

Kvinneres utvikling i politiet

En teoretisk oppgave med historisk perspektiv

Bacheloroppgave (BOPPG30)

Politihøgskolen

2020

Kand.nr: 975 og 976

Antall ord: 8796

INNHALDSFORTEGNELSE

1.0 INNLEDNING.....	3
<i>1.1 Avgrensing og oppbygning</i>	<i>3</i>
<i>1.2 Tema og problemstilling</i>	<i>4</i>
<i>1.3 Relevans for politiet</i>	<i>5</i>
2.0 METODE OG TEORI.....	6
<i>2.1 Teoretisk oppgave</i>	<i>6</i>
<i>2.2 Forforståelse</i>	<i>7</i>
<i>2.3 Kildekritikk.....</i>	<i>8</i>
<i>2.4 Sentrale teorier</i>	<i>9</i>
3.0 UTVIKLINGEN.....	10
<i>3.1 Utviklingen i politiet</i>	<i>11</i>
<i>3.2 Utviklingen i samfunnet</i>	<i>16</i>
4.0 DRØFTING.....	19
<i>4.1 Et politisk skifte.....</i>	<i>19</i>
<i>4.2 Et forandret yrke.....</i>	<i>22</i>
5.0 AVSLUTNING.....	27
6.0 LITTERATURLISTE	29

1.0 INNLEDNING

Vi har valgt å skrive en oppgave der vi stiller spørsmål om hvorfor kvinneandelen i politiet øker. Denne problemstillingen har vi valgt på bakgrunn av det faktum at politiet over lang tid har blitt sett på som et robust og maskulint yrke (Wathne, 2016, s. 10), men at vi i dag har flere kvinnelige enn mannlige førsteklasse-studenter ved Politihøgskolen (Politihøgskolen, 2019a, s. 21).

Vi er nysgjerrige på å finne ut av hva det er som fører til at stadig flere kvinner ønsker å arbeide som politibetjenter. Er det kvinnene og samfunnet som har forandret seg? I den forstand at samfunnets holdninger til kvinner i politiyrket har endret seg og/eller at kjønnsrollene i seg selv blir stadig mer likestilte? Eller er det politiyrket som har forandret seg og blitt mer attraktivt nå enn tidligere for kvinner, ved at yrket ikke lenger stiller de samme kravene og ønskene etter klassiske mannlige trekk?

Vi ser for oss at svaret ikke er så enkelt som å peke på en av disse faktorene alene, men en kombinasjon av et mangfold av forandringer både innad i politiet, samt i samfunnets syn på kvinner og politiet generelt.

1.1 Avgrensning og oppbygning

Vi har valgt å angripe dette temaet fra et historisk perspektiv, da det er egnet til å hjelpe oss å finne svar på spørsmålene våre. Vi skal undersøke hva som kjennetegner utviklingen fra den første kvinnelige politibetjenten patruljerte norske gater på starten av 1960-tallet, til vi i dag har flere kvinnelige enn mannlige politistudenter i førsteklasse ved Politihøgskolen. (Politihøgskolen, 2019a, s. 21)

Vi vil undersøke hvordan de første operative kvinnelige politibetjentene ble vurdert av samfunnet og av politiet, nærmere bestemt hva slags holdninger og strukturer de ble møtt av i den yrkeskulturen de gikk inn i, og av det samfunnet de skulle tjene. I tillegg vil vi se på statistikk som belyser kvinneandelen i politiet, samt i arbeidslivet generelt. Vi vil benytte tidligere forskning til å finne mulige forklaringer som kan belyse vår problemstilling.

Kvinneres inntreden i politiet historisk sett startet i de administrative stillinger og i stillinger forbeholdt arbeid med barn og kvinner. I denne oppgaven vil vi ikke inkludere de ofte omtalt som "sivile" stillingene, da vi er mest interessert i å belyse hvordan og hvorfor stadig flere kvinner har søkt seg til å bli politibetjenter (Wathne, 1996 s. 4).

Med hensyn til oppgavens begrensning i størrelse og omfang må vi velge å utelukke noen av faktorene vi mener kan ha en innvirkning på kvinneandelen i politiet. Vi prioriterer å fokusere på likestillingspolitikken og endringer innad i politiet, men utelukker noen viktige samfunnspåvirkninger som blant annet oljevirkningsomhetens påvirkning på velferd og levestandard.

Årsaken til at vi har valgt å se på kvinners historie fra 1960-tallet er fordi det var i 1958 kvinner og menn formelt ble likestilt i politietaten med hensyn til blant annet opptak, ansettelse og arbeidsvilkår. (Andersen, Lilleaas & Ellingsen, 2017, s.1).

Oppgaven er delt inn i fem kapitler. I første kapittel forklares valg og fremgangsmåte for tema og problemstilling. Kapittel to tar for seg valg av metode og kilder, vår forforståelse, samt noen sentrale teorier. I det tredje kapittelet presenteres utviklingen slik den er beskrevet i tidligere forskning, og i kapittel fire drøftes og diskuteres mulige forklaringer med utgangspunkt i teorier fra tidligere forskning. I kapittel fem avsluttes oppgaven med en oppsummering.

1.2 Tema og problemstilling

Et tema kan være omfattende, og kan danne grunnlag for flere ulike problemstillinger. Problemstillingen skal være et spørsmål som innehar et bestemt formål, og spørsmålet skal stilles på en presis måte slik at man kan belyse det gjennom fagets metoder (Dalland, 2017, s. 219).

Temaet for vår bacheloroppgave er kvinner i politiet, i stor grad rettet mot kvinner i politiets operative tjeneste. Politiet har tradisjonelt vært kjent som et mannsdominert yrke, men stadig flere kvinner søker seg til dette yrket. Vi lurer på når denne utviklingen startet, hva som kjennetegnet den, og hva som kan forklare den.

Problemstillingen i denne oppgaven er;

«Hvordan og hvorfor har andelen kvinner i politiet økt siden 1960?»

Fordi vi antar at mulige forklaringer handler både om interne og eksterne faktorer, har vi valgt å dele problemstillingen inn i to underproblemstillinger; Hvordan har samfunnets syn på og holdninger til kvinnerollen i perioden 1960-2020 utviklet seg? Og hva slags påvirkning hadde dette? Samt hvordan kan utviklingen av politiyrket bidra til å forklare at stadig flere kvinner søker seg til politiet?

1.3 Relevans for politiet

Politivitenskap er en del av samfunnsvitenskapen og fikk sin plass som disiplin og begrep i forbindelse med etableringen av politiutdanningen som en høyere utdanning i Norge. Dette skjedde ved innføringen av masterutdanningen i 2006. Begrepet kom til anvendelse på bakgrunn av et ønske om profesjonalisering av politiet og politiutdannelsen. Anvendelse av vitenskapelige metoder ble en forutsetning for profesjonaliseringen og et viktig fundament for den videre utviklingen av politiutdannelsen i Norge. (Larsson, Gundhus & Granér, 2014, s.17-18)

Politivitenskap kan defineres som «det vitenskapelige studiet av politiet og andre som utøver polisiær virksomhet, hvem de er, deres oppgaver og deres samfunnsrolle, hva de gjør samt effektene av dette» (Larsson et al., 2014, s.19). Oppgaven bidrar til å svare på noen av disse spørsmålene ved å belyse kvinners plass i politiet gjennom tidligere forskning på temaet. Oppgaven bidrar dessuten til å belyse temaer som er svært aktuelle i dag; likestilling mellom kjønnene og politiets representativitet i befolkningen. Dette er viktige verdier i samfunnet i dag, og da også spesielt i politiet både som arbeidsplass, men også med tanke på en målsetning om et politi som rekrutterer bredt for å sikre representativitet og nødvendig kompetanse (NOU 1981:35, s.80).

2.0 METODE OG TEORI

Metode er en fremgangsmåte for å løse utfordringer og problemer, for å finne frem til ny kunnskap og derav muligheter. Å være metodisk i vitenskapelig forstand vil si at vi må oppfylle vitenskapelige kvalitetskrav i våre beskrivelser og argumentasjon. Vitenskapelige metoder hjelper oss å strukturere tankene våre, og de hjelper oss å oppnå størst mulig ærlighet og sannhet, som ifølge Dalland (2017, s. 39) er «allmenngyldige krav til enhver metode». Ulike metoder kan hjelpe oss å komme frem til ny kunnskap, og gjøre det mulig å etterprøve i hvilken grad påstandene våre er sannsynlige og pålitelige. (Dalland, 2017, s. 39)

2.1 Teoretisk oppgave

Vi vil basere våre undersøkelser på tidligere forskning, og har derfor valgt å skrive en teoretisk oppgave. En teoretisk oppgave er en kvalitativ samfunnsvitenskapelig metode, der kunnskapsinnhenting handler om «tolkning» fremfor «telling» (Dalland, 2017, s. 53-54).

I dagligtalen sier vi gjerne «jeg har en teori ...», altså en formening eller en antakelse om noe. Teori betyr altså en måte å forstå eller forklare et fenomen, og hensikten med teori er dermed å komme frem til den best mulige beskrivelse av virkeligheten (Dalland, 2017, s. 223).

Vi har funnet fram til nyttig og interessant litteratur som handler om kvinner i politiet og i yrkeslivet generelt. Blant annet en tekst som kaster lys over hvordan de første kvinnene hadde det i jobben som patruljerende politi, og om hvilke holdninger de ble møtt med av kollegaer og utenforstående. Ved hjelp av tidligere forskning og teori, skal vi prøve å belyse hvordan og hvorfor andelen kvinnelige politistudenter og politibetjenter etter dette har økt.

En teoretisk oppgave baserer seg på andres forskning, og derfor vil hva vi kommer frem til, til en viss grad være begrenset av hva andre har forsket på. Hadde vi valgt å skrive en empirisk oppgave, kunne vi eksempelvis ha utført en kvantitativ undersøkelse som ville gitt oss målbare data som kunne belyse problemstillingen. Eller vi kunne ha gjort en kvalitativ undersøkelse av enkeltpersoners meninger, gjennom for eksempel intervjuer av kvinner med erfaring fra operativ tjeneste (Dalland, 2017, s. 52). Selv om det ikke er forsket så mye på kvinners utvikling i politiet, i et historisk perspektiv, er det forsket en del på kvinners

utvikling i yrkeslivet generelt. Vi mener derfor at vi gjennom å sammenstille og drøfte ulike forskningsbidrag kan komme fram til kunnskap som kan belyse vår problemstilling.

2.2 Forforståelse

Ifølge Olsvik er forforståelse den oppfatningen du har av noen eller noe før du tolker det videre. (2013, s. 111). Forforståelsen setter føringer for hvordan vi tolker alt vi opplever, oppfatter, ser og hører. Forforståelsen preger måten vi ser verden på, og ofte uten at vi er klar over det. Den omtales derfor ofte som ubevisst. (Thurén, 2009, s. 68-70).

I undersøkelsen av vår problemstilling er det viktig at vi er bevisst vår egen forforståelse for å unngå ensidige tolkninger. Vår forforståelse består i en oppfatning om at grunnen til at andelen kvinner i politiet har økt, er at samfunnet har blitt mer likestilt. Det er også vår oppfatning at politiryket ikke lenger forstås som et mannsyrke. Dette antar vi både skyldes en forandring i politiets arbeidsoppgaver, samt et nytt syn på kvinners kapabilitet i arbeidslivet. Videre er det slik at vi oppfatter økningen av kvinner i politiet som en positiv forandring, på bakgrunn av vår oppfatning av hva politiet bør være og symbolisere i dagens samfunn. Samtidig anerkjenner vi at enkelte genetiske forskjeller mellom menn og kvinner påvirker hva vi er i stand til å arbeide med, noe som avspeiles i de fysiske kravene til politiets ytterst spesialtrente innsatsstyrke, beredskapstroppen. Selv om vi er positive til en økt kvinneandel i politiet, mener vi at de fysiske kravene som stilles til denne typen arbeid, må respekteres.

I arbeidet med denne oppgaven har det vært viktig for oss å være bevisst at vi skriver denne oppgaven i 2020, i en tid der kvinner og menn mer enn noen gang tidligere er likestilt i arbeidslivet og det norske samfunn generelt. Vi skriver en historisk oppgave som ser tilbake på det norske politiet med fokus på kvinnenens rolle. For å forebygge at fortiden tolkes ensidig ut fra vår nåtidige forforståelse, må vi forsøke å sette oss inn i hvordan det var å leve på den tiden vi undersøker, hva som foregikk og hvordan kjønnsrollene til enhver tid ble definert.

Vår forforståelse er preget av at vi vet hvordan det gikk, og vi må derfor være bevisst vår etterpåklokskap. Vi må tolke valgene som ble tatt i konteksten de skjedde, og ikke som om de skulle skjedd i dag.

2.3 Kildekritikk

Kildekritikk består i å vurdere kvaliteten på den forskningslitteraturen som oppgaven baseres på, med mål om å velge de kildene som er best egnet og av best kvalitet. Samtidig må en redegjøre for hvilke kriterier en har brukt for å belyse problemstillingen. Vi har satt som mål at kildene oppgaven bygger på skal oppfylle tre kriterier; At de gir en mest mulig objektiv framstilling, at de er skrevet av personer med relevant faglig bakgrunn og at de samlet må bestå av både kvalitative og kvantitative undersøkelser. Kravene er satt for å sørge for at kildene har relevans og gyldighet for å kunne belyse problemstillingen (Dalland, s. 158).

Temaet «kvinner i politiet», eller kjønn i arbeidslivet generelt, er også et politisk tema, og politisk ståsted kan påvirke hva slags spørsmål man ønsker svar på og hvor man leter etter svar. Med mål om å være mest mulig objektive, har vi forsøkt å finne litteratur som belyser temaet fra ulike synsvinkler som blant annet kvantitative undersøkelser, statistikk og kvalitative undersøkelser som belyser temaet fra ulike perspektiver.

Litteraturen vi har tatt i bruk har vi i hovedsak funnet gjennom litterære søk, på Politihøgskolens biblioteks nettside, i søkemotoren Oria. Noen av de mest relevante søkeordene vi benyttet oss av var «kvinner i politiet», «kvinnens karrierevalg», «politihistorie» og «kvinner i mannsdominerte yrker». Vi valgte å fokusere på de kildene som var relevante for oppgavens problemstilling og som oppfylte våre krav om objektivitet, bredde og faglig bakgrunn hos forfatteren.

For å oppfylle de overnevnte kriteriene har vi tatt i bruk litteratur fra en bred mengde kilder, skrevet i ulike tidsrom. Vi har tatt i bruk rapporter og statistikker som belyser hovedsakelig kvantitativ data. Vi har brukt utredninger og politivitenskapelig forskning som retter seg direkte mot politiet som fagfelt, med fokus på kvinner. Vi har tatt i bruk samfunnsvitenskapelig forskning som ser på likestilling og kvinners rolle i arbeidslivet, samt historie forskning med fokus på kvinners plass i politiet og samfunnet generelt, de siste 60 årene.

Deler av litteraturen vi har brukt er skrevet av Christin Thea Wathne som er en norsk forskningsleder. Hun har skrevet flere artikler og kapitler i bøker som tar opp temaer som: politi, arbeidsliv og kjønn, og tar i bruk både kvalitative intervjuer og kvantitative

undersøkelser. En av kildene vi har tatt i bruk er *En av Gutta? Om kjønn i politiet*, som er skrevet av sosiolog, Liv Finstad. Hun har gitt ut flere bøker og vitenskapelige artikler som omhandler politiet, samt at hun har jobbet som professor ved Politihøgskolen. Dette bokkapittelet ble gitt ut i forbindelse med boken *Politirollen gjennom 100 år: tradisjon og endring*. Informasjonen vi innhentet her er dermed svært relevant i forbindelse med denne oppgaven.

2.4 Sentrale teorier

Vi skal nå å se på ulike teorier som kan bidra til å forklare hvordan og hvorfor kvinneandelen i politiet har økt.

En av teoriene vi har funnet begrunner økningen av andelen kvinner i at politiets arbeidsoppgaver og oppdragsløsning har forandret seg. Ved at polityrket siden 1980-tallet ikke lenger har stilt de samme kravene og ønskene etter klassiske mannlige trekk, har yrket blitt mer attraktivt for kvinner (NOU 1987:27, s. 81).

En annen teori handler om at politikk har spilt en betydelig rolle for kvinners inntreden i politiet. Det siktes her til at innføringen av politiets ti grunnprinsipper i 1981 la et press på at politiet skulle ha en god representasjon fra begge kjønn, og at kvinneandelen derfor måtte øke betraktelig (NOU 1981:35, s. 80). Altså er teorien at likestillingspolitikken på 1970- og 1980-tallet har ført til en økning av andelen kvinner i politiet.

For å forstå økningen av kvinner i politiet må vi også se på mulige teorier som forklarer hvorfor kvinner generelt i mindre grad velger å gå inn i tradisjonelt mannsdominerte yrker. Én teori om hvorfor kvinner tidligere ikke gikk inn i mannsdominerte yrker handler om at kvinners yrkesvalg var avhengig av muligheten til å kombinere arbeid og familie. Behovet for tilrettelegging førte derfor til at mange kvinner prioriterte yrker som ga de mulighet til å jobbe deltid. Mannsdominerte yrker er ikke kjent for å gi deltidsarbeidere like gode utviklingsmuligheter og interessante arbeidsoppgaver som heltidsansatte (Abrahamsen, 2009, s. 313-314).

Selv om andelen kvinner i politiet har økt kraftig de siste tiårene er det fortsatt store forskjeller på hvor kvinner og menn jobber, internt i politiet. En teori til hvorfor det fortsatt er

så få kvinner ved operativ tjeneste er at det på samme måte som ovenfor, ikke blir tilrettelagt for kombinasjon med omsorg for barn (Nordberg, 2018, s. 382). Nordberg (2018, s. 375) nevner at grunnen til at de mister eller ikke klarer å rekruttere kvinner skyldes blant annet en “ubekvem arbeidstid og forventninger om overtid”.

En annen mulig forklaring på andelen kvinner i politiet bygger på en teori om at yrkesvalg i stor grad blir påvirket av samfunnets normer og holdninger, samt sosialiseringen du gjennomgår i barne- og ungdomsårene (Abrahamsen, 2009, s. 313). På 1960- og 1970-tallet var politiet fortsatt å betrakte som et mannsyrke, og kjønnsrollene i Norge var klart definert. Gitt at kvinnes yrkesvalg ble påvirket av faktorene ovenfor, kan det bidra til å forklare hvorfor det var så få kvinner i politiet frem til 1980-tallet. (NOU 1987:27, s. 80). Videre følger at en styrket likestillingspolitikk på 1970-tallet medførte endringer i kjønnsrollene, samt påvirket sosialiseringen av barn og unge. Det er da naturlig å tenke at en styrket likestillingspolitikk medførte en økning av andelen kvinner i politiet.

Vi har også teorier som handler om at kvinners valg av yrke i stor grad er påvirket av deres foreldres utdanning og jobb (Abrahamsen, 2009, s. 313). Forskning viser at barn i stor grad velger den samme utdannelsen som sine foreldre, eller en utdanning som er akseptert av familien (Næringslivets hovedorganisasjon [NHO], 2018, s. 113). I dag avspeiles dette i politiets utfordringer med å rekruttere studenter med minoritetsbakgrunn (Politihøgskolen, 2019a, s. 23).

En teori er derfor at på samme måte som barn med minoritetsbakgrunn i dag blir påvirket av sine foreldres erfaringer med politiet fra hjemlandet (Pettersson, 2014, s.127), ble kvinner på 1960- og 1970-tallet påvirket av sine foreldres holdninger til politiet som et mannsyrke. Teorien er dermed at foreldres innflytelse kan ha en forklaringsverdi når det gjelder rekruttering av kvinner til politiet.

3.0 UTVIKLINGEN

Vi skal nå se på hvordan litteraturen beskriver den historiske utviklingen når det gjelder kvinner i polititjeneste, derav spesielt operativ tjeneste, og kvinner i yrkeslivet generelt.

3.1 Utviklingen i politiet

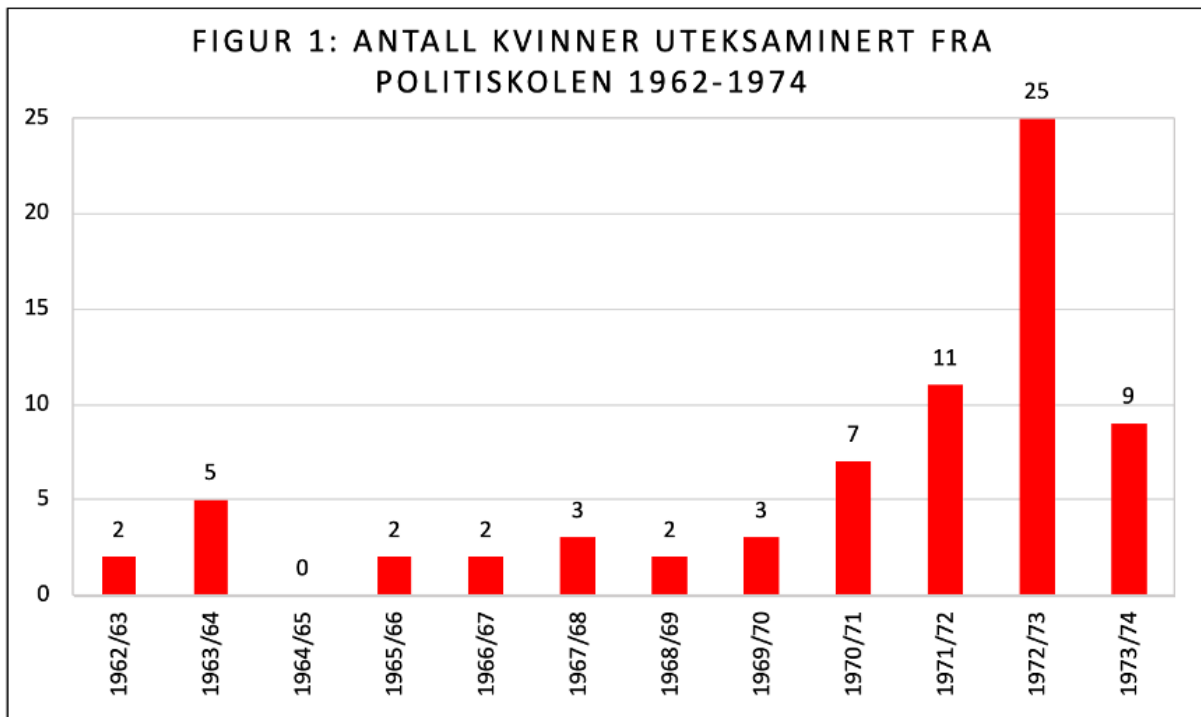
Den første kvinnelige politibetjenten i Norge ble ansatt ved Kristiansand politikammer i 1910 (Tronstad, 2017). Fra 1910 og frem til 1958 utførte kvinner i politiet kun spesialoppgaver som en mente de hadde bedre forutsetning for å klare (NOU 1987:27, s. 79). Dette var arbeidsoppgaver som i hovedsak gikk ut på etterforskning av sedelighetsaker, transport og fremstilling av kvinnelige arrestanter, samt avhør av barn. Det var ikke før i 1959 at kvinner kunne søke opptak som politiaspiranter på like linje med menn (NOU 1987:27, s. 78). Da det i 1959 ble utlyst ledige aspirantstillinger, var 39 av søkerne kvinner og av disse ble 7 tatt opp som politiaspiranter. Kvinner skulle nå likestilles menn i opplæring og opptak, og settes til lik operativ tjeneste (Wathne, 1996 s. 4).

At kvinner skulle drive patruljetjeneste på lik linje med menn førte til en debatt både innad i politiet og i norske medier. De som var kritiske til at kvinnene skulle inn i politiets patruljetjeneste, argumenterte med at kvinnene manglet tilstrekkelig fysisk styrke og måtte skjermes fra de tøffeste jobbene. Mange i etaten mente at kvinner ikke var skikket til å utføre samtlige oppgaver i politiet, da særlig patruljetjeneste. (Wathne, 1996, s. 80). Selv om kvinner prinsipielt skulle delta på samme oppdrag som menn, viste det seg at de fremdeles utover 1960- og 1970-tallet ble utestengt fra en rekke oppdrag, samt ansatt kun i hovedsak for å ivareta spesielle funksjoner (NOU 1987:27, s. 81). Ifølge verneombudet ved Oslo politikammer mente de mannlige politibetjentene at kvinner ikke hadde noe å gjøre i politiet og at de derfor hadde lite behov for dem (Finstad 1998 s.184).

Det var ikke bare polititjenestemenn som viste motstand til den yrkesmessige likestillingen av kvinner, men også politiforbundet uttrykte at polityrket ikke passet for kvinner (Finstad 1998 s.183). Forbundet så på kvinner i politiet kun som et prøveprosjekt, og ønsket ikke å ta inn flere før de hadde erfart hvordan dette ville gå (Finstad 1998 s.184).

Utover 1960-tallet ble det bare tatt opp et fåtalls kvinnelige elever ved Politiskolen (se figur 1). Til tross for det lave tallet, fortsatte diskusjonen rundt kvinners kompetanse i politiet. Ifølge Norsk politiforbunds beretninger (1982/83) reiste det seg en massiv motstand i Oslo politikammer som førte til at det ble nedsatt et utvalg som skulle vurdere behovet for kvinner i politiet. Oslo politikammer sendte en innstilling til justisdepartementet våren 1972, der de anbefalte at kun et begrenset antall kvinner «kunne ansettes i politiet» (Wathne, 1996, s 14).

Utvalget mente at 40 stillinger, som utgjorde 3,6 prosent av antall ansatte ville dekke behovet i Oslo (NOU 1987:27, s. 80).



Figur 1: “Oversikt over antall kvinner uteksaminert fra politiskolen, 1962 til 1974” (Tall hentet fra Wathne 1996, s. 14).

Som nevnt ovenfor var intensjonen at de kvinnelige og mannlige politiaspiranter skulle gis samme opplæring og utdanning. Det første kullet med kvinnelig aspiranter i 1960/61 deltok på «utrykningskurset» på lik linje med de mannlige elevene. Ordningen ble imidlertid avvirket allerede etter første kull, grunnet erfaringer under dette kurset (Bakkane, 1970, s.1). Daværende rektor ved politiskolen, H. H. Bakkane, skrev i et notat fra august 1970, at disse erfaringene dreide seg om kvinners mangel på det han kalte «eksersis» i forkant av kurset, at deres mangel på «militæropplæring kompliserer opplegget for opplæring i eksersis og andre disipliner som baserer seg på tidligere militæropplæring.», at «de mangler skyteferdigheter og ferdighet i våpenbruk.», at «de er gjennomgående fysisk for svake til å følge undervisningsopplegget...», at «innkvarteringsforholdene i leiren i N. Odal gjør det vanskelig å forlegge kvinner og menn samtidig...» og at karakteren i utrykningstjeneste gis på grunnlag av ferdigheter der kvinnene ville ha et «vesentlig handikap», som blant annet i løping, skyting og svømming (Bakkane, 1970, s.1-2).

Da politiskolen bestemte at kvinnelige elever ikke skulle få delta på utrykningskurset, fikk de ikke opplæring i utrykningskjøring, skyting, orientering og redningstjeneste (Torp, 2016). Den kjønnsdifferensierte opplæringen førte til at de mannlige betjentene ble bedre rustet til patruljetjeneste, enn sine kvinnelige kolleger (Wathne, 1996, s 46). Utrykningskurset ble ikke gjort tilgjengelig for kvinner før i 1972 da all undervisning og opplæring ved politiskolen ble likestilt (Wathne, 1996, s.46). Som vi ser på figur 1 skjedde det en form for avvik i antall uteksaminert fra politiskolen i 1972/73. Det ble uteksaminert over dobbelt så mange kvinner som året før. Årsaken til det høye tallet uteksaminerte dette aktuelle året er uvisst, men vi tror det kan ha en relasjon til likestillingen av utdannelsen samme år. Hvorfor andelen kvinner gikk ned igjen året etter har vi heller ikke svaret på.

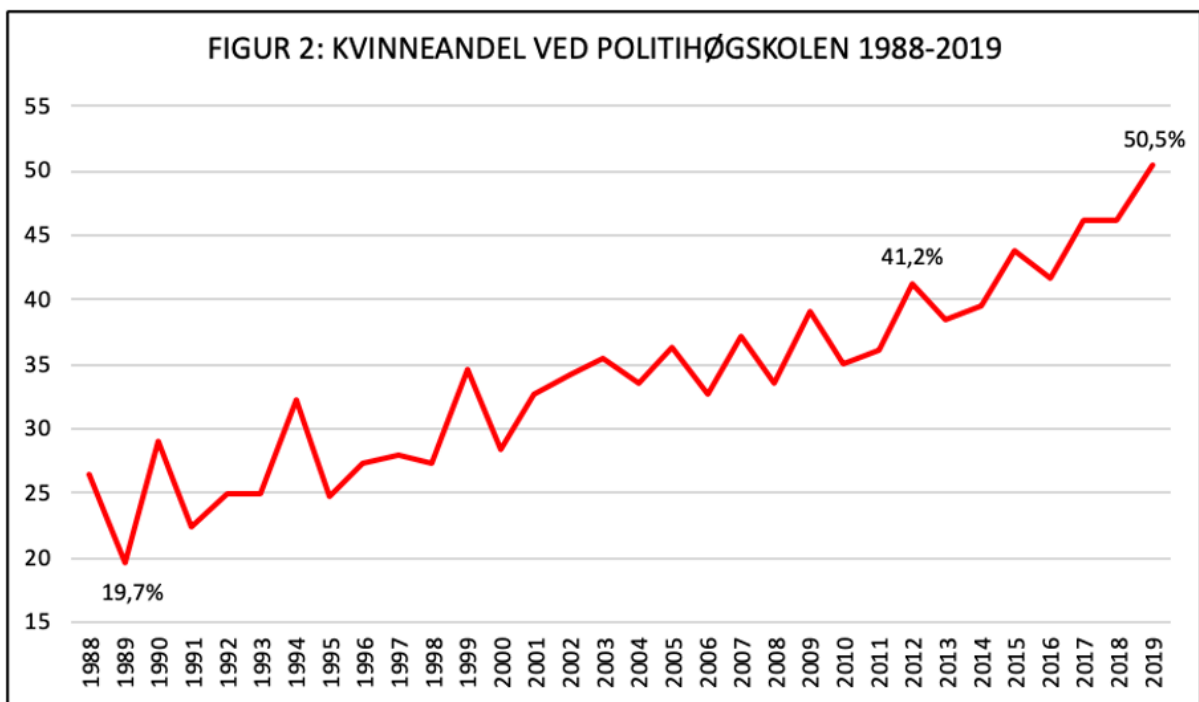
På 1950- og 1960-tallet var politiets arbeidsmetode basert på bruk av fysisk styrke, makt og kontroll, som i Wathnes artikkel blir beskrevet som «den røffe metoden» å arbeide på. Selv om dette var normen på denne tiden foretrakk de kvinnelige betjentene det til kalte for «den myke metoden» å arbeide på, som vektlegger kommunikasjon over bruk av fysisk makt. Da nærpolitimodellen vokste frem på slutten av 1970-tallet førte den med seg en endring i metode å arbeide på, hvor dialog ble verdsatt over muskelbruk, og hvor politirollen dreide seg i en mer humanistisk retning. (Wathne, 2016, s. 4).

I forbindelse med den sterke likestillingspolitikken på 1970- og 1980-tallet ble det i 1981 presentert ti grunnprinsipper. Grunnprinsippene skulle være uttrykk for hvilke kjennetegn og verdier politiet skulle ivareta og hvilke metoder som dannet god oppdragsløsning. (Justis- og beredskapsdepartementet, 2005, s. 9) Et av prinsippene gikk ut på at politiet skulle ha en bred rekruttering, med tanke på både den sosiale, geografiske og kjønnsmessige fordelingen. Det ble altså gitt føringer fra politisk hold om at politiet nå måtte øke kvinneandelen betraktelig (NOU 1981:35, s. 80).

Det ble videre bestemt at utvalget skulle behandle temaet «kvinner i politiet» i utredningens del II. Der kom det frem i NOU 1987:27 (s. 81) at «i dag er den offisielle likestillingspolitikken intensjoner om å gi kvinner og menn like arbeids- og opplæringsvilkår i ferd med å realiseres også innen politietaten». Før dette ble kvinner i hovedsak kun rekruttert til særlige oppgaver som man mente kvinner egnet seg best til (NOU 1987:27, s. 81) Dette også etter at utdanningen ble formelt likestilt i 1972 (Wathne, 1996, s.46).

Frem til 2003 var det høydekrav for å komme inn på Politihøgskolen. Kvinner måtte være minimum 165 cm høye og menn 175 cm (Lagestad, 2010, s. 8) Hvorvidt avskaffelsen av høydekravet hadde en påvirkning på økningen av andelen kvinner drøftes i kapittel 4.

Politihøgskolens opptaksrapport fra 2019 viser at kvinneandelen ved politiutdanningen har økt fra knappe 19,7 prosent i 1989 til 50,5 prosent i 2019 (Se figur 2). Som det også kommer frem av rapporten hadde Politihøgskolen tidligere et mål om en kvinneandel på minimum 40 prosent og det ble i den forbindelse drevet målrettet rekruttering av kvinner. Målet ble oppnådd for første gang i 2012 med en kvinneandel 41,2 prosent. I dag mener Politihøgskolen (2019a, s.21) at kvinner er “selvrekrutterende” og at det derfor ikke lenger er behov for en målrettet rekruttering.



Figur 2: «Kvinneandel - nye studenter ved politiutdanningen 1988-2019» (Tabell hentet fra Politihøgskolen 2019a, s. 21 & tall hentet fra Politihøgskolen 2019b).

I 1992 ble utdanningen utvidet fra en toårig fagskole til en treårig høgskoleutdanning, og siden 2004 har utdanningen vært akkreditert med bachelorgrad (Hove, 2012, s. 07). Som det var i 1987 er det i dag fremdeles ulike krav satt til de kvinnelige og mannlige søkerne ved de fysiske opptaksprøvene (NOU 1987:27, s. 81). Likevel er det en enighet om at kjønnene i dag

måles på det som er ment å være sammenlignbare forutsetninger, tatt de genetiske forskjellene i betraktning. (Politihøgskolen, 2020).

Politiutdanningen fornyes og utvikles i stor grad på bakgrunn av samfunnsendringer og politiske føringer. Per dags dato ligger fokuset på å utdanne generalister som besitter grunnleggende ferdigheter og kunnskaper innenfor politiets hovedområder (Politihøgskolen, 2014, s.02). Hva som vil skje med utdanningen i fremtiden er uvisst, men at den fortsatt vil være dynamisk og under vurdering er det liten tvil om. Faget «digitalt politiarbeid» ble eksempelvis ikke introdusert for studentene ved Politihøgskolen før i 2014 (Politihøgskolen, 2014, s.04). Det er ingen overraskelse at politiutdanningen med årene har blitt mer teoretisk, men om den dermed har blitt mer tilpasset kvinner er et spørsmål som vi skal komme tilbake til i kapittel 4.

Nordberg (2018, s. 374) påpeker at selv om det med tiden har kommet langt flere kvinner inn i politiet, og yrket ikke lenger er like mannsdominert, er etaten fortsatt svært kjønnssegregert internt. Med kjønnssegregering menes det at kvinner og menn i stor grad arbeider i ulike yrker eller sektorer (NOU 2008:6, s. 39). Etterforskningsavsnittene er i hovedsak bemannet av kvinner og patruljeavsnittene av menn (Nordberg, 2018, s. 374-375). Erfaring med patruljetjeneste har vist seg å være viktig for fremtidige ledermuligheter, og patruljetjeneste anses i større grad som “ekte politiarbeid” og har dermed også høyere status internt, enn arbeid med etterforskning (Nordberg, 2018, s. 377-379). Nordberg (2018, s. 377-378) argumenterer for at mangelen på kjønnsbalanse ved patruljeavsnittene ikke hovedsakelig skyldes kjønnede egenskaper som mangel på fysisk styrke hos kvinnene eller politiets machokultur, men heller arbeidets ubekvemme arbeidstid, forventningene til overtidsarbeid og utfordringer med å kombinere en slik turnus med rollen som mor.

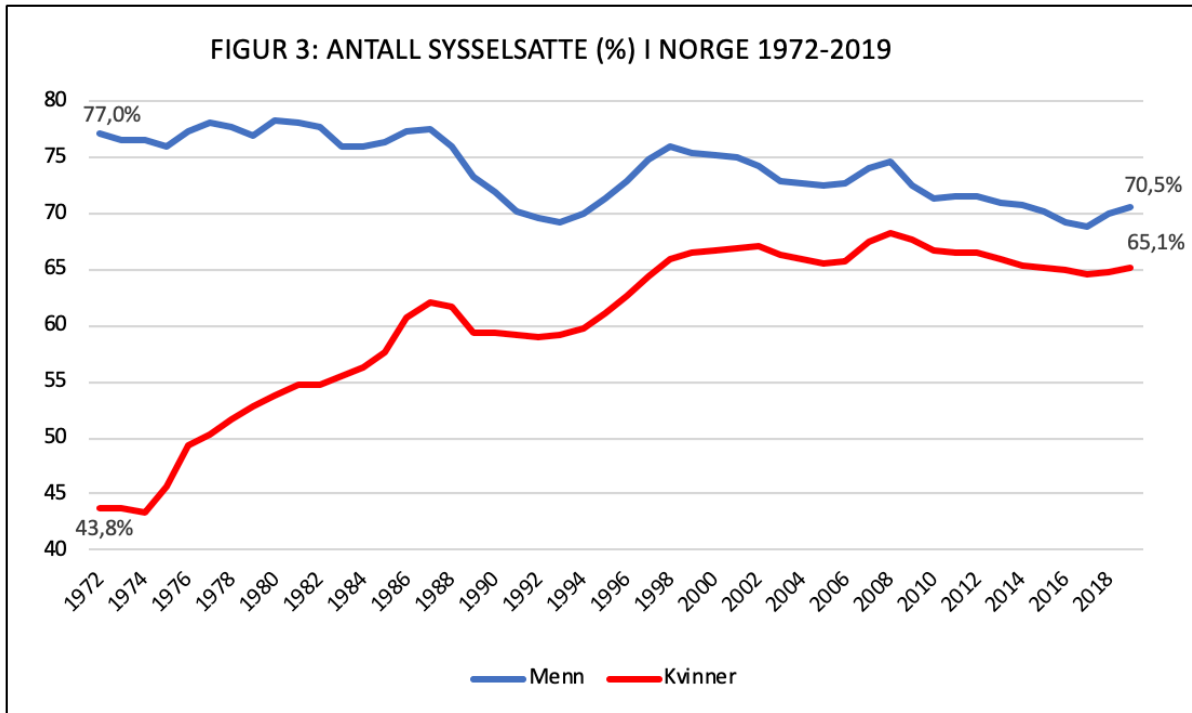
Politimester i Øst politidistrikt, Ida Øystese, skriver i en artikkel i Politiforum (2020) at hun er bekymret over mangelen på kvinner i operativ tjeneste. I Øst politidistrikt er kun 17,3 prosent av de ansatte ved patruljeavsnittene kvinner. Øystese mener distriktet ikke får utnyttet potensialet det ligger i å ha en god balanse av begge kjønn, og peker på kvinner og menns komplementære egenskaper som nødvendig for en optimal tjenesteutførelse. En patruljestyrke fylt utelukkende av ett kjønn vil ifølge Øystese (2020) miste viktige perspektiver, kunnskaper og erfaringer i oppdragsløsningen. Hun peker på problematikken rundt arbeid på operativ tjeneste i kombinasjon med graviditet og foreldrepermisjon og mener etaten må bli bedre til å

tilrettelegge for ansattes behov i ulike livsfaser, for å unngå å miste kvinnene. Andelen kvinnelige ledere i samme distrikt er på 26 prosent. Øystese (2020) påpeker at operativ tjeneste er viktig for å kvalifisere seg til lederjobbene, og at når ledere skal ansettes blir kvinner diskvalifisert på bakgrunn av mangel på relevant erfaring fra operativ tjeneste.

3.2 Utviklingen i samfunnet

På 1960-tallet var det ikke bare i politiet at kvinneandelen var lav. Med unntak for noen få kvinnedominerte yrker, var kvinner generelt sjeldent å se i det norske arbeidslivet på denne tiden (Se figur 3). Som et resultat av en ung befolkning og en babyboom i etterkrigstiden, var det flere husmødre enn noensinne blant norske kvinner. Historikeren Gro Hagemann (2020) forklarer at begrepet «Husmor» ble brukt som «simpelthen definisjonen på en gift kvinne i perioden 1945-1970». Ved inngangen til 1970-tallet var under halvparten av kvinnene i Norge over 15 år yrkesaktive (Benum, 2019), og kun hver fjerde gifte kvinne (Skaarer, 2019). I sammenligning var nesten åtte av ti menn på samme tid yrkesaktive (Benum, 2019).

Samskatten som ble opprettet på 1920-tallet hadde som formål å verne den klassiske kjernefamilien, og gjorde det mer lønnsomt for de fleste familier å beholde kvinnen hjemme. Det var ikke før i 1969 at det ble mulig for ektefeller å bli lignet hver for seg. (Lønnå, 2018)



Figur 3. «03781: Sysselsatte (AKU), etter kjønn og år. 15-74 år, Sysselsatte (prosent).», 2020, av Statistisk sentralbyrå. (<https://www.ssb.no/statbank/table/03781/chartViewLine/>)

Mye har skjedd siden da. I 1971 ble det slutt på delt undervisning, og gutter og jenter skulle nå følge den samme undervisningsplanen, gå i samme klasser og ha like utdanningsrettigheter (Lønnå, 2018). Kvinnesakens forkjempere på 1970-tallet kjempet for blant annet barnehager, like arbeidsvilkår og lønn, samt politisk innflytelse for kvinner. Flere organisasjoner, som blant annet Kvinnefronten som ble dannet i 1972, kjempet mot kvinneundertrykking og for kvinners rett til arbeid (Lønnå, 2017).

Som en videreføring av at kjønnsdiskriminering ble satt på agendaen vedtok Stortinget i 1978 Ligestillingsloven. Dette ble en viktig faktor for kvinnes økte deltakelse i arbeidslivet, da det nå ble forbudt å lyse ut stillinger reservert kun ett av kjønnene. (Lønnå, 2018)

Kort tid etter, i 1979, ble FNs kvinnekonvensjon vedtatt. Norge ratifiserte konvensjonen i 1981 og forpliktet seg dermed til å «beskytte kvinner mot diskriminering, og sikre sivile, sosiale, økonomiske og politiske rettigheter» for kvinner, på samme måte som menn (FN-sambandet, 2019). På samme tidspunkt fikk Norge sin første kvinnelige statsminister, Gro Harlem Brundtland (Bonde, 2020).

Som en videre følge av de sterke feministiske kreftene og de politiske endringene, ble det nå enklere for kvinner å kombinere familie- og yrkesliv, og andelen kvinner, både i arbeidslivet og blant studentene, økte kraftig på 1970- og 1980-tallet. (Lønnå, 2018) Kvinneandelen blant studentene gikk fra å være knappe 22 prosent i 1962 til å være over 50 prosent i 1980. Og siden da har kvinnene opprettholdt flertall. (Benum, 2019) Holdningene til kvinners rettigheter og likestilling i det norske samfunnet ble stadig mer positive (Lønnå, 2018).

Et annet utfall av likestillingspolitikken var innføringen av fedrekvoten i 1993, som sikret fedre 4 uker av foreldrepermisjonen. Fedrekvoten har med årene stadig blitt utvidet, og er i dag på 15 uker. Dette tilsvarer en tilnærmet lik fordeling av foreldrepermisjonen mellom mor og far (Solhøy, Mæland & Godal, 2019). På tidlig 2000-tallet ble barnehagetilbudet for ett- og toåringer også utvidet. Innføringen av fedrekvoten og utvidelsen av barnehagetilbudet er begge faktorer som har vært med på å øke kvinners yrkesdeltakelse, bidratt til at kvinner raskere kommer seg ut i jobb etter fødsel og ført til mer likestilling i hjemmet (NHO, 2018, s. 116).

Da store andeler med kvinner beveget seg inn på arbeidsmarkedet på 1970- og 1980-tallet var det i hovedsak innenfor helse-, pleie- og omsorgsykker og mange arbeidet deltid for å ha mulighet til å kombinere arbeid og familie (Abrahamsen, 2009, s. 313). En stor del av arbeidsplassene var nyetablerte yrker som tidligere var ulønnet og utført av den hjemmeværende kvinnen. Da kvinneandelen i yrkeslivet og blant studenter ved høyere utdanning stadig fortsatte å øke utover 1980- og 1990-tallet forventet mange at arbeidsmarkedet med tiden ville bli mindre kjønnssegregert (Jensberg, Mandal og Solheim, 2012, s. 17). I dag er Norge i verdenstoppen når det gjelder andelen sysselsatte kvinner, men samtidig er det norske arbeidsmarkedet fortsatt blant de mest kjønnssegregerte i verden (NOU 2008:6, s. 39). Som nevnt er politiet intet unntak her. Selv om det nærmer seg kjønnsbalanse i politiet, er den interne kjønnssegregeringen fortsatt sterk (Nordberg, 2018, s. 374-377).

4.0 DRØFTING

Vår problemstilling er som nevnt «Hvordan og hvorfor har andelen kvinner i politiet økt siden 1960?» Vi lurer på hva som kjennetegnet økningen, og hva som kan forklare den.

Problemstillingen har vi delt inn i to underproblemstillinger for enklere å kunne se årsaker fra flere perspektiver. Først ønsker vi å drøfte hvordan ulike endringer i samfunnet opp gjennom årene, derav likestillingspolitikken spesielt kan ha bidratt til økningen av antall kvinner i politiet. Når vi skal drøfte dette mener vi det er viktig å også se på hva som kan ha ført til økningen av kvinner i arbeidslivet generelt, da vi tror dette må ha en sammenheng med økningen i politiet. Temaer som kjønnsroller og sosialisering mener vi også er aktuelle faktorer å drøfte.

Videre vil vi se på hvordan utviklingen av politiet som yrke har bidratt til å forklare at stadig flere kvinner søker seg til politiet. Her ønsker vi å drøfte betydningen av ulike endringer i utdannelsen og yrket som mulige årsaker, samt hvordan betydningen av fysisk styrke påvirker andelen kvinner i politiet. Dette ønsker vi å gjøre gjennom å drøfte mulige forklaringer basert på teorier i tidligere forskning.

4.1 Et politisk skifte

Som vi tok for oss i forrige kapittel har mye forandret seg i det norske samfunn de siste 60 årene. Endringer i likestillings- og familiepolitikken har ført til at kvinner på en helt annen måte nå enn tidligere kan være en fullverdig aktør på arbeidsmarkedet. Endringer som utvidede barnehagetilbud og innføring av fedrekvoten har omfordelt og i større grad likestilt omsorgsarbeidet internt i norske hjem, som har vært med på å gjøre det enklere for kvinner å kombinere familie og arbeid (NHO, 2018, s. 115).

Det kan videre drøftes hvorvidt denne endringen har vært med på å påvirke andelen kvinner i politiet. Som nevnt presenterte Abrahamsen (2009, s. 313) i sin artikkel at en mulig teori var at kvinners yrkesvalg avhengte av arbeidslivet og samfunnets muligheter og begrensninger. Mange av begrensningene som på 1960- og 1970-tallet gjorde det utfordrende for kvinner å arbeide i politiet, er ikke lenger tilstede. Dette var utfordringer både rettet mot å kombinere arbeid og familie, samt utfordringer med holdninger til kvinner som politi (NOU 1987:27, s. 81) og mangelen på likestilling i arbeidslivet generelt (Lønnå, 2018).

Kampen for en kvinnefrigjørelse fra det mannsdominerte samfunnet vokste frem som en del av likestillingsbevegelsen på 1970-tallet. Holdninger rundt likestilling og kvinners individuelle rettigheter ble med årene stadig mer positive (Lønnå, 2018). Det kan vurderes hva slags påvirkning en slik prosess hadde for unge kvinners yrkesvalg. Vi fikk nå jenter som vokste opp i et samfunn der det ble forlangt like rettigheter uavhengig av kjønn og i en tid hvor kvinner ikke bare tok seg inn i yrkeslivet og på universitetene, men også for fullt tok seg inn i politikken. Likestillingens døtre vokste opp ambisiøse og handlingskraftige (Jon, 2020), og vi mener dette med stor sannsynlighet har en sammenheng med økningen av kvinner også i politiet.

En slik utvikling påvirket ikke bare arbeidslivet, men hadde også en stor effekt på skolesystemet. Fra 1971 ble det bestemt at jenter og gutter skulle gå i samme klasser og få det samme undervisningstilbudet. (Lønnå, 2018). En kan drøfte hvorvidt en slik lovfestet endring var med på å påvirke sosialiseringen som foregikk på norske skoler. Dersom du vokser opp i et samfunn hvor jenter og gutter går i ulike klasser, får ulik undervisning og lærer ulike ferdigheter er det heller ikke overraskende å tenke seg at de også jobber i ulike yrker og har ulike roller i samfunnet. Endringene i skolesystemet kan ha hatt en stor påvirkning på barn og unges definisjoner på kjønnsrollene ved at de nå indirekte blir formidlet at gutter og jenter har like muligheter, rettigheter og evner. “Likere utdannings- og karrieremuligheter vil isolert bidra til at forskjellene mellom menn og kvinner i arbeidsmarkedet minsker” (NHO, 2018, s. 112). En kan da argumentere for at samfunnets holdninger til kvinner i yrker som tidligere var forbeholdt menn, slik som politiet, nå har blitt langt lysere.

Som nevnt i forrige kapittel kommer det frem i politirulleutvalgets delutredning at likestillingspolitikkenes arbeid for like arbeids- og opplæringsvilkår for begge kjønn først på 1980-tallet var i ferd med å bli realisert innad i politiet. Da utredningens del II ble publisert i 1987 ble det fremhevet hvilke fordeler det var å ha et politi bestående av både kvinner og menn. Kvinnelige egenskaper ble nå løftet frem og verdsatt som nødvendige for en god oppdragsløsning. Utvalget oppfordret til å gjøre en bevisst innsats for å øke kvinneandelen og anbefalte at dette burde starte i grunnutdanningen. (NOU 1987:27, s. 81)

Holdningene til kvinner i politiet var nå blitt svært positive og en kan argumentere for at denne utviklingen i stor grad var med på å påvirke andelen kvinner i politiet. Kvinnene var

blitt viktige ressurser som ble ønsket velkommen inn i etaten. Dette skiftet var uten tvil betydningsfullt.

Det ble heller ikke lagt skjul på at kvinner tidligere opplevde å ikke bli ansatt på bakgrunn av at de var kvinner og at de ble møtt med skepsis og negative holdninger rundt hvorvidt de var skikket og i stand til å utføre politiarbeidet (NOU 1987:27, s. 80). Det har altså skjedd utrolig store endringer i kjønnsrollene og holdningene til kvinnelige politibetjenter innad i etaten mellom 1958, da kvinner kunne søke aspirantutdanning og i 1987, da denne utredningen ble publisert.

Slike sosiale og politiske endringer mener vi i stor grad kan ha vært med på å påvirke hvorvidt kvinner både ønsket å arbeide i politiet og hvorvidt de selv mente at de var egnet til det. Det er vanskelig å jobbe i en etat der du ikke er ønsket eller verdsatt, en slik holdningsendring tror vi derfor i stor grad kan ha vært med på å forklare økningen av kvinneandelen i politiet, i ettertid av utredningens utgivelse.

Som nevnt ovenfor var en av teoriene at foreldres innflytelse og påvirkning kan ha en forklaringsverdi når det er snakk om rekruttering av kvinner til politiet (Petersson, 2014, s.127). Barn velger ofte den samme type utdannelsen som eller en utdanning som er akseptert av foreldrene, altså er de viktige rollemodeller og rådgivere (NHO, 2018, s. 113). For å belyse dette kan vi forsøke å sammenligne kvinner i politiet på 1960- og 1970-tallet med utfordringene politiet i dag har med å rekruttere studenter med minoritetsbakgrunn. Som Petersson (2014, s. 127-128) forklarer kan dette henge sammen med erfaringer minoritetsbarn og deres foreldre har med politiet i hjemlandet. Noen av erfaringene det her var snakk om var at politiet i hjemlandet hadde en mye lavere status, at yrke var å betrakte som farlig og at yrke i mange land ble assosiert med korrupsjon, vold og diskriminering.

Vi kan videre forsøke å sammenligne disse erfaringene med hvilke erfaringer og holdninger foreldre til unge jenter hadde av politiet på 1960- og 1970-tallet. Foreldrenes forestilling om politiet og kvinners rolle i samfunnet hadde sannsynligvis stor betydning for hvorvidt de anså politiyrket som passende for sin datter. Det var store forskjeller på hva som var betraktet som kvinne- og mannsyrker, og politiet var på denne tiden kjent for sin bruk av fysisk makt og røffe arbeidsmetoder (Wathne, 2016, s. 4). Altså kan en argumentere for at kvinner ble holdt

tilbake fra mannsyrker, som politiet, på bakgrunn av foreldrenes holdninger til og inntrykk av yrket.

Videre kan det så vurderes hvorvidt utviklingen i samfunnet, i form av likestilling, sosialisering- og holdningsendringer har ført med seg at foreldre oppfordrer til eller i større grad aksepterer at deres døtre utdanner seg til å bli politi, og at dette har vært en faktor i økningen av andelen kvinner i politiet de siste tiårene.

4.2 Et forandret yrke

På 1960- og 1970-tallet ble politiyrket betraktet som et «tradisjonelt mannsarbeid» (Wathne 1996, s. 95). Noen av de første kvinnene som arbeidet i politiets patruljetjeneste på 1960-tallet, beskrev i intervjuer med Wathne arbeidsmetoden som den «bestemte røffe metoden» (1996, s. 95). Med dette siktet de til et politiarbeid basert på en tøff tone og fysisk maktbruk. Fokuset lå ikke på bruk av tid, empati eller tålmodighet, men dreide seg heller utelukkende om effektivitet (Wathne, 1996, s. 95).

En yrkeskultur preget av slike arbeidsmetoder kan bidra til å forklare hvorfor manglende fysisk styrke ble brukt som argument for å diskvalifisere og kritisere kvinner ved deres inntredelse i patruljetjenesten. Kvinnene oppfylte ikke «idealbildet» av hva en politibetjent skulle være, som ifølge Finstad (1998, s 191) ble beskrevet som «en passe vel trent og muskuløs mann».

Istedenfor utviklet de kvinnelige politipionerene en alternativ arbeidsmetode (Pettersson, 2014, s.124-125). «Den myke metoden» som den gjerne kalles innebærer å ta seg god tid, lytte, fokusere på god kommunikasjon og å holde seg rolig, slik at oppdraget skal kunne løses med minst mulig bruk av demonstrert maktutøvelse. Mye av bakgrunnen for at kvinner tok i bruk denne metoden var fordi biologiske forskjeller og ulike treningsmuligheter gjorde at kvinner ikke kunne bruke fysisk styrke for å oppnå den samme dominerende effekten overfor publikum, som menn (Torp, 2016)

Både de som benyttet seg av «den røffe metoden» og de som benyttet seg av «den myke metoden» hadde et felles overordnet mål om å løse konflikter og dilemmaer i politiarbeidet. I motsetning til tidligere hvor «den røffe metoden» ble mer verdsatt i yrkeskulturen og av

samfunnet ellers, på bakgrunn av samfunnets generelle holdninger til idealbildet av en politimann, er «den myke metoden» nærmere det vi i dag ser på som en ideell oppdragsløsning. Vi kan da vurdere om politiets vridning fra å i større grad anerkjenne og vektlegge «røffe» arbeidsmetoder og fysisk styrke, til å foretrekke «myke» arbeidsmetoder som vektlegger tålmodighet og kommunikasjon har påvirket kvinners oppfatning om egen egnethet, ønske om og interesse for å bli politibetjenter. (Wathne, 2016, s. 4) Dette kan da ha vært en påvirkning til økningen av andelen kvinner i politiet. På en annen side er det også viktig å stille spørsmål til hvorvidt det var skiftet av arbeidsmetoder som førte til en økning av kvinner, eller om dette skiftet heller kom som en konsekvens av en økende kvinneandel i politiet.

Petersson (2014, s. 121) beskriver i sitt kapittel, at det har vært en sammenheng mellom andelen kvinner i politiet og i hvor stor grad man har ment at fysisk styrke gjenspeiler evnen til å verne sikkerhet. Altså tyder dette på at jo viktigere fysisk styrke har ment å være for å utføre politiets arbeidsoppgaver, desto lavere har andelen kvinner vært. Da de ti grunnprinsipper ble innført i 1981 skulle politiet kjennetegnes gjennom et minimum av maktbruk. (Justis- og beredskapsdepartementet, 2005, s. 10) Dette, sammen med overgangen til benyttelsen av en «mykere» arbeidsmetode bør da med hensyn til hva Petersson skriver, ha vært med på å øke kvinneandelen i politiet.

Ser vi på økningen av andelen kvinner som skjedde utover 1990-tallet, kan vi stille spørsmål til hvorvidt den hadde en sammenheng med at skolen gikk fra å være en etatsskole til en høyskole i 1992. Førte denne endringen til at utdannelsen ble mer teoretisk og rettet «den myke metoden» nevnt ovenfor, og/eller bedre egnet kvinner på andre måter? Og var dermed endringen av utdannelsen med på å påvirke flere kvinner til å ta politiutdanning?

Det er grunn til å anta at politiskolens overgang fra etat- til høyskole i 1992 bidro til en økning av kvinner, da forskning tyder på at kvinner tiltrekkes av yrkesutdanninger på høyskolenivå i større grad enn etatsutdanninger (Hove, 2012, s. 36 & 60). Kravet til gjennomført befalsutdanning var et av opptakskravene som ble fjernet med hensyn til en bredere rekruttering, spesielt opp mot kvinner (Hove, 2012, s. 52). Endringene i opptaket og i forbindelse med implementeringen av høyskoleutdanningen kan en derfor argumentere for at bidro til økningen av kvinneandelen på 1990-tallet.

Noe annet vi også må ta i betraktning når vi undersøker hvorfor kvinneandelen ved Politihøgskolen økte på 1990-tallet, er Politihøgskolens rekrutteringsarbeid. I opptaksrapporten fra 2019 blir det beskrevet at det tidligere var behov for et «målrettet arbeid for å øke rekrutteringen av kvinner» (Politihøgskolen, a, s.21). Hva dette arbeidet gikk ut på, i hvor mange år det ble gjennomført og hvor effektivt det var har vi per dags dato ikke funnet noe informasjon om. Vi har forsøkt å ta kontakt med flere aktører involvert med Politihøgskolen og deres rekrutteringsprosess, men de har ikke kunne gitt oss noe svar på dette. Hva vi vet er at målet lenge var en kvinneandel på 40 prosent, og det kan derfor tenkes at rekrutteringen stanset når målet ble nådd i 2012 (Politihøgskolen, 2019a, s.21).

Vi mener det også er viktig å se rekrutteringsarbeidet ved Politihøgskolen i sammenheng med innføringen av politiets ti grunnprinsipper, i 1981. Her ble det presisert at politiet skal drive bred rekruttering og at kvinneandelen derfor bør stige kraftig (NOU 1981:35, s. 80). Politihøgskolen har, i tråd med likestillingspolitikk vedtatt av Stortinget om føringer om bred rekruttering for et mangfoldig politi, hatt en rekrutteringspolitikk rettet mot å øke andelen kvinner i politiet. En kan da drøfte hvorvidt den økte kvinneandelen i politiet til dels kan forklares som et resultat av en villet politikk på 1980-tallet.

En annen faktor som vi må vurdere om kan ha påvirket kvinneandelen i politiet var opphevingen av høydekravet i 2003 (Lagestad, 2010, s. 8). Denne endringen førte til at kandidater som tidligere ikke var kvalifiserte på bakgrunn av deres høyde, nå kunne søke opptak til Politihøgskolen. Men selv om denne endringen åpnet opp for at flere kvinner (og menn) kunne søke, gir ikke statistikken (se figur 2) grunn til å tro at dette førte til at flere kvinner begynte på Politihøgskolen. Vi ser intet betydelig avvik fra den normale økningen, hverken i 2003 eller de nærmeste årene etter. Dette tyder på at høydekravet ikke rammet kvinner sterkere enn menn.

En kan heller stille spørsmål til hvorfor dette høydekravet var til stede og hva slags effekt det ga? En kan tenke seg at et høydekrav vil bidra til å fremme politiet som et maskulint yrke, i den betydning at det å være «stor» er viktig. Da Politihøgskolen gikk vekk fra høydekravet kan en lure på om de også fjernet dette inntrykket, og bidro til å vekke interessen hos flere enn tidligere, ved å ytre at en ikke lenger behøver å være av en viss «størrelse» for å utføre arbeidet tilfredsstillende. Selv om statistikken ikke viser noe større avvik hos kvinner enn menn i ettertid av høydekravets bortfallelse, vet vi fra tidligere forskning at kvinner i større

grad foretrekker å arbeide på en «mykere» måte enn hva menn gjør (Wathne, 2016, s.15). En kan derfor undre om en slik symbolsk effekt kan ha påvirket kvinners interesse eller egen vurdering av egnethet til politiyrket.

Etter innføring av samordnet opptak i 2009, bør kvinners karakterpoeng i forhold til menn tas i betraktning når vi undersøker økningen i andelen kvinnelige politistudenter på 2000-tallet. Politihøgskolen har de siste årene hatt svært mange søkere og med dette et stadig økende krav til høye konkurransepoeng for å komme inn. Konkurransepoeng er den poengsummen du får etter at tilleggs poeng og alderspoeng er lagt til karaktersnittet fra videregående utdanning (samordna opptak, 2020). Fra 2012 til 2019 økte eksempelvis poenggrensen i Oslo fra 47,5 til 51,1 konkurransepoeng. (Politihøgskolen, 2019a, s.20). Som statistikk fra utdanningsdirektoratet viser, har kvinner i snitt høyere karakterpoeng enn menn når de går ut av videregående skole (2019). På den måten vil kvinner i snitt også sikre seg flere av studieplassene, dersom begge kjønn har like mange kvalifiserte søkere.

Politihøgskolens seksjon for utdanning og rekruttering informerte, over e-post, at for å bli en kvalifisert søker må du dekke alle de formelle opptakskravene til politiskolen, gjennomføre tilsendte Pc-tester og konkurrere deg til plass ved opptaksprøver basert på konkurransepoengsum. Det er kun søkere som dekker alle formelle krav som er med i konkurransen om plass til opptaksprøver (Politihøgskolen, Seksjon for opptak og rekruttering, personlig kommunikasjon, 02. april 2020).

Disse rangeres etter konkurransepoengsum, og så kallet et visst antall av de øverst rangerte inn. Opptaksprøvene består av fysiske tester og en egnethetsvurdering. Først blir det gjennomført fysiske tester. Dersom disse består kalles man inn til egnethetsvurdering. Dersom også den består er man det som kalles en "kvalifisert søker", og med i konkurransen om studie plass. Den foregår på samme måte som konkurransen om plass til opptaksprøver. Alle kvalifiserte søkere rangeres etter konkurransepoeng, og det tilbys studie plasser fra toppen av lista og nedover til samtlige plasser er fylt opp. (Politihøgskolen, Seksjon for opptak og rekruttering, personlig kommunikasjon, 02. april 2020)

Blant de kvalifiserte søkerne i 2019 var 48,1 prosent kvinner, men antallet kvinner tatt opp ved skolen, var på 50,5 prosent. Opptakstatistikken fra 2019 forteller oss dermed at kvinnene i snitt hadde høyere konkurransepoeng og derfor ble tildelt en majoritet av studieplassene

(Politihøgskolen, 2019a, s.22). Altså kan det stadig økende karaktersnittet som kreves for å komme inn på Politihøgskolen være en faktor som med på å forklare hvorfor andelen kvinner i politiet øker.

Som nevnt tidligere ble det nylig publisert en artikkel i politiforum om Øst politidistrikt, hvor Politimesteren understreker problemet rundt at det er så få kvinner i jobb i operativ tjeneste. Når det kommer til kvinner i operative tjeneste kan man spør seg; Har menn og kvinner ulike karrierepreferanser eller er det kvinners valgmuligheter som begrenses? Kvinner og menn får nøyaktig samme utdanning ved Politihøgskolen, men ender likevel ofte opp ved ulike seksjoner i politiet. Kvinner ender som oftest opp ved etterforskning eller forebyggende avsnitt, og menn i patrulje tjeneste. Hvorfor er det slik? (Øystese, 2020).

På bakgrunn av at operativ tjeneste er døgnbemannet for å takle de kriser som til enhver tid kan oppstå, er det forventet at de ansatte jobber turnus og en god del overtid. Den ubekvemme arbeidstiden har vist seg å være en av hovedårsakene til at kvinner slutter ved avsnittet, når de får barn. I motsetning til etterforskningsavsnitt hvor arbeidstiden som regel er på dagtid i hverdagene, er det vanskelig å kombinere fleksibiliteten som forventes ved patruljetjenesten med familielivet hjemme (Nordberg, 2018, s. 377-379). På bakgrunn av kvinners tilpasning til familie er og blir dette en utfordring når det kommer til kjønnsbalanse i patruljetjenesten. Dermed blir tilretteleggelse en viktig faktor for å øke kvinneandelen i operative tjeneste. Dersom kvinners karrierevalg blir styrt av begrensede karrieremuligheter som en konsekvens av barn og familieliv, må forandringer og tilpasninger i patruljetjenesten til for at endringer skal kunne skje (Øystese, 2020).

Det har vist seg å være en viktig sammenheng mellom likestilling i arbeidslivet og likestilling i hjemmet. Norge er å betrakte som et av verdens mest likestilte land, men kvinner tar fortsatt for seg hoveddelen av omsorgen overfor barna og arbeidet i hjemmet. Dette kan medføre noen yrkesrettede utfordringer som kan være med på å begrense mulighetene for heltidsarbeid for mange kvinner (NHO, 2018, s.114). Hvorfor er det likevel så vanskelig for politiet å tilrettelegge turnusarbeid, sammenlignet med andre yrker?

Dersom vi sammenligner med kvinnelige sykepleiere i turnusarbeid, er redusert arbeidstid en sentral løsning for å kombinere arbeid og familieliv. Hele 45 prosent av sykepleiere jobber deltid (Nordberg, 2018, s. 377-379).

En slik andel er heller ikke uvanlig blant sysselsatte kvinner generelt, der hele 36,4 prosent jobbet deltid i 2019 (Statistisk sentralbyrå, u.å.). I politiet jobbet derimot kun 1,2 prosent redusert. Mye kan tyde på at politiet i mindre grad åpner for eller har mulighet til å tilpasse for redusert arbeid og at dette eventuelt kan være en stopper for kvinners muligheter innen operativt politiarbeid (Nordberg, 2018, s.377-379). En kan dermed tenke seg at det hadde vært flere kvinner i operativ tjeneste, om de ut ifra livssituasjonen fikk muligheten for tilrettelagt arbeid.

Som politimesteren i Øst politidistrikt skriver bringer kvinner viktige perspektiv, kunnskap og erfaring inn i sitt politiarbeid. Kvinner og menn tilfører ulike egenskaper og oppdragsløsninger som komplimenterer hverandres arbeid. Dersom politiorganisasjonen ønsker at flere kvinner skal kvalifisere seg til lederposisjoner i fremtiden, er de nødt til å være villige til å tilrettelegge og sørge for nødvendig fleksibilitet, også ved patruljetjenesten (Øystese, 2020).

5.0 AVSLUTNING

Som vi så for oss da vi startet med dette arbeidet var ikke svaret på hvorfor eller hvordan økningen av kvinner i politiet hadde forekommet, så enkelt som å peke på én enkelt faktor. Vi har gjennom arbeidet kommet frem til at en slik dreining har skjedd gjennom et mangfold av endringer og utviklinger, både internt i politiet og i samfunnets syn på og holdninger til hvem politiet bør være og hva de bør representere.

Gjennom denne oppgaven har vi forsøkt å belyse noen av faktorene vi mener kan ha hatt en påvirkning på økningen av andelen kvinner i politiet. Noen av de samfunnsmessige påvirkningene vi har sett på er foreldres innflytelse, kombinerer av jobb og omsorgsansvar, kvinnebevegelsens innvirkning på sosialisering og holdningsendringer, samt likestillingspolitikkenes endringer i yrkesmuligheter. Som en konsekvens av dette er oppfatningene av hva kvinner er, kan være og er i stand til å gjøre helt andre enn de var noen tiår tilbake (Jon, 2020). Utviklinger internt i politiet som vi mener kan ha hatt en påvirkning er blant annet likestillingen og akademisering av politiutdannelsen opp gjennom årene, samt innføringen av de ti grunnprinsippene med et krav til en bredere rekruttering.

Vi kan ikke konkludere med hvilke faktorer som har hatt den største effekten på økningen, men gjennom å se på hvordan samfunnet og kvinners plass i politiet har utviklet seg de siste 60 årene kan vi peke på hvordan de ulike faktorer med stor sannsynlighet har spilt en rolle for kvinners yrkesvalg.

Som nevnt har det skjedd store endringer som har ført til at det i dag for første gang er flere kvinner enn menn som begynner på Politihøgskolen. Hvordan den fremtidige politiutdanningen blir og hvem de fremtidige politibetjentene vil være, vet vi ikke, men vi gleder oss til å følge endringene videre, og vi er spente på å se om økningen av kvinner fortsetter fremover.

Samtidig er det viktig å ikke glemme at selv om politiet nå rekrutterer bredt, og mange kvinner utdanner seg og begynner å arbeide i politiet, er det fortsatt i dag store utfordringer med å få likestilt etaten internt.

6.0 LITTERATURLISTE

Abrahamsen, B. (2009). Forskjeller i kvinners arbeidstid - et spørsmål om preferanser? *Sosiologisk tidsskrift*, 17(04), 311-332. Hentet fra <https://www.idunn.no/file/pdf/37007946/art04.pdf>

Andersen, L., Lilleaas, U-B., & Ellingsen, D. (2017). Hvordan endre en mannsbastion? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2017(01), s. 55-72. https://www.idunn.no/tfk/2017/01/hvordan_endre_en_mannsbastion

Bakkane, H. H (1970, August). Notat: Fritak for å delta i Utrykningskurset og gymnastikkundervisningen for de kvinnelige elever som gjennomgår grunnkurset. Riksarkivet, Politihøgskolens arkiv RA/S-4408/D.

Benum, E. (2019, 2. desember) Kvinnerevolusjonen i utdanning og arbeid. *Norgeshistorie*. Hentet fra <https://www.norgeshistorie.no/oljealder-og-overflod/1930-kvinnerevolusjon-i-utdanning-og-arbeid.html>

Bonde, A. (2020, 25. februar). Gro Harlem Brundtland. *Store norske leksikon*. Hentet fra https://snl.no/Gro_Harlem_Brundtland

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6.utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Finstad, L. (1998). En av Gutta? Om kjønn i politiet. I: A. Kongstad B., Kyvsgaard & A. Storgaard (eds.). *Kvinder på randen* (s.180-198). Aarhus universitetsforlag.

FN-sambandet. (2019, 17. juni). Kvinnekonvensjonen. Hentet fra <https://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Menneskerettigheter/Kvinnekonvensjonen>

Hagemann, G. (2020, 13. mars). «Husmorparadiset». *Norgeshistorie*. Hentet fra <https://www.norgeshistorie.no/velferdsstat-og-vestvending/1804-husmorparadiset.html>

Høve, K. (2012). *Politiutdanning i Norge - fra konstabelkurs til bachelorutdanning*. Hentet fra https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/175009/politiutdanning_i_Norge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010 Kontinuitet eller endring?* (SINTEF A21906) Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/skjeieutvalget/september_2012/kjonnssdelte_arbeidsmarkedet.pdf

Jon, N. (2020, 1. mars). Politikultur og kjønn anno 2020. *Politiforum*. Hentet fra <https://www.politiforum.no/artikler/politikultur-og-kjonn-anno-2020/486340>

Justis- og beredskapsdepartementet. (2005). *Politiets rolle og oppgaver*. (Meld. St. nr. 42 (2004-2005)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-42-2004-2005-/id199239/>

Lagestad, P. (2010). «Fysisk styrke eller bare prat»: *Om kjønn, fysisk trening og ordenstjeneste i politiet* (Doktoravhandling). Norges idrettshøgskole, Oslo.

Larsson, P., Gundhus, H. O. I. & Granér, R. (2014) Politivitenskap – en introduksjon. I P. Larsson, H. O. I. Gundhus & R. Granér (red.), *Innføring i Politivitenskap* (1. utgave, 3.opplag, s. 15-20). Oslo: Cappelen Damm AS.

Lønnå, E. (2017, 9. mai). Kvinnefronten. *Store Norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/Kvinnefronten>

Lønnå, E. (2018, 25. mai). Kvinners rettigheter i Norge fra 1945 til 1990-årene. *Store Norske Leksikon*. Hentet fra https://snl.no/Kvinnens_rettigheter_i_Norge_fra_1945_til_1990-arene

Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet – lederes oppfatninger om ansattes kjønnsdele kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(4), 373-392. Hentet fra

https://www.idunn.no/file/pdf/67090520/intern_kjoennssegregering_i_politiet_lederes_oppfatninger_.pdf

NOU 1981: 35. (1981). *Politiets rolle i samfunnet: delutredning I*. Hentet fra https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2008060200035?page=81

NOU 1987: 27. (1987). *Politiets rolle og oppgaver i samfunnet: delutredning II*. Hentet fra <https://www.nb.no/statsmaktene/nb/d545bea5c5f0a5f7df92832cbd06df89?index=8#0>

NOU 2008: 6. (2008). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/39b49bdffe6f44faa80f6c3f26de2b8a/no/pdfs/nou200820080006000dddpdfs.pdf>

Næringslivets Hovedorganisasjon. (2018) Likestilling. *Verden og oss: Næringslivets perspektivmelding 2018* (3.utgave, s.106-121). Hentet fra https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er-sept18/nho_perspektivmeldingen_4_likestilling.pdf

Olsvik, E. H. (2013) *Vitenskapsteori for politiet: Tenkemåter i kunnskapsstyrt politiarbeid*. (1.utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Petersson, O. (2014). Hvem er politiet? I P. Larsson, H. O. I Gundhus & R. Granér (red.), *Innføring i politivitenskap* (1. utgave, 3.opplag, s. 110-132). Oslo: Cappelen Damm AS.

Politi hogskolen. (2014). *Rammeplan for Bachelor - politiutdanning*. Hentet fra <https://www.politihogskolen.no/globalassets/for-studenter/regelverk-og-innholdet-i-bachelor/rammeplan-og-programplaner/rammeplan-bachelor-politiutdaning-2014-2018-politihogskolen.pdf>

Politi hogskolen. (2019a). *Opptaksrapport 2019*.

Politi hogskolen. (2019b). *Opptakstall for Bachelor - politiutdanning*. Hentet fra <https://www.politihogskolen.no/om-oss/fakta-tall/opptakstall-bachelor-politiutdanning/>

Politihøgskolen. (2020). Fysisk tester. Hentet fra <https://www.politihogskolen.no/bachelor-politiutdanning/opptakskrav/fysiske-tester/>

Samordna opptak. (u. å.). Universitet og høgskole - Poengberegning. Hentet 10. april 2020 fra <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/opptak-uhg/poengberegning/index.html>

Solhøy, S. H., Mæland, J. G. & Godal, A. M. (2019, 27.mai). fedrekvote. *Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/fedrekvote>

Statistisk sentralbyrå. (u. å.). Fakta om likestilling. Hentet 10. april 2020 fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

Statistisk sentralbyrå. (2020, 23. januar). 03781: Sysselsatte (AKU), etter kjønn og år. 15-74 år, Sysselsatte (prosent) (tabell). Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/03781/chartViewLine/>

Skaarer, A. C. (2019) Gifte kvinners rett til arbeid. *Kvinnehistorie*. Hentet fra <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-2680>

Thurén, T. (2009). Forforståelse. I T. Thurén, *Vitenskapsteori for nybegynnere*. s. 66-70. Oslo: Gyldendal akademisk.

Torp, I. (2016, April 10). Slik hadde de første politikvinnene det. *Forskning.no*. Hentet fra: <https://forskning.no/kjonn-og-samfunn/slik-hadde-de-forste-politikvinnene-det/427489?fbclid=IwAR0jIwP5fPWfoZANUgcGtNGHhaa2y0YfE1R0tDjk4uHjPFD7f7FKOw9GtnE>

Tronstad. R. (2017, 07. juni) Norges første politikvinne. Arkivverket. Hentet fra <https://www.arkivverket.no/utforsk-arkivene/nyere-historie-1814-/norges-forste-politikvinne>

Utdanningsdirektoratet. (2019). Karakterstatistikk for videregående skole (tabell). Hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/karakterer-vgs/>

Wathne, C. T. (1996). "Vi skjønte etter hvert at vi var kvinner": Kvinners likestilte inntreden i politiet (Hovedoppgave). universitetet i Oslo, Oslo.

Wathne, C. T. (2016). Kvinners plass i politiet i lys av arbeidsmetoder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2016(01), s. 3-23.

https://www.idunn.no/tfk/2016/01/kvinnens_plass_i_politiet_i_lys_av_arbeidsmetoder

Øystese, I. M. (2020, 8. mars). Hvorfor har vi så få kvinner i politibilene? *Politiforum.no*.

Hentet fra https://www.politiforum.no/artikler/hvorfor-har-vi-sa-fa-kvinner-i-politibilene/486850?fbclid=IwAR1levm5IVsDfeq6CG4yxf5FcXLflQYwJZ_ZNDxP6KU2UFcyac4P92FbbM8