

Handelshögskolan i Stockholm
Handledare: Pernilla Bolander
619 Kandidatexamensarbete i Management
Framläggning: Maj 2018

AVSPÄRRAT OMRÅDE: KVINNOR SOM TALAR

En fallstudie om kvinnors tystnadskultur inom Polisen

Louise Hiort af Ornäs (23555) & Frédérique Arnheim (23565)

Abstract

The aftermath of the metoo-movement has raised the question of why women historically have chosen silence instead of raising the issue of harassment at work. Literature points out that numerical imbalance between the genders, where men are in the majority, increases the frequency of sexual harassment at the workplace. The Police in Sweden has historically been dominated by men. This has created an environment where male norms and values permeates the culture. The gender dichotomy therefore excludes female norms and values. Women find themselves fighting and defending their presence in the organisation. They are not a part of the homosociality of which their male colleagues are a natural part of. This study aims to examine and explain what factors that drive and uphold the organisational silence among women within the Swedish Police. Hence, to create an understanding of the factors, this study conducted in-depth interviews with women who are or have been employed by the Swedish Police. A framework illustrating how the organisational silence occur and uphold within male dominated organisations has been developed. The framework constitutes of three main factors: *Organisational Culture*, *Sense of Belonging* and *The Obligation to Report*. The main findings of this study is that the culture in male dominated organisations is driven by a socialisation process where the members aspire for consensus and harmony within the group. As a result, criticising and questioning the prevailing culture is neglected. The socialisation process becomes the basis for the homosociality where the women are not invited. In order to increase the likelihood of being accepted into the group they refrain criticising it and the organisational culture. Thus, organisational silence occurs.

KEY WORDS: Organisational Silence, Gender, Me-too, Harassment, Workplace Culture

Förord

Vi vill rikta ett varmt tack till vår handledare Pernilla Bolander som har lyssnat och väglett oss genom studiens gång.

Vi vill även rikta ett tack till Nellie Bössa, William Hermansson, Joel Birging, Fredrik Börjesson, Julia Penneby Norte, Natasha Olsson, Sofia Miram-Olsson och Tea Petterson i vår handledningsgrupp som har kommit med kloka råd och bidragit till diskussionen runt vår studie.

Varsitt tack går också till Alexia Versteegh och Michael Lichtenstein som har gett oss värdefull feedback och peppat oss oavbrutet.

Slutligen vill vi tacka alla respondenter, som genom sin tillmötesgående attityd haft en avgörande betydelse för tillkomsten av denna uppsats.

Tack!

Ordlista

Dikotomi	Uppdelning av en helhet i två separata delar. Delarna är gemensamt uttömmande och ömsesidigt uteslutande (Nationella Sekretariatet för Genusforskning, 2016)
Favorisering	När man framhåller personer som har skapat relationer med "rätt" kollegor, framför personer med bättre kunskap och erfarenhet i rekryteringar (Ponzo & Scoppa, 2011).
Homosocialitet	Homosocialitet som koncept beskriver och definierar sociala band mellan individer av samma kön (Hammarén & Johansson, 2014).
Ledarskapsobalans	Obalans i ledarskapet syftandes på en obalans i kommunikationen mellan hierarkiska nivåer och olika grupper inom organisationer (Morrison & Milliken, 2000).
Metoo-uppropet	Ett uppror som startade med en hashtag "#metoo" för att uppmärksamma vidden av sexuella trakasserier i samhället. Uppropet är världsomspännande, mycket uppmärksammat och har fått stor spridning (Khomami, 2017). Olika bransch-upprop startats efter genomslaget, däribland Polisens eget metoo-upprop (#Nödvarn, 2017).
Minoritet	Grupp som är sett till antal, mindre än hälften av en helhet (Svenska Akademiens Ordbok, 1944).
Paradox	Motsägelse, oförenliga uppgifter (Svenska Akademiens Ordbok, 1952).
Patriarkat	Ett samhällssystem där män har den primära makten och de flesta ledande positioner (Nationella Sekretariatet för Genusforskning, 2016)
Repressalier	Innebär åtgärder eller hot om åtgärder som normalt inte är sakrättsligt tillåtna (Diskrimineringslagen 2008:567).
Mansdominerad organisation	En organisation där män är i majoritet och kvinnor är i minoritet, samt män befinner sig på fler ledande positioner (Svenska Akademiens Ordbok, 1920).
Trakasserier	Omfattar ett brett spektrum av beteenden av en stötande karaktär. Beteendet förstås främst som en avsikt att uppröra och störa, och är repetitivt till sin karaktär. Ett agerande som kränker någons värdighet. De kan anta sexuell karaktär. (Diskrimineringslagen 2008:567)
Tystnadskultur	När anställda systematiserar ett beteende som går ut på att man inte delar med sig av synpunkter eller meddelanden som har en potentiellt negativ utgång (Henriksen & Dayton, 2006).

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	5
1.1 BAKGRUND	5
1.2 TIDIGARE FORSKNING	6
1.3 KUNSKAPSLUCKA	6
1.4 SYFTE	7
2. METOD	8
2.1 VAL AV METOD	8
2.1.1 TOLKANDE ANSATS & KONSTRUKTIONISTISK STÅNDPUNKT	8
2.1.2 DEN ITERATIVA PROCESSEN & ABDUKTIV ANSATS	8
2.1.3 FORSKNINGSDSIGN	9
2.1.4 GRUNDAD TEORI	9
2.2 METOD FÖR EMPIRIINSAMLING	10
2.2.1 INTERVJUERNAS STRUKTUR	10
2.2.2 INTERVJUGUIDE	10
2.3 URVAL	11
2.3.1 URVAL AV FALLORGANISATION	11
2.3.2 URVAL INTERVJUPERSONER	12
2.3.3 SEKUNDÄRDATA	13
2.4 METODKRITIK	13
2.5 ETISKA IMPLIKATIONER	15
3. TEORETISKT RAMVERK	16
3.1 GENUSSTRUKTURER	16
3.1.1 GENUSSTRUKTURERS INVERKAN	16
3.1.2 GRUPPTILLHÖRIGHET	17
3.1.3 HOMOSOCIALITET	18
3.1.4 GROUPTHINK	18
3.2 MANSDOMINERAD ARBETSPLATS	19
3.2.1 KVINNOR I MANSDOMINERADE ORGANISATIONER	19
3.2.2 FAVORISERING	20
3.2.3 KULTUREN INOM POLISEN	20
3.3 MOBBNING & TRAKASSERIER	21
3.3.1 TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSEN	21
3.3.2 TRAKASSERING AV KVINNOR	21
3.4 TYSTNADSKULTUR	22
3.4.1 VARFÖR TYSTNAD?	22
3.4.2 PÅVERKANDE FAKTORER	22
4. EMPIRI	23
4.1 OM POLISEN	23
4.1.1 POLISENS KULTUR	23
4.1.2 NORMBILD	24
4.1.3 KARRIÄRSAMBITIONER	24
4.2 MANSDOMINERAD ORGANISATION	25
4.2.1 HOMOSOCIALITET & FAVORISERING	25
4.2.2 NORMALISERING	26
4.2.3 KVINNA I EN MANSDOMINERAD ORGANISATION	26

4.3 GRUPPTILLHÖRIGHET	27
4.3.1 GRUPPDYNAMIK	27
4.3.2 ATT ANPASSA SIG	28
4.3.3 UTANFÖRSKAP	29
4.4 TYSTNADSKULTUR	29
4.4.1 ANMÄLNINGSPLIKTEN	29
4.4.2 RÄDSLÅ FÖR REPRESSALIER	30
4.4.3 INTE TAGEN PÅ ALLVAR	30
4.5 HANTERINGEN AV #NÖDVÄRN I ORGANISATIONEN	31
5. ANALYS	32
5.1 ORGANISATIONSKULTUREN	32
5.1.1 POLISENS KULTUR	32
5.1.2 NORMBILD	33
5.1.3 KARRIÄRSAMBITIONER	33
5.2 MANSDOMINERAD ORGANISATION	34
5.2.1 HOMOSOCIALITET OCH FAVORISERING	34
5.2.2 NORMALISERING	35
5.2.3 KVINNA I EN MANSDOMINERAD ORGANISATION	35
5.3 GRUPPTILLHÖRIGHET	36
5.3.1 GRUPPDYNAMIK OCH ANPASSNING	36
5.3.3 UTANFÖRSKAP	37
5.4 TYSTNADSKULTUR	37
5.4.1 IMPLIKATIONER AV ANMÄLNINGSPLIKTEN	37
5.4.2 RÄDSLÅ FÖR REPRESSALIER	37
5.4.3 INTE TAGEN PÅ ALLVAR	38
6. SLUTSATS & ÅTERKOPPLING TILL FRÅGESTÄLLNINGEN	39
7. DISKUSSION	41
7.1 STUDIENS BIDRAG	41
7.2 GENERALISERBARHET & ÖVERFÖRBARHET	42
7.3 VIDARE FORSKNING	43
8. REFERENSLISTA	44
8.1 TRYCKTA KÄLLOR	44
7.2 WEBBKÄLLOR, NYHETSARTIKLAR & RAPPORTER	48
8. APPENDIX	51
INTERVJUGUIDE, APPENDIX 1	51

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Hösten 2017 färgades till stor del av den flodvåg vittnesmål som metoo-rörelsen gav upphov till. Allt började som en hashtag och växte sig till att bli ett stridsrop från kvinnor mot sexuella trakasserier (Lafuente, 2017). Det kraftfulla stridsropet bröt den historiskt långa tystnaden kring trakasserier mot kvinnor på arbetsplatser och i samhället (Khomami, 2017). Det startades olika bransch-upprop där kvinnor tillsammans höjde sina röster mot trakasserier på deras arbetsplatser (Sköld & Ohlin, 2017). Således öppnade metoo-uppropet upp för en diskussion om varför sexuella trakasserier och övergrepp mot kvinnor inte tidigare påtalats. Således började en potentiell tystnadskultur diskuteras och anledningar till en sådan (Ljungholm, 2017). Vidare synliggjorde även kampanjen en patriarkalt präglad samhällsstruktur (Nationalencyklopedin, 2018), vilken potentiellt kunde påverka kvinnornas vilja att tala om trakasserier.

På grund av dess särskilt viktiga roll i samhället och roll i utredandet av sexualbrott, riktades stor uppmärksamhet mot den mansdominerade Polismyndigheten i Sverige (Statistiska Centralbyrån, 2010) och deras interna upprop, #Nödvarn (Polisens metoo-upprop kan bryta mot lagen, 2017). En betydande mängd litteratur belyser vikten av den numeriska könsfördelningen och dess inflytande på frekvensen av trakasserier på arbetsplatser. Mansdominerade organisationer kännetecknas av en betydligt större mängd trakasserier än jämställda (McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2012).

Vi ser en potentiell paradox inom myndigheten. Den mansdominerade organisationen (Statistiska Centralbyrån, 2010) som ska verka mot brott i samhället (Polisens uppdrag & mål, 2018), verkar vara en plats där sexualbrotten fanns i lika stor utsträckning som i resten av samhället (#Nödvarn, 2017). Om poliser själva inte känner sig säkra när de befinner sig på sin arbetsplats, hur ska de då kunna arbeta på ett effektivt sätt för att upprätthålla lag och ordning i samhället? Denna paradox väckte intresset för vår uppsats, som avser studera tystnadskulturen ur kvinnornas synvinkel inom Polisen.

1.2 Tidigare Forskning

Det finns tidigare studier om genus och om hur genusroller påverkar arbetsplatser och dess individer (Alvesson & Billing, 1997; Connell & Connell, 2005). Genusforskning beskriver en rådande dikotomi där det maskulina privilegieras (Connell & Connell, 2005). Följaktligen har de manliga dragen blivit normgivande (Alvesson & Billing, 1997).

Granér (2004) har utfört en studie som berörde kulturen inom Polisen med visst fokus på genusfrågor och jämställdhet inom organisationen. Vidare finns extensiv forskning inom tystnadskultur i olika branscher, där man forskat kring krafter som påverkar, driver och ger upphov till tystnadskultur (Milliken, Morrison & Hewlin, 2003; Morrison & Milliken, 2000; Watts, 2007).

1.3 Kunskapslucka

Hur en manlig majoritet i en organisation fostrar en tystnadskultur, är oss veterligen ett outforskat område. Efter metoo-rörelsen har en fråga väckts: varför kvinnor historisk sett valt tystnad framför talan, när det kommer till hur de blir behandlade på arbetsplatsen (Bhattacharyya, 2018).

Då metoo-fenomenet vid studiens utförande, tidig vår 2018, var såpass nytt så fanns begränsad forskning och litteratur där tystnadskultur och mansdominans sammankopplas. Studien ämnar att bidra till forskningsområdet. Sammankopplingen mellan ämnena tystnadskultur och mansdominans hjälper oss besvara frågeställningen samt fylla den lucka i litteraturen som vi vill fylla.

1.4 Syfte

Uppsatsens syfte är att undersöka hur tystnadskultur ser ut i en mansdominerad organisation. Efter metoo-uppropets genombrott väcktes ett intresse för forskning kring kvinnors talan och tystnad (Bhattacharyya, 2018). Vi ämnar att bidra med ökad förståelse för vilka faktorer som påverkar tystnadskulturen.

Denna studie ämnar alltså att bidra med ökad förståelse och ett ramverk för vilka faktorer som samspelar när tystnadskultur skapas och upprätthålls i en mansdominerad organisation.

Således lyder frågeställningen:

Hur ser tystnadskulturen ut i en mansdominerad organisation?

2. Metod

I denna sektion presenteras studiens metodologi och design, följt av en diskussion där vi lyfter kritik mot den valda metoden.

2.1 Val av metod

2.1.1 Tolkande ansats & konstruktionistisk ståndpunkt

Studien har antagit en tolkande ansats. Vi valde denna ansats då studien ämnat undersöka hur respondenterna tolkar sin sociala verklighet i den organisation de befinner sig i. Bryman & Bell (2017:55) föreslår att den tolkande paradigmen är bäst lämpad när det handlar om att försöka förstå sig på individers erfarenheter och upplevelser, vilket denna studie ämnat göra.

Vi har även antagit en konstruktionistisk ståndpunkt. Denna styrker att sociala företeelser ständigt revideras inom en organisation när medlemmarna interagerar. Det konstruktionistiska synsättet ifrågasätter åsikten att kategorier, som organisation och kultur är på förhand givna enheter eller att de sociala aktörerna inte kan påverka eller styra dem. Vidare föreslår den att kulturen är i ständig förändring på grund av medlemmarnas sociala interaktioner (Bryman & Bell, 2017:53). Vi har ansett denna ståndpunkt som lämplig för denna studie då den uppmärksammar att det är respondenternas egna konstruktion av verkligheten och samspel i den sociala kontexten som utgör vad som blir just deras verklighet. Det är deras berättelser av deras verklighet som denna studie ämnar tolka.

2.1.2 Den iterativa processen & abduktiv ansats

Processen har varit iterativ, ett samspel har skett mellan olika teorier och insamlad empiri (Bryman & Bell, 2017:45). Studien har antagit en abduktiv ansats, då insamlad teori och empiri ständigt använts för att jämföras, analyseras och slutligen formulerat slutsatsen till forskningsfrågan.

2.1.3 Forskningsdesign

Vi valde en kvalitativ metod till studien. Denna anknyter till och motiveras av studiens konstruktionistiska ståndpunkt och tolkande ansats. Vi ville tolka respondenternas upplevelser av deras verklighet. Därför anser vi att en kvalitativ forskningsansats har varit bäst lämpad för denna studie. Detta motiveras av att kvalitativ forskning uppfattas som en forskningsstrategi som lägger vikt vid ord och inte kvantifiering, vilket en kvantitativ forskningsstrategi gör. Forskningsstrategin föredrar att lägga tonvikten på hur individer uppfattar och tolkar sin sociala verklighet samt rymmer den en bild av den sociala verklighet som en ständigt och föränderlig egenskap som hör till individernas skapande och konstruerande förmåga (Bryman & Bell, 2017:58).

Studien har genomförts genom en fallstudie på Polisen i Sverige. Enligt Bryman och Bell (2017:86) är fallstudier ett intensiv studium av miljön eller situationen i fråga. Vidare är det vanligast att fallstudier kompletteras med kvalitativa metoder. Stake (1995), refererad i Bryman & Bell (2017:86) menar att valet av fall i första hand ska grunda sig på vad man kan tänkas lära sig av studien. Vi avgränsade oss till Polisen i Sverige då vi eftersökte ett så bra lärande som möjligt gällande tystnadskultur. Ett fenomen som påtalats skulle existera (#Nödvärn, 2017).

2.1.4 Grundad teori

Kodning har används under datainsamlingen. Den data som samlats in under studiens gång har analyserats på ett systematiskt sätt enligt konceptet om grundad teori (Bryman & Bell, 2017:542). De empiriska mönster vi kunde utläsa kodades enligt vad Strauss & Corbin (1990 i Bryman & Bell, 2017:543) kallar för *öppen kodning*. Det empiriska materialet, dvs. teori, primär- och sekundärdata bröts ned var för sig för att studeras, jämföras, konceptualiseras och kategoriseras. Detta för att senare kunna användas vid utformning av analysen. Kategorierna berörde *Makt-hot*, *Sexuella trakasserier*, *Manliga premieras*, *Utanförskap*, *Rädslan för repressalier* och *Normalisering*, vilka alla grundades med hjälp av det teoretiska ramverket. Data sparades i Excel-dokument efter dessa kategorier, vilket underlättade sammanställningen och jämförelse av presenterad empiri och analys.

2.2 Metod för empiriinsamling

2.2.1 Intervjuernas struktur

Nio djupintervjuer utfördes med kvinnor som är eller har varit anställda som poliser i Sverige. Fem av dessa har varit fysiska intervjuer som genomförts i Stockholm och resterande fyra utfördes över telefon. Alla intervjuer har varit mellan 45 och 75 minuter långa. Vid samtliga intervjuer var båda intervjuarna närvarande.

Under intervjuerna användes en semi-strukturerad intervjumetod för att få mer frihet att att ställa följdfrågor (Bryman & Bell, 2017:454), som inte nödvändigtvis var med i intervjuguiden. Teman till frågorna fanns (se avsnitt 2.2.2), men ställdes i olika följder beroende på känslan och dynamiken med respondenten vid intervjutillfället. Bryman och Bell (2017:456) menar att om det är viktigt för forskaren att få en korrekt förståelse av hur respondenterna upplever sin verklighet passar sig en ostrukturerad intervjumetod bättre.

Vi är medvetna om att som undersökare och intervjuare i det här ämnet kan intervjupersonerna ha uppfattat att vi har haft en agenda eller mål med vår forskning. Det kan ha kommit att påverka deras berättelser i det sättet att de sagt vad de trott att vi ville höra. För att uppmuntra till ett så självständigt berättande som möjligt inleddes alla intervjuer med mer allmänna frågor och alldagligt prat, i förhoppning om att avdramatisera intervjusituationen.

2.2.2 Intervjuguide

Intervjuerna började med inledande, mer allmänna frågor där respondenterna bads berätta om sig själva, deras bakgrund och uppfattning om sin arbetsplats (se appendix 1). Därefter ställdes frågor som berörde Polishögskolan, deras kollegor, företagskulturen, organisationens jämställdhetsarbete och slutligen frågor angående en potentiell tystnadskultur. Intervjuguiden utformades i ett tidigt stadie av studien men har i och med den iterativa processen anpassats under studiens gång (Bryman & Bell, 2017:45). Allt eftersom vi fick insikt i vilka frågor och följdfrågor som gav mest förklaringsvärde så har intervjuguiden utvecklats.

Samtliga intervjuer spelades in efter intervjupersonens godkännande. Eftersom studien har byggt på att tolka respondenternas svar kring frågor som kan upplevas subjektiva, så ställdes följdfrågor konsekvent där vi bad intervjupersonen att definiera deras uppfattning av aktuell term eller fenomen. Detta för att vara säkra på att vi uppfattade intervjupersonen korrekt.

2.3 Urval

2.3.1 Urval av Fallorganisation

Enligt Statistiska Centralbyråns fanns det år 2016, 15 900 anställda poliser i Sverige, varav 34% var kvinnor och 66% män (Statistiska Centralbyrån, 2016). År 2030 antas 37 procent av polisutbildade i Sverige vara kvinnor. Männen inom polismyndigheten är överrepresenterade både i ledande befattning och som administratörer i offentlig förvaltning (Statistiska Centralbyrån, 2010).

Då studien ämnar att undersöka hur tystnadskultur ter sig inom mansdominerade organisationer har valet av organisation gjorts med hjälp av det statistiska stödet (Statistiska Centralbyrån, 2010) och uppfattningen om Polisen som mansdominerad organisation (Alvesson & Billing, 1997).

Vi har valt att studera tystnadskulturen inom Polisen på grund av organisationens speciella karaktäristika som skapar en intressant paradox. Polismyndigheten ska motverka brott i samhället, men #Nödvarns påvisar att trakasserier förekommer inom organisationen (#Nödvarn, 2017). Om poliser själva inte känner sig säkra när de befinner sig på sin arbetsplats, hur ska de då kunna arbeta på ett effektivt sätt för att upprätthålla lag och ordning i samhället?

2.3.2 Urval Intervjupersoner

Nio intervjuer har genomförts med anställda och tidigare anställda kvinnor inom Polisen i Sverige. Nedanstående tabell ger en överblick över våra respondenter. Samtliga namn är fingerade med hänsyn till respondenternas önskemål om att vara anonyma.

Intervjuperson	År inom Polisen	Datum för intervju
Annika	40 - Slutade 2012	2018-03-20
Beatrice	14 - Slutade 2012	2018-03-03
Cecilia	21 - Anställd	2018-03-20
Dina	18 - Slutade 2015	2018-02-26
Emma	14 - Slutade 2017	2018-03-21
Fredrika	13 - Slutade 2017	2018-03-15
Gunilla	8 - Anställd	2018-03-21
Ida	21 - Anställd	2018-02-26
Johanna	18 - Anställd	2018-04-20

Urvalsprocessen följde inte någon särskild fördelning. Vid studiens start hade vi önskemål om att intervju kvinnor som är chefer inom Polisen. Kontakt upprättades med Polismyndigheten via email, men förmedlingen nekades och urvalet begränsades därmed till ett snöbollsurval (Bryman & Bell, 2017:411). Genom privata kontakter som kunde hänvisa oss vidare fick vi kontakt med åtta av de nio intervjuade. Den enda som inte förmedlades genom ett snöbollsurval kontaktades genom Polisens egna metoo-upprops Facebook-grupp, #Nödvärn.

Fem av de nio intervjupersonerna har avslutat sin karriär inom Polisen. Vi har upplevt att deras berättelser har gett värdefull insikt, då en eventuell anställning skulle kunna tänkas begränsa deras berättelser och vilja att dela med sig av känslig information. Vi vill lyfta möjligheten att de personer som har avslutat sin anställning kan ha skildrat situationen inom Polisen i mer negativ dager om de avslutat just på grund av problematik på arbetsplatsen. Det här kan påverka studien då deras berättelser inte är representativa för befintligt anställda inom organisationen idag.

2.3.3 Sekundärdata

Den sekundärdata som presenteras är hämtad från en vittnesmålsamling i form av en "bok" från Polisens eget metoo-upprop, #Nödvarn. Denna publicerades på upprorets egna blogg. Insamlingen styrdes och kontrollerades frivilligt av kvinnliga poliser. Alla vittnesmålen var anonymiserade (#Nödvarn, 2017).

Det bör uppmärksammas att denna sammanställning inte är utgiven, publicerad eller granskad, således är den inte i samma tillförlitlighetsnivå som akademisk text och vår primärdata. Detta kan innebära att sekundärdata i denna studie är av lägre validitet. Det skall även lyftas att det finns en risk att de som manövrerade denna insamling kan ha haft en agenda med insamlingen av vittnesmålen. Således skulle det motivera en eventuell manipulation av sammanställningen.

2.4 Metodkritik

Den konstruktionistiska ståndpunkten utgår från att se att den sociala verkligheten och kulturen inom vald organisations är under ständig utveckling. Detta innebär att ståndpunkten utgår från att replikerbarheten i framtiden kan vara begränsad. Då det inte går att "frysa" en social miljö och sociala betingelser är studiens *externa reliabilitet* är låg (LeCompte & Goetz i Bryman & Bell, 2017:379-380), med andra ord svår att replikera. För att öka tillförlitligheten utfördes tolkningen av det empiriska materialet noggrant, försiktigt och så opartiskt som möjligt.

Vi ser dock hur vår ursprungliga inspirationskälla, metoo-uppropet kan ha färgat vår inställning till ämnet och hur vi har tolkat det empiriska materialet. Om vi inte var objektiva vid analysen ser vi hur den *interna reliabiliteten* i studien kan vara lägre. Vi har strävat efter en opartisk framställning av det empiriska materialet, dock påstår Bryman och Bell (2017:60-63) att det idag är ovanligt att forskning är helt åsikts- och värderingsfri, även om vi har försökt vara så opartiska i vår empiri och analys som möjligt.

Den *externa validiteten* i denna studie påverkas till hög grad av Polisens säregna karaktäristika. Det finns bara en Polismyndighet i Sverige, alltså inga andra organisationer med motsvarande egenskaper. Vi tror att detta påverkar studien till stor del men gör den inte mindre relevant. Det hade kunnat göras en jämförande studie med andra Polismyndigheter i exempelvis ett annat nordiskt land, för att säkerställa den externa validiteten.

Med hjälp av den öppna kodningen har hög intern validitet varit möjlig enligt vår mening. Den har möjliggjort god överrensstämmelse mellan insamlad empiri och teori, då dessa ständigt jämfördes med hjälp av Excel-kodningen. Dock har studien bitvis använt relativt gammal litteratur, vilket motsäger sig den konstruktionistiska ståndpunkten. *Interna validiteten* stärktes av följdfrågor som konsekvent ställdes under intervjuerna. Respondenterna blev tillfrågade att förklara subjektiva begrepp som de nämnde. Detta säkerställde att vi och respondenterna hade samma uppfattning om det begrepp som diskuterades. Således fick studien högre generell validitet. Dock ser vi hur den hade kunnat bli ännu högre med fler respondenter.

Bristen på respons vid eftersökandet av intervjupersoner kan ha att göra med studiens känsliga karaktär. Sammantaget fick vi endast svar från en person med hjälp av #Nödvarns Facebookgrupp, där 5000 kvinnliga poliser är medlemmar ("Polisernas metoo-upprop till Dan Eliasson", 2017). Studien hade således kunnat kompletteras med en kvantitativ undersökning i form av en enkät som också den hade kunnat publicerats på Facebook-gruppen. En enkät hade säkerställt respondenternas känsla av anonymitet och varit enklare att delta i, vilket hade kunnat öka deltagarantalet.

Ur primär- och sekundärdata har vi kunnat utläsa liknande empiriska mönster vilket gjorde att de kunnat koda till samma kategorier. Trots det relativt låga antalet respondenter menar vi att tack vare primär- och sekundärdatas liknande empiriska mönster höjer de varandras validitet.

Telefonintervjuerna kan uppfattas som intervjuer av sämre kvalitet än de som utförts fysiskt. Bryman & Bell (2017) menar att telefonintervjuer ibland fungerar sämre och ibland bättre när man vill ställa känsliga frågor. Sämre då telefonintervjuer begränsar möjligheten att se reaktionerna från intervjupersonerna (Bryman & Bell, 2017: 218), och bättre då telefonintervjuer kan göra att intervjupersonen kan uppleva det lättare att svara på känsliga frågor utan att ha den frågande är närvarande (Bryman & Bell, 2017:471). Vi anser att det var nödvändigt att utföra telefonintervjuerna, med tanke på att intervjun annars inte hade blivit av överhuvudtaget. De intervjuer som gjort över telefon har varit med personer som befunnit sig på andra delar av landet.

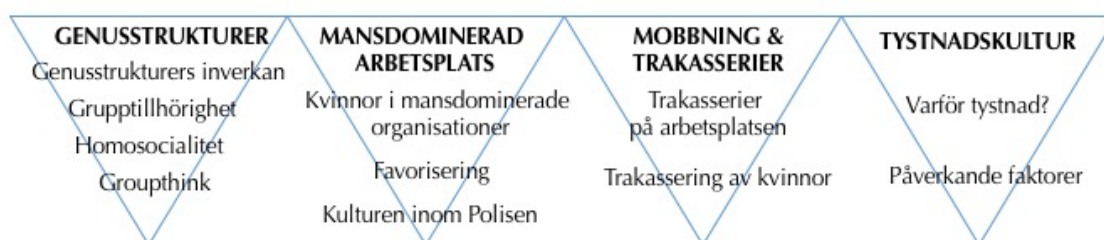
2.5 Etiska implikationer

En del av det presenterade materialet innehåller anklagelser angående sexuella trakasserier. Det innebär att en person pekar ut en annan att ha utfört handlingar som direkt strider mot lagen (Diskrimineringslagen 2008:567). Det bör tas i aktning att de anklagade personerna inte är, vad vi vet dömda för dessa trakasserier och bör därför enligt svensk lagstiftning också anses som oskyldiga tills motsatsen har bevisats (lagen.nu).

Forskningsområdet kan anses vara känsligt och kan ha frambringat starka känslor hos intervjuade personer. Därför har denna studie formats med hänsyn tagen till detta för att minimera risken att intervjupersonerna ska komma till skada eller kränkas (Bryman & Bell, 2017:146). Därmed förklarades det klart och tydligt för respondenten att denne skulle bli anonymiserad för de som ville. Alla intervjuer spelades in med godkännande av intervjupersonen. Inspelningarna kommer bara att användas vid denna studie.

3. Teoretiskt Ramverk

Syftet med nedanstående litteratur är att skapa ett teoretiskt ramverk som kommer att användas för vår analys. För att förtydliga kan detta kapitel läsas utifrån fyra olika litterära teman, illustrerade i nedanstående figur. Samtliga ämnar att starta med en bredare, mer allmän teori av ett visst teoretiskt fenomen, för att sedan smalna av till en mer studiespecifik teori.



3.1 Genusstrukturer

3.1.1 Genusstrukturers Inverkan

Genusstrukturer syftar på en social konstruktion som skapas av en ständigt pågående föränderlig process, påverkad av sociala interaktioner och sammanhang (Alvesson & Billing, 1997). Dessa sociala konstruktioner ter sig i specifika uppfattningar om vad som anses vara lämpligt för de olika könen. Vad som anses vara maskulint samt feminint konstruerar en dikotomi (Connell & Connell, 2005) där det manliga oftast premieras (Alvesson & Billing, 1997). Den ständigt pågående och vardagliga aktiviteten där olika typer av sammanhang och interaktioner som konstruerar överdrivna skillnader mellan män och kvinnor kallas för "att göra kön" (doing gender). Väl konstruerade används dessa skillnader för att förstärka och belysa genusrelaterade beteenden (West & Zimmerman, 1987). Genusstrukturer ordnar upp kvinnor respektive män enligt två principer: segregering och hierarki (Connell & Connell, 2005). Denna uppdelning separerar samhället mellan manligt och kvinnligt och försvårar för individer att röra sig fritt mellan gränserna (Alvesson & Billing, 1997).

Dikotomin tillskriver de sexuella könen normativa ideal (Connell & Connell, 2005), såsom olika egenskaper och beteenden. Det som anses varar kvinnligt är inte manligt och vice versa (West & Zimmerman, 1987). Önskade personlighetsdrag hos män omfattar självförtroende, självständighet och dominans, och de kvinnliga önskade personlighetsdragen omfattar blygsamhet, hänsyn och värme (Berdahl, 2007). Yrken där arbetsuppgiften främst riktar sig mot omhändertagande av en annan, anses vara för kvinnor, medan yrken som efterfrågar känslolöshet anses vara för män (Alvesson & Billing, 1997). Om mäns genus och sexualitet accepteras som normen inom organisationer, blir kvinnors genus och sexualitet avvikande och problematiskt. Till följd av detta har kvinnors position inom organisationer konstruerats till att bli underlägsna mäns, med sämre löner samt att kvinnors kompetens blir undervärderade jämfört med män inom samma yrken och organisationer (McDowell, 2001).

Stiver (1993 i Alvesson & Billing, 1997) riktar kritik mot att använda dikotomi-begreppet till för stor grad. Stiver menar att det kan få oss att hoppa från det ena extrema till det andra. En dikotomi underlättar för observatören, då det istället för att erkänna och öppna upp för möjligheten av könsneutralitet kategoriserar i oföränderliga kategorier. Dikotomin förhindrar också spelrummet om att det kan finnas individuella uppfattningar om vad som är maskulint och feminint (Alvesson & Billing, 1997).

3.1.2 Grupptillhörighet

Vissa forskare menar att behovet att känna tillhörighet, värde och acceptans av andra, kan vara det mest fundamentala sociala behovet människor har (Baumeister i O'Reilly, Robinson, Berdahl & Banki, 2015). Till skillnad från andra fundamentala behov, såsom självkänsla, kontroll och känslan av att uppfylla en mening, så avgör individens känsla av tillhörighet främst av interaktionen denne har med andra. Rent evolutionärt har människan alltid varit beroende av gruppen och dess acceptans för att kunna överleva (O'Reilly, Robinson, Berdahl & Banki, 2015). Således blir utfrysning ett sätt att undanhålla det fundamentala behovet av tillhörighet för individer inom olika sociala kontexter (Einarsen, 2000).

3.1.3 Homosocialitet

Tidigare har den process som krävs för relationskapande inom organisationer ansetts som feminint (McDowell, 2001). Detta har förstärkt den könsfördelning som underordnar kvinnor på arbetsplatserna (Hochschild, 1983 i McDowell, 2001). Kvinnor har ansetts vara mer lämpliga för arbeten som kräver omsorg och relationer (Alvesson & Billing, 1997). Senare forskning har undersökt mäns roll i känslöarbete (Flam, 1990; Hearn, 1993; Roper, 1994 i McDowell, 2001). Termen *“homosocialitet”* används för att beskriva denna process och används oftast i studier av män och maskuliniteter (Hammarén & Johansson, 2014).

Termen beskriver hur män identifierar sig med, söker sig till och förstår sin sociala position i förhållande till andra män (Nationella Sekretariatet för Genusforskning, 2016). Detta manliga sociala utbyte skildras i informella nätverk, klubbar och möten samt humor och retsamma jargonger. Fenomenet kallas också för *“The locker-room syndrome”* (Gregory, 2009) och beskrivs även som ett gruppsyndrom som utförs på manligt territorium, ett mäktigt och frivilligt nätverk av relationer. Som ofta underminerar och ibland totalt motsätter sig den officiella strukturen på arbetsplatsen (Marshall, 1984 i Gregory, 2009).

Ett nedlåtande och sexuellt sätt att tala om kvinnor på skapar en outtalad men delad förståelse för maskulinitet (Reskin & Padavic, 1994; McDowell, 1999) och förstärker homosocialiteten. Homosocialiteten leder till att kvinnor blir och känner sig uteslutna ur sociala sammanhang. De upplever sig inte vara en del av den rådande intima kulturen som finns mellan männen (Nationella Sekretariatet för Genusforskning, 2016).

3.1.4 Groupthink

“Groupthink” är vad den amerikanska socialpsykologen Janis (1982) kallar det fenomen då gruppmedlemmar har ett kritiskt förhållningssätt till idéer som inte överensstämmer med gruppens egna. Detta kan inträffa då medlemmar i en grupp känner stark solidaritet och önskan av att bibehålla de relationer som finns inom gruppen. Ett typ av tunnelseende utvecklas och det blir svårt att ställa sig kritiskt till gruppens beteende och idéer. Medlemmarnas vilja att nå enighet prioriteras högst,

vilket kan leda till kontraproduktivitet (Janis, 1991 i Griffin, 2015). Janis (1982), uppgav att "grupper kan både ta fram det värsta och bästa ur oss" när det kommer till beslutsfattande.

De forskare som kritiserar Janis (1982) teori om groupthink menar att teorin inte bör användas vid forskning (Henningsen, Henningsen, Eden & Cruz, 2006 i Rose, 2011). Fuller och Aldag (1998) påstår att groupthink endast är en myt, och att det int finns tillräckligt bevis för att kunna använda sig av begreppet. Henningsen et al (2006) argumenterar för att groupthink modellen ska ersättas med en tvådelad modell, uppdelad i samtycke och förstärkning.

3.2 Mansdominerad arbetsplats

3.2.1 Kvinnor i mansdominerade organisationer

Då kvinnliga arbetare rekryteras till mansdominerade arbetsplatser kan det uppstå starka reaktioner från män. Såsom oro över minskad lön, rädsla för tvångsmässig anpassning, tvivlande av kvinnors kompetens samt oro för att yrkets generella status ska minska om kvinnor ansluter sig (Alvesson & Billing, 1997).

Kanters (1977) teori om tokenism beskriver hur individer som befinner sig i minoritetsgrupper mindre än 15%, upplever sig utsatta på arbetsplatsen. Jämfört med de som utgör majoriteten i arbetsgruppen, så upplever tokens att de blir utsatta för högre prestationskrav, känner sig isolerade från den dominanta gruppen och upplever sig tvingade att anta den rollen som deras minoritetsidentitet tillskriver dem (Stroshine & Brandl, 2011). Kanter (1977) beskriver även hur den stora gruppen förstärker sitt majoritetstypiska beteende medan minoritetsgruppens misstag och framgångar blir mer synliga för resterande i organisationen.

En svaghet i Kanters teori om tokenism är att få studier har gjorts där man använt jämförelsegrupper inom samma bredare grupp av tokens, vilket omöjliggör att kunna dra meningsfulla slutsatser angående hur olika grupper av tokens upplever sin typ av tokenism (Stroshine & Brandl, 2011).

3.2.2 Favorisering

Vänskapsrelationer på jobbet påverkar direkt ens inställning till jobbet. Vid numerisk dominans åt ena eller det andra hållet, så upplever de i majoritet att det är lättare att få vänner (Song & Rutgers, 2008). Favorisering inom rekrytering är ett vida spritt fenomen som skapar stora kostnader för organisationer (Ponzo & Scoppa, 2011). En av kostnaderna som uppstår med favorisering är att man förbiser andra mer kompetenta sökanden. Ponzo och Scoppa (2011) finner att det är vanligt att anställda engagerar sig i informella relationer som kan tänkas hjälpa dem i karriären. Favorisering motstrider sig mot tron om rättvisa och lika möjligheter. Detta eftersom personer har olika möjligheter baserat på deras karaktäristika och förmåga att bygga relationer med personer i ledande befattningar (Ponzo & Scoppa, 2011) .

3.2.3 Kulturen inom Polisen

I tidigare forskning av Granér (2004) har Polisen visat sig ha en stark yrkeskultur som genomsyras av kollektiva normer, värderingar och attityder som stärker gruppen. Dessa har varit starkt präglade av det typiska mansidealet och än idag finns en illusion av polisen som en storvuxen man med auktoritet och makt. Å ena sidan tvingas kvinnorna inom organisationen balansera mellan maskulinitet och femininitet för att passa in i den rådande kulturen. Å andra sidan menar Granér att en kvinnlig polis ska akta sig för att anta för många manliga drag, såsom att prata och agera som en man eftersom det kan leda till fördomar. Kvinnliga poliser förväntas kompensera sin svagare fysik med god problemlösningsförmåga och social kompetens för att kunna lösa aggressiva situationer med kommunikation istället för våld (Granér, 2004).

Inom forskning av Polisen har Kanters (1977) token-teori har applicerats och stötts. Forskningen har framförallt undersökt kvinnliga chefer inom organisationens upplevelser. Studierna har visat att kvinnorna blir utsatta för trakasserier, stereotypiserande, utfrysning, ökade prestationskrav och begränsad möjlighet för att göra karriär (Archbold & Schulz, 2008; Belknap & Shelley, 1992; Gerber, 1996; Martin, 1990; Ott, 1989; Stichman, Hassel & Archbold, 2010; Werstch, 1998 i Strohshine & Brandl, 2011).

3.3 Mobbing & Trakasserier

3.3.1 Trakasserier på arbetsplatsen

Mobbing och trakasserier är fenomen som kan finnas på arbetsplatser. Mobbing definieras som en serie av negativa utspel riktad mot en specifik person eller en liten grupp människor, som genomförs med en relativt hög frekvens över en lång tidsperiod (Einarsen, 2000). Empirisk forskning indikerar att mobbing är en stor stressfaktor hos anställda och påverkar deras välmående i hög utsträckning (Adams, 1992; Brodsky, 1976; Kile, 1990; Leymann, 1988; Thylefors, 1987 i Einarsen, 2000). Einarsen (2000) menar att arbetsplatser där hög grad av samarbete behövs, kan mobbing användas som ett sätt att straffa en medlem i gruppen.

3.3.2 Trakassering av kvinnor

Tidigare teorier har föreslagit att sexuella trakasserier mot kvinnor motiveras av sexuell åtrå och att de kvinnor med lägst auktoritet på arbetsplatsen är de som oftast blir utsatta (Berdahl, 2007 i Uggen & Blackstone, 2004). Däremot, föreslår en "makt-hot" modell att de kvinnor som hotar mäns dominans och auktoritet utsätts mer frekvent för sådana trakasserier. Kvinnor med mer auktoritet är i större utsträckning utsatta än kvinnor med lägre auktoritet (Uggen & Blackstone, 2004). Watts (2007) stödjer makt-hot modellen och menar att sexuella trakasserier mot kvinnor i maktpositioner motiveras av mäns ovilja att ta order från kvinnor, och då använder trakasserier som ett sätt att underminera deras auktoritet.

Annan litteratur påpekar just vikten av den numeriska könsfördelningen som grund för vidden av sexuella trakasserier (McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2012). Vidare kan sexuella trakasserier vara ett verktyg för att förstärka genusrollerna på arbetsplatsen och straffa de som inte finner sig efter genusstrukturen, snarare än en fråga om sexuell attraktion (DeCoster et al. 1999; West & Zimmerman, 1987).

3.4 Tystnadskultur

3.4.1 Varför tystnad?

Tystnadskultur är ett kollektivt beteende som skapas när anställda systematiskt väljer tystnad istället för att förmedla meddelanden som kan komma tas emot negativt av mottagaren. (Henriksen & Dayton, 2006). Morrison och Milliken (2000) menar att tystnadskulturer har sitt ursprung i en process av kollektivt meningsskapande där kollegor tillsammans försöker härleda betydande om arbetsplatsens krav, begränsningar och oförutsägbarhet i resultat. De förklarar också hur dålig kommunikation, leder till obalans i ledarskapet utgör "råmaterial" för att tystnaden ska utvecklas.

3.4.2 Påverkande faktorer

Henriksen och Dayton (2006) tittar på fenomenet tystnadskultur ur ett bredare perspektiv, med avstamp i tre olika områden; *Individuella, Sociala och Organisationella faktorer* som bidrar till fenomenets fortlevnad och uppståndelse. Milliken, Morrison och Hewlin (2003) kallar en av anledningarna till tystnadskultur för "*the mum effect*". Vilken syftar på det obehag som det medför att vara förmedlaren av dåliga nyheter. De lyfter ett antal faktorer som påverkar sannolikheten för tystnad. De följer; *individuella karaktärsdrag, organisationella karaktärsdrag, relationen med överordnad, rädslan för en negativ utgång samt tron om att det man säger inte kommer göra någon skillnad.*

4. Empiri

Här redovisas intervjupersonernas historier och beskrivning av kulturen inom Polisen. Kapitlets uppbyggnad följer: Om Polisen, Mansdominerad organisation, Grupptillhörighet, Tystnadskultur och avslutar med ett avsnitt angående hanteringen av #Nödvärn i organisationen. Sekundärdata kommer att presenteras i blått.

4.1 Om Polisen

4.1.1 Polisens Kultur

Samtliga intervjupersoner berättar att det inte finns någon övergripande organisationskultur inom Polisen. *“Det var olika beroende på man var, så skulle inte säga att det fanns en övergripande kultur”* (Beatrice). Inom olika stationer och avdelningar finns olika typer av jargonger *“I vissa avdelningar så var man väldigt macho i sitt sätt att uttrycka sig på och man tog ingen hänsyn”* (Dina).

Jargonger där man anspelar på sex är vanligt *“Jag tycker ju att det är kul att skämta om sex, och många tycker ju det. Så jag tycker det är tråkigt om det här med me-too gör att vi inte kan skämta om sex längre, för sexskämt kan ju va kul ... det är synd om det ska hämma att folk kan skoja om snusk och sex, men sen får det ju inte ofreda någon”* (Fredrika).

På vissa stationer finns *“Almanackor med poserande nakna tjejer lite varstans på väggar och skåp! Ända in på 2000-talet har jag sett flera sådana.”* (#Nödvärn, 2017:21). Andra berättar om en trivsamt miljö, *“[...] under min praktik jobbade jag i Sollentuna inom ett turlag med tre tjejer och bra killar, och jag stormtrivdes, det var jättebra stämning.”* (Beatrice).

Cecilia beskriver en tvådelad kultur *“Polisen har ju en bestraffningskultur och även en belöningskultur vilket innebär att du kan få en tjänst om du och jag är polare [...]. Sen är det ju bestraffningskulturen, att du får inte den tjänsten om du har varit dum, samma sak är det med utbildningar, det ingår liksom i belöningsystemet. En del kan få gå*

vilken utbildning som helst och verkligen kan klättra i organisationen med anledningen av att man gått utbildningen. Och andra får inte gå några överhuvudtaget."

Nästintill alla respondenter säger att det är vanligt med stark sammanhållning kollegor emellan. *"Man är otroligt lojala mot varandra, när det gäller ledigheter, om man behöver semester osv. De flesta försöker alltid hjälpa till, se till att alla får ihop det på något sätt. Så rent, om man säger kollegorna sinsemellan så upplever jag att det är en väldigt väldigt bra och god stämning"* (Ida).

Respondenterna beskriver hur den hierarkiska strukturen präglar kulturen, *"Ja redan där [Polishögskolan] var det lite sådär, hierarki, de som gick i termin ett kontra de som gick i termin 4. Man var lite stolt när man gick i termin fyra, man hade alla vapen och uniform och lite sådär".* Den som är "äldst i tjänst" har ansvaret och ger kommandon ute i fält. *"Man är alltid en som är ansvarig inom en patrull, och då är det alltid den som är äldst i tjänst enligt delegationsordningen"* (Ida). Annika berättar att *"Det var för hierarkiskt för att ifrågasätta"* och att det är fördelaktigt att hålla sina åsikter för sig själv, *"Gilla läget, ett uttryck som används jämt, överallt"* (Cecilia).

4.1.2 Normbild

Emma, Dina, Ida och Cecilia berättar att i chefspositionerna är vita män överrepresenterade och att det finns en bild av hur den idealiska polisen ska vara och se ut. *"Bilderna av den ultimata polisen, som folk målar upp, är en vit medelålders heterosexuell man. Det är liksom det som är en polis, trots att alla VET att de kan vara kvinnliga och manliga och cis-personer, det spelar ingen roll liksom, för alla behövs. Men normbilden, det är den som sätter tonen för vad som anses vara helt okej och mindre och mindre okej, ju längre bort från den man kommer"* (Emma).

4.1.3 Karriärsambitioner

Det är vanligt att polisanställda har karriärsambitioner. Att klättra inom organisation underlättas om man som anställd känner befintliga chefer (Annika, Cecilia, Ida, Gunilla). *"Det finns en kultur att vill man göra karriär, då ska man inte vara en "jobbig kollega". Det är väldigt mycket svågerpolitik inom polisen. Känner du någon som är*

chef, så har du lättare att bli chef om det är det du vill bli. Är du en sån här människa som går ut i media och uttalar dig om att det är dåligt inom polisen och så då får du repressalier [svårighet att klättra inom organisationen].” (Gunilla).

Det förekommer att de anställda inte lägger värdering i vilken avdelning man blir chef på, att målet är att bli vilket typ av chef som helst. *“Det finns dem som, det enda de vill är att vara chef, de vill bara komma uppåt. Sen skiter dem i vad dem jobbar med.”*

(Ida). Annika lyfter problematik kring det rådande karriärsfokuset *“[...] Polisen är ju en väldigt hierarkisk organisation och har man kommit upp ett snäpp så är det endast dem där uppe som du snackar med.”*, vilket hon säger begränsar kommunikationen med anställda på lägre hierarkisk nivå.

4.2 Mansdominerad organisation

4.2.1 Homosocialitet & Favorisering

Emma berättar om en maskulint normkodad organisation *“[...] det var en ganska maskulint normkodad värld där egenskaper som män har lättare att utveckla eller redan har med sig in premieras mycket mycket MYCKET mer än tjejernas”*. Emma, Dina och Cecilia nämner hur arbetsrelaterade beslut görs i informella sammanhang där kvinnor är frånvarande. *“Kvinnorna är aldrig med när de avgörande besluten tas, kvinnorna blir aldrig medbjudna på spelkvällar eller sådana saker, där man lägger upp strategier och såna saker”* (Dina).

Cecilia, Dina, Gunilla, Johanna, Annika och Emma berättar om att favorisering förekommer. Om man känner en chef som ska tillsätta en annan chef, kan denne utforma arbetsbeskrivningen så att den passar en specifik person särskilt väl, och därmed anställer *“kompisar”* varandra. *“Det är väldigt mycket svågerpolitik inom polisen. Känner du någon som är chef, så har du lättare att bli chef om det är det du vill bli.”* (Gunilla).

Dina berättar att hon under sin tid som chef blev utsatt för trakasserier. När hon anmälde möttes hon av repressalier. Dina säger hon *"[...] fick se baksidan av att jobba med män och när de går ihop tillsammans, det är väldigt starka och obehagliga krafter"*.

4.2.2 Normalisering

Inom Polisen förekommer det att vissa anställda repetitivt betar sig illa sätt utan att det problematiseras. Beatrice berättar om en händelse när en pornografisk tidning kastats in i hennes postfack och utloppet om den händelsen, *"[...] jag in med den till mitt befäl och då bara skrattade han, och sa att "grabbarna tycker att du är snygg"*.

Kommentarer som *"Ja han är ju sådär, bra att du sa till honom"* (#Nödvarn, 2017:10) och *"Jaja, han är sån"* (Beatrice, Cecilia, Dina, Emma) förekommer när kvinnor tar upp kollegors beteenden med överordnade. Vissa kvinnor räknar med att bli tafsade på eller få olämpliga kommentarer av sina kollegor. *"Jag var tacksam och lättad över att ingen tafsat eller gettäckliga kommentarer. Helt sjukt egentligen. Som om det vore något man får räkna med"* (#Nödvarn, 2017:33).

4.2.3 Kvinna i en mansdominerad organisation

Dina och Emma beskriver att de upplever att det inte finns någon självklarhet med deras närvaro, *"Där kommer det här klassiska "du är ju bra - för att vara tjej", alltså det argumentet [...] Så såg ju vardagen ut, att vara väldigt medveten om att jag är här på nåder, jag är här inte för att jag är bra utan jag är här för att tjejer borde vara här. Alltså det fanns liksom ingen logisk självklarhet i att vara där. Utan det var alltid villkorat på olika sätt"* (Emma).

Gunilla berättar om hennes syn på inställningen mot kvinnliga poliser. *"Jag måste säga att jag tycker att den här machokulturen, som fanns mycket förr, är litegrann utsuddad. Förr var det ju väldigt mycket "Men gud, ska du verkligen som kvinna bli polis?" Men jag upplever inte riktigt att det är så faktiskt, utan att jag vet inte om det generationen har gått i pension."*

Johanna berättar om att allt eftersom har fler kvinnor tagit sig in i organisationen, vilka också börjat aspirera på ledarpositioner inom myndigheten. Dina och Johanna vittnar

om oviljan att dela med sig av makten. Dina har mötts av attityder som menar att kvinnor inte behövs i den hierarkiska toppen "[...] 'du ska jävlaranamma inte tro att vi har något behov av en kvinnlig chef här, för vi har klarat oss förut och vi ska fortsätta inom ramen för det'". Hon berättar om att en chef förklarar för henne att hon hotar männen i rummet och därmed hamnar i underläge som kommissarie.

Allt från smeknamn, andra arbetsuppgifter, till sexuella trakasserier vittnar kvinnor om. *"En man envisades med att kalla mig "lilla fröken" med en sensuell betoning. Jag markerade och sa mitt namn, vilket han fullkomligt ignorerade. Han brukade kalla på mig och be mig om saker som inte hade något med min tjänst att göra i tid och otid."* (#Nödvarn, 2017:9).

4.3 Grupptillhörighet

4.3.1 Gruppdynamik

Alla respondenter uppger att de tror att det är yrkets utsatta natur som skapar stark sammanhållning kollegor emellan.. Informella relationer utvecklas ofta. Fredrika, Johanna, Cecilia, Beatrice och Gunilla berättar att det är vanligt att poliser umgås med varandra utanför jobbet. *"Det är ett jobb som man utsätts för ganska mycket i, både fysiskt och psykiskt, så dem man utsätts tillsammans med får man en speciell relation till, jag förstår att det är många par. Att man är ihop med poliser. Han jag har barn med, han är polis. Man finner ju varandra"* (Fredrika). Johanna beskriver de känslor som poliserna utvecklar till varandra som kärleksfull, *"Det är ju kärleken till varandra som det handlar om, vi gillar ju varandra, vi älskar ju varandra och vi ställer ju upp för varandra"*.

Att känna till hur kollegorna reagerar under stress och press avgör hur trygg och säker man känner sig under uttryckning. *"[...] om du åker med en kollega som du inte känner, så är man ju alltid osäker på "hur ska den här människan reagera om vi stöter på en våldsam person?", har jag den personen med mig eller kommer hen backa, eller vad händer?" Jobbar du med en kollega som du vet aldrig backar dig, då känner du dig aldrig trygg och säker"* (Gunilla).

4.3.2 Att anpassa sig

Beatrice upplever att under Polishögskolan antas alla inom yrket vara lika *"Alla antas vara lika bara för att de har uniform men du är ju olika fysiskt byggd och står inför olika utmaningar beroende på om du är man eller kvinna [...]. På polishögskolan sa man ju att alla var lika, fast det var man ju inte när man kom ut sen i praktiken."*

Majoriteten av respondenterna (Beatrice, Cecilia, Dina, Fredrika, Emma) beskriver att kvinnor anpassar sig under sin polistid. *"Kvinnorna när de kommer in, då är dem kvinnor, men sen händer någonting [...]. För att bli accepterad så var det många kvinnor som började snusa och gjorde avkall på sin egen kvinnlighet [...]. Vissa tjejer, de snusade och spottade lite på golvet och hölstret hängde nästan längre ner än killarnas gjorde, istället för att liksom att vara kvinna rakt ut"* (Gela).

Fredrika berättar *"Med de tjejer som jag jobbat med så har det mer handlat om osäkerhet. På något sätt så tror tjejer att de måste liksom sätta på någon form av attityd för att visa att dem duger. Det blir ju fel [...], en del tjejer tror att dem måste brösta upp sig så jädrans mycket för att de ska vinna respekt, fast det handlar ju inte om det."*

Även individernas värderingar förändras under tiden som anställd polis, *"När man kliver in så har man sina värderingar, men de trubbas av och blev som männens [...]. För att bli accepterad så blir man som dem; tuff attityd och såna saker"* (Beatrice). Det berättas om hur kvinnor har två val: att antingen bli *"[...] sexobjekt eller att bli manlig och nedmontera sig själv för att passa in i kulturen"* (Cecilia). Dina berättar även om hur manliga poliser anpassar sig för närma sig normen. *"Många män anpassar sig också, lite utifrån det här att man inte får visa sig sårbar"*. Johanna, Cecilia och Emma berättar om att det är fördelaktigt att anpassa sig, *"[...] du har väldigt mycket att förlora på att inte följa gruppens strömning. Du har också väldigt mycket att vinna på om du gör det."* (Emma).

4.3.3 Utanförskap

Anställda inom Polismyndigheten väljer ibland att inte anmäla trakasserier om de blivit utsatta av en kollega. Gunilla, Emma, Cecilia och Fredrika tror dels att det beror på att anställda upplever en rädsla för att hamna utanför gruppen. *“Man kanske inte vill anmäla för det är inte SÅ farligt, fast det är ändå jobbigt. För det blir också jobbigt om man är kollegor, så har en kollega anmält en kollega och så vet alla.”* (Fredrika).

“Om jag hade anmält tror jag att människor hade slutat prata med mig, så som jag ville att de skulle kunna prata med mig på jobbet” (Emma). Flera av respondenterna har själva upplevt uteslutning, *“Man pratade inte med mig, jag fick inte komma på några möten. Det gick så långt att jag blev hotad av HR.”* (Dina) och att *“[...] inför ledningsmöten så försvinner din inbjudan till exempel.”* (Cecilia).

Flera intervjupersoner beskriver att man är mån om ens rykte inom organisationen och berättar att de tror att ryktet lätt kan skadas om man väljer att säga emot (Emma, Fredrika, Ida, Dina). *“Det hade varit värre att driva det vidare [anmälan] än att inte driva det vidare. Alltså som i, jag var ny, jag ville inte riskera att ses som en sån här jobbig person som ingen vågar prata normalt med. Jag vill inte ses som en sån här "feminazi" i någon form. Jag tyckte inte att det var värt att chansa på det. Så därför så lät jag bli att göra något mer med det.”*

4.4 Tystnadskultur

4.4.1 Anmälningsplikten

Intervjupersonerna berättar om den lagstadgade anmälningsplikten som en katalysator för tystnadskulturen. Johanna säger *“Man kan ju inte prata öppet om det [trakasserierna] för så fort jag nämner det och vet det då måste jag ju göra en anmälan också och det kanske jag inte är så sugen på”*. Fredrika beskriver *“Typ passa upp, snacka inte med henne för då kan hon anmäla. Det tugget kan ju bli såklart. [...] men vi har ju inte tystnadsplikt. Vi har anmälningskyldighet. Det blir ju fel.”*

Intervjupersonerna är eniga om att detta leder till att man aktivt "väljer" att inte se eller uppmärksamma saker man egentligen kanske borde gå vidare med, vilket möjliggör för trakasserier eller andra brott att fortgå inom organisationen. *"Följderna av detta blir att organisationen låter trakasserier fortgå"* (Cecilia).

4.4.2 Rädsla för repressalier

Flera personer vittnar om att själva ha blivit utsatta för repressalier till följd av att man ifrågasatt organisationen. *"Det är ju inte populärt att säga ifrån [...] det ska man passa sig för, då riskerar man att åka på bestraffning."* (Dina). Även om man själv inte blivit utsatt för repressalier är det vanligt att man känner till anställda som har, *"En kollega till mig, hennes kompis anmälde en chef som hade använt övervåld, hon blev utsatt för mobbning, hon blev utfryst"* (Gunilla). *"Jag visste med mig att det även skulle bli konsekvenser efter min aspirantperiod om jag anmälde honom"* (#Nödvarn, 2017:40).

Den insamlade empirin beskriver att det finns en rädsla för repressalier inom Polisen. Gunilla berättar *"Det är just att man är rädd för repressalier, att kommande karriär kan komma till skada. Om du en dag känner att en dag vill jag söka det här jobbet och bli chef. Då kanske det är någon gammal kollega eller något sånt som känner dig och då är du rädd för att du inte ska få den tjänsten. Det har ju hänt att folk har sökt tjänster och inte fått"*. Rädslan att det ska påverka karriären och sociala situationen på arbetsplatsen negativt styr incitamentet för att anmäla. *"Ja det är just det att man är livrädd för repressalier [...]. Folk var ju helt chockade över det jag blev utsatt för. Men det tystades också ner av de högsta cheferna."* (Dina).

4.4.3 Inte tagen på allvar

Respondenterna berättar att det är vanligt att cheferna inte tar anmälningar på allvar. När det kommer till att anmäla en kollega som har behandlat en dåligt drar sig många kvinnor från att göra det här, bland annat på grund av rädslan att ingen ska tro på dem. *"Jag anmälde honom inte. Jag tyckte att händelserna var för lindriga var för sig, och var framför allt rädd för att ingen skulle tro mig"* (#Nödvarn, 2017:23).

De berättar om hur anmälningsplikten inte verkar ha någon effekt, syftandes på att om en anmälan görs till chefen så följs den inte upp (Beatrice, Cecilia, Dina, Emma). Dina säger *"Det är därför du inte hittar några anmälningar av den här typen som gäller trakasserier mot kvinnor."* angående detta. Inom myndigheten beskriver Cecilia att man systematiskt viftar bort, eller blundar för "obekväma" personer. *"Jag har alltid skrikit inom polisen att det sas så mycket fel, att vi inte är snälla mot varandra och inte bryr oss om varandra och att man inte får vara den man är, och det har jag upplevt att folk tyckt att jag pratat kinesiska och att alla pratar ett annat språk, eller tvärt om. Att jag inte har kunnat nå fram och fått gehör."* (Cecilia)

Intervjupersonerna upplever att det finns tillfällen då de önskar att de blev tagna på större allvar. Oavsett om det är arbetsrelaterat eller en eventuell anmälan av en kollega. De säger att de har svårt att göra sina röster hörda. *"Många [kvinnor] har upplevt att man sitter på ett möte och man kommer med någonting och ingen hör, ingen hör, ingen hör men sen så säger rätt person [en man] samma sak och då är det liksom bra."* (Cecilia). Dina och Emma berättar också om detta.

4.5 Hanteringen av #Nödvärn i organisationen

Flera personer berättar om det svala intresset för Polisens egna metoo-upprop från Polisledningen (Ida, Cecilia, Johanna, Emma). *"[...] det har knappt uppmärksammats någonting. Jag har läst EN artikel i vår egen interna tidning men det är väl typ det."* (Ida). Cecilia, som varit med och drivit kampanjen framåt berättar om ett samtal med hennes chef *"[...] hon [chefen] berättade att en chefskollega hade frågat henne hur mycket tid jag [Cecilia] la på det här. Och jag svarade, vad tror du? Då sa hon det att hon hade sagt att [Cecilia] gör ju ändå det här på sin fritid. Då var hon ju rätt tydlig med att "det här gör ju inte du på arbetstid utan det här gör du privat."*

5. Analys

I detta kapitel presenteras analysen av den empiri som samlats in. Syftet med analysen är att med stöd av teorin tolka empirin för att kunna identifiera och tolka hur tystnadskulturen ser ut i en mansdominerad organisation. Analysen är uppdelad i fyra huvudavsnitt; (1) Organisationskulturen, (2) Mansdominerad organisation, (3) Grupptillhörighet och (4) Tystnadskultur.

5.1 Organisationskulturen

5.1.1 Polisens kultur

Myndighetens manliga majoritet i kombination med premierande av drag såsom fysiska färdigheter skapar en kultur där det manliga premieras (se avsnitt 4.2.1) (Alvesson & Billing, 1997; Granér, 2004).

Respondenterna berättar om hur det inom vissa avdelningar av Polisen förekommer ett nedlåtande och sexuellt sätt att tala om kvinnor på, och att grova och stötande skämt ofta dras helt oblygt framför kvinnor. Vi tolkar det som att en jargong och kultur har utvecklats inom Polisen. Denna jargong kan bidra till att skapa en outtalad med delad förståelse för maskulinitet de manliga kollegorna emellan (Reskin & Padavic, 1994; McDowell, 1999).

Inom Polisen uppskattar vissa kvinnor denna typ av jargong, och vissa inte (hänvisa tillbaka till empiri). De berättar om hur de inte vill uppfattas som tråkiga från sina manliga kollegor om de visar att de inte tycker om skämten som dras. De drar sig från att skapa friktion med manliga kollegor och försöker passa in i den rådande kulturen (Watts, 2007). Således kan det innebära att individer inom Polisen ibland behöver välja tystnad över talan för att undvika friktionen som kan uppstå vid ifrågasättande av denna kultur.

5.1.2 Normbild

Ett normskapande kan ske genom att individer som verkar inom Polisen utvecklar en uppfattning om vad som anses vara "den perfekta polisen" (se avsnitt 4.1.2). Enligt dikotomin blir kvinnor och det som anses kvinnligt avvikande om mannen är normen (Connell & Connell, 2005).

När kvinnorna inom polisen talar om hur deras yrkesval blir ifrågasatt, på grund av det kön de har, tolkar vi det som en indikation på en dikotomi. Dikotomin kan bidra till svårigheter för kvinnor inom Polisen att komma ifrån den rollen som genusstrukturen har gett dem. Dikotomin berättar för de anställda vilka de kan och inte kan vara (Alvesson & Billing, 1997; Connell & Connell, 2005; West & Zimmerman, 1987). Kvinnor inom Polisen berättar om hur de upplever att det inte finns något naturligt över deras existens inom organisationen (se avsnitt 4.2.3). Detta kan ses som att kvinnornas närvaro inte är självklar och att de inte agerar enligt de egenskaper som dikotomin tillskriver dem. Därför kan det te sig problematiskt när organisationen verkar sammankoppla genusrollerna och kön.

Att inte känna sig självklar i organisationen eftersom de upplever att de inte passar in i normen, möjliggör för att en känsla av obehag infinner sig bland kvinnorna. Detta kan resultera i att de inte känner att de har utrymme att ifrågasätta och utmana den rådande kulturen, som de annars hade ifrågasatt om de kände sig mer säkra och accepterade.

5.1.3 Karriärsambitioner

Inom Polisen är relationskapande en påverkande faktor för de anställdas karriärmöjligheter. Det är vanligt att de anställda involverar sig i informella relationer som kan tänkas hjälpa dem i karriären (Ponzo & Scoppa, 2011). I organisationer där det förekommer numerisk majoritet av grupper, upplever de i majoritet att det är lättare att skapa sådana informella relationer (Song & Rutgers, 2008). Då män befinner sig i majoritet kan de finna det lättare att skapa fördelaktiga relationer till beslutsfattare, vilka oftast är män inom Polisen. Empirin belyser fördelen att som anställd ha en relation till en överordnad, eller en sådan som fattar beslut gällande befordring.

Obalans i ledarskapet kan vara råmaterial för tystnadskultur att utvecklas inom organisationen (Morrison & Milliken, 2000). Enligt poliskvinnorna är det vanligt att man vill bli chef, vilken avdelning spelar ingen roll (se avsnitt 4.1.3). Eftersom Polisen är en hierarkisk organisation begränsar detta kommunikationen nedåt i de hierarkiska nivåerna. Vilket kan skapa obalans i ledarskapet.

Att undvika att bli uppfattad som en "jobbig kollega" är viktigt för att få vänner (se avsnitt 4.1.3). Utan vänner blir det svårt att klättra inom organisationen och om man har skapat sig ovänner kan det ha direkt negativ inverkan på ens karriär. Det kan betyda att även om man inte är enig med vissa kollegor söker man sämja med dem, för att det annars kan innebära att man begränsar sina karriärmöjligheter. En tystnadskultur kan på så sätt skapas.

5.2 Mansdominerad organisation

5.2.1 Homosocialitet och favorisering

Den socialisering respondenterna berättar förekommer bland manliga kollegor framstår som homosocialisering (Nationella Sekretariatet för Genusforskning, 2016). De påstår att formella beslut som påverkar arbetet fattas i informella kontexter, vilka de inte har tillgång till (se avsnitt 4.2.1). Detta tolkar vi som att "*The locker-room syndrome*" (Gregory, 2009) förekommer. Denna socialisering där män exkluderar kvinnor för att umgås mer intimt kan tolkas som en socialiseringsprocess vilken även stärker "doing gender"-processen (West & Zimmerman, 1987). Således förstärks också rådande genusstrukturer (Alvesson & Billing, 1997).

Den manliga majoriteten underlättar för män att skapa informella relationer (Song & Rutgers, 2008) och därmed starkare nätverk (Marshall, 1984 i Gregory, 2009). När respondenterna berättar om "svågerpolitik", tolkar vi det som att favorisering finns inom organisationen (Ponzo & Scoppa, 2011).

Favoriseringen blir således ett resultat av homosocialiteten, vilken återigen underlättar skapandet av relationer för män. Om manliga chefer föredrar att rekrytera andra män skapas en homogen grupp i de beslutfattande positionerna, vilket i sig kan skapa ytterligare svårigheter för kvinnor att finna självklarhet i sin existens inom organisationen. Baksidor belys med hur det kan vara att jobba med en stark grupp, som består till mestadels av män. Det starka nätverket kan verka som en kraft mot kvinnornas delaktighet inom organisationen.

5.2.2 Normalisering

Respondenterna berättar om det normaliserande sättet som chefer har mot manliga anställda som kommer med oinbjudna sexuella anspelningar mot kvinnliga kollegor. Vi tolkar det som ett uttryck för att försöka skapa en delad förståelse för maskulinitet (Reskin & Padavic, 1994; McDowell, 1999).

För att denna delade förståelse ska kunna äga rum, verkar det som att ett normaliserande sätt kring sådana olämpliga beteenden är nödvändigt. Vi ser detta som ett uttryck för groupthink. Medlemmarna i gruppen föredrar enighet över ett kritiskt förhållningssätt, detta för bibehålla enighet inom gruppen (Janis, 1991 i Griffin, 2015).

Ett tunnelseendet kan utvecklas, där ett kritiskt förhållningssätt mot gruppen tenderar att utlämnas för att förhindra att grupperna ska splittras. Vi tolkar det som att chefer föredrar att undvika att ställa sig kritiskt till beteenden som anses felaktiga från individer inom gruppen, för att hålla gruppen intakt. Det verkar som att det är viljan att nå enighet och bibehålla relationerna inom gruppen som prioriteras högst, därför verkar cheferna tysta ner sådana som förhåller sig kritiskt mot kollegor inom gruppen.

5.2.3 Kvinna i en mansdominerad organisation

En maskulint normkodad värld verkar finnas inom Polisen (se avsnitt 4.3.2)(Granér, 2004). Detta kan leda till att kvinnor inom mansdominerade organisationer kan tvingas försvara och förklara sin existens (se avsnitt 4.2.3). När respondenterna talar om att de egenskaper som män har med sig premieras mer än kvinnornas, tolkar vi det som att

genusrollerna verkar framhålla männens självklara plats i auktoritära positioner och samtidigt ifrågasätta kvinnornas plats inom Polisen (Alvesson & Billing, 1997).

Eftersom kvinnor inom Polisen är i minoritet kan de anses vara en token-grupp (Kanter 1977). Även om de inte är mindre än 15%, vilket definierar token, så pratar poliskvinnor ofta om hur de upplever sig vara utanför organisationens sammanhållning (se avsnitt 4.3), och att det sätts högre krav på deras prestation (Granér, 2004; Kanter, 1977 i Strohine & Brandl, 2011). Därför menar vi att trots det numeriska antalet så upplever kvinnor inom Polisen att de är tokens.

När kvinnorna berättar om trakasserier, smeknamn och nedlåtande attityder (se avsnitt 4.2.3), verkar det vara ett sätt för män att påminna kvinnor om deras plats inom genusstrukturen och underminera deras auktoritet (DeCoster et al. 1999; Uggen & Blackstone, 2004; Watts, 2007; West & Zimmerman, 1987).

Den friktion som skapas i och med att kvinnor i allt större utsträckning inträder inom Polisen och därför motsätter sig givna genusstrukturer (Alvesson & Billing, 1997). Detta skulle kunna leda till att kvinnors strategi för att passa in i kulturen och minska deras synlighet, blir att uttalanden som ifrågasätter den rådande kulturen negligeras (se avsnitt 4.4.3), och därför uppstår tystnad.

5.3 Grupptillhörighet

5.3.1 Gruppdynamik och anpassning

Polisens kultur genomsyras av kollektiva normer och värderingar som stärker gruppen (se avsnitt 4.3.1) (Granér, 2004). När respondenterna berättar om den säregna relationen poliser ofta utvecklar till varandra utvecklas ett starkt fokus kring gruppen och sociala relationer. Att känna tillhörighet, värde och acceptans av andra kan därför bli mer betydelsefullt i ett yrke som Polisen (Baumeister i O'Reilly, Robinson, Berdahl & Banki, 2015). Polisyrkets utsatthet ser vi påverka kraften i denna relationsutveckling.

Eftersom kulturen verkar vara starkt centrerad kring gruppen så kan det därför anses vara viktigt att vara en del av den. Anledningen till den anpassningsprocess som kvinnor ibland genomgår där respondenterna berättar hur kvinnor anammar manliga drag, vilka (Berdahl, 2007; Alvesson & Billing, 1997), vilka är normgivande. Således kan denna anpassningsprocess vara ett uttryck för hur kvinnorna söker större acceptans av gruppen.

5.3.3 Utanförskap

Baksidan av en organisation som präglas av en stark sammanhållning kan bli att den som motsätter sig gruppens värderingar riskerar sin plats i den (se avsnitt 4.4). Mobbning kan därför vara ett effektivt sätt för poliser att straffa en medlem som motsätter sig gruppen (Einarsen, 2000).

Det finns en risk att om man som individ har ifrågasatt gruppen bli utfrysad (se avsnitt 4.4.2). I och med polisyrkets utsatta natur kan det leda till att den kollektiva tilliten försvagas. Det kan innebära att man inte litar på att kollegorna backar en i skarpa lägen, såsom vid uttryckning (se avsnitt 4.3.1). Således kan det uppstå att poliser drar sig från att kritisera gruppen och dess medlemmar.

5.4 Tystnadskultur

5.4.1 Implikationer av anmälningsplikten

Den lagstadgade anmälningsplikten som finns inom organisationen verkar leda till att anställda systematiskt väljer tystnad över talan, för att undvika konsekvenserna av att anmäla (se avsnitt 4.4.1). En konsekvens kan vara utfrysning (se avsnitt 4.4.2), en kraftfull bestraffningsmetod inom Polisen (Einarsen, 2000).

5.4.2 Rädsla för repressalier

Kvinnorna berättar att repressalier fruktas inom organisationen (se avsnitt 4.4.2), en rädsla för negativ utgång som i sig kan skapa tystnadskultur (Morrison, Milliken & Hewlin, 2003). Ett obehag för att vara budbäraren av negativ information framhålls (Morrison, Milliken & Hewlin, 2003). Ryktesspridning, utfrysning, hämnd och

försvårande av karriärsavancerande pratar respondenterna om som utfall vid en eventuell anmälan av en kollega eller företeelse (se avsnitt 4.4).

5.4.3 Inte tagen på allvar

Respondenterna berättar att det är vanligt att chefer inte tar anmälningar på allvar (se avsnitt 4.4.3). En vanlig tanke bland kvinnor inom Polisen och en stark bidragande faktor till tystnadskultur (Morrison, Milliken & Hewlin, 2003, Peirce, Rosen & Bunn Hiller, 1997; Watts, 2007). Det blir helt enkelt inte "värt" att anmäla eller ifrågasätta, då man både riskerar sin plats i gruppen och dessutom inte blir tagen på allvar.

Det berättas hur organisationen systematiskt blundar för "obekväma personer", sådana som kan anses som "jobbiga kollegor", vilka frekvent ifrågasätter den rådande kulturen (se avsnitt 4.1.3; 4.4.3). Att chefer inte följer upp och viftar bort den kritik som "obekväma personer" framför kan sända ut signaler i organisationen. Ett accepterande och normaliserande förhållningsätt mot sådana företeelser skapas, att sådana inte behöver tas på allvar (se avsnitt 4.4.1). Det verkar som att ett systematiskt kollektivt beteende skapas, där man förminskar beteenden såsom trakasserier och bidrar till en tystnad.

6. Slutsats & återkoppling till frågeställningen

Denna studie har ämnat undersöka: *Hur ser tystnadskulturen ut i en mansdominerad organisation?*

Modellen nedan presenterar det ramverk för att besvara frågeställningen. Ramverket har utvecklats med hjälp av insamlad teori och empiri, och beskriver hur tystnadskulturen ser ut inom myndigheten Polisen.



Organisationskulturen har präglat fram en machokultur genom att yrket historiskt sett varit ett mansdominerat yrke, där ett nedlåtande sätt mot kvinnor har accepterats. Den numeriska överrepresentationen av män har gett utrymme för en stark socialiseringsprocess (Homosocialitet) som förstärker de roller som dikotomin tilldelar. I en organisation där ett kön är överrepresenterat så har det könet i majoritet fördelaktighet vid relationskapande. Nära relationer inom organisationen skapar favorisering och påverkar karriärmöjligheter för individerna. Således innebär det att organisationskulturen blir präglad av en manlig norm. Kvinnors plats i organisationen blir inte lika självklar, och att ifrågasätta kulturen innebär obehag. Detta leder till att kvinnorna väljer tystnad över talan.

Grupptillhörighet är viktigt för poliser i och med yrkets utsatthet. Den numeriska överrepresentationen av män har fostrat en snäv normbild av hur en polis ska se ut och bete sig. Det underlättar att vara normativ för att bli accepterad inom gruppen, något som är högt prioriterat som polis. Således genomgår många kvinnor en anpassningsprocess för att bli accepterade av gruppen. De som utmanar existerande kollektiva normer och värderingar kan utsättas för mobbning och trakasserier. Detta är en bidragande faktor till tystnadskultur.

Anmälningssplikten verkar som en katalysator för att tystnadskulturen skall upprätthållas. Den verkar kontraproduktivt på det sättet att personer väljer att inte se och uppmärksamma beteenden som bör anmälas, för att man inte är beredd att ta de konsekvenserna som en anmälan skulle innebära. Således normaliserar individer och organisationen systematiskt oacceptabla beteenden. Om anmälningar ändå görs är det vanligt att förövaren går ostraffad, då chefer inte verkar ta anmälningarna på sådant stort allvar som de bör göras. Detta sänder ut signaler att det inte är någon idé att anmäla och således förminskar både organisationen och de som blivit utsatta händelserna.

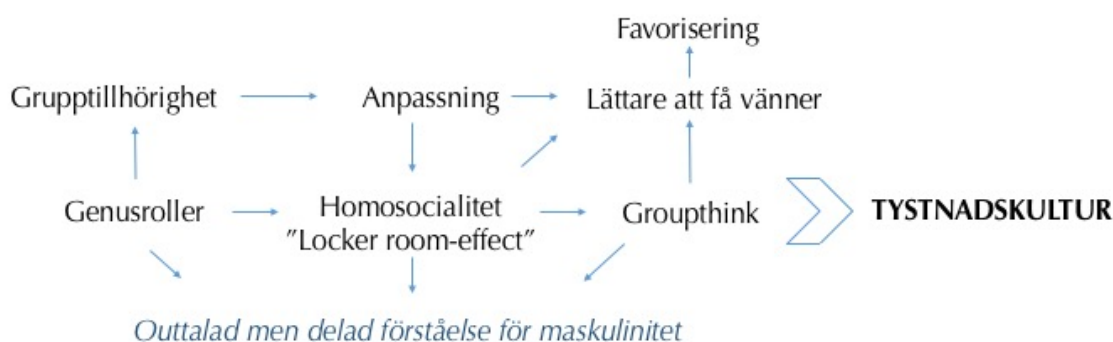
Ett mönster som kan utläsas är att kulturen är präglad för att skapa en stark grupp. Ett fenomen som kan förklara tystnadskulturen som grundar sig i solidaritet människor emellan är *groupthink*. Det kan förklara både det normaliserande sättet att se på nedlåtande beteenden och myndighetens generella inställning till ifrågasättande av kulturen och dess medlemmars handlingar. Tystnadskultur är ett fenomen som grundar sig i ett kollektivt systematiskt agerande där man väljer tystnad över talan. Eftersom gruppdynamiken och relationer prioriteras högt i organisationen finns premisserna för *groupthink* att utvecklas, ett grupp tänkande som rationaliserar tystnad över talan.

Enligt denna studie samverkar ovanstående faktorer för hur en tystnadskultur inom mansdominerade organisationer ser ut.

7. Diskussion

7.1 Studiens bidrag

Huvudresultatet av denna studie är att tystnadskulturen inom manliga organisationer drivs av en socialiseringsprocess där medlemmarna söker samförstånd och harmoni med varandra. Solidariteten som strävan mot samförstånd skapar försummelse av kritik angående kulturen och företeelser som sker. En kultur som präglas av groupthink. Individer inom manliga organisationer känner press att infinna sig till genusstrukturer. Detta blir förutsättningen för den socialiseringsprocess som i sig skapar en homosocialitet där kvinnor inte är inbjudna. För att närma sig gemenskapen som homosocialiteten innebär så genomgår kvinnorna en anpassningsprocess. Denna gör det lättare att få vänner och gör att de som har fått vänner favoriseras vid rekrytering och befordring inom organisationen. Att bli accepterad och känna tillhörighet till gruppen bidrar till trivsamheten vid jobbet. En stark bidragande drivkraft för att uppehålla trivsamheten blir således att inte ifrågasätta och tystnad uppstår.



Modellen som presenteras ovan nämner olika faktorer som skapar en tystnadskultur inom mansdominerade organisationer. Faktorerna bör inte isoleras, de är inte ömsesidigt uteslutande, utan samverkar. Modellen som vi presenterat ovan bör därför ses som en helhet. Ett återkommande tema är att kvinnorna upplever sig vara utanför. De upplever sig inte vara delaktiga av deras manliga kollegors jargonger och relationer. De känner sig inte som och är inte en del av normen, och blir ständigt påmind om det. De verkar få kämpa för sin existens och upplever att de är inom organisationen på

nåder. Vilket bidrar till tystnaden. De gör allt för att passa in bättre inom organisationen men samtidigt ingenting för att förändra den. Å ena sidan leder den starka sammanhållningen till att de som trivs och blir accepterade av gruppen, trivs väldigt bra. Å andra sidan resulterar den starka sammanhållningen i att de som inte blir accepterade hålls utanför och drabbas av de konsekvenser som det innebär.

Vi valde en organisation där vi trodde att tystnadskultur skulle finnas. Under den empiriska insamlingen har vi fått det bekräftat. Vi är beredda att säga att just denna organisation är något form av extremfall. Efter metoo-upproppet fanns det ett driv från ett flertal svenska organisationer och företag att bekämpa och minimera de underliggande anledningarna till varför upproppet startades från första början. Från intervjupersonerna får vi berättat för oss att ett sådant arbete fortfarande inte stöds av den hierarkiska toppen inom Polisen. Detta trots den stora mediala uppmärksamheten. Det här i sig skulle kunna uppmuntra till en tystnadskultur, då man återigen som anställd får det bekräftat att inget konstruktivt kommer ifrån ifrågasättande eller försök till förändring. Det kan också uppmuntra till att klyftan mellan män och kvinnor inom organisationen blir ännu större och homosocialiteten späs på ytterligare.

7.2 Generaliserbarhet & överförbarhet

Eftersom studien har gjorts på Polisen som är en myndighet i Sverige med en speciell samhällsfunktion och karaktäristiska begränsas generaliserbarheten. Om vi då diskuterar generaliserbarheten och överförbarheten till andra organisationer vill vi därför påstå att denna kan bli problematisk, då studerad organisation är i vår mening något av ett "extremfall".

Till viss del skulle vissa organisationer kunna jämföras, exempelvis byggbranschen eller militären eftersom det är liknande karaktär på dessa yrken med den fysiska aspekten och att de historiskt sätt ansetts vara mansyrken (Poggio, 2000). Vi vill dock påpeka en bredare generalisering till följd av genusforskningen som visat att numerisk majoritet av kön har en stor påverkan på arbetsplatsens kultur.

7.3 Vidare forskning

I en mansdominerad organisation föder den manliga majoriteten en homosocialitet. Vi ser att homosocialitet och normskapande samverkar och föreslår därför en ny term, *Normsocialitet*.

Vi föreslår vidare forskning på normsocialitet; hur en normsocialiseringsprocess ser ut, vilka faktorer som påverkar denna samt om processen även återfinns i kvinnliga organisationer - om män tenderar att anpassa sig till normen på samma sätt som kvinnor i manliga.

Kvinnlig homosocialitet är oss veterligen ännu ett relativt outforskat område. Möjligtvis förekommer inte kvinnlig homosocialitet på samma sätt som manlig och är därför ett svårare ämne att undersöka. Kvinnor är indelade i en lägre hierarkisk nivå och mer utsatta än män (Alvesson & Billing, 1997). Det skulle vara fördelaktigt i deras position att ena sig som en stark kraft. Varför har inte kvinnor enat sig förrän nu, som under metoo-rörelsen? Varför verkar kvinnor ha svårare att stötta varandra än män? Det här är frågor som vi föreslår att andra forskare ska gå vidare med.

8. Referenslista

8.1 Tryckta källor

Adams, A. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London, UK: Virago Press.

Alvesson, M, & Billing, Y.D. (1997) *Understanding Gender and Organizations*. Sage Publications Incorporated.

Archbold, C., & Schulz, D. (2008). *Making rank: The lingering effects of tokenism on female police officers' promotion aspirations*. *Police Quarterly*, 11(1).

Bhattacharyya, Rituparna. (2018). *#metoo movement: An awareness campaign*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 3. 1-12.

Baumeister, R., F. & Leary M., R. (1995) *The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. *Psych. Bull.* 117. 497-529.

Belknap, J., & Shelley, J. (1992). *The new lone ranger: Policewomen on patrol*. *American Journal of Police*, 12. 47-75.

Berdahl, J. (2007) *The Sexual Harassment of Uppity Women*, *Journal of Applied Psychology*.

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Heath.

Connell. R.W., & Connell, R. (2005). *Masculinities*. Univ of California Press.

De Coster, S. & Estes, S. B. & W. Mueller, C. (1999). *Routine Activities and Sexual Harassment in the Workplace*. *Work and Occupations*. 26(1), 21-49.

Einarsen, S. (2000) *Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach*. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4), 379-401.

Fuller, S. R., & Aldag, R. J. (1998). *Organizational conformity: Lessons from a quartercentury of the groupthink phenomenon*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 73, 163-184.

Gerber, G. (1996). *Status in same-gender and mixed-gender police dyads: Effects on personality attributions*. *Psychology Quarterly*, 59(4), 350-363.

Granér, R. (2004) *Patrullerande polisens yrkeskultur*, Socialhögskolan vid Lunds universitet.

Gregory, M. R. (2009) *Inside the Locker Room: Male Homosociability in the Advertising Industry*. *Gender, Work and Organization*. 16(3), 323-347.

Griffin, E. (2015) *A First Look at Communication Theory*, New York: McGrawHill.

Hammarén, N. & Johansson, T. (2014) *Homosociality: In Between Power and Intimacy*, Sage Publications: 4(1).

Henningsen, D. D., Henningsen, M. L. M., Eden, J., & Cruz, M.G. (2006). *Examining the symptoms of groupthink and retrospective sensemaking*. *Small Group Research*. 37(1), 36-64.

Henriksen, K. & Dayton, E. *Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety*. *Health Services Research* 41.4 Pt 2 (2006): 1539–1554. PMC. Web. 18 Apr. 2018.

Janis, I. L. (1982). *Groupthink* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Kile, S. M. (1990b). *Helsefarleg leiarskap—Ein eksplorerande studie* [Health-endangering leadership—An exploratory study]. Bergen, Norway: Institutt for Samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.

Leymann, H. (1988). *Ingen annan utväg*. Stockholm, Sweden: Wahlström & Widstrand.

Marshall, J. (1984) *Women Managers: Travellers in a Male World*. Chichester, NY, Brisbane, Toronto, Singapore: John Wiley & Sons.

Martin, S. (1990). *On the move: The status of women in policing*. Washington, DC: Police Foundation.

McDowell, L. (2001) Men, management and Multiple Masculinities in Organisations, *Geoforum*. 32(2), 181-198.

McLaughlin, H., Uggen, C & Blackstone, A. (2012) *Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power*, *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.

Milliken, F. J., Morrison, E. W. & Hewlin, P. F. (2003) *An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why*, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476.

Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000) *Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World*, *The Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.

O'Reilly, J., Robinson, L. S., Berdahl, L., J & Banki, S (2015) *Is Negative Attention Better Than No Attention? The Comparative Effects of Ostracism and Harassment at Work*. *Organization Science*, 26(3), 774-793.

Ott, E. (1989). *Effects of the male–female ratio at work: Policewomen and male nurses*. *Psychology of Women Quarterly*, 13, 41-57.

Pierce, R., Rosen, B. & Bunn Hiller, T. (1997) *Breaking the Silence: Creating User-Friendly Sexual Harassment Policies*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 10(3), 225-242.

Poggio, Barbara. (2000). *Between Bytes and Bricks: Gender Cultures in Work Contexts*. *Economic and Industrial Democracy*, 21, 381-402.

Ponzo, M. & Scoppa, V. (2011) *A simple model of favouritism in recruitment*. *Research in Economics*, 65(2), 78-88.

Reskin, B. & Padavic, I. (1994) *Men and Women at Work*, Pine Forge Press.

Rose, James D. *Diverse Perspectives on the Groupthink Theory – A Literary Review*. (2011). *Emerging Leadership Journeys*, 4(1), 37- 57.

Song, S. & Rutgers, D. O. (2008) *Friends at Work: A Comparative Study of Work Attitudes in Seoul City Government and New Jersey State Government*. *Sage Journals*. 40(2), 147-169.

Stichman, A., Hassell, K., & Archbold, C. (2010). *Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism*. *Journal of Criminal Justice*, 38, 633-639.

Stroshine, M. S. & Brandl, S. G. (2011). *Race, Gender, and Tokenism in Policing. An Empirical Elaboration*. *Police Quarterly* 14(4), 344-365.

Thylefors, I. (1987). *Syndabockar*, Stockholm, Sweden: Natur och Kultur.

Uggen, C. & Blackstone, A (2004) *Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power*, *American Sociological Review*. 69(1), 64-92.

Watts, J. (2007) *Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles*, *Work, Employment and Society*, 21(2), 299-316.

Wertsch, T. (1998). Walking the thin blue line: Policewomen and tokenism today. *Women and Criminal Justice*, 9, 23-61.

West, C & Zimmerman, H. D. (1987) *Doing Gender*, *Gender and Society*, 1(2), 125-151.

7.2 Webbällor, nyhetsartiklar & rapporter

Khomami, N. 2017. #MeToo: how a hashtag became a rallying cry against sexual harassment. *The Guardian*.

<https://www.theguardian.com/world/2017/oct/20/women-worldwide-use-hashtag-metoo-against-sexual-harassment>

(Hämtad 2018-03-04)

Lafuente, C. 2017. Who is the woman behind the #MeToo movement?

<http://www.thelist.com/110186/woman-behind-metoo-movement/>

(Hämtad 2018-03-04)

Lagen.nu, Bevisbörda,

<https://lagen.nu/begrepp/Bevisb%C3%B6rda>

(Hämtad 2018-03-14)

Lagen.nu, Diskrimineringslag (2008:567),

<https://lagen.nu/2008:567>

(Hämtad 2018-04-16)

Ljungholm, Markus. Sveriges Television. 2017. *Experten om tystnadskultur: "Handlar om makt"*.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/experten-om-tystnadskultur-handlar-om-makt>

(Hämtad 2018-03-14)

Nationalencyklopedin. 2018. *Metoo-rörelsen*,

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/me-too-r%C3%B6relsen>

(Hämtad 2018-04-17)

Nationella Sekretariatet för Genusforskning. 2016. *Dikotomi*.

<https://www.genus.se/ord/dikotomi/>

(Hämtad 2018-05-03)

Nationella Sekretariatet för Genusforskning. 2016. *Homosocialitet*.

<https://www.genus.se/ord/homosocialitet/>

(Hämtad 2018-03-14)

Nationella Sekretariatet för Genusforskning. 2016. *Patriarkat*.

<https://www.genus.se/ord/patriarkat/>

(Hämtad 2018-05-03)

Nödvarns uppror

<https://nodvarn.files.wordpress.com/2018/01/nc3b6dvc3a4rn-v4-tryck-enkelsidig.pdf>

(Hämtad 2018-03-14)

Polisen. 2018. Polismyndighetens organisation

<https://polisen.se/Om-polisen/Organisation/>

(Hämtad 2018-03-04)

Polisen. 2018. Polisens uppdrag och mål

<https://polisen.se/om-polisen/uppdrag-och-mal/>

(Hämtad 2018-04-17)

Sköld H. & Ohlin J., 2017 “#metoo samlar snart alla branscher i Sverige - här är listan”

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/metoo-samlar-snart-alla-branscher-i-sverige-har-ar-listan>

(Hämtad 2018-05-10)

Statistiska Centralbyrån, 2010. Könnsstruktur per utbildning och yrke 1990-2030.

https://www.scb.se/statistik/_publikationer/uf0521_1990i30_br_a40br1001.pdf

(Hämtad 2018-03-04)

Statistiska Centralbyrån, Yrkesregistret med yrkesstatistik 2016.

https://www.scb.se/contentassets/ae540cb0a7a0409fa223ca872f68fe90/am0208_2016_a01_sm_am33sm1801.pdf

(Hämtad 2018-04-17)

Svenska akademiens ordbok, 1920 Ord: "Dominera"

https://www.saob.se/artikel/?unik=D_1907-0047.5Niw

(Hämtad 2018-05-10)

Svenska akademiens ordbok, 1944 Ord: "Minoritet"

<https://www.saob.se/artikel/?seek=minoritet&pz=>

(Hämtad 2018-05-10)

Svenska akademiens ordbok, 1952 Ord: "Paradox"

https://www.saob.se/artikel/?unik=P_0211-0023.1jLq&pz=3

(Hämtad 2018-05-10)

Svenska Dagbladet, 2017-09-12 "Polisens metoo-upprop kan bryta mot lagen"

<https://www.svd.se/moment-22-for-polisens-metoo-upprop>

(Hämtad 2018-05-10)

8. Appendix

Intervjuguide, Appendix 1

Generella frågor

- Vad har du för utbildning och tidigare erfarenhet?
- Hur kommer det sig att du blev intresserad av att jobba inom Polisen?
- Hur länge har du jobbat på Polisen och vad har du för uppdrag?
- Vad är det bästa och sämsta med ditt jobb?

Polishögskolan

- Hur var Polishögskolan?
- Vad tycker du om kulturen på Polishögskolan och vilka implikationer får denna för senare yrkesliv, tror du?

Kollegor

- Hur är dina kollegor här på Polisen?
- Hur är en bra kollega?
- Är det viktigt för dig att ha stöttande arbetskamrater?
- Upplever du en annan typ av behandling jämfört med dina manliga/kvinnliga kollegor?

Företagskultur

- Vad var din bild av Polisen och kulturen här innan du började jobba?
- Hur skulle du beskriva kulturen inom Polisen som organisation?
- Finns det en övergripande kultur eller varierar den över organisationen?

Könsfördelningen inom Polisen

- Varför tror du att könsfördelningen ser ut som den gör inom polisen?
- Vad anser du om Polisens jämställdhetsarbete fram till i höstas?

#Metoo och #Nödvärn

- Vad är din syn på hösten kring #metoo?
- Vad har du för relation till #nödvärn, är du aktiv i någon Facebook-grupp eller följer du bloggen?

Tystnadskultur

- Har du eller känner du någon blivit utsatt för mobbning på arbetsplatsen? (negativa utspel eller kommentarer som riktats mot en specifik person eller en mindre grupp och pågått under en längre tid)
- Har du/känner du någon som har blivit utsatt för sexuella trakasserier på jobbet eller ute i fält av en kollega/kriminell?
- Om du blivit utsatt - hur har det påverkat ditt arbete?
- Om du varit utsatt, rapporterade du detta? Om inte varför?
- Varför tror du att man väljer att vara tyst även om man utsätts för trakasserier?

- Om du eller någon annan anmälde att hen blivit trakasserad - hur uppmärksammades det här? Vad blev konsekvenserna? Hur har det ändrats efter hösten med #metoo?
- Varför tror du inte personer som blivit utsatta i regel inte anmäler detta?
- Vad är chefens roll när det kommer till arbetet mot trakasserier på arbetsplatsen?
- Skulle du säga att det var någon skillnad om en man eller en kvinna anmälde att hen blivit trakasserad?
- Hur tror du faktumet att de flesta överordnade är män påverkar en kvinnas incitament att anmäla en sådan händelse?
- Tror du att om den överordnade hade varit kvinna, att det hade sett annorlunda ut gällande frekvensen av anmälningar vid trakasserier för både män och kvinnor?