



# **Diversity in practice**

**– A study of Gothenburg polices vision at diversity**

**Författare: Sabina Smajic**

**Handledare: Carina Kullgren**

**C-uppsats i kulturvetenskap, 10 poäng  
Institutionen för Omvårdnad, hälsa och kultur/Högskolan Väst  
Vårterminen 2007**

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	3
<b>Ämnesval</b>	3
<b>Syfte och frågeställningar</b>	3
<b>Tidigare forskning</b>	4
<b>Teori och begrepp:</b>	
Mångfald – Vad är det?	6
Managing Diversity	6
Fördelar och nackdelar med mångfald	7
Etnicitet	8
Kön	9
<b>Material och metod:</b>	
Val av metod och material	11
Tillvägagångssätt	11
Informanter	12
Avgränsningar	13
<b>Bakgrund:</b>	
Polisen som organisation	14
<b>Polis och mångfald:</b>	
Hur kan man tolka mångfald?	15
Mångfald som framgångsfaktor inom polisorganisationen	15
Prat kring mångfald, finns det?	16
Alla lika olika	17
Mångfald som ekonomisk effektivitet	18
Mångfald som fara	18
Mångfaldspolicy, styrkor, svagheter, möjligheter och hotbilder	19
<b>Etnicitet</b>	
Diskussion kring etnicitet inom polisen	20
Etnicitet – Att bli integrerad	22
Jämställdhet eller diskriminering	22
<b>Kön</b>	
Kvinnor behövs	24
Polisman eller poliskvinna	24
Kön, en jämställdhetsfråga	25
I praktiken	25
<b>Avslutning</b>	
Avslutande diskussion	27
<b>Litteraturförteckning</b>	29

# Inledning

## *Ämnesval*

Sverige är idag ett land med många kulturer. Vi välkomnar därför fler sökande med invandrarbakgrund. Vår önskan är också att fler kvinnor söker till polisyrket.

Citatet är hämtat från polisens hemsida ([www.polisen.se](http://www.polisen.se)), det fångade min uppmärksamhet och var avgörande för vad min uppsats skulle handla om. Min kunskap om mångfald efter en treårig utbildning tyckte jag att jag kunde ha stor användning av, därför bestämde jag mig för att skriva om **mångfald inom polisyrket**. Detta är ett ämne som många kanske inte tänker på i första hand, men det är någonting som sker runt omkring oss och i vårt samhälle.

Egentligen går mitt intresse för polisen långt tillbaka i tiden då jag alltid har tyckt att det verkar vara ett spännande och fritt yrke, där fördelarna är att man får träffa olika individer varje dag. Att det är ett variationsrikt yrke är bara ett plus.

Meningen är att poliser ska likna det samhälle de lever i och samtidigt skyddar, det vill säga det mångkulturella Sverige. Trots detta är det ett fåtal poliser som har en utländsk bakgrund och det är också en majoritet av poliser som är män och minoriteten är kvinnor. Det är förbjudet att diskriminera och neka människor arbete på grund av deras etniska bakgrund, kön, handikapp eller sexuell läggning. Varför är det då så få poliser som har en utländsk bakgrund. Kan det vara så att de känner sig ovälkomna eller att de bär med sig en dålig bild av poliser från sina hemländer? Har det att göra med att de känner sig diskriminerade på grund av deras härkomst? Detta ska jag ta reda på i min uppsats.

Sverige är ett land bestående av många olika nationaliteter och människor. Det ska inte vara acceptabelt eller ens möjligt att undvika att anställa någon med en annan bakgrund eller annat kön. Att arbeta med mångfald inom arbetslivet handlar om att respektera och acceptera människor och deras olika egenskaper. Alla människor är unika på sitt sätt.

Detta är ett samhällsproblem som jag tänker brottas med och lära mig mer om.

## *Syfte och frågeställningar*

*Syftet med min uppsats är att undersöka uppfattningar om mångfald inom polisyrket.*

Frågeställningar som jag tänker ta upp är följande:

- Finns det mångfaldstänkande/strategier inom polisen och hur ser poliserna på mångfald i sitt yrke?
- Tycker informanterna att mångfald är något som har förändrats under åren eller har mångfald stått still?
- Hur tolkar man mångfald utifrån köns- och etnicitetsaspekten?

## Tidigare forskning

I detta avsnitt ska jag ta upp några områden där det tidigare skrivits om till exempel mångfald och begrepp som berör mångfald.

Ekonomhistoriken Paulina de los Reyes (2001) tar upp huvudsakliga frågor i sin bok *Mångfald och differentiering: Diskurs, olikhet, och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Hennes bok betonar etnicitet som en central betydelse i arbetslivet som gör att arbetslivet rangordnar de anställda. Hon skriver även en del om diskriminering och hur det påverkar individen. Hon tar även upp manligt och kvinnligt. Boken bygger inte bara på hennes kunskap utan hon använder sig av intervjuer som underlättar hennes analys i ämnet.

*Invandrare om diskriminering IV* av Anders Lange (1999) tar upp hur invandrare känner sig diskriminerade i Sverige inom arbetslivet. Boken handlar om en undersökning som han själv har erfarenhet av, och som han fått rapporter om bland diskriminerade invandrare i Sverige. Det Lange i sin bok vill förmedla är att många människor känner sig orättvist och negativt behandlade på grund av sitt ursprung.

Socialstyrelsens rapport (1999) om mångfald, integration och rasism handlar mycket om utanförskap och när man känner sig orättvist behandlad. Sverige är ett mångkulturellt land, det är ett faktum, därför måste vi verka för integration och det är bokens utgångspunkt.

Leili Falsafi är legitimerad psykolog och arbetar som organisationskonsult. Hon har skrivit boken *På tal om mångfald* (2004). Hon diskuterar mångfald i arbetslivet ur ett individualistiskt perspektiv. Huvudpoängen är att vi måste utsätta det välmenade men otydliga begreppet mångfald för en kritisk granskning. Hon diskuterar vidare i sin bok om att mångfald är nödvändigt i ett samhälle som förändras men att det måste bygga på individuella förutsättningar.

Thomas Hylland Eriksen har skrivit *Etnicitet och Nationalism* (2003) och där beskriver han vad etnicitet står för och redgör lite tydligare vad begreppet betyder. I denna bok visar han att etnicitet inte är någonting som permanent tillhör en viss grupp, utan att det snarare fungerar som en aspekt av omgivande sociala förhållanden. Han undersöker relationerna mellan etnicitet, klass, socialt kön och nationell tillhörighet.

Även inom polisorganisationen har man gjort en rapport om mångfald. Detta visar på att de i alla fall arbetar med det och låter mångfald få plats i deras arbete. Polismästaren Gunnmo Gunno (2004) har i sin lägesbeskrivning redovisat att det pågår en del mångfaldsarbete inom polisorganisationen. Detta är ingen forskning som Gunnmo har skrivit utan det är en rapport. I rapporten framgår det en del om hur man ska tänka när man arbetar med mångfald. Polismästaren har valt att främst beskriva hur man ska göra för att öka poliser med annan etnisk bakgrund. Det som också framgår i rapporten är hur mångfald kan komma till stånd om en organisation bara väljer rätt väg och sätt att agera på.

Statens offentliga utredningar har gjort ett antal utredningar om etnicitet. Denna utredning från 2000 av Marie Granlund m.fl. berör mångfald i arbetslivet. Utredningen fastslår bland annat att det är fortfarande den svenska medelålders mannen utan funktionshinder som är norm i arbetslivet. Det som också framgår i utredningen är att alla oavsett ursprung ska ha samma möjligheter i arbetslivet.

Ålund, Alexandra har skrivit boken *Multikultiungdom; Kön, etnicitet och identitet* (1997). I den redovisas kulturella identitetens sociala sammanhang. Identiteten speglar den sociala identifikationens villkor och förlopp, där skola, arbete, språk och vardagslivets interaktion fungerar som grundläggande för den sociala tillblivelsen. Det som Ålund konstaterar är att unga svenskar med invandrarbakgrund (även de som är födda och uppvuxna i Sverige) fortfarande kallas för invandrare. Ålund skriver även om det moderna och etniskt blandade samhället, om en nödvändighet av förankring och om den många gånger konfliktfyllda ”vägen hem”.

Schön Lars har skrivit *Den Kvinnliga polisen*, (1981) där han skriver om hur kvinnor kallas för kvinnliga poliser och att det inte finns något specifikt begrepp för en kvinnlig polis. Det som också lyfts fram är hur ordet polisman direkt konstaterar vad det är för kön.

## Teori och begrepp

I detta avsnitt ska jag redogöra för vilken teori och vilka begrepp inom teorin som jag kommer att använda mig av i uppsatsens analysdel. Först ska jag beskriva mångfald för att sedan gå vidare till etnicitet och kön som huvudbegrepp i denna uppsats.

### *Mångfald – Vad är det?*

Vi som lever i Sverige borde vara medvetna om att vi inte kan undvika begreppet mångfald. På senare tid har begreppet uppmärksammats av media vilket gör att vi tänker mer på det och pratar mer om ämnet och dess breda innebörd. Trots att begreppet är ganska nytt i dagens samhälle och många inte vet dess definition eftersom det inte finns någon entydig, så är man ändå medveten om att det finns överallt. I Sverige är vi vana att höra att alla är lika värda och att ingen ska falla utanför den ramen, det är det som skapar en slags trygghet i vår tillvaro. Mångfald innebär en blandning av olikheter som finns människor emellan. Det kan röra sig om klass, kön, ålder, etnisk bakgrund, religion eller sexuell läggning. När en organisation har uppnått en blandning av det ovannämnda, då fokuserar sig organisationen på mångfald, enligt Alm, (1999:21). En organisation behöver olikheter för att se problem ur olika perspektiv och med olika ögon, enligt förespråkare. Det är då det går framåt för organisationen (ibid.). de los Reyes menar att man i första hand ska tänka på de egenskaper som vi använder för att tala om vilka ”vi” är i kontrast till hur ”de andra” är (2001:146). Manlighet skapas i relation till kvinnlighet precis som svenskhet skapas i relation till invandrarskap (ibid.). Hon menar att varje kategori skapar sin egen motbild.

I arbetslivet innebär mångfald att alla skall bli behandlade lika på arbetsmarknaden oavsett kön, ålder, hudfärg, kulturell ursprung, funktionshinder eller sexuell läggning. Mångfald är att kännas vid och uppskatta de skillnader som gör varje människa unik (Falsafi, 2004:45). Vidare menar Falsafi (ibid.) att man inom en verksamhet måste ta tillvara på individens kompetens och olikheter så att verksamheten verkligen tjänar på det. Det ska alltså inte spela någon roll om man är kvinna eller man, invandrare eller svensk, homosexuell eller heterosexuell, kristen eller muslim, funktionshindrad eller inte. Alla ska vara lika välkomna till en arbetsplats.

Förenklat betyder mångfaldsbegreppet också variationsrikedom (ibid.) Det innebär att det ska finnas olikheter på en arbetsplats som ska samarbeta och utbyta kunskaper med varandra (ibid.).

### *Managing Diversity*

När man talar om att leda mångfald säger man i USA ”managing diversity”. Det innebär att man ska leda företaget mot en organisation där alla medarbetares resurser utnyttjas till fullo. Ibland tas bara ordet mångfald som översättning av ”managing diversity”, men mångfald är ett sätt att beskriva att det finns olikheter i en grupp, det vill säga diversity (Alm, 1999:29). Arbetet med mångfald involverar alla människor, både de som söker arbete och de som har ett arbete, och är mycket bredare än könsaspekten och invandraraspekten. Det kan vara olikheter i ålder, utbildning och personlighet också. Det handlar inte alltid om att behandla alla lika, utan att värdesätta olikheterna (Falsafi, 2004:76). En organisation utan strikta normer för vad som är rätt eller fel avseende ursprung, utseende eller personlighet är en miljö som arbetarna vill vistas i (ibid.). Anställda med rötter i andra länder har språklig och kulturell kompetens som är användbar i möten med andra människor, detta ska man ta vara på eftersom det är en form av nytta för alla inblandade (ibid.).

En organisation vinner på mångfald. Ett aktivt arbete kan leda till ökade marknadsandelar samt en förbättrad förmåga att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare, (Sverige 2000-institutet).

En blandning av olikheter anser vara en stor tillgång för företag och det leder till framtida framgångar. de los Reyes (2001:56) pratar om mångfald på ett sätt som även ger utrymme för att diskutera diskriminering och att man måste göra något åt det. de los Reyes nämner att mångfald är uppfattningar, föreställningar och sätt att tänka på det när mångfald står i fokus. Hon vill göra klart att mångfald bör ses som en social praxis, det vill säga som ett samspel mellan olika aktörer i tidsligt och i rumsligt avgränsade arenor (ibid.).

### ***Fördelar och nackdelar med mångfald***

När man hör eller läser ordet mångfald uppstår det positiva associationer, men det är inte alltid mångfald ses som någonting som är entydigt positivt. Fördelarna med mångfald är många och några av dem ska jag ta upp nu.

Daina Alm anser att en verksamhet måste ha olikheter och genom att se individernas olikheter skapar man en miljö där alla känner att deras fulla potential utnyttjas (1999:81). Man måste alltså utnyttja de kompetenser som man har internt i organisationen och man ska dessutom tillföra kvalifikationer som bidrar till att de tidigare kompetenserna tänker ännu bättre. Genom att blanda en grupp med olika perspektiv kan man se problemet ur olika synvinklar och därigenom komma med en bättre lösning (ibid.).

I dagens samhälle ställer man andra krav på individen, det är inte bara individens fysiska förmåga man tar hänsyn till längre, utan nu spelar andra aspekter roll. Detta innebär att personlighet blir viktigare, man tittar inte längre enbart på yrkeskvalifikationer. Nu ska man vara flexibel, ha social kompetens och kunna samarbeta med andra. Inom polisyrket är detta ett måste i och med att man hela tiden arbetar i team. Och då är det en fördel med variation, olika personligheter för med sig det bästa resultatet. Vår omvärld förändras ständigt och för att vi ska kunna förstå den och kunna påverka den och komma med nya alternativ anses det vara viktigt med en mångfald av människor som tolkar informationen och kan se olika lösningar (ibid.). Det gäller att organisationen är öppen för vad som händer och att man lyssnar till olika röster (ibid.). Falsafi (2004:95) påpekar att om det finns en kultur och öppenhet i en organisation som gör att även de som faller utanför normen får plats och kan man skapa en diskussion kring.

Men blir det inte många konflikter när man har mångfald? Konflikter kan uppstå, men om man hanterar konflikterna rättvist det vill säga tar hänsyn till alla individers kompetenser, då överväger fördelarna med mångfald ändå, anser Falsafi (2004:41). Olikheter kan man egentligen se som kulturella grundprinciper genom vilka man kommunicerar, även olika bakgrund ger olika värderingar (ibid.). Människor av olika kön, ålder och kulturbakgrund ser definitivt världen på olika sätt. Därför kan mångfald naturligtvis skapa konflikter. Det blir svårare att kommunicera då det inte går att veta exakt hur motparten tänker. Det gäller att försöka förstå den andra och skapa en dialog (Alm, 1999:34). Problemet kan ibland vara att man aldrig kan förutsäga hur en individ ska uppträda eller reagera, detta leder till osäkerhet i organisationen. Nackdelen blir då att man söker sig till dem man känner till och har något gemensamt med, det ger en trygghet i vad som kommer att hända och hur dessa personer reagerar (ibid:35). Som jag har nämnt ovan kan det uppstå kaos, men som författaren Peter Senge säger (ibid34.).

In great teams conflict becomes productive. The free flow of conflicting ideas and feelings is critical for creative thinking for discovering new solutions no one individual would have come to on his own.

Vare sig vi vill eller inte är vi tvungna att samarbeta med andra, på arbetet måste vi hela tiden hitta kompromisser. Organisationen påverkar individen och individen försöker påverka det som brukar kallas för systemet, strukturen eller kulturen (Falsafi, 2004:17).

Arbetet med mångfald kräver en kontinuerlig reflektion över likhet och olikhet, hur de uppfattas, hur de tolereras och hur de förstärks eller undergrävs i en organisation. Att eftersträva mångfald är populärt idag och framför allt viktigt (ibid.).

de los Reyes (2001:100) definierar en helt annan typ av problem med mångfald, nämligen diskriminering. Att diskriminera någon på grund av utseende, kön, ålder, namn eller etnisk härkomst drabbar individer som kommer i relation med verkande grupper i samhället. Ett exempel är arbetsgivare. Att diskriminera är att särbehandla. de los Reyes talar mycket om hur invandrare är diskriminerade på arbetsmarkanden, men pratar också om män och kvinnor och diskrimineringen som förekommer där. Hon menar att invandrare är diskriminerade på grund av sin etniska härkomst och att invandrare är de som förväntas sitta i "väntrummet". Med diskriminering i förhållande till kön syftar de los Reyes på att kulturen skiljer kvinnor som grupp från män som grupp. Kulturen blir därmed ett instrument som skapar gemenskap genom att sätta gränser mot "den andra" (ibid.).

### ***Etnicitet***

Termen etnicitet har sitt ursprung i det grekiska ordet *ethnos* vilket betyder folk. Det är folkgrupper som gör anspråk på att ha gemensamma kännetecken, de finns där för att markera skillnader. Det är det som jag kommer att utgå ifrån när jag talar om etnicitet i min uppsats. de los Reyes (2001:121) skriver i sin bok att etnicitet betyder kollektiva egenskaper som är det gemensamma för en viss folkgrupp. Alltså etnicitet avser gruppidentiteter av oss själva och andra, det vill säga en grupp tillhörighet, vem som tillhör gruppen och vem som inte gör det (ibid.). I den traditionella användningen av begreppet etnicitet är aspekter såsom tillhörighet, identitet och gemensam kultur, historia och traditioner starka markeringar för de egenskaper som gör en grupp unik. Det är också dessa egenskaper som skapar sammanhållning i en relation till andra grupper. Egenskaperna representerar idealbilden med vilken man vill bli bemött och identifierad av andra (ibid:122). Av den anledningen brukar det framhållas att etniska identiteter är kontrastiva, det vill säga de får mening och innehåll först i relation till andra grupper (ibid.).

Socialantropologen Thomas Hylland Eriksen (2003:12) påpekar i sina studier att etnicitet är en aspekt av en relation, det är inte egenskaper hos grupper utan det handlar om när, var och hur man är verksam i förhållande till vad eller i vilka situationer. Det vill säga att etnicitet är något som görs hela tiden. Alla människor har en etnicitet och alla härstammar vi någonstans från. Men vi uppfattas olika av olika individer. I analysen kommer jag att koncentrera mig på just detta, att vi behandlas olika av olika människor. Vi tillskriver oss själva och tillskriver andra en tillhörighet beroende på var och i vilka situationer man möts i. Etnicitet är därmed ett begrepp som syftar på förekomsten av etniska fenomen som identitet, kategorier, grupper, kollektiv och relationer (ibid:13.). Till sitt innehåll syftar etnicitet på ett folks kollektiva uppfattning som sig självt som folk. Eriksen påpekar att människor överlag ändrar uppfattning hela tiden om andra och sig själva. Etnicitet inbegriper både aspekter av vinst och förlust i interaktionen och meningsaspekter i skapandet av en identitet (2003:20).

Etnicitet är därmed socialt och historiskt skapat, det vill säga resultatet av en process (Khalid, 1997:43). Etnicitetens betydelse överdrivs ofta för att förtydliga skiljelinjer mellan dem som är med i och dem som står utanför gruppen. Oftast har en människa en önskan att



bli behandlad som en individ, men ibland kan ens namn, utseende eller kulturella bakgrund vara ett hinder för detta (ibid.).

Etnicitet kan vara mer eller mindre relevant i sociala relationer. Kön, religion, klass, och så vidare kan spela större roll i samspelet över en etnisk gräns. Och därför bör etnicitet betraktas som en variabel bland andra i det sociala samspelet (ibid.).

Genom användningen av ett antal etniska markörer, som till exempel språk, kultur och religion framhävs tydliga skiljelinjer mellan olika gruppers kunskaper, kompetens och lämplighet för olika arbetsuppgifter (de los Reyes, 2001:125).

### **Kön**

Historikern Yvonne Hirdman menar att vårt samhälle är uppdelat mellan män och kvinnor. Hon betonar noga att maktaspekten är inbyggd i genussystemet, med det menar hon att mekanismerna bevarar och reproducerar en könsordning där kvinnorna hela tiden hamnar i underordnande positioner. Hirdman pratar om isärhållning där män och kvinnor inte får blandas och hon pratar också om hierarkin där mannen utgör normen (2002:102).

Arrhenius skriver i sin bok *En riktig kvinna* (1999:22) att från det ögonblicket vi föds väntar våra könsroller på oss. Etablerade könsföreställningar styr sedan våra ageranden. Flickor ska vara försiktigare och leka med dockor medan pojkar ska vara stökiga och leka med bilar. Vad är det då som skiljer män och kvinnor åt enligt våra föreställningar? Män har muskler, deras färg är blå och de gråter inte, kvinnor däremot är känsliga, vi gråter och vår färg är rosa. Manligt och kvinnligt sitter i huvudet på oss (ibid.). Idag är vi mycket upptagna av hur kvinnor och män skiljer sig åt, och det frodas idéer om att detta är typiskt manligt och detta är typiskt kvinnligt, så tänker kvinnor och så tänker män (ibid: 12).

På 1800-talet förstärktes uppfattningarna om skillnader mellan män och kvinnor. Kvinnan förknippades med hem och män förknippades med yttre arbete. Mary Wollstoncraft menade att kvinnan var utfrysad från samhället på grund av sin biologi och kvinnan ansågs vara mindre intelligenta än män (Månson, 2004:143). Men mot slutet av 1800-talet växte liberala tankar om jämlikhet mellan könen fram och kvinnornas rättigheter förstärktes efter hand som man kämpade för det.

Ekonomhistorikern Paulina de los Reyes (2001:24) hävdar att genus har blivit ett väletablerat begrepp för att analysera relationer mellan män och kvinnor i Sverige. Hon menar att orsaken till detta är att det ger en möjlighet att undersöka sociala, kulturella och historiska dimensioner av könet utan att direkt associera till biologiska eller fysiologiska egenskaper (ibid.). Trots betydande rumsliga och tidsmässiga variationer har arbetsdelningen mellan kvinnor och män betraktats som en universell företeelse både historiskt, kulturellt och geografiskt (ibid.). de los Reyes menar att föreställningar om manligt och kvinnligt varierar i olika perioder och att det kan ses som ett empiriskt bevis på att genusrelationerna är socialt konstruerade, föränderliga och på långt sikt även möjliga att påverka.

de los Reyes nämner Hirdman i sin bok där hon menar att genuskontrakt på senare år har blivit allt mer användbart (2001:31). Genuskontrakt avser normer, föreställningar och handlingar som definierar vad som är kvinnligt och manligt i specifika situationer (ibid.). Dessa handlingar menar de los Reyes påverkas av individuella erfarenheter, egenskaper och förväntningar.

Förståelsen för kvinnor och kvinnlighet i termer av kultur fokuserar ofta på kvinnliga erfarenheter, koder och handlingar som å ena sidan ger grund för en gemensam kvinnlig identitet å andra sidan skiljer kvinnor som grupp från män som grupp (ibid.). Kulturen blir därmed ett instrument som skapar gemenskap genom att sätta gränser mot "den andra". Omedvetenheten om de värderingar som styr förhållningssättet gentemot omvärlden gör att regler, normer och förväntningar uppfattas som naturliga även om det innebär särbehandling eller till och med diskriminering, säger de los Reyes (2001:35).

I denna uppsats analyseras mångfald utifrån de uppfattningar och tolkningar som poliserna har. Teorin om mångfald har även hjälpt mig att analysera informanternas tankar och förståelse kring mångfaldsbegreppet. Jag har bildat mig en djupare förståelse om begreppet mångfald och hanteringen av den. I analysen kommer jag även att använda begreppet mångfald så som jag har förstått det utifrån ovan beskrivna definitioner. Den bild jag har lyckats skapa mig av mångfald är lika rättigheter och möjligheter för alla individer. Som jag har förstått det är mångfald någonting som polisen eftersträvar idag och någonting som polisen vill ha i sin organisation. Det är aktuellt med mångfald, framför allt med etnicitet och kön i deras organisation.

Utifrån den litteratur som jag har tagit del av anser jag att etnicitet bör förstås som att det är föreställningar som formar relationerna mellan människor i arbetslivet och i samhället. Det som jag också har tagit fasta på är hur etnicitetens betydelse i arbetslivet har skapat en rangordning bland de anställda. Etnicitet är nära förknippat med den försämrade ställningen som utlandsfödda har på arbetsmarkanden. Det som framkommer i uppsatsens analys är framförallt skillnaderna mellan invandrare och svenskar och om informanterna upplever att de blir särbehandlade. Så som jag har förstått etnicitetsbegreppet är att en persons etniska bakgrund inte ska spela någon roll i arbetslivet utan att man först och främst ska titta på den kompetens som individen har, detta är någonting som belyses i analysen. En annan förståelse av etnicitet är att etnicitet är någonting som en individ försöker förstärka först när hon/han har kommit i kontakt med en person som har en annan etnicitet.

Det är viktigt att påpeka att relationen mellan män och kvinnor är viktigt. Det finns poliser av båda könen, och min uppgift är att med hjälp av kön teorierna förklara män och kvinnors handlande i olika situationer och på vilken nivå kan man se denna skillnad mellan könen. Jag har en uppfattning om att kön är någonting som är möjligt att påverka, jag anser att problemet ligger i att samhället är för koncentrerat om vad som är manligt och kvinnligt. I analysdelen framkommer kön som är någonting som har utvecklats med åren som gått, det som jag har tagit fast på är polisernas egna uppfattningar kring kön och om de själva ser skillnaderna. Teorin om kön har hjälpt mig i analysen att förstå närmare hur kvinnor och män tolkar kön i praktiken.

## Material och Metod

I detta kapitel kommer jag att redogöra för uppsatsens metodval. Den valda metoden kommer jag att redovisa och motivera. Här följer en beskrivning av hur data har samlats in. Kapitlet kommer att avslutas med att problem och möjligheter med den valda metoden diskuteras.

### *Val av metod och material*

I denna uppsats undersöker jag polisens organisation och hur man ser på mångfald inom polisen och om det överhuvudtaget finns någon. Alltså är det någonting dagsaktuellt som studeras närmare i uppsatsen. Jag anser att fallstudie är en lämplig metod för att undersöka individens uppfattning kring en viss sak. Metoden kan vara lämplig för min undersökning eftersom jag undersöker förståelse för en viss företeelse och en fallstudie erbjuder detta. I min uppsats tänker jag fokusera på kvalitativ fallstudie. Målet med kvalitativ forskning är förståelse och beskrivning. Datainsamlingen sker ofta genom forskaren själv med hjälp av intervjuer och annan materialinsamling, resultaten är allsidiga och utvecklingsbara (Kaijser & Öhlander, 1999:28). I en kvalitativ fallstudie väljer man ett problem som är välmotiverat och gör en undersökning (ibid.). Undersökning ska fokusera på förståelse och tolkning. Fallstudien baseras på flera olika källor, där datainsamlingen och analys vägleds av teoretiska antaganden (ibid.). Genom analytisk generalisering försöker man koppla resultatet från studie till teori. En fallstudie använder jag i denna uppsats eftersom jag har behov av en djupare förståelse kring ett ämne. Det som krävs av mig vid en fallstudie är att jag är en bra lyssnare och att jag ställer bra frågor och tolkar dem. Det är viktigt att inte fastna i egna ideologier och föreställningar (ibid.). Fördelen med en fallstudie är att den ger en helhetssyn på olika fenomen och ett större djup på undersökningen (ibid.).

Med intervjuer kan man tolka olika företeelser och man kan få olika kunskaper, men jag har valt att använda mig av kvalitativa intervjuer då jag ska analysera intervjuerna utifrån förståelse av informanternas erfarenheter. Jag valde att använda den metoden eftersom jag anser att jag får fram bäst resultat på så vis. Med hjälp av intervjuer kan verkligheten beskrivas och gestaltas genom att människor berättar om sig själva och sina tankar, erfarenheter och upplevelser (ibid.). En intervju är ett samtal kring något tema, men ett särskilt slags samtal. Avsikten med mina intervjuer är att jag söker en persons kunskaper, synpunkter, tankar och upplevelser av något, i detta fall mångfald. Den kunskap som jag har fått genom att intervjua är att jag har lärt mig hur det går till att samla in relevanta fakta och dra kunskap av den. Jag lärde mig att kommunicera och att lyssna på informanterna. Intervjuer i denna uppsats bidrar alltså till en ökad förståelse kring mångfald.

Av den orsaken att jag har läst programmet Mångfald, människa och arbetsliv och är väldigt påläst inom ämnet mångfald i vårt samhälle var det naturligt för mig att studera en organisation och mångfalden inom den. Denna organisation är Polisen i Göteborg. Några enkla förklaringar till val av organisation är den geografiska närheten vilken möjliggör fallstudien. Andra förklaringar är att polisen är en organisation som utgör en stor del av vårt samhälle och påverkar oss alla och skyddar oss alla. Polisorganisationen har klart uttalade ambitioner att arbeta med mångfald och det är en av anledningarna som jag valt att skriva detta om, den andra anledningen är att jag personligen är intresserad av ämnet.

### *Tillvägagångssätt*

Arbetet påbörjades med att jag skaffade mig kunskaper i teorier, det vill säga att jag blev påläst inom ämnet. Detta var nödvändigt eftersom det utgör en grund att stå på i arbetet och det ger naturligtvis ett underlag för undersökningsfrågor. Därefter formulerade jag syftet och problemställningar för att sedan börja med mina intervjuer och ta reda på det jag vill ha svar på.

Inledningsvis skaffades information om själva organisationen via webben, det vill säga polisens hemsida, där det står kortfattat om vad de gör och vad de bidrar med. Via webben fick jag tag på en person som jag ringde som hänvisade vidare mig till andra personer. Utgångspunkten vid informationssamlingen var att samla in mer information om poliser och mångfaldproblematiken och deras syn på saken. Efter många samtal och hänvisningar kom jag rätt och intervjuer bokades. Den person jag fick tag på bokade in fyra intervjuer, två män och två kvinnor, som alla var patrullerande poliser. Detta var mitt krav eftersom jag ville ha både män och kvinnor i mina intervjuer. Dessa var svåra att få tag på då de ofta är ute i sina bilar, intervjuerna fick göras en tidig måndag morgon då det inte är så mycket för dem att göra. Eftersom jag inte nöjde mig med fyra intervjuer då jag tyckte att det inte skulle räcka för att göra en utförlig analys, började jag ringa runt om i Göteborg till olika polisstationer, denna gång för att få tag på poliser med utländsk bakgrund. Det var inte det lättaste, anledningen till det är att poliser med utländsk bakgrund är för få. Min tanke var att fokusera på en polisstation och skriva om mångfalden där, men just på den stationen hade de inte en enda polis som hade en annan bakgrund än svensk. Då ringde jag till Kortedala och fick tag på en där, de övriga poliser som hade utländsk bakgrund fick jag tag på genom personliga kontakter. Därför kommer det i denna uppsats läggas fokus på mångfald inom polisen i sin allmänhet, avgränsningen ligger i Göteborg.

### ***Informanter***

Varje person som kontaktades och tillfrågades om att delta i en intervju erbjöds en kort bakgrundsbeskrivning om vem jag är, vad jag ville och vad min uppsats skulle handla om. Responsen har till stor del varit positiv. Intervjupersonerna efterfrågade inte mer bakgrundsinformation i uppföljningssamtalen, utan koncentrationen låg på att hitta en tid för en intervju.

De fem intervjuerna genomfördes på respektive polisstation. De fyra första på 3: e Långgatan och den femte på Kortedala polisstation. De andra tre informanterna som jag fick tag på via personliga kontakter genomfördes hemma hos respektive informant och de valde att vara anonyma av olika anledningar. Vid varje intervjutillfälle frågade jag om de ville vara anonyma och om det gick bra att spela in intervjuerna för att det skulle underlätta mitt efterarbete. Intervjupersonerna i min uppsats heter Max, Carina, Karin, Patrick och Mira. De som valde att vara anonyma har jag bestämt ska kallas för Ali, Alexander och Robert. Totalt åtta informanter hade jag.

För att få väsentlig information var det nödvändigt att få höra personer som är aktivt involverade i yrket och som berättar själva om sin syn på mångfald, deras uppfattningar om verkligheten och få höra deras egna åsikter och kommentarer. Avsikten med min intervjumetod var att jag sökte en persons kunskaper, synpunkter, tankar och upplevelser av något.

Frågorna användes som mall i intervjuerna. Det innebär att de inte nödvändigtvis användes i den ordning som de stod utan mer som en checklista för mig att kontrollera att intervjupersonen har gett information kring ämnet. Checklistan utgjorde också en kontrollmall för mig som intervjuare så att jag inte har missat något. Jag valde att inte skicka frågorna i förväg för att inte påverka intervjupersonerna (ibid.).

Jag genomförde sammanlagt åtta intervjuer och respektive intervju tog cirka 40 minuter. Alla intervjuer är transkriberade och används som grund för min analys i uppsatsen.

När jag skriver invandrare i denna uppsats syftar jag på den personen som är född i utlandet eller har en eller båda föräldrar som är födda i utlandet.

### ***Avgränsning***

Min studie ska inte ses som en heltäckande analys av alla poliser i Sverige. Jag ämnar bara studera Göteborgspolisens syn på mångfald. Jag är även fullt medveten om att mångfaldsbegreppet har olika innebörder och att det är bara ett samlingsnamn för kön, ålder etnicitet och så vidare. Jag har dock valt att i min studie koppla mångfald till begreppen kön och etnicitet. Anledningen till att jag har valt att avgränsa mig till kön och etnicitet är att jag finner ämnet intressant i dagens samhälle samt den bild som media målat upp av poliser.

## Bakgrund

### *Polisen som organisation*

Sveriges poliser arbetar för medborgarnas bästa, det är ett hedersamt och ansvarsfullt uppdrag med andra ord. Samtidigt är det ett yrke med stora omväxlingar i situationer och innehåll, dessutom är det ett arbete som kan bereda innehavaren oväntade utmaningar och svårigheter. Spänning och dramatik växlar i vardagen. Om vi inte hade haft denna organisation hade vi inte känt lika stor säkerhet som vi gör.

Det grekiska ordet *politi* syftar på styrelse och förvaltning och latinets *politia* betyder statsförvaltning. I Sverige förekom ordet *politi* första gången 1540. Från och med 1700-talets början kom det att användas allt flitigare och stod då för statens hela omsorg och säkerhet, välstånd och bildning vilket även omfattade rikets allmänna hushållning (Flyghed, 2000:46). På den tiden omfattades den polisiära verksamheten av en mängd olika sysslor som dagens polis inte tar på sig. Syftet med yrket som polis är att förebygga brott (ibid.). Den moderna polisen skiljer sig från äldre organisationer på så sätt att de finns till för att bibehålla statens ordning, och de patrullerande poliserna i uniform ska avskräcka och förebygga att brott uppkommer (ibid.). Staten tog ansvaret för polisen 1965. Polisen var kommunens ansvar före år 1965 ([www.polisen.se](http://www.polisen.se)). Man ville skapa en effektiv och homogen organisation, därför tog staten över 1965 för hela polisen. Länen delades in i polisdistrikt, rikspolisstyrelsen blev en statlig förvaltningsmyndighet (ibid.). Den första juni 1998 bestämde man att det skulle finnas en polismyndighet per län. Idag har Sverige 21 polismyndigheter, vilket motsvarar en i varje län (ibid.). Det är polisstyrelserna som själva avgör hur en polismyndighet ska vara organiserad, och just därför kan strukturen variera lite från myndighet till myndighet. Den största statliga verksamheten är polisen som har cirka 23 900 anställda och av dessa är cirka 17 100 poliser och övriga är civilanställda inom myndigheten (ibid.). I Göteborg där kommuner är inräknade finns det 988 poliser och 136 civilanställda (ibid.). Polisens organisation styrs av lagar och förordningar.

Polisen har tydligt definierade mål och dess mål är att försäkra den enskilda medborgares rättstrygghet och rättsäkerhet. De ska även se till att brott inte begås och om det görs ska de upptäcka det och lösa det. Målet är att minska brottsligheten och öka människors trygghet. Polisens organisation ska framför allt utgå från allmänhetens intresse (ibid.).

Polisens verksamhet kan beskrivas i fem olika punkter: (Flyghed, 2000:68).

- Förebygga brott och andra störningar.
- Övervaka den allmänna ordningen och säkerheten.
- Lämna allmänheten skydd och upplysningar.
- Fullgöra den verksamhet som ankommer polisen enligt särskilda bestämmelser.
- Bedriva spaning och utredning i fråga som hör under allmänt åtal.

## Polis och mångfald

Polisen ska spegla mångfalden i vårt samhälle och vara en öppen arbetsplats för alla, oavsett etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller kön. Polisen skall aktivt delta i arbetet med att förbättra förutsättningarna för integrationen och jämställdhet. Detta är avgörande för att hela befolkningen skall ha förtroende för polisen. Mångfalden skall genomsyra organisationen.

Det ovannämnda är hämtat ur Budgetpropositionen 2005 från polisens intranät, utifrån det arbetar polisorganisationen med mångfald idag. Inom polisen arbetar man med en rekrytering som ska gynna alla människor för att det skall likna det samhälle man lever i.

### *Hur kan man tolka mångfald?*

Enligt de los Reyes används ordet mångfald allt oftare i olika debatter (2001:9). Det pratas och skrivs om mångfald ständigt. Synen på mångfald är olika beroende på vem som talar om mångfald och var och i vilket sammanhang man pratar om begreppet. Mångfald är i korthet det som gör oss unika, till exempel vår födelseort, utbildning, ålder, kön, sexuella läggning, etnicitet, värderingar, kompetens etc. (de los Reyes, 2001:175). Om jag skulle utgå ifrån mina informanter skulle listan ta slut vid etnicitet, kön och religion. Man kan alltså tolka mångfald på olika sätt. Varje del av mångfaldsbegreppet, kön, ålder, etnicitet och funktionshinder har sin egen diskurs och mångfald blir därmed ett samlingsbegrepp. Därför menar de los Reyes att forskning är mycket viktig för att förhindra att diskurs och verklighet kommer för långt ifrån varandra (ibid:185). Det mina informanter saknade var en kunskap om vad samlingsbegreppet mångfald innehöll. Detta kan mycket väl bero på att informationen inom polisorganisationen inte fungerar fullt ut, det vill säga att informationen stannar någonstans på vägen och når inte de patrullerande poliserna.

### *Mångfald som framgångsfaktor inom polisorganisationen*

Enligt polisens hemsida ([www.polisen.se](http://www.polisen.se)) så har mångfaldsbegreppet varit något som berört poliskåren på senare tid. Polisorganisationen strävar efter att nå en hög grad av mångfald på sin arbetsplats. Detta gör man framförallt för att spegla samhället man lever i. Att spegla samhället man lever i innebär att de polisanställda bör genom bakgrund och erfarenhet representera flertalet grupper i samhället, menar polismästaren Gunnmo, (2004:8). Därför har polisorganisationen valt att koncentrera sig på mångfald, köns och etnicitetsaspekten har polisen valt som huvudprioriteringar. Enligt Patrick, som är patrullerande polis, framgår det att en blandning av män, kvinnor, infödda svenskar samt invandrande svenskar är något som efterfrågas inom polisycket.

Vem vill då inte ha mångfald? Mångfald formuleras ofta som vision om det möjliga, mer än som en kritisk granskning av det faktiska (de los Reyes, 2001:190). Budskapet är tydligt "Ett samhälle eller en arbetsplats som präglas av mångfald, där är alla vinnare" (ibid). Mångfald signalerar nytänkande och förnyelse, menar de los Reyes (ibid.190.). Intressant är att mångfaldsbegreppet inte har någon given betydelse, därför är det viktigt att de oklarheter som finns framgår tydligt i begreppets utformning som vision. Motiven för mångfaldsarbetet måste klargöras, menar Gunnmo, vidare menar han att i umgänget med olika människor i det vardagliga polisarbetet så påminns man om vikten av att polisen är förankrad i det samhälle den verkar i (2004:7). Både polismästaren Gunnmo och ekonomhistorikern de los Reyes resonemang tyder på att mångfald är något som berikar en arbetsplats. Gunnmo påstår i sin rapport att mångfaldsarbete

inom en organisation handlar om att skapa arbetsmiljöer där alla medarbetares olikheter värderas och används för att nå organisationens målsättningar, (Gunnmo, 2004:10)

Mångfald innebär en blandning av olikheter som finns människor emellan, menar de los Reyes, (2001:170). Det jag vill förtydliga med detta är att mångfald inte bara handlar om kön och etnicitet utan att det är många andra olika faktorer som vävs in i begreppet mångfald (ibid.). Alla informanter som jag intervjuat definierar mångfald som köns och etnicitetsrelaterat. Informanterna utelämnar alltså de andra aspekterna som också är viktiga i mångfaldsbegreppet, till exempel ålder, sexuell läggning, funktionshinder etc. Detta kan framförallt bero på att polisorganisationen har valt att skriva och uttala sig om just dessa två begrepp eller frågor, vilket bidrar till att poliserna tolkar mångfald som etnicitet och kön. Det är något som polismyndigheten jobbar med idag. Problemet är att mångfaldstalet är något som har stannat kvar på den högre nivån inom polisorganisationen. Med andra ord har talet om mångfald inte lyckats nå de patrullerande poliserna helt ut. Informanterna talar bara om kön och etnicitet när de ska diskutera mångfald. En svårighet uppstår här och man måste föra diskussionen ner till den andra nivån inom organisationen.

Flertalet av poliserna som jag intervjuade ansåg att mångfald är ett populärt begrepp. Mira vill betona etnisk och religiös mångfald som viktig i detta sammanhang. Hon menar att etnicitet och religion går hand i hand med varandra, varje etnicitet har sin religion, enligt henne. Vidare menar Mira att om vi har en mångfald så ser vi automatiskt på möten med olika människor i olika situationer på olika sätt, vilket är något viktigt att lyfta fram. Hur vi ser på oss själva och andra människor är viktigt för vår identitet. En koppling till Miras resonemang om just mångfald och etnicitet är Thomas Hylland Eriksens förklaring av etnicitet. Han menar bland annat att etnicitet handlar om hur vi ser på oss själva och hur vi ser på andra (2003:13).

Samtliga intervjuade gav klart uttryck för att mångfald är både nödvändigt och en nyckel till positiva resultat för myndigheten. Huvudargumenten som framfördes var dels att poliskårens sammansättning bör spegla samhället, eftersom detta ökar möjligheterna att fånga upp nödvändig information från olika grupper, och dels att en poliskår som speglar samhället kan bidra till att minska klyftan mellan polisen och allmänheten. Ett annat argument var att polisens sammansättning bör spegla befolkningen eftersom det därmed blir lättare för allmänheten att "känna igen sig" i förhållande till polisen. Detta ökar polisens legitimitet, menar Max.

"Inom politiken kan vi urskilja en samhällsekonomiskt inspirerad retorik som lyfter fram aspekter som den demografiska utvecklingen och nödvändigheten att ta tillvara på samhällets resurser för att öka tillväxten och bevara välfärden" (de los Reyes, 2001:178). Utgångspunkten till detta är att etniska olikheter anses vara berikande och att människor med olika etniska bakgrund tillför samhället och arbetslivet nya och värdefulla erfarenheter och kunskaper. En positiv syn på en sådan resurs kan ses i polisorganisationen, där mina informanter menar att poliser med utländsk bakgrund är något som eftersträvas och prioriteras högt. Carina lägger till att poliser med annan etnicitet än svensk har berikat det svenska samhället på så vis att de tillför fler språk och har mer kompetens när det gäller förståelse av andra kulturer. Detta anser alla mina informanter är en stor resurs som man inom poliskåren tar vara på och vill se mera av. Detta innebär alltså att mångfald är något som polisorganisationen gärna ser som berikande.

### ***Prat kring mångfald, finns det?***

Mångfald är ett populärt men svävande begrepp, mina informanter kunde inte utveckla begreppet djupare, vilket är förståeligt i och med att begreppet har blivit så omtalat och hela tiden ges nya definitioner. Karin menar att mångfaldsbegreppet är svårt att formulera, hon tror att hon har



missuppfattat begreppet men säger ändå att mångfald är ett integrerat samhälle. För henne är ett integrerat samhälle en blandning av olika kulturer och människor som härstammar från olika platser i världen. Karin kunde alltså inte riktigt förklara begreppet, detta bottnar i att definitionerna av begreppet är många. Det ter sig intressant att begreppet fick så lite definitioner av mina informanter i och med att det diskuteras och skrivs överallt om just mångfald och dess innebörd. Det kan också röra sig om ointresse som Ali senare påpekade. Han menar på att mångfald inte är ett omtalat ämne inom kåren. Anledningen till att så få poliser inte kan utveckla mångfaldsbegreppet beror på att utbildningsinsatserna är låga i detta område (Gunnmo, 2004:13). Det han vidare påpekar är att arbetet med att öka mångfaldskunskapen inom polisorganisationen skall utgå ifrån att mångfald borde vara ett perspektiv på organisationen. Detta innebär att mångfald borde vara något som har en mycket djupare betydelse i organisationen än den redan har. För att genomföra en verklig förändring och anpassning till ett nytt perspektiv krävs en resultatnriktad process (ibid.). Mina informanter förtydligar Gunnmos argument och menar på att en djupare utbildning om mångfald är något som borde prioriteras i och med att samhället till stor del utgörs av olika människor. Än en gång är problemet att talet om mångfald oftast finns bland de ledande positionerna i organisationen. En annan problematik är att vi i grunden är olika som personer och att det är någonting som förstärks i detta resonemang.

### ***Alla lika olika***

En av de utredningar som SOU har gjort är den som rör mångfald i arbetslivet. Utredningen fastslår bland annat att många gånger är fortfarande den svenska medelålders mannen utan funktionshinder norm i arbetslivet (SOU:13). Utredningen pekar på att alla oavsett ursprung skall ha samma möjligheter i arbetslivet, detta är en mycket viktig rättsfråga. Villkoren i arbetslivet bestämmer en stor del av varje människas livsvillkor i övrigt. Det finns idag hinder för mångfalden i Sverige, konstaterar författaren (Marie Granlund, m.fl) till utredningen. Personer med utländsk bakgrund står oftare utanför arbetslivet och är underrepresenterade i överordnade arbeten (ibid:39). I de los Reyes bok (2001:123) kan man hitta stöd för denna argumentation där hon menar att invandrare är diskriminerade på grund av sin etniska härkomst och att invandrare är de som förväntas sitta i "väntrummet" och inte vara på arbetsplatsen. Som en illustration av det ovannämnda, menar Alexander att han själv varit med om att vara en av dessa som sitter på arbetsförmedlingen och väntat på sin tur i hopp om ett arbete. Det han också vill betona är att "väntrummet" på en sådan plats oftast består av invandrare. Han vill gärna belysa detta problem och menar på att alla människor är unika på sitt sätt och att alla har en slags kompetens som mycket väl skulle kunna utnyttjas. Alexander menar att han såg sin väg ut från arbetslösheten när han sökte till polishögskolan. Men han vill inte att folk i hans omgivning ska tro att han fick jobbet bara för att han är invandrare. Han vill att människor istället skall se de kompetenser som rättfärdigar hans tjänst som polisman. Vidare menar han att mångfald i arbetslivet är en mycket viktig debatt, något som Karin gärna håller med om. Hon menar att det bara är positivt om man får in mer människor med en annan bakgrund till polisyrket eftersom hon anser det vara en nödvändighet inom kåren, det vill säga något som hon anser behövs i dagens samhälle.

de los Reyes menar på att diskriminering är mångfaldens mörkaste sida. Vidare betonar hon att det bakom mångfaldsretoriken finns erfarenheter av diskriminering, segregering och utanförskap (2001:70). Bland vissa av informanterna var det också den typen av erfarenheter man associerade till när vi talade om mångfald. För Alexander handlar mångfald uppenbarligen om en strävan att motverka diskriminering och bereda plats för alla människor inom en organisation, oavsett vilket etniskt ursprung man har. Det han också vill lyfta fram i detta resonemang är att alla människor är lika mycket värda oavsett vilken bakgrund de har. Hade man haft lite mer mångfald inom polisorganisationen skulle man nå ut till mer människor, säger mina informanter, vilket skulle

gynna både polisen och människor utanför polisorganisationen. Alexander, som själv har en annan etnisk bakgrund än svensk, menar på att mångfald för honom är bara någonting positivt, han kan inte se några negativa aspekter av mångfald. Han tycker att mångfald har gett honom en ny syn av möjligheter för alla individer där ingen ska särbehandlas. Ali delar hans åsikt och lägger till att han önskar att hans modersland vore på samma nivå när det gäller mångfaldsfrågan. Han tycker att det är väldigt bra att det svenska samhället betonat och utvecklat mångfaldsfrågan. Det är en bekräftelse på att man uppvisar vilja till förändringar och genom det åstadkommer förändringar. Detta visar på att mångfald är ett laddat ord för informanterna ovan, de ser mångfald som en möjlighet till ett positivt samhälle, det vill säga ett samhälle där människor från alla hörn i världen accepteras oavsett bakgrund. Detta bygger på olikhetstänkande, det som är intressant att påpeka här är att informanten Ali anser Sverige vara mer utvecklat än sitt eget land. Då är frågan om det handlar om nationalitetsföreställningar eller om det handlar om olikhetstänkande.

### ***Mångfald som ekonomisk effektivitet***

En blandning av olikheter anses vara ekonomiskt lönsamma och en väg till framgång. Anställda med rötter i andra länder som har språklig och kulturell kompetens som är användbar, är mycket välkomna i polisorganisationen och ses som en stor lönsamhet, menar Patrick. Organisationer som tillämpar en mångfaldsstrategi har visat sig vara mer kreativa, flexibla och dynamiska (ibid:179). Flera av mina informanter menar på att mångfald därför ses som en nödvändighet på just deras arbetsplats. Det positiva med det hela blir att polisen som organisation kommer att vinna på detta koncept, det vill säga de kommer vara omtyckta av andra grupper i samhället och fler kommer att söka sig till polisutbildningen. Gunnmo menar på att polisen måste satsa mer på de andra aspekterna i mångfalden än bara etnicitet och kön, han menar på att det inte räcker så långt (2004:14). Om polisen verkligen vill nå ut till alla så måste polisorganisationen börja koncentrera sig på ålder och funktionshinder också samt även betona den sexuella läggningen som en viktig del i deras arbete med mångfalden, menar Gunnmo. Först när man har nått ut till alla grupper i samhället har man nått lönsamhet i polisen. Att nå ut till alla människor i samhället, menar Gunnmo, skulle gynna polisorganisationen. Hur man skulle gå till väga för att göra det är en fråga som är svåröst, menar Gunnmo. Polisorganisationen vill ha, utöver personer med annan etnisk tillhörighet än svensk, även personer med annan sexuell läggning, de vill ha personal med personer i alla åldersgrupper också. Först när man har nått målet menar han har man nått stor ekonomisk effektivitet. En effektivitet i polisorganisationen är när man har nått ut till alla grupper i samhället och när man har lyckats att nå en stor mångfald inom organisationen.

Polisen Max anser att ju större blandning av individer desto lönsammare blir arbetet. Han utvecklar detta argumentet med att säga att polisen blir mer omtyckt organisation och ser allmänt bra utåt, och blir representativ för andra organisationer genom att tillämpa ovannämnda aspekt. Han tycker även att polisen vinner mycket på att tillämpa detta synsätt och tror att det kommer i sin tur bidra till att fler individer med olika bakgrunder söker sig till polisyrket. Robert utvecklar hans tankar genom att tillägga att polisorganisationen kommer att växa om de utnyttjar den kompetens som finns därute bland alla dessa individer ute i samhället. Genom att öka mångfalden på en arbetsplats kan man även hitta en möjlig lösning till att ta tillvara på de olikheter som finns inom en organisation (de los Reyes, 2001:181). Mina informanter var överens om att en spegling av samhället i sig var nödvändig. Länspolismästaren Gunnmo skriver i sin lägesbeskrivning att polisen med sitt sätt att vara och sitt handlande speglar det övriga samhället. Det handlar om legitimitet och förtroende som har en avgörande betydelse för polisens möjlighet att vara framgångsrik i sitt arbete liksom för enskilda medarbetares arbetsmiljö (2004:8).

### *Mångfald som en fara*

Faran med mångfald är att man kategoriserar människor och placerar dem i olika fack (de los Reyes, 2001:183). På grund av en människas etnicitet placerar man denna i ett fack istället för att titta lite mer på människans egenskaper. Hon menar vidare på att detta tänkande förstärks om man fortsätter att använda sig av mångfald på detta vis, det vill säga i form av kategoritänkande. Dessa uppfattningar skapar ett problem, om man inte löser upp dessa kategorier kommer rättvisa aldrig att komma till stånd. Vi måste prata om mångfald för rättvisans skull och man måste betrakta alla lika (ibid). Vi förändras hela tiden, det är en process och därför, menar de los Reyes, att det är orättvist att kategorisera människor (2001:185). Gunnmo anför ett liknande argument och menar på att det kan ligga en risk i att använda begrepp som sorterar människor i grupper som till exempel invandrare, homosexuella eller personer med funktionshinder (2004:9). Vidare påpekar han att varje sådan indelning i grupper lockar fram ett ”vi” och ”dom” tänkande som i sin tur blir kränkande och dessutom utgör en grund för diskriminering (ibid). En tolkning av detta innebär alltså att det finns en medvetenhet om detta inom polisorganisationen.

de los Reyes har beskrivit mångfald i form av ”vi” och ”dom”, även Gunnmo skriver i sin rapport om ”vi” och ”dom”. Det som framgår av mina informanter är att denna bild av mångfald visar sig vara vid liv än idag. Många informanter menade på att det ofta pratas om svenskar och invandrare, det vill säga i termer av ”oss” och ”dom”. Vad innebär detta då? Det är i alla fall inget positivt som går att tolka här. Poliserna menar själva att det är fel att dela in människor i olika grupper, trots det är det precis vad som sker. Det vill säga att det är de själva som håller förutsättningarna för kategorisering vid liv. Gunnmo menar på att en sund utgångspunkt för mångfaldsarbetet är principerna om alla människors lika värde (2004:9). Med detta menar han att alla människor ska behandlas lika oavsett etnicitet och kön. Det handlar om rättvisa och att behandla alla individer lika trots deras olikheter. Även om mina informanter tycker att alla människor ska behandlas lika är det någonting som framkommer att de gör. Ett stöd till detta kan man hitta i det som Alexander säger där han menar att det ibland faller sig naturligt att man kategoriserar människor och att det är svårt att alltid behandla alla lika.

### *Mångfald; styrkor, svagheter, möjligheter och hotbilder*

Intervjupersonerna menar att det är ett faktum att invandrare och kvinnor lätt accepteras inom organisationen. En annan styrka som nämndes var ledningens engagemang inom organisationen. Mira uppfattade dock en allvarlig svaghet i sammanhanget och det var att majoriteten av de anställda inom poliskåren tenderar att motsätta sig alla slags åtgärder på mångfaldsområdet. Denna intervjuperson menade också att utvecklingen går alldeles för fort i dagsläget. Det som först måste till är en attitydförändring. En bristande vana att tänka i termer av mångfald kan också utgöra ett hinder för utvecklandet av bra ledarskap i mångfaldsfrågan. Andra svagheter som togs upp var en generell avsaknad av intresse för mångfaldsfrågan, vilket visar sig genom att man inte talar om detta ämne inom personal leden.

I detta avsnitt har jag utifrån mitt material skrivit allmänt om mångfald och hur poliserna ser på det och vad de tycker. Som jag nämnde är mångfald ett samlingsbegrepp för etnicitet, kön, ålder, sexuell läggning, funktionshinder etc. I följande avsnitt ska jag fortsätta skriva om mångfald, men då ska jag koncentrera mig på **kön** och **eticitet**, eftersom de är mest aktuella inom polisen. Jag börjar med etnicitet för att sedan gå vidare till kön som är det sista inom mångfaldsområdet som jag behandlar i denna uppsats.

## Etnicitet

Inom polisorganisationen har man uträttat en handlingsplan för att främja etnisk mångfald. Handlingsplanen heter ”*Övergripande handlingsplan för etnisk mångfald och för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*”. Handlingsplanen gäller från och med 2004-01-01 och beskriver hur myndigheten ska arbeta för att nå de i planen inskrivna målen för mångfaldsarbetet. Den övergripande handlingsplanen ger en vägledning i form av vissa riktlinjer för polismyndigheternas mångfaldsarbete. Detta arbete skall bedrivas på olika nivåer inom varje polismyndighet. ([www.polisen.se](http://www.polisen.se)). Denna handlingsplan som polisen använder sig av kommer jag att använda som stöd för kommande diskussion kring polisernas syn på etnicitetsbegreppet.

### *Diskussion kring etnicitet inom polisen*

”I talet kring integration, mångkulturalism och mångfald har etnicitet kommit att lyftas fram som ett centralt begrepp. Det offentliga samtalet om etnicitet präglas, i likhet med kulturbegreppet, av en ofta oproblematiserad syn och det förknippas gärna, inte minst i medias rapportering med så kallad invandrarkultur och traditionalism. Trots att det inte finns någon allmängiltig definition av etnicitetsbegreppet finns det dock en viss samstämmighet i olika forskares sätt att se på och förstå etnicitet. Begreppet refererar till gruppbildning, kulturell och/eller social gränsdragning mellan ”oss” och ”de andra”, identitet och känsla av samhörighet” (Ålund, 2000:30). En förståelse av etnicitet som de flesta forskare delar handlar alltså om gruppbildning, gränsdragning och identitet. Ali menar att etnicitet handlar om ”oss” och ”de”. Det han vill belysa är att föreställningar om etnicitet har kommit att bli en del av hans vardag då han ständigt påminns om att han tillhör en annan grupp. Han ger några exempel genom att försöka förklara:

Ute i verkligheten upplever jag ofta att jag inte är svensk, jag blir påmind om min ”lilla” brytning av människor som jag stöter på. Jag ser det däremot inte som något negativt, utan bara positivt att människor är nyfikna på mig.

Det Ali förklarar för oss är att han inte ser något problem med att han inte anses vara svensk i andras ögon. En tolkning av detta är att Ali har en etnisk tillhörighet som utmärker honom som person och som han inte anser vara något problem i hans yrke som polis. Det är just detta man eftersträvar inom polisorganisationen, där de vill att polisen ska likna det samhälle de verkar i. Alis uttalande är en bekräftelse på att han är en person som så många andra i samhället, det vill säga har en brytning. Ali har alltså ingen möjlighet att definiera sig själv som svensk, med andra ord kan man tolka hans resonemang i form av ”vi” och ”dom” tänkande.

Hylland Eriksen pekar på att det är genom vardagliga sociala interaktioner som etnicitet konstrueras och ges mening (2003:9). Vidare menar han att om man ska prata om en etnisk grupp, måste denna grupp ha en uppfattning om en annan grupp och att den är kulturellt annorlunda. Detta är en förutsättning eftersom etnicitet inte är en egenskap hos en viss grupp utan en ”aspekt av en relation” (Hylland Eriksen, 2003:22). En gränsdragning mellan ”oss” och ”de” är således central för att etnicitet överhuvudtaget ska kunna uppstå och bli relevant. Mira påpekar att det är mycket viktigt att prata om etnicitet eftersom hon upplever att många av hennes kolleger tänker på ”invandrare” när de ska associera till etnicitet. Begreppet etnicitet har kommit att bli invandrare i större mening, menar hon. Karin lyfter fram att Sverige har så mycket invandrare idag att hon menar på att svenskarna försvinner i talet när det pratas om etnicitet. Det

hon också vill poängtera är att hon inte tycker att det är fel med att det är många invandrare, utan det hon är lite kritisk till är att samhället glömmer att även svenskarna tillhör en etnisk grupp. Det som förstärker Karins påstående är att de los Reyes skriver att svenskheten måste diskuteras och utvecklas (2001:122). Vidare citerar de los Reyes Svanberg och Tyden (1994:43) som hävdar att den svenska kulturen inte har varit synlig men att den nu får en kontrast mot vilken den kan speglas.

Samtidigt är det viktigt att inte se personer med det vi kallar invandrarbakgrund som representanter för alla invandrare, menar Alexander och säger:

Jag är invandrare men jag representerar inte alla invandrare. I det här området talas det över 100 utländska språk. Jag kan endast ett av dem.

Trots det att Alexander kan ett annat språk betyder det inte att han kan förstå alla språk som talas av alla invandrare i Sverige. Alexanders uttalande innebär att han är representativ för samhället, men inte att han representerar alla invandrare i Sverige. Han är en person som kan ytterligare ett språk och det är något som berikar hans kompetens. Detta är även någonting som polisorganisationen ser som mycket meriterande, det vill säga att ett språk ses som en stor tillgång inom polisorganisationen, ([www.polisen.se](http://www.polisen.se)).

Max menar att poliskåren har lyckats bra med etnicitetsaspekten och att poliskåren har blivit mer representativ för befolkningen. Patrick håller med om Max påstående och tycker till om kåren ytterligare när han säger att det blir problem om kåren består endast av svenskar. Det blir för homogent, menar han. Trots att informanterna ovan menar att det blir för enformigt om kåren endast bestod av svenskar är det ändå någonting som fortfarande är bevarat inom organisationen. Handlingsplanen ovan visar på att polisorganisationen arbetar aktivt mot ett gemensamt mål när det gäller att efterlikna det samhälle de verkar i.

Hylland Eriksen menar på att vi människor uppfattas olika bland andra individer, dvs. i möte med andra människor ska vi vara beredda på att vi kommer att bli bemötta olika beroende på vem vi stöter på (2003:23). I Göteborg finns det många invandrantäta områden som poliser jobbar i. I dessa områden är det väldigt uppskattat när det kommer en polis som kan förstå en, menar Carina. Om man har en annan bakgrund så kanske man har en annan insyn i de kulturella olikheterna och skillnaderna, menar hon. Kultur och tradition är en annan del av mångfalden, tycker Patrick. Det blir väldigt blandat med olika kulturer och traditioner i en kår. Gemensam tradition och kultur är de egenskaper som gör att en grupp känner sig unik, menar Hylland Eriksen (2003:15). I en polisorganisation ska det vara rättvist och alla ska känna gemenskap med varandra oavsett kultur och tradition, menar Robert. Vidare menar han att man måste undvika att utgöra grupper. Svenskar ska lära sig av de med utländsk bakgrund om deras kultur och tradition för att på ett bättre sätt förstå varje individ, det gör att man arbetar bättre i team om man förstår varandra, menar Alexander. Han lägger även till att det ska vara ömsesidigt, de med utländsk bakgrund ska lära av andra med utländsk bakgrund och även om svenskarna.

de los Reyes menar att man inte ska fokusera på olikheter hela tiden (2001:113). Det hon beskriver i sin bok är att etnicitetsfrågan diskuteras framför allt som problem baserade på den kulturella olikheten mellan svenskar och invandrare (ibid.). Diskursen om etnicitet har därför blivit starkt präglad av synen på "de andra". Hon påpekar att dessa kategorier sällan analyseras ur ett helhetsperspektiv och diskussioner har i högre utsträckning kommit att handla om graden av avvikelse från normen än om de mekanismer som särskiljer och differentierar individer (ibid.). Mira säger att man måste sluta generalisera och att man istället måste börja gå ner på individnivå och tänka bort det med kulturell bakgrund bara för att man ska se just den personen. En tolkning

av det Mira säger är att varje person är unik och att varje person har egenskaper som en annan saknar, därför menar hon är det viktigt att titta enbart på personen.

### ***Etnicitet - Att bli integrerad***

Svenska språket utgör en mycket stor del av kompetensen om man vill arbeta som polis, menar mina informanter. Att kunna två eller flera språk anses som mycket meriterande, inte bara för en själv utan även i allmänhetens ögon. Vill man anpassa sig i det svenska samhället och på arbetsmarknaden måste man vara delaktig i den, menar Patrick. Att umgås med svenskar leder till att man hanterar det svenska språket bra, tycker Karin. Det kan vara praktiskt med ett annat språk, det kanske finns ett slags förtroende till en polis som har en utländsk bakgrund. De personer som poliserna rycker ut till kan känna samhörighet mer med en utländsk polis än med en svensk, menar Max. Men samtidigt kan det ses som något negativt, påstår Robert. Han syftar på att de utländska poliserna ibland kan uppfattas som förrädare i vissa situationer. Det han vill belysa är att man på något sätt sviker sitt "eget folk". Det är en slags relation mellan vi och dem, om en polis med utländsk bakgrund sviker sin grupp som han eller hon tillhör, då förlorar grupper förtroende för denna person.

Att vara integrerad innebär för många av mina informanter att man är samhällsengagerad och att man dessutom har en svensk bekantskrets. Ali säger att det är tråkigt att många personer med utländsk bakgrund väljer att endast umgås med sina egna landsmän. Han citerar en man som han stötte på i arbetet:

Varför ska jag umgås med svenskar när det är så mycket lättare att umgås med sina egna.

Ali vill att detta problem ska uppmärksammas mer än vad det gör idag. Det Ali är medveten om är att vissa människor kanske inte alltid har ett annat val än att umgås med sina landsmän. Men det han vill belysa här är att det blir ett problem för dem själva som väljer att ha det så. Han menar på att man aldrig kan bli integrerad om man inte är med de andra etniska grupperna i samhället. Alexander håller med och lägger till att man bara gör det svårt för sig själv. Mötet med olika människor gör ett arbete mer intressant. Att vardagligen möta olika kulturer och människor i samhället är en aspekt av positiv mångfald i polisarbetet. Arbetet är en plats där vi möter och påverkas av mångfalden (Falsafi, 2004:17). Arbetsplatsen utgör det område där människor inte kan undvika samröre och samarbeta med individer som de kanske aldrig skulle stöta på eller ha kontakt med annars (ibid.). Det handlar inte bara om personer med annan etnisk bakgrund, utan även individer som vi betraktar som olika oss själva värdemässigt och intressebaserat (ibid.). Carina lyfter fram en positiv aspekt inom polisen då hon menar på att hon många gånger har stött på ungdomar som reagerat mycket positivt när de har sett en polis som såg ut att ha en utländsk bakgrund.

### ***Jämställdhet eller diskriminering***

Det komplexa förhållandet mellan kön och etnicitet är lite diskuterat i svensk forskning menar de los Reyes (2001: 50). "Frågan om invandrares, både män och kvinnors, oförmåga att anpassa sig till den svenska jämställdhetsideologin är en etnisk markör som återkommer påfallande ofta." (ibid:49). Detta är även en diskussion som förekommer hos mina informanter. Som nämnt ovan är etnicitet och kön bekant för informanterna men det är ändå ingenting som man diskuterar djupare med varandra.

Att diskriminering förekommer är klart och det har lett till att lagstiftningen har skärpts. Mycket av den diskriminering som förekommer är den som sker bakom "stängda dörrar" vill mina informanter belysa, och att det är därför det är svårt för dem att se den. Det förekommer lite

forskning kring diskrimineringens mekanismer, menar de los Reyes (2001:50). Författaren redovisar olika typer av diskriminering. Statistisk diskriminering innebär att man bedömer en persons lämpighet utifrån grupptillhörighet snarare än personlig kompetens. En annan typ av diskriminering är institutionell diskriminering som har som uttryck att genom rutiner, regler och praxis gör att en del människor inte kan komma ifråga. Max förtydligar att man inom kåren är mycket noggrann med att inte diskriminera människor utan att man ser varje individ som speciell. Man bedömer inte människor efter vilken grupp och bedömer därefter inte deras grupp utan man tittar på individen, menar han. Varje utlandsfödd har svårt att få en plats på den svenska arbetsmarknaden och i den svenska modellen, påpekar Mira. En tolkning av detta är att det finns medvetenhet om problematiken, men att man inte gör mycket åt det i praktiken. Det Patrick vill säga är att man måste titta på språket och kravet på svenskan. Han menar också att ett svenskt medborgarskap är ett krav från polisens sida. Han är tydlig med att säga att detta inte handlar om diskriminering utan att det handlar om krav eller rättare sagt självklara regler på ett arbete som alla måste uppfylla.

## Kön

Polisorganisationen har även styrdokument som behandlar kön. I dokumentet formuleras hur man ska studera organisationen utifrån genusperspektiv innebär att vara medveten om att begreppen manligt och kvinnligt styrs av sociala föreställningar som är föränderliga i tid och rum och som är möjliga att påverka ([www.polisen.se](http://www.polisen.se)). I styrdokumentet står det även att samtliga medarbetare ska ges möjlighet till personlig utveckling inom ramen för organisationens krav och att kompetensen och kreativiteten ska tillvaratas.

### *Kvinnor behövs*

Polisorganisationen vill ha mer kvinnor till yrket ([www.polisen.se](http://www.polisen.se)). Organisationen arbetar aktivt nu med att rekrytera mer kvinnor till polishögskolan (ibid). de los Reyes menar på att många företag satsar på att anställa fler kvinnor (2001:45). Kvinnors fördelar anses bestå i att de socialiseras i roller som utvecklar kommunikationsförmåga, intuition och medkänsla och att de förväntas uppvisa dessa egenskaper även i sitt professionella utövande (ibid.). Det de los Reyes menar med denna tanke är att det finns dolda könsföreställningar, med andra ord så kritiserar hon hur kvinnor framställs i praktiken. Mina informanter påpekar att det är situationerna och fallen som avgör hur man bemöts och bemöter andra. I vissa situationer bemöts män bättre än kvinnor och i vissa situationer bemöts kvinnor bättre än män. Max konstaterar att det är naturligt att människor i vissa avseenden tyr sig till kvinnor och i vissa avseenden till män, beroende på vilken situation man hamnar i. Max utvecklar:

Om en kvinna har blivit sexuellt utnyttjad är det en självklarhet att hon vill prata med en kvinnlig polis.

Kön är förknippat med en roll som dagens människor mer eller mindre lever med, det handlar om våra mänskliga handlingar. Kvinnligt och manligt utgör med andra ord ett motsatspar, menar de los Reyes (2001:23). Patrick lyfter fram att det är mycket viktigt att ta in mer kvinnor till polisycket, för honom faller det sig naturligt att det ska vara en jämn fördelning på arbetsplatsen. Han påpekar även att kvinnor i allmänhet är bättre på att hantera vissa situationer än män. En koppling till Patricks argument hittar vi i de los Reyes argumentation om att kvinnor och män är varandras motsatser. Kvinnor betraktas som att de har empati, förståelse och förmåga att uttrycka känslor. Männens egenskaper beskrivs som aggressivitet, prestation, autonomi och känslodisciplin (de los Reyes, 2001:12). Detta kan tolkas som att kvinnor och män betraktas som olika i allmänhet och det är denna tanke som de los Reyes kritiserar, men man kan inte komma ifrån att även män kan vara känsliga och kvinnor kan vara aggressiva.

Att föreställningar om manligt och kvinnligt varierar i olika perioder kan ses som ett empiriskt bevis på att genusrelationer är socialt konstruerade, föränderliga och på lång sikt även möjliga att påverka (ibid). I särhållningen, där män och kvinnor inte blandas och där män utgör normen, är något som också Hirdman tar upp i sin bok (2003:53). Mina informanter såg gärna att könen blandades och att det var jämt mellan de. En tolkning enligt Hirdmans teori är att det är fortfarande männen som utgör en stor norm inom polisycket (80 %) enligt polisens hemsida. Denna siffra visar att det behöver mer kvinnor inom yrket.

### *Polisman eller poliskvinna*

Idag säger man polisman, trots att det finns kvinnliga poliser. För inte så länge sedan ansågs polisycket vara ett renodlat manligt yrke. Nu är det allt vanligare att även kvinnor är poliser och



det uppfattas inte som något ovanligt. Något som mina kvinnliga informanter hakade upp sig på är namnet på yrket, *polisman* och de tycker inte om det. Det talas aldrig om manliga poliser i språket eftersom det redan ligger i ordet *polis* (Schön 1981:34). Handlar det däremot om kvinnor är man tydlig, då är det kvinnliga poliser, menar Mira. Karin lägger till att i ordet *polisman* hör man tydligt vilket kön det är. Schön menar att polisyrket inte handlar om kön utan att det handlar om de egenskaper som varje individ besitter (ibid.). Detta resonemang håller mina kvinnliga informanter starkt med om, de menar också på att det inte handlar om vilket kön man tillhör utan att det handlar om människor och deras egenskaper. En tolkning av informanternas argument visar på att det fortfarande finns mycket kvar att göra vad gäller utvecklingen inom polisorganisationen. En lösning skulle kunna vara att man ändrar namnen på de olika befattningar som finns idag. Först då kanske man skulle kunna nå en rättvis jämställdhet bland könen. Nu skiljs alltså kvinnors egenskaper från mäns. Man måste börja tänka i banor där alla behövs i arbetet och att könsdiskriminering inte bara är en olämplig handling utan också slöseri med mänskliga resurser (de los Reyes, 2001:30).

### ***Kön, en jämställdhetsfråga***

Erfarenheten av mångfald inom polisen är enligt några intervjupersoner i huvudsak begränsad till jämställdhetsfrågan. Detta innebär att stor fokus ligger på att polisorganisationen jobbar aktivt med att utveckla en mer jämställd miljö på arbetsplatsen. I likhet med andra organisationer så har polismyndigheten numera en betydande erfarenhet av frågan som rör jämställdhet mellan kvinnor och män, tycker Alexander. Det finns kvinnor i ledningsgruppen och kvinnor accepteras idag också på mellan chefsnivåerna. Mira håller inte med i Alexanders uttalande. Hon var mer kritisk inställd än sin manliga kollega till nuläget på jämställdhetsfronten. Det hon vill lyfta fram är att det fortfarande återstår mycket att göra. Antalet kvinnor i poliskåren är fortfarande litet, cirka 23 % kvinnor och resterande män, säger Mira. Innan man når hälften på varje sida kommer inte Mira att vara nöjd. Hon ställer frågan, hur kan det vara jämställt om det är mer än hälften som är män?

### ***I praktiken***

Enligt de informanter som jag intervjuade framkom det inga skillnader mellan könen i talet. Det jag vill belysa nedan är att informanternas tankar inte alltid stämmer överens med deras agerande ute i verkligheten i mötet med andra människor.

Jag kan ju märka att i vissa situationer att min manliga kollega blir lite överbeskyddande och går in i en beskyddande roll. (Carina).

Citatet ovan visar på att det förekommer skillnader och särbehandling i polisens arbete. Skillnaderna finns mer i kulturen än i generna och männen är uppfostrade och vana vid att ha en viss roll (de los Reyes, 2001:34). Ali och Alexander säger att de har blivit uppfostrade att behandla och skydda kvinnor på ett positivt sätt. De menar att det inte handlar om någon särbehandling utan att det handlar om att ta mer hänsyn till kvinnor. Detta menar de är en stor skillnad. Max menar att han tar det som en självklarhet att ingen ska särbehandlas och lägger till att han alltid skulle skydda sin kollega om situationen kräver det, speciellt om det handlar om en kvinna, menar han.

Konstruktionen av könsordningen är svår att se på individnivå men tittar man på organisationsnivå och samhällsnivå framträder den tydligt. Gerd Lindgren citerar Ridgeway (1997:37) och uttrycker det så här:

I arbetsorganisationen har denna 'genusvärdering' starkt inflytande, i synnerhet om det är fråga om en målorienterad interaktion." Föreställningen om könets olika värde leder

till att såväl kvinnor som män implicit förväntar sig större kompetens från män än från kvinnor. Det blir därför en självuppfyllande profetia i den meningen att kvinnors och mäns självförtroende och handlade styrs av denna förväntan om relativ insats. De båda könen kommer dessutom att förvänta sig olika belöningar för sina insatser, vilket grundar sig på denna implicita världs skillnad.

Värdeskillnaden kan beskrivas på olika sätt. Av intervjuerna framgick det av både de kvinnliga och manliga informanterna att kvinnor i allmänhet och i många andra yrken har svårt att mäta sig med mannen. Kvinnor i minoritet har betydligt svårare att hävda sig än män i minoritet, påstår Carina. Hon ger exempel på sjukvården, där manliga barnmorskor upplevt en form av positiv särbehandling där de har möjlighet att göra karriär just för att de är män. Carina fortsätter och menar på att inom polisyrket tror många att kvinnor gör karriär bara för att de är kvinnor och har en möjlighet till det idag. Mira säger att förväntningarna är ibland stora på kvinnor inom yrket, hon menar att det ofta förväntas av de att de ska vara mjuka och visa medkänsla, vidare fortsätter hon att alla är ju inte lika till sättet, vi är ju alla individer och fungerar på olika sätt, försäkrar Mira.

## Avslutning

### *Avslutande diskussion*

Efter att ha skrivit denna uppsats kan jag se ett resultat bland de poliser som jag har intervjuat. Det jag kan konstatera är att poliserna i uppsatsen är medvetna om att det finns en problematik inom hela poliskåren. Problematiken ligger i att poliserna har för lite kunskap om mångfald och dess för och nackdelar. Slutresultatet i denna uppsats blir att poliserna uttrycker sig politiskt korrekt i talet, men att deras erfarenheter visar på att det politiskt korrekta inte alltid visar sig i praktiken.

I denna uppsats har jag analyserat mångfald ur några polisers perspektiv, hur åtta poliser både män och kvinnor, svenskar och invandrare, uppfattar mångfald. Fram och tillbaka har jag analyserat mångfald ur deras perspektiv och hur de tycker och tänker, samtidigt som jag har gjort kopplingar utifrån min litteratur. Det har varit intressant att skriva denna uppsats, jag har lärt mig så mycket om polisorganisationen i samband med uppsatsen. Framför allt har jag lärt mig att det återstår mycket att utveckla. Polisen arbetar med mångfald, det kan man tolka utifrån mina informanter, förändringar sker men det går sakta fram. Att förändra någonting inom en organisation är en process i sig och den tar tid. Men det viktigast är ändå att man når sina mål, dessutom är vägen dit också väsentlig. I uppsatsen framgår det av poliserna att de vill ha mer mångfald i polisorganisationen för att det ska spegla det samhälle man lever i. Kön eller etnisk bakgrund ska inte behöva avgöra vilket arbete man får, det viktiga är att titta på individen och dennes kompetenser. Arbete är en plats där vi möter och påverkas av mångfalden. Att vardagligen möta olika kulturer och människor i samhället är en fråga om mångfald, och detta ska vi ta tillvara på, tycker poliserna.

Man måste vara medveten om att mångfaldsarbetet berör alla anställda och att man måste börja med förändringsarbetet inifrån. Mångfaldsarbete måste också bedrivas i en sammanhållen strategi och inte ske genom sporadiska informationsmöten och utbildningsinsatser. Självklart är det också viktigt men kommer inte att bli ett avgörande resultat. Ledningsgruppens engagemang och agerande är mycket viktiga i en organisation, det blir avgörande för hur bra mångfaldsarbetet blir. Lösningen ligger inte i att bara prata om mångfald, det räcker inte att ha det dokumenterat på ett papper, man måste arbeta med det och få teorin omvandlad till praktik. Det räcker inte att gå på olika möten och seminarier för att prata om mångfald och så är det nog med det, man måste arbeta med det kontinuerligt och göra upp planer och ha konkreta mål som man vill uppnå i organisationen. Alla måste vara överens om vad målet är och vilja nå dit. Det finns individer som tycker det är bra om de har en kvinna och en invandrare och så räcker det med mångfald, men riktigt så är det inte. Då skulle lösningen ligga i att man anställer vem som helst, man skulle inte ta hänsyn till kompetenserna och de personliga egenskaperna. Detta skapar ett problem i en organisation, man når inte sitt mål. Genom ökad kunskap om hur och varför vissa människor eller grupper säger och agerar på ett visst sätt kan man förbättra och effektivisera polisiära metoder. Genom att människor med en annan etnisk bakgrund än svensk deltar vid gruppmöten ökar möjligheten att väcka intresse till anställning vid polisen.

Som det framgår i uppsatsen finns det ingen enhetlig betydelse av vad mångfald står för. Därför var resultat av informanternas svar inte en överraskning, begreppet värderades olika beroende på vem, hur och var man använder sig av begreppet och i vilket syfte man använder det. Etnisk bakgrund och kön är två viktiga markörer i denna uppsats som informanterna lyfter fram när de diskuterar mångfald. Informanterna glömmer eller undviker de andra viktiga aspekterna som har

med mångfald att göra, till exempel ålder, sexuell läggning, funktionshinder etc. Mångfald var inte ett populärt ämne att diskutera inom kåren, men även om man inte pratade om det framkom det av intervjuerna att det ansågs principiellt viktigt med mångfald och att det är något som borde uppmärksammas mer.

Som det framgick i min uppsats talar de los Reyes om mångfald som tillgång, effektivitet och fara. En annan etnisk bakgrund berikar samhället på så vis att det blir fler språk, förståelse av andra kulturer etc. Detta gör att en organisation växer i sin roll. Men samtidigt ska man inte bara titta på de etniska och könsrelaterade aspekterna utan man måste titta på de andra aspekterna som också utgör en mångfald. Sedan måste människor också sluta generalisera och se på varje individ som unik. Mångfalden kan också bidra till att kategoritänkande reproduceras. Därför måste vi prata om mångfald för att skapa rättvisa. Problem med kategorisering innebär bara att man stöter bort vissa människor. I och med att alla människor har speciella egenskaper och kompetenser borde man istället ta tillvara det. Det som blir ännu mer problematiskt här är att människor bedöms utefter vilken grupp de tillhör och inte individuellt. En intervjuperson konstaterade att det måste ske en attitydförändring först, vilket låter relevant. En annat intressant påpekande från intervjupersonen var att problemet låg i att poliserna inte tänkte i termer av mångfald. Detta är ju i sig ett hinder för utvecklandet av mångfaldsfrågan.

Att bara associera till invandrare när man pratar om etnicitet är vanligt. Etnicitet är ju något som påverkar alla individer, inte bara invandrare, även svenskar har sin etnicitet. Det är nog det som är det största problemet med etnicitet, det är att svenskarna försvinner i det talet. Man kan inte heller se personer som vi kallar för invandrare som representanter för alla invandrare. Alla invandrare är också olika, det blir inte rättvist och inte representativt i relation till folket. Det handlar inte om människor med annan etnisk bakgrund, utan även individen som vi betraktar som olika oss själva, det vill säga att varje enskild person har en egenskap som en unik som gör att den skiljer sig från andra, detta ska man ta vara på istället för att ignorera.

Det ska råda en jämn könsfördelning på en arbetsplats. Några av mina informanter anser att det råder en jämn könsfördelning, men enligt statistiken är det mer än hälften som är män. Utvecklingen av könsfördelningen är på god väg men den tar tid.

Jag kan konstatera nu i slutändan att det är mycket kvar att göra. Även om poliserna uppfattar att mångfald är något som gagnar organisationen så är det något som behöver diskuteras mer, inte bara på den högre nivån utan även bland de ordinarie patrullerande poliserna, för det är ändå de som kommer i kontakt med samhället mest.

## Litteraturförteckning

### *Tryckta källor:*

Arnstberg, Karl Ove & Ehn Billy 1976. *Etniska minoritete: I Sverige för och nu*. Liber Läromedel: Lund.

Arrhenius, Sara 2002. *En riktig kvinna: Om biologism och könsskillnad*. STC: Avesta.

Alm, Daina 1999. *Fördel mångfald: En tankeväckare om mångfald i organisationer*. PDC Tangen: Oslo.

De los Reyes, Paulina 2001. *Mångfald och differentiering: Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

Falsafi, Leili 2004. *På tal om mångfal*. Natur och Kultur: Stockholm.

Flyghed, Janne 2000. *Brottsbekämpning: mellan effektivitet och integritet*. Studentlitteratur: Lund.

Gunnmo, Gunno 2004-02-26. *Mångfaldsarbetet inom polisen: En lägesbeskrivning*. Justitiedepartementet.

Hirdman, Yvonne 2002. *Genus: Om det stabila föränderliga former*. Liber AB: Stockholm

Hylland Eriksen, Thomas 2003. *Etnicitet och nationalism*. Nya Doxa: Falun.

Johansson, Thomas & Miegel Fredrik 2002. *Kultursociologi*. (2:a upplagan). Studentlitteratur: Lund.

Lindgren, Gerd 1999. *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonalen i organisationsförändringarnas spår*. Liber: Malmö.

Månsson, Per 2004. *Moderna samhällsteorier: Traditioner, riktningar, teoretiker*. (6:e upplagan). Prisma: Stockholm.

Salimi; Khalid 1997. *Mångfald och jämställdhet: Om rasism, fördomar, kultur och identitet*. Fingraf: Södertälje.

Schön, Lars 1981. *Den kvinnliga polisen*. Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet.

SOU, Marie Granlund m.fl. 2000:69 (2000). *Alla lika olika - mångfald i arbetslivet*. XBS grafik service: Stockholm.

Ålund, Alexandra 1997. *Multikultiungdom: Kön, etnicitet, identitet*. Studentlitteratur: Lund.

Öhlander, Magnus & Kaijser Lars 1999. *Etnologiskt fältarbete*. Studentlitteratur: Lund.

***Elektroniska källor:***

[www.polisen.se](http://www.polisen.se)

[www.mangfald.com](http://www.mangfald.com)

***Muntliga källor:***

Åtta intervjuer utförda under oktober och november månad 2006. Materialet är transkriberat till text och de finns i författarens ägo.

# ABSTRACT

Begreppet mångfald har fått en trendig och positivt värdeladdad klang och det råder stor enighet om att det är ett fint ord. På 70-talet talades det om solidaritet, på 80-talet om miljövänlighet, 90-talet präglades av globaliseringen och nu kommer mångfalden (Falsafi, 2004).

Det har inte gått att undvika mångfald i dagens samhälle. Det talas och skrivs om det i media, det förekommer i jobbbannonser och man pratar om det såväl som offentligt som privat. Ordet mångfald är ett ord som ofta dyker upp i denna uppsats. Det är ett ord som för många betyder ett positivt sådant. Även om mångfald är ett ord som betyder mycket och betyder olika för olika människor framkommer det i denna uppsats att mångfald innehåller två viktiga begrepp, nämligen etnicitet och kön. Det är just det som jag kommer att analysera i denna uppsats. Syftet med uppsatsen är att undersöka uppfattningar om mångfald inom polisyrket.

Det har länge varit känt att polismyndigheten arbetar med att likna det samhälle det verkar i. Men någonstans på vägen har det blivit ett hinder. I denna uppsats undersöker jag hur poliser ser på mångfald och vad det innebär för de och hur dem använder sig av ordet. I uppsatsen har jag intervjuat åtta personer, svenskar, invandrare, kvinnor och män. Detta har jag gjort för att få en ökad förståelse på vad mångfald betyder för just dem.

Högskolan Väst  
Institutionen för Omvårdnad, hälsa och kultur  
461 86 Trollhättan  
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99  
[www.hv.se](http://www.hv.se)

