



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Boys with (f)em-otions

en kvantitativ undersökning om maskulinitet och femininitet i polisområde
södra Skåne



Författare: Emma Lundström
Björk
Handledare: Glenn Sjöstrand
Examinator: Olof Reichenberg
Termin: VT 2020
Ämne: Sociologi
Nivå: C
Kurskod: 2SO30E:2

Abstract

The aim of this study is to explain why the Swedish police organisation has difficulties recruiting women into leadership. Using the Swedish version of the Bem Sex -Role Scale, policemen and policewomen in a smaller Swedish police region identified themselves as having feminine or masculine gender identity. The study specifically looked for differences and similarities between leaders or non leaders. Is there a selection of masculinity over femininity in the Swedish police organisation? The findings in the study were interesting. The results found that there were no significant differences between policewomen and policemen regarding masculine gender identity. And more interesting was that the female police leaders had a tendency of having more masculine gender identity than the female non- leaders. The study takes its course from the Kanter and Acker theory regarding power and gendered institutions, through Connell and hegemonic masculinity and to the doing of gender and contemporary research to explain why the police organization still, after many years of women being present, is overall masculine and reproduce masculine leaders and therefore constantly lack numbers of female police leaders.

Keywords

Gender, feminine, masculine, leadership, police

Innehållsförteckning

Inledning	4
2.1 Syfte	6
2.2 Problemformulering	6
2.3 Frågeställning	6
Centrala begrepp	7
3.1 Femininitet och maskulinitet	7
3.2 Kvinnligt och manligt ledarskap	8
Bakgrund	9
4.1 Polisen- en historisk tillbakablick	9
4.2 Jämställdhet och mänskliga rättigheter	10
Tidigare forskning	11
5.1 Polisorganisationen	11
5.2 Kvinnornas underordning	13
5.3 Femininitet och maskulinitet	14
5.4 Sammanfattning av tidigare forskning	15
Teoretisk referensram	16
6.1 Icke-könsneutrala organisationer och makt	16
6.2 Maskulin hegemoni	18
6.3 Sammanfattning av den teoretiska referensramen	19
Metod	20
7.1 Bem Sex-Role skalan (BSRI-SE)	20
7.2 Urval	21
7.3 Forskningsetik	22
7.4 Genomförande	22
7.5 Resultat av enkäterna	23
7.6 Bearbetning av data	26
7.6.1 Statistiska analyser	26
7.6.2 Reliabilitet	26
Resultat	26
8.1 Analys av resultat	26
8.2 Maskulinitet som förebild	27
8.3 Ledare med känslor under kontroll	28
8.4 Nedvärdering av det feminina	28
8.5 Maskulin organisation, maskulin reproduktion	29
Slutdiskussion	30
Källhänvisningar	33
Bilagor	37
11.1 Egenskaper	37

Inledning

Polisområde södra Skåne tillhör Region syd som är en del av Polismyndighetens 21 polisregioner. Fördelningen av kvinnor och män i chefspositioner inom region Syd ser ut som följande: regionpolischef, 50 procent män och kvinnor, polisområdeschef 65 procent män och 35 procent kvinnor, sektionschef 85 procent män och 25 procent kvinnor (indirekt ledarskap) och på gruppchefsnivå (direkt ledarskap) 77 procent män och 23 procent kvinnor. Det är färre regionpolischefer än sektionschefer och gruppchefer. Den största chefsgruppen är gruppchefer med totalt 461 chefer, följt av sektionschefer med totalt 70 chefer och polisområdeschefer med totalt 14 chefer. Lägst antal är regionpolischef med totalt 2 chefer (personalstatistik för polisen).

Idag är fördelningen mellan män och kvinnor inom svensk polis 55 procent män respektive 45 procent kvinnor men när det gäller ledarskap nationellt är fördelningen kvinnliga och manliga ledare 33 procent respektive 67 procent (personalstatistik för polisen 2020). År 2009 var antalet kvinnor och män på polisutbildningarna lika stora och det finns flera olika program för olika former av ledarskap och program för att få in fler kvinnor i ledarskap (Österlind och Haake 2010). Trots en hög andel kvinnor inom polisen och trots åtskilliga program är det fortfarande få kvinnor i ledande position. Vad kan detta bero på? Kvinnor har arbetat inom det polisiära yrket sedan början av 1900-talet (Dahlgren 2012) men trots att kvinnorna funnits inom polisen under så lång tid är polisverksamheten fortfarande knuten till manlighet och kvinnornas närvaro har inte ändrat på könsordningen (Ekström 2012). Forskning visar att polisorganisationer är organisationer med en maskulin präglning som drivs enligt manliga normer och värderingar (Silvestri 2018, Ekström 2012, Österlind och Haake 2010, Rabe – Hemp 2007). Polisarbete förknippas med en maskulin identitet så som risktagande, styrka och solidaritet (Garcia 2003) och kvinnor erhåller acceptans i yrket genom att visa styrka, befordras eller på något sätt visa sig unika (Rabe-Hemp 2007). Typiska maskulina egenskaper överordnas feminina där feminina egenskaper som ofta associeras med kvinnor nedvärderas (Göransson 2006, Silvestri 2007). Feminina egenskaper som vanligtvis tillskrivs kvinnor är att de är svaga, känslösa och passiva medan maskulina egenskaper som vanligtvis tillskrivs män är att de är aktiva, förnuftiga, analytiska, starka och har sina känslor under kontroll (Due Billing och Alvesson 2000, Gemsöe, 2014).

Flera studier argumenterar att kvinnor inom polisorganisationer tar på sig en roll att acceptera det manliga och antingen blir mer maskulina för att passa in (Österlind och Haake 2010) eller antar en mer stödjande roll och behåller sin femininitet samt tar på sig en roll att vara passiva och känsllosamma (Morash och Harr 2012) och för att kunna passa in i organisationen och i miljöer där det är främst män blir de ”avfeminiserade” (Silvestri 2003). Silvestri (2018) menar att polisledarskapet är starkt kopplat till hierarki och auktoritet och en polisledare förväntas vara aggressiv, driven, tävlingsinriktad och tuff. Det vill säga ha typiska maskulina egenskaper. Att vara känslös är att vara svag men att distansera sig från känslor signalerar styrka (Silvestri 2007). Forskning visar att mentorskap, ledarskapsträning och råd att vara tuffare, ta kontroll och ha mer självförtroende, är det som ska få fler kvinnor att söka chefstjänsterna (Silvestri 2018).

Utifrån ovan nämnda studier och forskning, ställer jag mig frågan om det skulle kunna vara så att det sker en selektion till ledarskapet inom polisen utifrån bakomliggande maskulina och feminina egenskaper? Ekström (2011) menar att en del av problemet har just varit i att fokus har legat på att få kvinnorna att söka sig till befattningar inom polisen som präglas av en maskulin form. Polisen är ett av våra viktigaste samhällsfundament för trygghet och bevarandet av demokrati och om de maskulina egenskaperna tar mest plats i ledarskapet, var finns jämställdheten och kanske allra viktigast, vilka tillskrivs makten att besluta och förändra?

Att inta ett könsperspektiv på ledarskap innebär möjligheten att titta på förutsättningarna mellan ett kvinnligt och manligt ledarskap och på vilket sätt manlig dominans inom ledarskapet påverkar vår syn på ledarskap, maskulinitet och femininitet (Österlind och Haake 2010). Angela Swan genomförde 2016 en undersökning, baserad på Bem Sex- Role skalan som är ett verktyg för att uppskatta feminina och maskulina egenskaper hos män och kvinnor. I undersökningen deltog 100 kvinnliga poliser och kvinnorna fick värdera sig maskulint, feminint eller androgynt. Resultatet visade att över 50 procent av kvinnorna identifierade sig som maskulina. Syftet med studien var att se korrelationen mellan könsidentifikation och upplevd nöjdhet med sitt arbete. Studien hade ett oväntat högt antal kvinnor som ansåg sig ha mer maskulina egenskaper än feminina och det framkom att kvinnor som identifierade sig med mer maskulina egenskaper trivdes sämre med sitt arbete (Swan 2018). I denna undersökning svarade 133 män och kvinnor från ett polisområde i södra Skåne hur de värderade sig maskulint respektive feminint utifrån den svenska versionen av Bem Sex-Role

skalan. I undersökningen använde jag mig av den svenska versionen BSRI-SE.

Undersökningen visade att det inte fanns *någon signifikant skillnad* mellan hur kvinnor och män värderade sig maskulint. Resultatet visade också att det fanns en tendens att kvinnliga ledare värderade sig mer maskulina än gruppen kvinnor som inte var ledare. Underlaget var litet men det finns en signifikant skillnad som inte går att utesluta eller ignorera. Skulle det kunna vara så att kvinnor, och även män, inte söker sig till ledarskapet omedvetet eller medvetet, på grund av den starka maskulina präglingen? Undersökningen tar sitt avstamp i Kanter och Ackers grundteorier av makt och icke- könsneutrala institutioner, Connells teori kring maskulin hegemoni¹ samt tidigare polisforskning för att tillsammans med resultatet av undersökningen försöka förstå och förklara sambandet mellan rekryteringsmönster, maskulinitet och femininitet.

2.1 Syfte

Syftet med undersökningen är att med hjälp av BSRI-SE sex role skalan enligt den svenska modellen BSRI-SE beskriva sambandet mellan chefsbefattningar, kön och könsroller inom polisen utifrån bakomliggande maskulina och feminina egenskaper hos kvinnor och män.

2.2 Problemformulering

Problemet är att försöka hitta hypotetiska förklaringar till rekryteringsmönster inom polisen genom att studera könsroller.

2.3 Frågeställning

Hur skiljer sig BSRI-SE sex roles inom polisen mellan kvinnor och män?

Hur skiljer sig BSRI-SE sex roles inom polisen mellan chefer och icke chefer?

¹ Maskulin hegemoni. Enligt Connell (2008) höjer sig en viss form av maskulinitet över andra former och den hegemoniska maskuliniteten är den form som för tillfället upprätthåller makten vid ett givet tillstånd.

Centralla begrepp

I kapitlet redogörs för centrala begrepp kring hur forskning ser på femininitet och maskulinitet samt på kvinnligt och manligt ledarskap. En historisk tillbakablick på polisen är central för att förstå kvinnornas inträde och framväxt inom polisorganisationen. Ett jämställdhetsbegrepp är redovisat för att ge läsaren en kortare inblick i hur Sverige förhåller sig till jämlikhet och fördelning av makt, kön och likamöjligheter.

3.1 Femininitet och maskulinitet

Det är problematiskt att identifiera maskulinitet och femininitet och begreppen kan inte förstås isolerade från varandra. För vad är det som säger att maskulinitet är på ett visst sätt och femininitet är på ett annat? Enligt Alvesson och Due Billing är ett sätt att använda maskulinitet och femininitet att inte knyta dem till kropparna utan att behandla dem som egenskaper och former i form av till exempel känslor och värderingar som alla människor har. Eftersom kvinnor anses ha mer av de feminina egenskaperna och männen mer av de maskulina går det att göra en sådan definition och ändå inte koppla dem till kropparna (Alvesson och Due Billing 1999). Alvesson och Due Billing hänvisar till Hines (1992 samt Marshall 1993) för att definiera maskulint respektive feminint där feminina värdeord är samarbete, beroende, accepterande och intuition och de maskulina värdeorden är rationalistisk, materialistisk, objektiv, utåtriktad, och oberoende (ibid 1999). Definitionen av maskulinitet finns inbäddad i ekonomiska och institutionella strukturer vars utveckling och förändring bara kan förstås om man ser till historien om sociala relationer och hur de har utvecklats med tiden (ibid 1999). Till exempel patriarkatet är ett samhällsligt system som bygger på mäns dominans över kvinnorna och ger män alla fördelar eftersom det är männen som äger makten (Gemsöe 2014). Connell beskriver en form av maktkamp mellan maskuliniteten och femininiteten där det maskulina håller grepp om sin auktoritet genom våld, krig, ekonomi och dominans och att den vid varje form av feminin kamp försöker slå tillbaka och utöva mer våld eller mer förtryck. Det handlar om förtryck mot det feminina, kvinnor och homosexuella och genom att se maskuliniteten som en del i ett större struktur uppnås kunskap om den (Connell 1999).

Hur vi agerar i olika situationer är beroende på normativa idéer på hur kön ska vara (Österlind och Haake 2010). Normer skapar tydlighet och det är normer som definierar oss och det vi förhåller oss till, så är det ju även med maskulinitet och femininitet. Så om vi är lite av både och, det vill säga, både lite feminin och lite maskulin, hur förhåller vi oss då egentligen till normen? Kvinnor ute i yrkeslivet förstärker de manliga idolerna genom att imitera och anpassa sig efter de manliga reglerna, eller ”den manliga normens primat” (Hirdman 2001).

3.2 Kvinnligt och manligt ledarskap

Traditionellt ledarskap har inte associerats med kvinnor, utan främst med män och traditionell maskulinitet. Due Billing och Alvesson (2000) hänvisar till Kanters teori om en maskulinitet som har varit rådande i organisationer, där män löste problem och fattade beslut samtidigt som de åsidosatte känslor, var en maskulin etik blev föregångaren för hur en ledare skulle vara. Alvesson och Due Billing (1999) menar att det finns två läger avseende skillnader på kvinnligt och manligt ledarskap: det finns skillnader och det finns inga skillnader. Att säga att det existerar ett feminint ledarskap kan vara positivt i förhållande till konventionella idéer om ledarskap men det kan också återskapa könsstereotyper och misstolkning av kvinnor, ledarskap och femininitet. Femininitet och maskulinitet utförs av både män och kvinnor men femininitet och maskulinitet ses oftast i relation till könet man respektive kvinna. Deras egenskaper har därför också setts som motsatser till varandra: objektiv och subjektiv samt rationell och emotionell. Alvesson och Due Billing (2000) hänvisar till Eagly et al (1995) vars forskning visade att kvinnor klarade sig sämre i miljöer med en högre definition av maskulint ledarskap och män klarade sig sämre i miljöer med en högre definition av feminint ledarskap. Studien visade också att kvinnor hade en något mer demokratisk ledarstil i förhållande till män (Due Billing och Alvesson 2000). Men frågan är komplex och det går inte att komma ifrån det faktum att vissa manliga chefer leder på ett mer demokratiskt sätt och vissa kvinnliga chefer leder på ett mer enväldigt sätt (Alvesson och Due Billing 1999).

Det är sannolikhet att ledarskapsroller precis som övriga organisatoriska roller skapar normer vilka kommer följas av såväl män som kvinnor. Eftersom människor tenderar att ha en liknande bild av män som ledare men olika bilder av kvinnor som ledare skapas en motsägelsefullhet mellan den feminina rollen och en typisk ledarroll. Detta skapar fördomar mot kvinnliga ledare vilket in sin tur kan få negativa konsekvenser. En konsekvens kan vara att kvinnor upplever negativa reaktioner när de agerar på ett sätt som kan uppfattas som

kontrollerande och dominerande Forskarna analyserade sin tidigare genomförda studie (Eagly & Johnson 1990) där tre olika testgrupper undersöktes avseende manligt och kvinnligt ledarskap. Av 136 deltagare, män och kvinnor fann de att ledarskapsstilar var könsstereotypiska, det vill säga att kvinnor var mer inriktad mot relationer och männen mer uppgiftsorienterade. Studien visade att det fanns en mycket starkare koppling mellan stereotypiska tankar som att kvinnor är mer personliga och män är mer uppgiftsorienterade. Dock var tendensen att kvinnor var mer deltagande och demokratiska i samtliga grupper, vilket kan ge kvinnor i framförallt typiska militära arbeten problem. Det finns dessutom forskning som visar att män tenderar att ha ett större intresse än kvinnor av att ta ledarrollen i en typisk hierarkisk organisation (Johannessen- Schmidt, 2001).

Bakgrund

4.1 Polisen- en historisk tillbakablick

De första kvinnliga poliserna anställdes redan 1908. Kvinnorna anställdes för att främst hantera ärenden som hade med kvinnor och barn att göra. De kvinnor som blev poliser var oftast sjuksköterskor eller hade annan form av social utbildning. På mitten av 1950-talet infördes lika lön, tjänstegrad och arbetsförhållanden för män och kvinnor men kvinnorna ansågs dock vara mer lämpade för det brottsförebyggande arbetet. På 1970-talet anställdes fler och fler kvinnor men både fack och arbetsgivare var överens om att de inte fick bli för många, eftersom de inte hade samma fysiska förmåga som männen. Polisens fackföreningar ansåg fram till början av 1970-talet att kvinnliga poliser passade bättre för socialt polisarbete då arbetet ute på gatan var en manlig uppgift. (Dahlgren 2012). Först på 1990-talet uppstod frågan om att få fler kvinnor in i organisationen och fler personer med invandrarbakgrund till yrket. I rekryteringen framgick att man sökte människor som hade förmåga att kommunicera, samverka och att de som sökte skulle ha inlevelseförmåga (ibid 2012).

Polisycket har från 1800-talets mitt och fram till dags datum genomgått flera stora förändringar, där den ändrat form, inriktning och olika verksamheter har specialiserats. 1994 genomfördes närpolisreformen i Sverige och 118 polismyndigheter blev 21, med syfte att istället för att vara reaktivt arbeta brottspreventivt i huvudsak med ett problemorienterat arbetssätt. Arbetet skulle vara lokalt anpassat (Brå, svensk polis i förändring, 1999). Den

typiske närpolisen skulle komma närmre medborgaren och vara mer av en socialpolis vilket oftast var en kvinna, man i övre medelåldern eller andra män som ansågs mindre manliga än sina kollegor (Dahlgren 2012, Granér 2004). Verksamhet med hög status tillskrevs hög maskulinitet (Andersson 2013).

2014 genomfördes den största organisationsförändringen inom svensk polis då 21 polismyndigheter slogs samman för att bli en enda gemensam. Syftet med reformen var att skapa bättre förutsättningar samt tydligare styrning för att få förbättrade resultat, bättre kvalitet, ökad kostnadseffektivitet och större effektivitet (Prop. 2013/14, En ny organisation för polisen). 1983 bestod den svenska poliskåren av 9,3 procent kvinnor och i december 2003 var andelen kvinnor i polisyrket 19,4%. 1981 fick Sverige den första kvinnliga polismästare och 1994 den första kvinnliga länspolismästaren (Ekström 2012).

Utifrån forskning går det att konstatera att polisens organisation har en tydlig maskulin prägling och en tydlig historia av motstånd mot jämställdhetsåtgärder (Andersson 2003, Ekström 2012). Kvinnorna gick in en tydligt maskulin roll och de negativa attityderna mot kvinnorna har haft en betydande faktor för kvinnornas anpassning till yrket som polis. Såväl poliser själva som företrädare, till exempel facket, hade tydliga uppfattningar om polisrollen och uppfattningar om hur kvinnor skulle vara (Hedberg Cedermark 1985). Polisen har arbetat för jämställdhet och deltagit i olika försöksverksamheter och jämställdhetsprojekt och jämställdhet har varit en fråga som har fått fäste i polisen med olika former av åtgärder och sammankomster, annonser och utbildningar för ökad jämställdhet (Ekström 2012).

4.2 Jämställdhet och mänskliga rättigheter

Tillgång till ledarskap är tillgång till makt (Kanter 1977) och utan jämlikhet kan inte en jämn maktfördelning finnas. Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och skyldigheter. De mänskliga rättigheterna är universella och gäller för alla och envar.

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan män och kvinnor. Alla människor oavsett kön ska ha lika mycket makt att påverka samhället och sina egna liv (www.informationsverige.se).

1972 valde regeringen att tillsätta en delegation för att skapa rättvisa och delegationen valde ordet jämställdhet som ledord. Ordet jämlikhet hade tidigare använts för att upprätthålla rättvisa mellan klasserna och följande fördelning kunde skönjas. Klass-Jämlikhet-maskulinitet

kontra kön-jämställdhet – femininum. Därmed skapades jämställdheten som ett typiskt kvinnoområde som i egentlig mening bara ledde till en ökad segregering mellan könen (Hirdman 2001). Människors förutsättningar påverkas av flera faktorer än kön till exempel att alla i gruppen kvinnor och män inte har samma livserfarenheter eller levnadsvillkor. Kön är ingen enkel kategori. Det finns personer som inte identifierar sig som kvinna eller man, eller som är ett annat kön än det de tilldelades vid födseln. Alla människor oavsett kön påverkas av samhällets normer för kön och hur samhället värderar grupperna kvinnor och män. Feminism är ett samlingsbegrepp för den samhällsanalys och rörelse som menar att kvinnor generellt sett är underordnade män i samhället och vill förändra detta (www.informationsverige.se)

Tidigare forskning

I kapitlet redogörs den tidigare forskningen inom ämnet. Redogörelsen är ett underlag för att stödja och förklara resultatet i den empiriska undersökningen. Kapitlet inleds med forskning kring maskulin organisationsstruktur och maskulina ledaregenskaper, följt av kvinnor som en förändringsmekanism, tidigare forskning kring maskulinitet och trivsel samt hur modern tids polisforskning ser på poliskvinnor som förändringsagenter. Avslutningsvis presenteras en sammanfattning av nutida forskningsresultat.

5.1 Polisorganisationen

I en nyligen utgiven artikel baserad på fem olika forskningsstudier avseende kön skriver Rabe-Hemp & Miller (2018) att en konsekvens av marginaliseringen av kvinnor är att de inte är med i definieringen av hur polisarbetet struktureras, vilket resulterar i en övervägande maskulin organisationsstruktur. Marissa Silvestri (2018) fokuserar utifrån Ackers teori om icke-könsneutrala² organisationer på konstruktioner av symboler och ideologier inom organisationen som en del i att marginalisera kvinnorna. Silvestri menar att istället för att se kvinnorna som offer är det viktigt att förstå på vilket sätt den heroiska maskulina polisen har växt fram. En ledare associeras oftast med att äga vissa egenskaper så som rationell, ambitiös, bestämd, effektiv samt resultatinriktad. Sådana egenskaper kan innehas av såväl män som kvinnor men det är egenskaper som ändå oftast relateras till maskulinitet. Forskning visar att ett effektivt polisarbete förknippas med en maskulin identitet så som risktagande, aggressiv

² Icke-könsneutrala organisationer. Enligt Joan Acker (1992) sker en reproduktion av mönster inom organisationen som bevarar maskuliniteten och som i sin tur gör att ojämlikheten kvarstår

och våldsam (Morash och Harr 2012) och polisledarskapet är starkt kopplat till hierarki, auktoritet, ord och egenskaper som traditionellt är kopplat till män. Den ultimata ledaren inom polisen förväntas vara aggressiv, driven, tävlingsinriktad och tuff. Mentorskap, ledarskapsträning och råd att vara tuffare, ta kontroll och ha mer självförtroende, är det som ska få fler kvinnor att söka chefstjänster. Signalerna som organisationen sänder är att det är fel på kvinnorna och att de faktiskt både är problemet och lösningen istället för att undersöka och förändra strukturer i organisationen. Polisarbetet, särskilt på gräsrotsnivå, är baserad på en maskulinitet som reflekterar hur ett ”riktigt” polisarbete ska utföras och kvinnor som inte anses passa in i den rollen hänvisas oftare till arbete som rör offer, sexuella brott och brott i nära relation (Silvestri 2018).

Det är inte bara för kvinnornas skull som organisationen behöver förändra sig. Det finns många män som vill se en förändring inom ledarskapet till förmån för ett annat sorts ledarskap som är mindre hierarkiskt och auktoritärt. Det är inte bara numerären som är det essentiella, fler kvinnor i ledarskap kommer inte att förändra organisationen enkom utan ett ökat medvetande och vilja att förändra den hierarkiska mentaliteten inom polisen, krävs för att få till stånd en förändring och låta en annan form av ledarskap ta plats (Silvestri 2018). Österlind och Haake (2010) liksom Silvestri menar att få in fler kvinnor i ledarskap kan få positiva effekter men det kan inte allena ändra organisationen och inte heller att kvinnorna som är i minoritet står ut. Studier visar att kvinnor anammar det maskulina för att passa in och möjligtvis är det så att kvinnorna som blir ledare tar efter de traditionella karaktärerna som en manlig ledare har, för att passa in. Polisorganisationen anses ha maskulina normer och värderingar och för att få en jämställd organisation finns en tro på att kvinnorna som är i minoritet, ska försöka överkomma dessa normer och värderingar, genom att bli fler till antalet. Fler kvinnor kommer att vara en del av nyckeln till en förändrad organisation men författarna argumenterar också att ett kollektivt intresse mellan män och kvinnor är av största vikt för en förändring (Dick, Silvestri och Westmarland 2013).

Haake (2017) hänvisar till tidigare forskning av Archbold & Schulz, 2008; Seklecki & Paynich, 2007 som visade att kvinnliga poliser behöver bevisa att de är kapabla och trovärdiga samt studier av Frewin & Tuffin, 1998 samt Myers et al., 2004 som visade att en maskulin dominans och en maskulin organisationskultur skapar svårigheter för andra att bli accepterade om de inte är man, vit och heterosexuell. I intervjuer med 28 ledare inom polisen fann Haake att männen i undersökningen ansåg att det var kvinnorna som var problemet medan både

männen och kvinnorna ansåg att de behövde stödjande aktiviteter för att uppnå jämlikhet inom polisorganisationen. Ett sådant antagande kan ses som att kvinnorna är svagare och mindre kapabla än männen. Det var bara kvinnorna som nämnde organisatoriska faktorer som bakomliggande orsak till ojämlikhet, ingen av männen nämnde det. Haake hänvisar till studier av Silvestri 2006 samt 2007 som visade att kvinnor är en potentiell källa till förändring och en ökning av antalet kvinnor inom polisorganisationen kan påverka till förmån för ökad jämställdhet. Slutsatsen blev att allt arbete inte kan förväntas ligga på kvinnorna själva och en ökning av antalet kvinnor i organisationen kan inte på egen hand förändra ojämlikheten. Receptet på en förändring är en involvering av alla nivåer i organisationen, kulturen, män och kvinnor för att få fram nya normer (Haake 2017).

5.2 Kvinnornas underordning

Många män i västerländska länder associerar sig med en hegemonisk maskulinitet vilket legitimerar en manlig överordning. Samhället värderar och ger hög status till en maskulinitet som anses stå för det säkra, rationella och kompetenta samtidigt som låg status tillskrivs värdeord som förmåga att vara uttrycksfull, undergivenhet och förmåga till kommunikation i korrelation till femininitet (Morash och Harr 2012). En emotionell distansering associeras oftast med män och emotionell distansering är grundfundamentet som skapar könshierarkier. Att vara känslös är att vara svag men att distansera sig från känslor signalerar styrka (Silvestri 2007). Garcia (2003) analyserade tidigare forskning om kvinnors inträde i polisorganisationen, deras erfarenheter och motstridigheter. Synsättet att kvinnor är annorlunda fortsätter att försätta kvinnorna i en underordning inom polisorganisationen. En polis avsätter ca 80 procent av sin arbetstid med ett mer brottsocialt arbete som, trafikkontroller, våld i hemmet, bråk eller ofredande och ca 20% av tiden avsätts på grövre brott som rån, narkotika och kidnappning. Men många polisstudenter tror att det är tvärtom. Det vill säga att 80 procent läggs på den grova brottsligheten och 20 procent på det mer brottsociala arbetet. Garcia hänvisar till Charles (1981) vars forskning visade att en del manliga studenter förringade kvinnlig framgång och hur väl kvinnorna än utförde något blev de fortfarande kritiserade. Generellt menar Garcia att vad kvinnor än gör så duger det inte. Kvinnor är inte gjorda att göra en mans arbete och därför ska de inte ens försöka (Garcia 2003). Rabe-Hemp (2007) intervjuade 24 kvinnor från olika polisorganisationer. Kvinnorna uppgav att acceptans från männen inom polisen kunde ske på tre sätt: att kliva upp i rank, att utföra någon form av mer ”tuff” manlig uppgift eller att vara unik eller stå ut på något sätt. De

första två mekanismerna adapterar till manliga normer och värderingar om en tuff manlig polis, den sista är lite mer riskfylld eftersom det faktiskt fanns en risk att utsättas för tokenism vilket kunde riskera att de blev utsatta för trakasserier och motstånd. Tokenism (Kanter 1977) är ett begrepp som innebär att en grupp som är i minoritet står ut och blir sedd som en ”outsider”. En del kvinnor tyckte att det var värt att stå ut eftersom chansen att bli befordrad var större (Rabe–Hemp 2007).

5.3 Femininitet och maskulinitet

Swan (2016) undersökte 100 poliskvinnors könsidentifikation i korrelation med jobbnöjdhet genom Bem Sex-Role Inventory och Job Descriptive Index och fann intressanta resultat. Fler kvinnor än väntat identifierade sig som maskulina (52 procent) och bara 2 procent identifierade sig som feminina. Färre än väntat identifierade sig som androgyna (38 procent). Det mest slående i resultatet var att kvinnor som värderade maskulint också hade sämre jobbnöjdhet.

”Facing the hegemonic environment of police culture while also navigating through numerous gender roles—and at the same time mitigating work and family issues that typically burden working women—is expected to be a significant stressor on women in police work. Thus, it is critical to identify particular areas of stress that might lead to a disproportionately higher level of job satisfaction among these women.” (Swan s 8).

Swan argumenterar att trots att kvinnor har arbetat jämsides männen i organisationen under lång tid kämpar de fortfarande med att uppnå en jämlik karriärutveckling. De får fortfarande utföra typiska kvinnoarbeten inom organisationen och de känner att de måste ändra sig själva och sina beteenden för att anses vara lika kompetenta som männen. Swan hänvisar till Garcia, 2003, 2005 samt Morash & Harr, 2012 vars forskning visade att kvinnor som agerade mer maskulint upplevde mer trakasserier samtidigt som kvinnor som agerade mer feminint blev behandlade annorlunda, men kanske inte bättre. Samhället sätter normer utifrån hur en man respektive en kvinna bäst är lämpade att vara och agera och detta kan bli särskilt påtagligt i en manlig organisation så som polisen. Polisorganisationen marginaliserar kvinnor genom användandet av symboler och ideologier som alla härstammar och är sprunget ur den hegemoniska maskuliniteten. Denna process segregerar kvinnorna till vissa arbetsuppgifter,

karriärutveckling och faktiskt också till huruvida de stannar kvar inom organisationen eller inte (Swan 2016).

Vad Morash och Harr (2012) fann i sin av 21 intervjuade poliskvinnor i två olika distrikt i USA var att kvinnorna värdesatte egenskaper kopplade till femininitet och att de inte såg att polisarbetet alls behövde vara relaterat till kön. Kön var snarare irrelevant för många av dem. Studien argumenterar för och påvisar att kvinnor faktiskt inte bara reproducerar givna könsmonster utan skapar också en identitet med sitt arbete som inte nödvändigtvis är kopplat till könskategori. Morash och Harr (2012) menar att kommunpolisarbetet, vars arbete kräver samarbete och kommunikation, kanske fört med sig att vissa av kvinnornas egenskaper har värderats högre men Swan (2016) menar att det finns forskning som visar att machoattityden fortfarande finns kvar och hänvisar till (Jones & Williams, 2013; Karp & Stenmark, 2011; Myers, Forest, & Miller, 2004; O'Neill & McCarthy, 2012) och den är en särskilt påtaglig subkultur som framförallt påverkar homosexuella poliser. Det räcker inte bara med att studera könstillhörighet eller traditionella könsroller utan Swan argumenterar för att utöka variablerna och se bakom alla orsaker till en könsidentifiering som dessutom kan variera. Särskilt då poliskvinnor på ett unikt sätt har navigerat mellan könsnormer och roller genom åren (Swan 2016).

5.4 Sammanfattning av tidigare forskning

- Forskning har visat att kvinnliga poliser behöver bevisa att de är kapabla och trovärdiga.
- Polisarbetet, särskilt på gräsrotsnivå, är baserad på en hegemonisk maskulinitet som reflekterar hur ett ”riktigt” polisarbete ska utföras.
- Tidigare undersökning visade att fler poliskvinnor än väntat identifierade sig som maskulina samt att de kvinnor som värderade maskulint också hade sämre jobbnöjdhet.
- En studie visade att kvinnor som agerade mer maskulint upplevde mer trakasserier.
- Kvinnor reproducerar inte bara givna könsmonster utan skapar också en identitet med sitt arbete som inte nödvändigtvis är kopplat till könskategori.
- Kommunpolisarbetet, vars arbete kräver samarbete och kommunikation, har kanske fört med sig att vissa av kvinnornas egenskaper har värderats högre men forskning

visar att machoattityden fortfarande finns kvar och skapar svårigheter för kvinnor och homosexuella problemet och mentorskap, ledarskapsträning och råd att vara tuffare, ta kontroll och ha mer självförtroende, är det som ska få fler kvinnor att söka chefstjänster.

- Kvinnor i en studie uppgav att de bara blev uppmuntrade att söka chefstjänster för att de var kvinnor.
- Fler kvinnor kan inte enkom förändra, de är bara en potentiell källa till förändring av många andra.
- Många män vill se en förändring inom ledarskapet till förmån för ett annat sorts ledarskap.

Tidigare forskning ger stöd för resultatet i denna studie, i synnerhet Swans studie 2016 där över 50 procent av studiens respondenter värderade sig maskulina och där maskulinitet och mindre- jobbnöjdhet hade en stark korrelation. Det finns även tydliga korrelationer mellan forskning kring maskulinitet, polis och ledarroll, där framförallt den polisiära maskuliniteten kan kopplas samman med en ledarroll som inte överensstämmer med en polis med feminina egenskaper.

Teoretisk referensram

I kapitlet redogörs för de teoretiska referensramarna i undersökningen. Teoridelen börjar med att redogöra för Moss Kanter och Joan Ackers teorier kring makt och icke-könsneutrala organisationer samt Connells teori kring hegemonisk maskulinitet.

6.1 Icke-könsneutrala organisationer och makt

Rosabeth Moss Kanter ansåg att tillgång till makt skapar ojämlikhet oavsett kön (Kanter 1977) medan Joan Acker menade att organisationer inte alls är könsneutrala då det sker en reproduktion av mönster inom organisationen som bevarar maskuliniteten och som i sin tur gör att ojämlikheten kvarstår (Acker 1992). Två av dessa grundteorier är viktiga för att förklara dels hur fördelning av makt inom organisationer skapar ojämlikhet och hur makten reproduceras, oavsett om organisationen är könsneutral eller inte.

Kanter identifierade tre grundstrukturer som tillsammans förklarade människors beteenden och attityder i organisationer och varför organisationer blir ojämlika. Genom möjligheter, antal i majoritet och makt ledde dessa strukturer till antingen fördelar eller nackdelar för människor i organisationen. Det var viktigt att befinna sig centralt i möjlighetsstrukturen, där man lättare avancerade uppåt i karriären. Med makt menade inte Kanter en makt genom våld eller förtryck utan mer en förmåga att få saker gjorda, mobilisera resurser och ta sig dit man själv ville. Ojämligheten mellan könen handlade inte alls om kvinna eller man utan snarare om tillgången till makt. Människor vill fästa sig vid makten och om män och kvinnor har samma tillgång till makt kan de oavsett kön utöva auktoritet (Kanter 1977). Kanter identifierade en sorts ledargestalt, eller ”maskulin etik” och enligt den etiken skulle en ledare ha en tuff attityd till arbetet, vara analytisk, kunna åsidosätta personliga känslor och värderingar, ha lätt för att lösa problem och fatta beslut. Denna etik var baserad på kontroll genom hierarki och position. Kvinnorna var allt det som männen inte var i förhållande till den maskulina etiken. De ansågs vara känsllosamma och de hörde inte hemma där besluten fattades. Det betyder att kvinnor stängdes ute från makten. Eftersom kvinnor var i minoritet och inte hade makten fick de en underordnad roll i den hierarkiska organisationen. Möjligheterna att avancera mellan hierarkierna var för de med makt. Eftersom kvinnorna inte hade tillgång till makten kunde de inte avancera mellan hierarkierna på samma sätt som männen. Dessutom stod kvinnorna ut i förhållande till de som var fler i antalet. De sågs snarare som symboler än individer. Dessa symboler valde Kanter att benämna som fenomenet ”tokens”. Kvinnorna som symboler eller ”tokens” tvingades in i roller som egentligen var förvrängda bilder av en redan existerande syn på hur de skulle vara (Kanter 1977). Tokens enligt Kanter uppstod när antalet i minoritet var mindre än 15 procent (Rabe Hemp & Miller 2018).

Kanters forskning har fått utstå kritik på grund av dess oförmåga att se kön som en variabel till ojämlikhet (Acker, 1992, Rabe Hemp & Miller, 2018). Enligt Acker är organisation en enda stor arena där ojämlikhet och maskulinitet reproduceras i organisatoriska processer och krav. Enligt Acker är organisationer inte alls könsneutrala utan tvärtom, kön är en integrerad del av alla de processer som sker inom en organisation och genom distinktionen av man och kvinna, feminin och maskulin. Kön är mönster av dominans och skillnad mellan män och kvinnor. Terminologin icke -könsneutrala organisationer innebär att kön är närvarande i alla sociala processer, ideologier och i maktfördelningen. Att se på institutioner som icke -könsneutrala innebär att inta ett kritiskt perspektiv på sociologi och istället för att ställa sig

frågan varför kvinnor är exkluderade blir det mer intressant att ställa sig frågan på vilket sätt kön påverkar strukturer i samhället och i samhällsliga institutioner (Acker 1990).

Acker delade upp processen som gör organisationer till icke-könsneutrala i fyra delar: Procedurer som segregerar och exkluderar samt konstruerar hierarkier, symboler och ideologier som ger legitimitet till organiseringen av segregeringen, sociala interaktioner som ”gör kön” samt konstruktion av könstillhörighet, det vill säga vilken kategori av kön man tillhör (Acker 1992). Acker argumenterade att könsroller och biologiskt kön är beroende av varandra och inte bara kan förstås och förklaras enskilt. Könstillhörighet är en variabel men det är viktigt att gå bakom den variabeln för att förstå kvinnornas sociala underordning. Det är bakom den sociala rollen och identiteten som processen av skillnaderna mellan könen görs (Acker 1992).

6.2 Maskulin hegemoni

Det som är manligt respektive kvinnligt är föränderligt över tid och rum men ändå är tendenserna generellt så att det som är kvinnligt oftast nedvärderas och en arbetsuppgift kan värderas olika beroende på om det är en man eller en kvinna som utför den. Å andra sidan det finnas kulturella och tidsmässiga skillnader i värderingarna men det som står klart är att det alltid är så att det är den manliga överordningen som bevaras (Göransson 2006). Det finns en nedvärdering av det feminina och en hierarkisk ordning mellan våra kön, mellan det maskulina och det feminina, som skapar strukturer som håller tillbaka kvinnor (Gemzöe 2014). En global kultur och ekonomiska relationer som män investerar i vidhåller ett patriarkat och stärks även av kvinnorna själva, genom att de visar lojalitet mot patriarkatet och upprätthåller aktiviteter för att hålla liv i systemet (Connell 2008). En viss form av maskulinitet höjer sig över andra former och den hegemoniska maskuliniteten är den form som för tillfället upprätthåller makten vid ett givet tillstånd. Den är allmänt accepterad och är högst i hierarkin vars kulturella dynamik upprätthåller ledande positioner i samhället (Connell 2008). Hegemoni är en kulturell process som gör att en viss grupp i ett samhälle kan upprätthålla makten och de ledande ställningarna. Den är formad av en överordning över kvinnorna och även andra maskuliniteter (Acker 1990). Denna process stänger inte bara ute kvinnor utan längst ner på den maskulina stegen står homosexuella och andra män och pojkar som av andra orsaker utestängs från en form av legitimitet där ord som pekar ut männen eller pojkarna till fegis, mes, nolla och så vidare, och så ord som till synes är feminina ger en nedvärdering av det som inte anses vara av en hegemonisk maskulinitet (Connell 2008).

Många män i den västerländska kulturen konstruerar manlig hegemoni, vilket betyder att man accepterar en manlig överordning och en kvinnlig underordning. Dessutom skapar kvinnor även en femininitet som motsvarar den hegemoniske maskuliniteten och på så vis upprätthåller de traditionella rollerna istället för att skapa nya former av femininitet (Morash och Harr 2012). Den hegemoniske mannen är som ledare stark, kompetent, sexuell och har sina känslor under kontroll. Eftersom kvinnor anses vara raka motsatsen kan de aldrig leva upp till att bli den sortens ledare (Gemsöe 2014).

6.3 Sammanfattning av den teoretiska referensramen

- Tillgång till makt skapar ojämlikhet oavsett kön
- Kön reproduceras i organisatoriska processer
- Maskulin hegemoni upprätthåller en manlig dominans

Teorierna förklarar maktfördelningen och hur makt produceras oavsett om organisationen är könsneutral eller inte samt att en maskulin hegemoni upprätthåller en manlig dominans som sätter sig över inte bara kvinnor utan även andra män och maskuliniteter.

- Kanter identifierade tre grundstrukturer till ojämlikhet: möjligheter, antal i majoritet och makt. Centralt är att befinna sig i möjlighetsstrukturen, där man lättare avancerade uppåt i karriären. Kvinnor i minoritet, utan makt fick en underordnad roll i den hierarkiska organisationen utan möjlighet att avancera mellan hierarkierna. Kanter identifierade en sorts ledargestalt, eller ”maskulin etik” och enligt den etiken skulle en ledare vara tuff och hård. Motsatsen till vad en kvinna ansågs vara. Kvinnorna som ansågs vara känslosamma stängdes ute från makten.
- Acker menar att organisation en enda stor arena där ojämlikhet och maskulinitet reproduceras i organisatoriska processer, vilket gör organisationer till icke - könsneutrala. Kön är närvarande i alla sociala processer, till och med konstruktion av vilken kategori av kön man tillhör. Det är viktigt att våga se bakom själva könstillhörighet för att förstå kvinnornas sociala underordning- det är bakom den sociala rollen och identiteten som skillnaden görs.

- Maskulin hegemoni förklarar på vilket sätt en manlig dominans kan sätta sig över inte bara kvinnor utan även andra maskuliniteter, homosexuella, pojkar och män.
- Den nedvärderar det feminina och även andra maskuliniteter.
- Även kvinnorna stärker den manliga hegemonin då en global kultur och ekonomiska relationer som män investerar i vidhåller ett patriarkat och stärks även av kvinnorna själva – vilket försvårar nya former av femininitet.
- Den hegemoniske mannen är som ledare stark, kompetent och har sina känslor under kontroll. Eftersom kvinnor anses vara raka motsatsen kan de aldrig leva upp till att bli den sortens ledare.

Polisen har en historia av manlig dominans och det råder en manlig idealbild av hur en ledare inom polisen ska vara. Syftet med de valda teorierna är att låta dem förklara hur det är möjligt för maskuliniteten inom polisen att reproduceras och bevaras och på vilket sätt en maskulin dominans faktiskt upprätthålls och reproduceras inom organisationen. Inte bara av männen utan även av kvinnorna. Teorierna förklarar också att det inte bara är kvinnor och det feminina som nedvärderas utan även andra maskuliniteter som står i motsats till den stora och starka maskulina hegemonin. Detta skulle kunna innebära att även män med mindre maskulina egenskaper inte utses till chefer i lika stor utsträckning som sina manliga kollegor med mer maskulina egenskaper.

Metod

I kapitlet redogörs för den metod som användes i undersökningen, statistiska analyser, urval samt etiska överväganden.

7.1 Bem Sex-Role skalan (BSRI-SE)

Då polisen anses vara en maskulint präglad organisation och polisen har svårt att rekrytera kvinnliga chefer, fann jag ett intresse i möjligheten att se om det fanns andra variabler som kunde förklara varför det är så, förutom de förklaringar som redan finns. Jag letade därför efter en värderingsskala där män och kvinnor kunde värdera sina uppskattade egenskaper i

förhållande till maskulint eller feminint och fann The Bem Sex-Role Inventory (förkortning BSRI). Skalan utvecklades av psykologen Sandra Bem 1974 i ett försök att visa att det finns fler företeelser av maskulint och feminint än vad de dåvarande teoretiska ramarna visade. Sandra Bems teori var att många individer har såväl feminina som maskulina egenskaper och att de bör ses som två oberoende dimensioner snarare än en dimension. Genom BSRI kan man få en indikation på om en person ligger högt respektive lågt på skalan, (maskulin eller feminin), eller högt på bägge (androgyn) eller lågt på bägge (odifferentierad). Den omarbetade svenska versionen (BSRI-SE) som har använts i denna studie är genomförd av Roland Persson på Centrum för psykologi, högskolan i Jönköping. Historiskt har skalan varit ett populärt verktyg för forskning för att värdera genustillhörighet och den har även använts inom polisforskning så som Swan (2016). Swan hänvisar till och Myers et al (2004) vars studie undersökte hur lesbiska och gaypoliser hanterade normer i en traditionell poliskultur. Ett analysverktyg så som BSRI har ett stort värde för sociologiska studier. Även om det är ett ursprungligt psykologiskt verktyg är det applicerbart i en sociologisk kontext då egenskaper och beteenden till stor del är socialt konstruerade (Persson 1999).

7.2 Urval

För att få en bra representativitet i undersökningen kan man enligt Hagevi och Viscovi (2016) göra på två sätt. Antingen ett obundet slumpmässigt urval eller ett systematiskt urval. Eftersom undersökningen hade blivit allt för omfattande om enkäten skickats ut till samtliga polismän och poliskvinnor hela region Skåne användes ett systematiskt urval som omfattade samtliga polismän och poliskvinnor, chefer som icke – chefer i polisområde Södra Skåne. Ett e-mail med länk till webbenkäten sändes från polisområdeskansliet ut till samtliga poliser inom polisområdet. Enligt Hagevi och Viscovi kan ett mindre urval som är rätt utfört vara representativt för den större populationen som man har ett intresse i (Hagevi och Viscovi 2016), varpå jag kände mig trygg i att urvalet skulle vara representativt. Områdeskansliet utgick från det interna personalregistret när enkäten skickades ut. Det var frivilligt att svara på enkäten. Problematiken, som Hagevi och Viscovi (2016) nämner, med en så kallad självselektion i form av webbenkät, är att risken att de som tyckte att ämnet var intressant var de som svarade och att kontrollen över de som svarade helt uteblev (Hagevi och Viscovi 2016). Men det fanns inget annat sätt för mig att nå så pass många som jag behövde nå.

Totalt 138 svar inkom. En bortfallsanalys gjordes och fem enkäter avlägsnades på grund av att data hos fem svars personer inte var fullständig. Alltså återstod 133 svar och av dem var 74 män och 59 kvinnor av totalt 467, vilket ger en svarsfrekvens på 28 procent.

7.3 Forskningsetik

Etiska överväganden handlar till stor del om att hitta en balans mellan det man vill undersöka, det vill säga kunskapsintresset och integriteten för det man vill undersöka. All forskning ska ha i åtanke de grundläggande principerna för god forskningssed: tillförlitlighet, ärlighet, respekt och ansvar, som vägledning genom forskningsuppdraget (Vetenskapsrådet 2020). Vetenskapliga rådets krav på information, konfidentialitet, samtycke och nyttjande har noggrant tagits i beaktande genom undersökningens olika faser. Respondenterna har informerats om studiens syfte och hur deras medverkan genom enkätsvaren kan komma att användas samt informerats om garanti av anonymitet. Respondenternas personuppgifter har inte på något sätt lagrats eller samlats på så sätt att det har gått att härleda till en specifik individ samt att deras uppgifter inte på något sätt skulle komma att användas i annat syfte än denna studie (Vetenskapsrådet 2002).

7.4 Genomförande

Testet består av 12 påståenden för feminina egenskaper utifrån den svenska versionen av BSRI skalan, (tex tillgiven, sympatisk) samt 13 påståenden för maskulina egenskaper (tex risktagande, ledare). Se bilaga 1. Respondenterna får i testet uppskatta hur ett påstående stämmer överens med deras personliga egenskaper på en skala mellan 1 och 7, där 1 innebär *stämmer inte alls* och 7 innebär *stämmer helt*. Medelvärde av de 12 feminina frågorna är 4,94 för män och 5,31 för kvinnor. Medelvärde för de 13 maskulina frågorna är 5,05 för män och 4,83 för kvinnor. Enkäten användes i sin helhet efter Perssons (1999) omarbetade version och påståendena lades in i verktyget webbenkäter (webbenkater.com) med en skala enligt Perssons (1999) version.

En digital enkätutformning enligt Hagevi och Viscovi (2016) är det bästa alternativet men arbetsprocessen som med vanliga pappersenkäter är densamma. Dock kan anonymiteten vara den svåra biten eftersom lagring och tillgång måste vara tillförlitligt. I denna undersökning lades Perssons (1999) frågor (se 2) in i det digitala verktyget. Enligt Hagevi och Viscovi (2016) är det viktigt att genom instruktionerna ge svars personerna motivation att fylla i

enkäten. I undersökningen skrevs instruktionerna i den digitala enkäten och deltagarna informerades om syfte med undersökningen, deras roll och uppgift, frivillighet, behandling av uppgifter och data samt att de var helt anonyma under processen.

7.5 Resultat av enkäterna

Grupperna jämfördes mot varandra för att kunna få fram ett resultat. Femininitet och maskulinitet jämfördes i grupperna chefer och icke – chefer, hela gruppen män och kvinnor samt i grupperna chefer respektive icke – chefer. I tabell 3 återfinns de statistiska analyser som gjordes med Mann Whitney testet. All information visas som medelvärde och standardavvikelse. Alla värden som är över p 0.05 är inte signifikant och de värden som är under p 0.05 är signifikanta.

Fördelning av män och kvinnor, chefer och icke chefer, som svarade på enkäten.

Män	Kvinnor
74	59
Män chefer	Kvinnor chefer
14	12

Indexet (tabell 3) är uppdelat i tre områden: hela gruppen män och kvinnor, femininitet och maskulinitet, män, chefer och icke chefer, maskulinitet och femininitet samt kvinnor, chefer och icke chefer, maskulinitet och femininitet.

Tabell 1. Maskulinitet och femininitet hos män och kvinnor, chefer och icke chefer

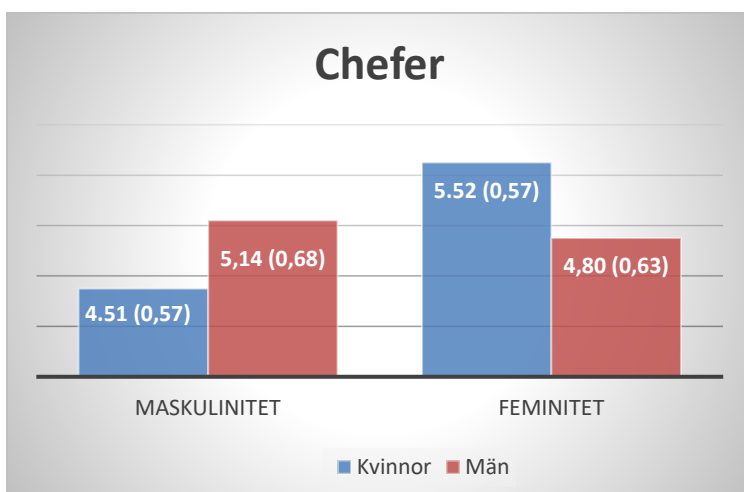
	Maskulinitet	Femininitet
Kvinnor	4.83 (0.78)	5.31 (0.62)
Män	5.05 (0.59)	4.94 (0.59)
P - värde	<i>0,107</i>	<i>0,001</i>
Män		
Chefer	5.15 (0.68)	4.91 (0.63)
Icke-chefer	5.02 (0.74)	4.95 (0.58)
P - värde	<i>0,299</i>	<i>0,546</i>

Kvinnor		
Chefer	5.17 (0.57)	5.52 (0.57)
Icke-chefer	4.75 (0.79)	5.26 (0.63)
P - värde	0,095	0,013

Den statistiska analysen fann ingen signifikant skillnad gällande maskulinitet i hela gruppen (p-värde 0,107). Detta innebär att män och kvinnor, såväl chefer som icke – chefer, skattade sig lika maskulina. Det fanns en signifikant skillnad mellan hela gruppen kvinnor och män där kvinnorna skattade sig mer feminina (p-värde 0,001). I gruppen män, chefer och icke chefer fanns ingen signifikant skillnad avseende vare sig maskulinitet eller femininitet. Det fanns en signifikant skillnad mellan gruppen kvinnor, chefer och gruppen icke-chefer avseende femininitet (p-värde 0,013), där kvinnor, icke chefer skattade sig mer feminina. Gruppen chefer – kvinnor tenderade att skatta sig mer maskulina än gruppen kvinnor icke-chefer. Underlaget är litet (n=13 kvinnliga chefer) men det fanns en tendens (p=0,095) vilket visar att det finns en intressant koppling.

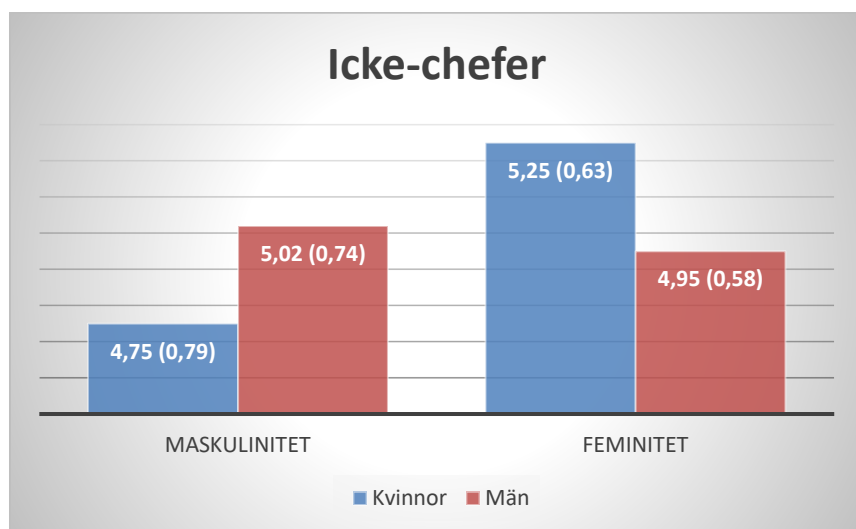
Tabell 2 och 3 åskådliggör en jämförelse mellan grupperna chefer och icke – chefer, män och kvinnor.

Tabell 2. Jämförelse av maskulinitet och femininitet mellan manliga och kvinnliga chefer



Informationen visas som medelvärde standardavvikelse. P-värde för Maskulinitet är 0,886 och för femininitet 0,019.

Tabell 3. Jämförelse av maskulinitet och femininitet mellan kvinnliga och manliga icke-chefer



Information visas som medelvärde, standardavvikelse. P-värde för Maskulinitet är 0,226 och för femininitet 0,013.

I gruppen män och kvinnor, chefer (tabell 2) fanns ingen *signifikant skillnad* gällande maskulinitet (p-värde 0,886). Det betyder att män och kvinnor i ledande position skattade sig lika maskulina. I gruppen kvinnor och män –icke chefer (tabell 3) skiljde det sig inte heller åt i maskulinitet (p- värde 0,226), vilket innebar att kvinnor och män som inte är chefer skattade sig lika maskulina.

För samtliga statistiska analyser visades ingen signifikant skillnad mellan ålder, kön samt variablerna maskulinitet och femininitet.

Det hade varit möjligt att bryta ner frågorna var för sig i stället för att bara studera resultatet i indexet som är presenterat. Men eftersom datan inte var normalfördelad skulle risken med att använda multipla signifikanstest, för att få jämföra de enskilda frågorna för sig, medföra felaktigheter i resultatet. Vilket jag ville undvika.

7.6 Bearbetning av data

7.6.1 Statistiska analyser

För statistiska analyser användes SPSS version 21. På grund av att data gällande maskulinitet och femininitet inte var normalfördelad användes Mann-Whitney test för att jämföra femininitet och maskulinitet mellan olika grupper. För statistisk signifikansnivå valdes p-värde <0.05 .

7.6.2 Reliabilitet

Cronbachs alfa är ett statistiskt mått på den interna reliabiliteten hos ett test. Värdet på Cronbachs alfa bör vara relativt högt. En alfakoefficient varierar mellan 0–1 och Cronbachs alfa bör då ligga på ett minimum av 0.8. I Perssons BSRI-SE skala ligger Cronbach's alpha maskulin = .88 (.84) och feminin = .82 (.86) BSRI-SE förklarar endast 41,4 procent av variansen, det vill säga skalan täcker inte alla aspekter på könsroller i Sverige. Cronbachs alfa i denna undersökning var 0,84 (Persson 1999).

Resultat

I första delen av kapitlet presenteras resultatet av enkäterna och resultaten förklaras i såväl tabellform som i textform. I den andra delen analyseras resultatet.

8.1 Analys av resultat

Syftet med undersökningen var att med hjälp av BSRI- SE försöka hitta hypotetiska förklaringar till rekryteringsmönster inom polisen genom att studera könsroller. Finns det en förklaring i den skeva könsfördelningen bland chefer inom polisen utifrån bakomliggande maskulina och feminina egenskaper hos kvinnor och män? Forskningsfrågorna som ställdes var: Hur skiljer sig BSRI-SE sex-roles inom polisen mellan kvinnor och män? Hur skiljer sig BSRI-SE sex roles inom polisen mellan chefer och icke chefer? I analysen presenterar jag områden som var och en och tillsammans kan ge en förklaring till den skeva könsfördelningen inom polisen. I kapitlet redogörs för analysen av tidigare forskning, teoretisk referensram samt undersökningens resultat.

8.2 Maskulinitet som förebild

Forskning visar att polisarbete förknippas med en maskulin identitet så som risktagande, styrka och solidaritet (Garcia 2003) och polisorganisationen anses ha en maskulin prägling som drivs enligt manliga normer och värderingar (Silvestri 2018, Ekström 2012, Österlind och Haake 2010, Rabe–Hemp 2007). Resultatet i undersökningen visade att det *inte fanns någon signifikant skillnad* i hela gruppen kvinnor och män avseende maskulinitet. Det betyder att samtliga kvinnor och män värderade sig lika maskulina. Undersökningen får stöd av Swans (2016) undersökning där över hälften av de 100 kvinnliga polisrespondenterna värderade sig maskulina. Det finns en intressant koppling mellan Swans studie och resultatet i denna eftersom bägge undersökningar påvisar en hög maskulinitet både hos kvinnor och män i polisorganisationen. Polisyforskning kring maskulinitet talar således för att det generellt kan vara svårt att ha feminina egenskaper och få acceptans för dem i en organisation som har så stark maskulin prägling. Alvesson och Due Billing (1999) samt Gemsöe (2014) menar att maskulinitetens och patriarkatets dominans och makt kan förstås genom att se på hur institutionella strukturer har utvecklats med tiden genom sociala relationer. Ackers teori kring icke – könsneutrala organisationer är grundad i att en organisation är en enda stor arena av ojämlikhet där de sociala relationerna är en del av processen av kvinnornas underordning.

Polisen har en tydlig historia av maskulin prägling och det har funnits en attityd av motstånd mot kvinnornas inträde. Dessa attityder och det faktum att maskuliniteten varit normen har haft en stor betydelse för kvinnornas roll i organisationen (Andersson 2003, Ekström 2012, Hedberg Cedermark 1985). Den maskulina identiteten verifieras även i Haakes (2017) studie där hon hänvisar till Myers et al 2004 som visade att en maskulin dominans och en maskulin organisationskultur skapar svårigheter för andra än vita heterosexuella män att bli accepterade. I icke-könsneutrala organisation (Acker 1992) med tydliga konstruktioner av maskulina symboler stängs de som inte är tillräckligt maskulina ute eller får anpassa sig och bli lite mer maskulina, särskilt i ett ledarskap som så starkt är symboliserat med maskulina normer. Detta bekräftas av andra studier som visar att kvinnor inom polisen tar på sig en roll att acceptera det manliga och blir lite mer maskulina för att passa in (Österlind och Haake 2010). Nutida forskning visar att en organisering och reproduktion av maskulinitet görs av både män och kvinnor inom polisen och att det sker till förmån för det maskulina (Haake 2017, Morash och Harr, 2012). Detta innebär att inte bara kvinnor utan även män inom polisorganisationen som inte anses bära upp tillräckligt mycket av den maskulina etiken också

hamnar i en underordning och segregation (Connell 2008) med risken att bli utstött eller trakasserad. Detta vidimeras även av Rabe Hemp (2009) med hänvisning till (Hunt 1990 och Martin 1990) som visade att kvinnor som utmanade maskuliniteten riskerade att bli isolerade och trakasserade.

8.3 Ledare med känslor under kontroll

I undersökningen fanns det ingen signifikant skillnad avseende maskulinitet i grupperna chefer, kvinnor och män. Det innebär att kvinnliga chefer skattade sig lika maskulina som männen. Däremot tenderade gruppen kvinnor-chefer i undersökningen att *skatta sig mer maskulina* än gruppen kvinnor icke-chefer. Tendensen (0,095) visar att det finns en intressant koppling som kan tala för att främst maskulina egenskaper eftersöks. I en studie av Rabe Hemp (2007) uppgav kvinnorna att det fanns tre steg för acceptans inom organisationen. Att göra något tufft i en del av arbetet, stå ut i mängden eller att kliva upp i rank. Polisledarskapet är starkt kopplat till hierarki och auktoritet och en polisledare förväntas vara aggressiv, driven, tävlingsinriktad och tuff och kvinnor anses inte passa in i den rollen. Att vara känslös är att vara svag men att distansera sig från känslor signalerar styrka (Silvestri 2018, 2007).

Egenskaper som vanligtvis tillskrivs män är att de är förnuftiga, starka och har sina känslor under kontroll (Due Billing och Alvesson 2000, Gemsöe, 2014). Polisarbetet, särskilt på gräsrotsnivå, menar Silvestri (2018) är baserad på en hegemonisk maskulinitet (Connell 2008) som reflekterar hur ett "riktigt" polisarbete ska utföras. Mot bakgrund av att det är minst antal kvinnliga chefer på just gräsrotsnivå i region syd är detta intressant. I region syd finns idag 461 chefer och av dem är bara 23 procent kvinnor. Gruppcheferna står för den absolut största chefskategorien och är över sex gånger så stor som gruppen med sektionschefer där 25 procent är kvinnor. Det finns således en korrelation mellan maskulinitet och avsaknad av kvinnliga chefer och det framgår av resultatet i undersökningen och tidigare polisforskning att det sker en selektion av maskulinitet över femininitet även inom ledarskapet.

8.4 Nedvärdering av det feminina

Det är väsentligt att förklara nedvärderingen av det feminina, dels i en social kontext men också i en historisk kontext för att förstå varför det maskulina är den ledande normen inom polisorganisationen. Resultatet i denna undersökning visade att *det fanns en signifikant*

skillnad mellan gruppen kvinnor och män där kvinnorna skattade sig mer feminina (p-värde 0,001). Alvesson och Due Billing (1999) menar att femininitet och maskulinitet utförs av både män och kvinnor men femininitet har förknippats med kvinnor och maskulinitet med män. Men det feminina har oftast nedvärderats (Gemzöe 2014, Silvestri 2007) och det som ansetts maskulint har oftast haft högst status (Göransson 2006, Morash och Harr 2012). Historiskt har kvinnorna arbetat med uppgifter som varit riktade mot ”mjukare” värden (Dahlgren 2012) och därmed hamnat i direkt i underordning i förhållande till männen. Eftersom polisorganisationen fortsätter att bibehålla en maskulin organisation och medarbetare såväl kvinnor som män, tenderar att ha övervägande maskulina egenskaper som denna undersökning liksom Swans (2016) visar, kommer underordningen att bestå och femininiteten att fortsatt vara nedvärderad.

Flera studier validerar detta genom att argumentera att kvinnor inom polisen tar på sig en roll att acceptera det manliga och antingen blir mer maskulina för att passa in (Österlind och Haake 2010) eller antar en mer stödjande roll och behåller sin femininitet, där de också tar på sig en roll att vara passiva och känsllosamma (Morash och Harr 2012) och för att kunna passa in i organisationen och i miljöer där det är främst män blir de ”avfeminiserade” (Silvestri 2003). Swan argumenterar att trots att kvinnor har arbetat jämsides männen i organisationen under lång tid kämpar de fortfarande med att uppnå en jämlik karriärutveckling och måste navigera mellan flera olika könsroller, samtidigt som de känner att de måste ändra sig själva och sina beteenden för att anses vara lika kompetenta som männen. Swans argumentationer baserat på hennes undersökning går i linje med resultatet i denna undersökning, där kvinnorna värderade sig lika maskulina som männen men däremot mer feminina. Det kan tyda på att kvinnor gör precis det som Swan skriver, navigerar mellan könsroller för att kunna passa in i en maskulin miljö, där femininiteten får stå åt sidan för en maskulin selektion.

8.5 Maskulin organisation, maskulin reproduktion

Ekström skriver liksom Silvestri att för få fler kvinnor att söka till ledarskap inom polisen har fokus legat på att få kvinnorna att söka sig till befattningar som präglats av en maskulin form (Ekström, 2011, Silvestri 2018). Kvinnorna har uppmanats att vara tuffare, ta kontroll och ha mer självförtroende. Dick, Silvestri och Westmarland (2013) menar att polisorganisationen anses ha maskulina normer och värderingar och för att få en jämställd organisation finns en tro på att kvinnorna som är i minoritet, ska försöka överkomma dessa normer och värderingar,

genom att bli fler till antalet. Silvestri (2018) menar att istället för att se på kvinnorna som både problemet och lösningen bör man istället undersöka och förändra strukturer i den maskulina organisationen som både kvinnor och män reproducerar. Det finns dessutom forskning som visar att män tenderar att ha ett större intresse än kvinnor av att ta ledarrollen i en typisk hierarkisk organisation (Johannessen- Schmidt (2001), vilket gör det ännu mer viktigt. I Haakes studie där 28 ledare inom svensk Polis deltog, ansåg männen i studien att det var kvinnorna som var problemet medan både männen och kvinnorna ansåg att kvinnorna behövde stödjande aktiviteter för att uppnå jämlikhet inom polisorganisationen. Ett sådant antagande styrker uppfattningen att kvinnorna är svagare och mindre kapabla än männen, menar Haake. Det var bara kvinnorna som nämnde organisatoriska faktorer som bakomliggande orsak till ojämlikheten inom organisationen (Haake 2017). Enligt Acker (1992) formas genusstrukturen i våra sociala interaktioner och vidmakthålls i organisationer som är uppbyggda av män och för män eller kvinnor som agerar som män. Det förklarar varför det är svårt för fler kvinnor och även män att ändra en struktur som redan är så invand. En maskulin organisation och en maskulin reproduktion kommer inte att göra att fler kvinnor utses till chefer.

Slutdiskussion

Denna undersökning har varit ett försök att undersöka kopplingen mellan få kvinnor i det polisiära ledarskapet och feminina och maskulina egenskaper. Tidigare forskning har visat att ett ökat antal kvinnliga ledare vid polisen är ett sätt att ändra den rådande maskulina kulturen men om polisen rekryterar samma ledare hela tiden, vad spelar då numerären för roll? Att våga diskutera femininitet, maskulinitet och ledarskap inom polisen och koppla samman den diskussionen med få kvinnor i ledarskap är ur min synvinkel viktigt. Dels för att polisorganisationen reproducerar maskulinitet, inte bara av män utan även av kvinnor, och dels för att överflödet av maskulinitet kan vara en möjlig förklaring till att få kvinnor söker sig till ledarskapet. Vad denna undersökning visade är att kvinnor generellt värderade sig lika maskulint som männen. Ett liknande resultat fick Swan (2018), vars undersökning jag har hänvisat till flertalet gånger i undersökningen. Dessutom fanns det en tendens till att kvinnliga chefer värderade sig mer maskulina än kvinnor som inte var chefer. Tyvärr var underlaget avseende kvinnliga chefer för litet men tendens fanns, vilket är oerhört intressant. Jag är medveten om att datan i undersökningen är relativt begränsad och att resultatet som mynnat ut i indexet hade kunnat utökas med en nedbrytning av de enskilda frågorna. Men jag valde att

inte göra en sådan utbrytning eftersom jag ville undvika felaktigheter i resultatet. Ett större urval hade bidragit med ett mer säkert resultat och färre eventuella mätfel som kan uppstå när frågor tolkas olika. Dock kan en signifikans skönjas i befintligt material där Cronbachs Alfa visar på reliabiliteten i undersökningsmaterialet. Eftersom datan var så pass begränsad valde jag att väga upp den med tidigare forskning inom ämnet, för att med hjälp av den försöka hitta hypotetiska förklaringar till rekryteringsmönster inom polisen genom att studera könsroller, femininitet och maskulinitet. Det är tydligt att inom polisorganisationen reproduceras de maskulina egenskaperna och de egenskaperna fortsätter att vara tongivande. Polisen står inför ett enormt stort arbete med förändring av värderingar, roller och synen på vad som är manligt och respektive kvinnligt, feminint respektive maskulint. Detta gäller säkerligen för hela samhället som står inför en stor förändring av ledarskapet, där värden som tillhör det feminina kommer att efterfrågas.

Hierarki, produktion och effektivitet har tillskrivits maskulinitet och män medan medkänsla, relationer och intuition har tillskrivits femininitet och som något typiskt kvinnligt. Med det inte sagt att femininitet tillhör kvinnor och maskulinitet tillhör män, både män och kvinnor har lite av både och. Problemet har varit att det feminina har varit nedvärderat eftersom det har tillskrivits kvinnor och inte män. Den sista aspekten av denna diskussion som kanske är den viktigaste av dem alla är att eftersom kvinnor är i underordning inom polisen har de inte tillgång till samma makt som männen. Mindre makt betyder mindre möjlighet att påverka. Kanter (1977) argumenterade för att den som inte har makt är heller inte jämlik. De kvinnliga cheferna i region syd är inte många, således har de inte lika mycket makt och kommer inte heller att kunna fatta beslut i samma utsträckning som männen. Besluten som fattas kommer att vara mer underbyggda av maskulina normer och värderingar än av feminina. Men, inte bara kvinnorna måste vilja ha en förändring. Jag har argumenterat för att även män segregeras i polisorganisationen vilket gör detta till, precis som Dick, Silvestri och Westmarland (2013) skriver, ett kollektivt problem. För processer av segregation stänger inte bara ute kvinnor utan även andra som inte anses passa in i den maskulina ramen. När samhället i stort och kanske polisen i synnerhet som är en så pass maskulin organisation, vågar närma sig värden av mer feminin karaktär, kommer en stor förändring att skönjas. Den stora förändringen kommer sannolikt ske när polismyndigheten (och övriga delar av samhället) inser att femininitet och ledarskap kan vara lika med effektivitet och produktion. Vill polisorganisationen se fler kvinnor i ledarskap kan det vara en framgång att se över organisatoriska modeller, reproduktion av maskulinitet och istället för att förändra kvinnorna, förändra organisationen

för att anpassa den istället till ett mer framtida ledarskap, där en balans mellan det feminina och maskulina råder. Detta som sagt, inte bara för kvinnorna, utan även för de män som har egenskaper som inte passar in i polisorganisationens nuvarande maskulina form. Vi går en spännande tid till mötes.

Källhänvisningar

Acker, J, *Hierarchies, jobs, bodies, a theory of gendered organizations*, University of Oregon and Arbetslivscentrum, Stockholm 1990, vol 4, no 2, s 140, 153.

Acker, J, *From Sex Roles to Gendered Institutions*, Contemporary Sociology, 1992, vol. 21, no. 5, s 565.

Alvesson, M, Due Billing, Y, *Kön och organisation*, Studentlitteratur, 1999, Lund, s 48, 78-79 92-95, 144–145, 156, 158–159, 162, 234.

Andersson, S, *Ordnade praktiker-En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*, Pedagogiska institutionen, 2003, Stockholms universitet, s 13, 50, 174–175.

Blomqvist, M, *Könshierarkier i gungning: kvinnor i kunskapsföretag*, Diss, 1994, Uppsala universitet

Butler, J, *Undoing gender*, 2004, Routledge, NY

Connell, R, *Gender - in world perspectives*, 2009, Polity press, s 110-112

Connell, R.W, *Maskuliniteter*, Daidalos AB, 2008, Uddevalla, s 115-117, 245

Dahlgren, J, *Polisen i förändring-konflikter, organisering och genus inom polisen under 1900-talet*, nr 4, TAM-Arkiv, Stockholm 2012, s 11–12, 15

Due Billing, Y, Alvesson, M, *Questioning the Notion of Feminine leadership: A Critical perspective on the gender labelling of leadership*, 2000 Gender work and organization, vol 7, no 3, s 144-145

Eagly, A, Johannesen- Schmidt, M, *The Leadership Styles of Women and Men*, 2002, Journal of social issues, vol 57, no 4, 781-797

Ekström, L, *Jämställdhet – för männens, arbetarklassens och effektivitetens skull? En diskursiv policystudie av jämställdhetsarbete i maskulina miljöer*, doktorsavhandling, 2012, Samhällsvetenskapliga institutionen, Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet, s 178–179, 204

Fejes, A, Haake, U, *Caring and Daring Discourses at Work: Doing gender through occupational choices in elderly care and police work*, Vocations and learning, 2013, s 281-295

Furuhagen, B, *Från fjärdingsman till närpolis-en kortfattad svensk polishistoria*, Växjö University studies in policing, no 002, 2009, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:798282/FULLTEXT01.pdf> (hämtad 2020-02-01)

Garcia, V, *“Difference” in the Police Department Women, Policing, and “Doing Gender”*, 2003, Journal of Contemporary Criminal Justice, 19(3):330-344

Gemzöe, L, *Feminism*, Scandbook, 2014, ISBN:9789157481566, s 49, 174, 203-204

Granér, R, *Patrullerande polisens yrkeskultur*, Lund dissertation in social work, 2004, Socialhögskolan, Lunds universitet, s 267

Göransson, A, *Maktens kön- kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*, 2006, Bokförlaget -nya Doxa, Nora, s 23-25

Haake, U, *Conditions for gender equality in police leadership - making way for senior police women*, 2018, Police Practice and Research, vol.19, s 241-252

Haake, U, Österlind, M, *The leadership discourse amongst female police leaders in Sweden*, 2010, *Advancing women in leadership*, vol. 30 no 16

Hagevi, M, Viscovi, D, *Enkäter, Att formulera frågor och svar*, författarna och Studentlitteratur Lund, 2016, s 106-107, 14, 162, 176-177

Hedberg Cedermark, G, *Kvinnor och män i polisutbildningen- polissystemets reaktioner på en ökad andel kvinnor i polisyrket*, 1985, Stockholms universitet, s 21-25, 56

Hirdman, Y, *Genus-om det stabila föränderliga former*, 2001, Liber AB, Malmö, s 180, 190-193, 201-202

Holmes, M, *Gender and everyday life*, 2009, Routledge, Milton Park, Oxon, s 36-37

Informationsverige.se, <https://www.informationsverige.se/sv/mer-om-sverige/rattigheter-och-skyldigheter/jamstalldhet> (hämtad 2020-02-01)

Kanter R S, *Men and women of the corporation*, 1993, Basic Books, s 21-22, 25, 140, 166, 200-208, 230. 245-249, 342

Morash, M and Harr, R, *Doing, redoing an undoing gender*, 2012, *Feminist criminology*, 7(1), 3-23

Nationella sekretariatet för genusforskning, <http://www.genus.se/ord/intersex> (hämtad 2020-03-01)

Personalstatistik för Polisen, Månadsuppföljning, februari 2020, information hämtad via polisens HR avdelning under februari 2020 genom mailkorrespondens.

Persson, R, S, *Exploring the meaning of gender: Evaluating and revising the Bem Sex Role inventory (BSRI) for a Swedish research context (BSRI-SE)*, 1999, *Insikt, Vetenskapliga rapporter från HLK*, <http://psycnet.apa.org/record/1989-14054-001>, s 8-20 (hämtad 2020-01-10)

Rabe – Hemp, C, Miller, S, *Women in work in criminal justice Organizations*, 2018, *Feminist criminology*, vol 13

Rabe- Hemp, C, *Survival in an “all-boys club”: policewomen and their fight for acceptance Policing*, 2008, *An International Journal of Police Strategies & Management*, vol.3, s 251-270

Rabe-Hemp, C, *POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work*, 2009, *Feminist Criminology*, vol 4, no 2, s 114-129

Regeringskansliet, En ny organisation för polisen, proposition 2013/14:110, ,
<http://www.regeringen.se/rattsdokument/proposition/2014/03/prop.-201314110> (hämtad 2019-03-15)

Silvestri, M, *Doing time: Becoming a police leader*, 2006, *International journal of police science and management*, vol 8, no 4

Silvestri, M, Tong, S, Brown, J, *Gender and police leadership: time for a paradigm shift?* 2013, *International journal of police science and management*, vol 15, no 1

Silvestri, M, *Women in charge*, 2003, Willan Publishing, Devon, s 22, 114

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

Vetenskapsrådet, 2002,
https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf, s 7–12,
(hämtad 2020-04-12)

Vetenskapsrådet, 2020,
<http://www.vr.se/uppdrag/etik/etik-i-forskningen> (hämtad 2020-04-12)

Bilagor

11.1 Egenskaper

Maskulina frågor

1. Jag är full av självförtroende
3. Jag försvarar mina övertygelser
4. Jag är bestämd
6. Jag har en stark personlighet.
9. Jag är en kraftfull person
10. Jag är en ledartyp
13. Jag är villig att ta risker.
16. Jag har lätt för att ta beslut
17. Jag är själv tillräcklig och klarar mig själv.
19. Jag är dominant.
20. Jag är maskulin.
23. Jag är villig att fatta beslut och stå för dem.
24. Jag agerar ledare

Feminina frågor

2. Jag är tillgiven
5. Jag är mild och stillsam.
7. Jag är sympatisk
8. Jag är en varm person.
11. Jag är medlidsam

- 12. Jag är känslig för andras behov
- 14. Jag är angelägen att lindra sårade känslor.
- 15. Jag är förstående.
- 18. Jag är en lojal person.
- 21. Jag är ömsint
- 22. Jag är varsam.
- 25. Jag är feminin.

11.2 Underlag enkät

BSRI-SE

Kön: Ålder: Datum: Kod:

Ta ställning till följande påståenden (1 till 25) genom att i boxen framför varje påstående skriva den siffra, som bäst motsvarar hur du upplever hur dessa utsagor stämmer på dig. Läs och bedöm *alla* utsagor! Du kan använda dig av siffrorna 1, 2, 3, 4, 5, 6 eller 7 för att beskriva hur sanna du tycker att dessa påståenden är. Siffran 1 betyder att ett påstående är aldrig eller nästan aldrig sant, medan siffran 7 betyder att ett påstående är alltid eller nästan alltid sant. Värdena däremellan beskriver olika grader av dessa två påståenden (se figuren nedan).

1 Det är aldrig eller nästan aldrig sant ← 3 → Det är alltid eller nästan alltid sant 7

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Jag är full av självförtroende | 14. <input type="checkbox"/> Jag är angelägen att lindra sårade känslor |
| 2. <input type="checkbox"/> Jag är tillgiven | 15. <input type="checkbox"/> Jag är förstående |
| 3. <input type="checkbox"/> Jag försvarar mina övertygelser | 16. <input type="checkbox"/> Jag har lätt för att ta beslut |
| 4. <input type="checkbox"/> Jag är bestämd | 17. <input type="checkbox"/> Jag är självtillräcklig och klarar mig själv |
| 5. <input type="checkbox"/> Jag är mild och stillsam | 18. <input type="checkbox"/> Jag är en lojal person |
| 6. <input type="checkbox"/> Jag har en stark personlighet | 19. <input type="checkbox"/> Jag är dominant |
| 7. <input type="checkbox"/> Jag är sympatisk | 20. <input type="checkbox"/> Jag är maskulin |
| 8. <input type="checkbox"/> Jag är en varm person | 21. <input type="checkbox"/> Jag är ömsint |
| 9. <input type="checkbox"/> Jag är en kraftfull person | 22. <input type="checkbox"/> Jag är varsam |
| 10. <input type="checkbox"/> Jag är en ledartyp | 23. <input type="checkbox"/> Jag är villig att fatta beslut och att stå för dem |
| 11. <input type="checkbox"/> Jag är medlidsam | 24. <input type="checkbox"/> Jag agerar ledare |
| 12. <input type="checkbox"/> Jag är känslig för andras behov | 25. <input type="checkbox"/> Jag är feminin |
| 13. <input type="checkbox"/> Jag är villig att ta risker | |