

# Hvordan endre en mannsbastion?

*Er kjønnslikestilling en bedre tilnærming enn mangfoldsperspektivet?!*

**Av Linn Andersen**

regionsekretær

Handel og Kontor i Norge

[linn.v.andersen@gmail.com](mailto:linn.v.andersen@gmail.com)

**Ulla-Britt Lilleaas**

Forsker

Senter for tverrfaglig kjønnsforskning

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

**Dag Ellingsen**

Forsker II

Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus

[dag.ellingsen@afi.hioa.no](mailto:dag.ellingsen@afi.hioa.no)

## SAMMENDRAG

Politiet er en organisasjon som i noen tiår har jobbet med en viss suksess med å øke kvinneandelen. Nå har politiet lagt vekten over på et mangfoldsperspektiv. Hva betyr det? Intervjuer med sentrale informanter i politiet får oss til å reise problemstillingene: Er det en innebygget konflikt mellom likestillings- og mangfoldsperspektivene? Hvilke fordeler og ulemper har disse to perspektivene i en organisasjon som ikke kan si seg ferdig med inkluderingen av kvinner? Er kvinner en del av mangfoldet? Er mangfold mindre kontroversielt fordi man da kan integrere medarbeidere som representerer tradisjonell maskulinitet? Kan man forfølge disse to perspektivene samtidig? Problemstillingene vil bli belyst ved en gjennomgang av de inkluderings-, rekrutterings- og antidiskrimineringsperspektivene som har vært anvendt i politiet – med noen sideblikk til erfaringer i Forsvaret.

## Nøkkelord:

kjønnslikestilling, likestillingsparadoks, mangfold, mannsdominans, politistudier

1. Artikkelen bygger på et kvalitativt materiale innsamlet i forbindelse med førsteforfatterens masteroppgave i kjønnsforskning, levert i 2013 (Andersen 2013).

## ABSTRACT

**How Do We Change a Male Bastion? Is gender equality a better approach than a diversity perspective?**

The Norwegian Police has, for some decades and with some success, worked to achieve gender equality in the Force. The perspective has now turned from gender equality towards diversity. Which implications does that turn have? After interviewing a number of central police informants, we raise the questions: Is there an inherent conflict between the two perspectives? What positive and negative consequences are seen when using these two perspectives in an organization that can still be labelled a «male bastion»? Are women part of a social diversity? Is diversity less controversial because it opens for an integration of men who represent traditional masculinity? Is it possible to have more than two perspectives at one time, given the severe obstacles? We want to answer some of these questions when analyzing the perspectives on inclusion, recruitment and anti-discrimination that have been in use in the Police – together with some experiences from another male bastion: The Norwegian military of defence.

## Keywords:

gender equality, diversity, male dominance, police studies

## FRA LIKESTILLING TIL MANGFOLD

I Norge er det et sentralt politisk mål å motarbeide horisontal og vertikal kjønnssegregering i arbeidslivet. Politiet er en viktig sektor der det har vært arbeidet med dette helt siden 1958 da kvinner og menn ble formelt likestilte i etaten, blant annet med et tydelig fokus på å øke andelen kvinner i lederposisjoner.

Sentralt for likestillingsprinsippet er deltakelse på like vilkår, og som en videreutvikling av dette i tråd med et mer globalisert samfunn har likestillingspolitikken gradvis beveget seg over til en flerdimensjonal inkluderingspolitikk med *mangfold* som overordnet mål. Dette går parallelt med at anti-diskrimineringspolitikken har tatt opp i seg stadig flere diskrimineringsgrunnlag som skal håndteres. Hovedproblemstillingen som undersøkes i artikkelen, er om det er en innbygget konflikt mellom likestillings- og mangfoldsbegrepene som inkluderingsverktøy, og om konflikten blir særlig tydelig når man skifter fokus i en tradisjonelt mannsdominert etat som på mange måter ikke har fullført sitt arbeid med kjønnslikestilling.

Hvilke nye muligheter og begrensninger åpnes det for når det retningsgivende perspektivet i inkluderingsarbeid i organisasjoner endres fra (kjønns)likestillingsperspektiv til mangfold? Kan det å jobbe med mangfold som inkluderingsbegrep bidra til å opprettholde androsentrisk og mannlig dominans som igjen kan føre til at kvinners bidrag i politiet ikke anses som like verdifullt? Kan overgangen til mangfold som inkluderingsbegrep ha ført til at politiets aktive arbeid for inkludering av kvinner har blitt mindre synlig, og at det blir vanskeligere å oppnå endring og inkludering i praksis? Eller kan mangfoldbegrepet tvert i mot tilføre et tydeligere handlings- og tilretteleggingsperspektiv? Bruken av mangfoldbe-

grepet kan muligens også skape mer *praktiske* problemer: Er det et problem at man må ha fokus på flere inkluderingsfelter samtidig – og særlig i en mannsbastion?

Det er vanskelig å konkludere med sikkerhet om hvordan utviklingen i kvinners representasjon i politiet har vært i de seinere år, særlig gjelder dette på lederfeltet. Vi vil gå inn på denne problematikken for å tydeliggjøre at det kan argumenteres for at arbeidet med å få flere kvinner inn i ledelse har møtt på problemer. Uansett oppfatninger her, har det imidlertid skjedd klare endringer i innretningen på inkluderings- og antidiskrimineringsarbeidet i etaten. Endringene avspeiles også i styringsdokumenter for etaten – slik vi skal vise seinere. Titlene for hoveddokumentene «Plan for likestilling» og «Plan for mangfold» synliggjør politi- og lensmannsetatens tidligere bruk av likestilling som et frittstående begrep, mens begrepet nå er inkludert i politiets mangfoldsbegrep. Tidligere kontaktpersoner og ledd i organisasjonen, som har vært anvendt i forbindelse med likestillingspolitisk arbeid, har blitt erstattet av mangfoldsutvalg og en mangfoldsmatrise<sup>2</sup>. Politidirektøren har det overordnede mangfoldsansvaret og politisjefene har ansvaret lokalt. Det er ikke lenger obligatorisk å ha en likestillingskontakt for politimestrene i hvert distrikt<sup>3</sup>.

Denne artikkelen diskuterer hvordan kvinners inntreden i politiet på forskjellige nivåer kan forstås ut fra likestillings- og mangfoldsperspektiver. Basert på intervjuer og styringsdokumenter og ved hjelp av institusjonell etnografi (Smith 2005) vil vi belyse problemstillingene knyttet til de to hovedperspektivene likestilling og mangfold og deres ulike dimensjoner: Likebehandling, likeverd og like rettigheter og muligheter. Vi vil rette blikket mot de utfordringene vi ser i forbindelse med å bruke mangfoldsbegrepet i et inkluderingsarbeid i en etat der kjønnslikestilling fremdeles er noe som møter betydelig motstand.

## KVINNERS VEI INN I POLITIET

I 1958 ble kvinner og menn formelt likestilt i politiet med hensyn til opptak, opplæring, ansettelse og arbeidsvilkår (Wathne 1996). Til tross for kvinners formelle mulighet for inntreden i politiet, var det likevel lenge et fåtall kvinner som ble tatt inn hvert år.

Over 50 år etter kvinners formelt likestilte inntreden i politiet, det vil si under Forsvarets Kvinnekonferanse mai 2012, fortalte mangfoldsansvarlig og seniorrådgiver Trine Hinna at i politiet hadde det vært nødvendig å sette i gang ekstra tiltak, altså særtiltak for kvinner, for å bedre kvinners tilgang til lederstillinger. Det ble understreket at det ikke er for å hjelpe inn kvinner som ikke holder mål, men for å utviske ulempene de faktisk har ved å være kvinnelige søkere til en mannsdominert etat. Det er særlig rekruttering til lederstillinger som etaten har satsset på (Hinna 2012), et felt der det er betydelig uenighet om hvor svak eller sterk kvinnerepresentasjonen er. Vi vil vise at det er betydelig uenighet på dette feltet, men at det kan argumenteres for at man har en situasjon der kvinneandelen i ledelse antagelig er svakere enn den kunne ha vært med et mer aktivt rekrutteringsarbeid.

2. Ifølge Plan for mangfold er en mangfoldsmatrise «en gruppe sammensatt av personer fra aktuelle avdelinger i Politidirektoratet. Saker blir brakt inn for diskusjon og fordeling til riktig fagseksjon» (POD 2008:8).
3. I tillegg til politimestrenes egne mangfoldskontakter har Politiets Fellesforbund mangfoldskontakter i distriktene. Samarbeidet mellom disse er varierende slik våre informanter framstiller dette.

Kvinner utgjør 24 prosent av de nyansatte lederne i politiet. I følge Fekjær (2016) kan dette tolkes slik at kvinner ikke er så underrepresentert i lederstillinger<sup>4</sup>, sett i forhold til den generelle kvinneandelen i politiet som er 29 prosent. I tillegg vil kvinner i snitt ha kortere ansiennitet i politiet enn menn, og derfor ha for liten erfaring til å få lederstillinger, påpeker hun.

Dette ansiennitets- eller meritteringsargumentet er selvsagt gitt at ferske politifolk ikke vil ha tyngde nok til å fungere som ledere. Men over et visst kritisk punkt av ansiennitet, kan man reise andre diskusjoner om hva som skal kvalifisere til en lederjobb. Er det bare ansiennitet i form av antall år i politiet? Hva slags ansiennitet må vel også bety noe, i tillegg til kvalifisering i form av tilleggsutdanning og for ikke å glemme motivasjon og personlige egenskaper.<sup>5</sup>

Et annet underliggende argument som vi finner både i Forsvaret og politiet er fysisk styrke som nødvendig kvalifikasjon, og den forskjellen som der finnes mellom kvinner og menn. Dette vektlegges særlig i enheter som Beredskapstroppen i politiet (som vi derfor kommer tilbake til) og Spesialstyrkene i Forsvaret. Spørsmålet om fysikk er viktig ved opptak til disse enhetene, og kan dermed indirekte «forfølge» den enkelte gjennom karriereløpet fordi deltagelse i disse enhetene er særlig meritterende.

Spørsmålet er også hvilke lederstillinger disse 24 prosentene omfatter. Det er svært få kvinner i lederstillinger i politiet med budsjettansvar. Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008–2013» (POD 2008) nedfelte et mål om at innen 2013 skulle «30 prosent av alle nyansatte ledere per år (skal) være kvinner» (POD 2008:12). Fekjærs tall viser dermed at politiet ikke har nådd sine mål, og bildet preges også av at det ikke er noen entydig oppfatning av hvordan man skal måle den faktiske kvinnelige lederandelen i politiet.

Fekjær og andres empiriske utgangspunkt for å fastslå andelen kvinner i ledelse i politiet kan være mindre sikkert enn antatt: I arbeidet med sin doktorgradsavhandling fra 2015 har Wathne sendt en enquete til politifolk av begge kjønn der informantene blant annet blir spurt om de definerer sin jobb som en lederjobb<sup>6</sup>. Stillingene som politioverbetjent og politiførstebetjent blir vanligvis definert som lederstillinger – også av Fekjær. Men Wathne finner at 78 prosent av de mannlige overbetjentene definerer seg som ledere, mot 60 prosent av kvinnene i samme kategori. Blant førstebetjentene er forskjellen 79 mot 61 prosent. Forskjellen kan tolkes på flere vis, men det er åpenbart at de to stillingsbetegnelsene rommer arbeid som inneholder forskjellig grad av lederaktivitet.

4. Silje Fekjær er professor ved Høgskolen i Oslo og Akershus og tidligere ansatt ved Politihøgskolen, og resultatene er presentert i et debattinnlegg i Dagens Næringsliv.
5. Denne diskusjonen ble satt på spissen i form av den såkalte «Dedichen-saken» i Forsvaret – en annen mannsbasert. Etter en lengre behandlingsprosess fikk Louise Dedichen beholde jobben som kontréadmiral og leder av Forsvarets Høgskole. Avgjørelsen ble behandlet i flere rettsinstanser, men selv om det etter tradisjonelle meritteringsbetraktninger skulle vært flere menn som sto foran i køen, fant Høyesterett at Forsvarsdepartementet hadde rett til å bruke sin styringsrett og ansette Dedichen som faktisk hadde fungert i den aktuelle stillingen tidligere og hadde skjøttet jobben svært tilfredsstillende. [https://www.domstol.no/no/Enkelt-domstol/-Norges-Hoyesterett/Avgjorelser/Avgjorelser-2014/Avdeling--Sivile-saker/Sporsmal-om-det-ved-utnevne-som-kontradmiraal-ble-lagt-vekt-pa-kjonn/\(lastet ned 02.11.2016\)](https://www.domstol.no/no/Enkelt-domstol/-Norges-Hoyesterett/Avgjorelser/Avgjorelser-2014/Avdeling--Sivile-saker/Sporsmal-om-det-ved-utnevne-som-kontradmiraal-ble-lagt-vekt-pa-kjonn/(lastet%20ned%2002.11.2016))
6. Upublisert materiale gitt til forfatterne av denne artikkel.

## METODE, DATA OG INSTITUSJONELL ETNOGRAFI

Metode- og analyseverktøyet denne artikkelen er bygget på, tar utgangspunkt i Dorothy Smiths (2005) institusjonelle etnografi (IE). Dette verktøyet egnet seg godt for prosjektet da det bidrar til å synliggjøre samspeilet mellom makro- og mikrofeltene.

IEs epistemologiske utgangspunkt er å øke bevisstheten rundt det relasjonelle påvirkningsforholdet mellom aktør og struktur, som ikke kan eksistere uavhengig av hverandre. Artikkelen er basert på to empiriske datakilder; intervjuer med informanter i politiet og sentrale styringsdokumenter. I sammenheng med informantenes fortellinger vil man kunne si noe om hvordan likestilling og mangfold forstås og «gjøres» i etaten.

Ekspertintervjuene ble utført som utforskende og systematiserende (Bogner, Littig og Menz 2009) med 9 informanter som ble rekruttert på grunnlag av erfaring og innsikt som kunne bidra til kunnskap om problemstillingene vi ønsket å undersøke. En av informantene har juristbakgrunn og har jobbet administrativt som toppleder, og én informant har bakgrunn fra militæret og jobber sentralt i politibyråkratiet. Resten av informantene har bakgrunn fra operativ tjeneste, og var ansatt hovedsakelig i leder- eller mellomlederstillinger i ulike avdelinger i politiet da intervjuene ble foretatt. Flere av intervjuene varte i gjennomsnitt en time, og noen pågikk opp til tre timer. Målet med intervjuene var å identifisere erfaringer med etatens arbeid i forbindelse med inkludering av kvinner og kvinners posisjon. I tråd med erfaringene ble institusjonelle prosesser som former disse erfaringene identifisert.

I lys av institusjonell etnografi forstås *ekspertinformantene* som informanter om institusjonen og ikke som representanter for grupper. Rekrutteringsprosessen startet med en forsker med god kjennskap til politi- og lensmannsetaten gjennom mange år. For å unngå å rekruttere i samme sirkel av bekjente ble forskjellige nettverk kontaktet, blant annet gjennom Politiets Fellesforbund. Beredskapstroppen ble også tatt direkte kontakt med da den fremsto som en særlig interessant avdeling, som har forblitt så tilsynelatende homogen i selekteringen til tross for et så stort fokus på mangfold ellers i etaten.

Ifølge Smith (2005) er tekst essensielt for hvordan institusjoner og organisasjoner eksisterer. Smiths definisjon av tekst er vid, og hovedkjennetegnet er at teksten har makt til å påvirke leserens forståelse og handlinger. Tekster er broen mellom folks lokale virkeligheter og styringsrelasjonene (ruling relations), og aktualiseres ikke før den faktisk leses, og dens mening eksisterer kun som et resultat av relasjonen mellom tekst og leser. I vårt tilfelle er det styringsdokumenter som NOU-er, handlingsplaner og lignende som er utgangspunktet. Et viktig poeng for oss er at noen tekster er mer kraftfulle som styringsdokumenter enn andre, kanskje særlig når de gir veldig tydelige og målbare anvisninger på hva slags endringer man ønsker og hvordan de skal oppnås. Dette gjelder kanskje særlig i en tid og i en organisasjon som politiet der «New Public Management» står sterkt (Wathne 2016). Den økende bruk av tekst i organisering og styring i store bedrifter (Smith 1987) er med på å opprettholde forståelsen av bedrifter og institusjoner som kjønnsnøytrale (Acker 1993:25). Tekstene oppleves som objektive og beskrivende, men synliggjør ikke de kjønnete prosessene som allerede eksisterer i organisasjonen.

Tekstene i analysen er de dokumentene som informantene vektla i sine fortellinger om likestillingsarbeidet i politiet, samt andre dokumenter som fremsto som relevante for oss.

Titlene for hoveddokumentene er som nevnt talende: «Plan for likestilling» og «Plan for mangfold» synliggjør politi- og lensmannsetatens tidligere bruk av likestilling som et frittstående begrep, mens begrepet nå er inkludert i politiets mangfoldbegrep.

I tolkningen av dokumentenes innhold knyttes begrepene opp til de offentlige diskursene som blir presentert i offentlige utredninger, stortingsmeldinger og handlingsplaner. Styringsdokumentene kan forstås som kraftfulle formidlere av virkelighetsforståelse. Formålet for oss som forskere er å synliggjøre skjæringspunktet mellom institusjonene som organiserer og regulerer samfunnet, med sine kjønnede undertekster og den kjønnede arbeidsdelingen de er bygget på. Med dette signaliserer begrepet «styringsrelasjoner» en tilnærming til å undersøke makt som likner på begrepet «interseksjonalitet» (Widerberg 2012:125–126). Begge tilnærmingene kan bidra til å fokusere på effektene av (kombinasjoner) av ulike former for diskriminering.

Hoveddokumentene for analysen er altså politiets egne styringsdokumenter som beskriver likestillings- og mangfoldsarbeid. «Strategisk plan for likestilling i politi- og lensmannsetaten 2003–2007» (POD 2003 – «heretter Plan for likestilling (2003)») og «Plan for mangfoldarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008–2013» (POD 2008 – «heretter: «Plan for mangfold (2008)») er begge overordnede personalpolitiske handlingsplaner for politi- og lensmannsetaten.

#### Likestillingsperspektivet

Vi starter med likestillingsbegrepet som i likhet med mangfoldsbegrepet ofte brukes og forstås på forskjellige måter. I «Politikk for likestilling NOU 2012:15» beskriver Skjeieutvalget likestilling som *grunnleggende sett et spørsmål om rettferdighet*. De to hovedtypene av forståelse som vi finner i politi- og lensmannsetatens dokumenter og etatens praksis ifølge informantene, er: Likestilling som *likebehandling* og likestilling som *like muligheter*. Begge er i overensstemmelse med tanken om rettferdighet som er definert i NOU 2012:15 som: «[...] et samfunn der alle borgere deltar i samfunnet på like vilkår, og kjønn, klassebakgrunn, etnisitet, hvor man befinner seg i livsløpet og andre forhold som er utenfor den enkeltes kontroll ikke forringer vedkommendes levekår og livsmuligheter» (NOU 2012:15, (57)).

I politiets «Plan for mangfold (POD 2008)» videreføres forståelsen av likestilling som noe som oppnås gjennom tiltak. Likestilling krever aktivt arbeid og bevissthet for å kunne oppnås. En slik forståelse er i tråd med den generelle politiske likestillingsdiskursen og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets stortingsmelding, «Likestilling kommer ikke av seg selv» (St.mld. 44 2012–2013)<sup>7</sup>.

Gjennom aktivitets- og rapporteringsplikten forventes offentlige etater å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering<sup>8</sup>. Overordnede

7. Meldingen ble lagt fram i juni 2013 og var den første likestillingsmeldingen på 20 år. Den er basert på to utredninger: «Struktur for likestilling» (NOU 2011:18) og «Politikk for likestilling» (NOU 2012:15).
8. Politi- og lensmannsetaten tenkning om hvordan likestilling kan oppnås, kan også leses i sammenheng med veileder for aktivitets- og rapporteringsplikt utarbeidet av tidligere Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD 2010).

politiske styringsdokumenter kan omtales som «regulerende tekster» (Smith 2005:227) som setter føringer for hvordan styringsdokumenter i underordnede etater skal utarbeides, noe som illustrerer et vesentlig grep i institusjonell etnografi. Arbeidet for likestilling av kvinner ble videreført i «Plan for mangfold» (2008), som er politiets siste handlingsplan for inkluderingsarbeid i organisasjonen. Siden nevnte handlingsplan utløp i 2013 har det ikke blitt publisert tilsvarende.<sup>9</sup>

Begrepene likestilling og mangfold blir ofte anvendt som generelle inkluderingsbegrep i styringsdokumentene som er brukt som datagrunnlag for denne artikkelen. I denne konteksten blir likestilling synonymt med kjønnslikestilling, slik at de blir brukt som om de er to like begreper.

#### Forståelser av likestilling

Informantenes forståelser og erfaringer i hverdagen av hva som styrer likestillingsdiskursen i politiet, er viktig informasjon og det som Smith (2005) kaller «work knowledge». Samtlige av informantene i politiet uttrykker at de er for likestilling og at kvinner skal få muligheten til å delta i alle avdelinger og i alle typer stillinger. Forskjellene kommer til syne i forbindelse med *hvordan* inkludering og jevnere kjønnsbalanse skal sikres. Noen av informantene mener likestilling krever *tiltak og tilrettelegging* for å sikre like muligheter for menn og kvinner i politiet. Trainee-ordninger og differensierte krav nevnes som gode kvinneinkluderende tiltak. Videre fremheves tilrettelegging i forbindelse med foreldrepermisjon av informantene som sentralt i arbeidet for like muligheter. Andre mener *likebehandling* av menn og kvinner er synonymt med likestilling fordi man forventer det samme av individer uavhengig av kjønn. Disse to perspektivene kommer lett i konflikt, noe vi skal vise noen eksempler på:

En informant gir uttrykk for at politistudentene, uavhengig av kjønn, er motiverte og klare for å gjøre en innsats i operativ tjenestevei, men så skjer det en endring etter hvert i karriereløpet.

Og det vi så det var at når vi snakker med de jentene som er på politihøgskolen – så er de kjempeklare for det meste, men så er det et eller annet som skjer. Ofte i forbindelse med fødsler da, ikke sant. Og da er det et skille, og så sier de når de kommer tilbake så havner de inne på etterforskningsavdelingen. Så spørsmålet vårt var da hvorfor?

Studenter med en driv mot å gjøre karriere blir altså «avsporet». Spørsmålet ledet til en forståelse for at likestilte muligheter kan kreve tilrettelegging i noen sammenhenger, men at slike endringer kan sitte langt inne. Dette kommer tydelig frem når informantene snakker om innsats personell trening (IP-trening) og det de opplever som PODs motvilje med hensyn til å tilrettelegge for kvinner i foreldrepermisjon. IP-trening er 40 timer med øvelser bestemt av politihøgskolen, øvelser som samtlige politiansatte må gjennomføre i løpet av året for å kunne fortsette å være operative.

9. Vi er kjent med at det er utarbeidet en ny handlingsplan, men den er ennå ikke publisert.

Det å få, den kampen bare vi hadde med å få POD til å si ja til at kvinner kan få være med på IP-trening i permisjonstiden. Det var en stor kamp da vi satt mange i utvalget hos meg. Vi hadde erfaring med verdien av det, og vi så de jentene, og fikk en masse tilbakemeldinger på de jentene som følte seg ut av syne – ute av sinn. De følte seg helt glemt det ene året.

Permisjonstid for kvinner i operativ tjeneste er noe som kan bidra til at kvinner går glipp av viktig informasjon og «ute av syne, ute av sinn» eksemplifiseres.

Og vi ser da for å kalle en spade for en spade at veldig mange av de operative jentene så er den der IP-treningen der den eneste kontakten de har med sin arbeidsgiver i løpet av hele året hvor de er borte. Vi har masse eksempler på at, du skal jo da ifølge Arbeidsmiljøloven bli varslet når det er ledige stillinger. Mange som ikke en gang får informasjon om det.

Det fortelles om en praksis som i utgangspunktet har vært opprettet for å gi positive utslag for alle ansatte, men som i all hovedsak berørte menn. Premissene for slik praksis ble brukt av tillitsvalgte for å sørge for at tilsvarende tilrettelegging kunne overføres til kvinners situasjon, noe som førte til mindre protester fra ledelsen da unntak allerede var systematisert i etaten.

[...] eller det er alltid unntak fra reglene i systemet vårt i forhold til hvordan arbeidsgiver skal løse ting i en nødssituasjon. [...] Da er det sånn at politimesteren kan på eget initiativ bestemme at de [menn i ekstraordinær etterforskning] skal være operative i seks måneder etter at de har kommet tilbake igjen, altså uansett hvor lenge de er borte. [...] men i løpet av de seks månedene skal de gjennom et program som skal gjøre at de fortsetter å være operative. Dette er jo tenkt ene og alene selvfølgelig for menn på etterforskningsnivå som er trukket vekk fra Orden. Også gikk jo vi inn og så sier vi: «jammen så kjekt da». Dette kan brukes på damer som har vært ute i foreldrepermisjon.

Manglende bevissthet blant lederne med hensyn til uformelle ekskluderingsmekanismer og kjønnete forventninger til de ansatte fremkommer i det en informant nevner fedrekvoten.

Og når det gikk opp til tolv uker ble det plutselig sånn at de kunne ha sånt fleksibelt uttak, da fikk jeg mange telefoner fra en del ledere på ordensavdelingen for plutselig så de jo at disse mennene ble jo borte. De ble ikke bare borte i tre måneder, men de hadde fleksibel (permisjon), de var borte i både tre-, fire-, fem måneder. «Oi, da mister vi jo en mann i nesten et halvt år». Ja, hva er problemet med det? De jentene du har mistet et år, det har ikke vært noe problem tidligere? Da ble det litt stille i telefonen og så tenkte de seg litt om så skjønnte mange av de hva jeg hadde spurt om.

Det opereres med etablerte praksiser og forståelser i politiet om at likestilling ikke krever tilrettelegging. Inkludering av kvinner og menn forstås som likebehandling, og det ser vi enda tydeligere når Beredskapstroppens rekruttering blir temaet.



Beredskapstroppen har siden etableringen i 1976 og frem til dags dato kun rekruttert menn. Beredskapstroppen som spesialenhet i politiet er et eksempel på en praksis der likestilling er praktisert som likhet for loven, og der likestilling forstås som like krav til rekruttering, uavhengig av hvem man er og hvilken bakgrunn man har. En informant som er for kvinners likestilling i politi- og lensmannsetaten, men som her uttrykker kvinners fravær i beredskapstroppen som uproblematisk, sier:

[...] Jeg mener at hvis det er en spesialtropp som trenger veldig mye kompetanse for å mestre oppgavene sine og kvinner ikke har den fysiske styrken. Da må det være greit. Vi kan ikke lage en slags Beredskapstropp light, som har lov til å løpe saktere, løfte mindre.

Beredskapstroppen og spesialenheter i militæret utheves som avdelinger som står i særstilling. Lene Bomann-Larsen, forskningskoordinator på Krigsskolen i Forsvaret, mener det er et spørsmål om hva som skal ha prioritet: «å sikre og ivareta egenskaper som er forbundet med militær kampkraft, eller å øke mangfoldet» (Bomann-Larsen 2013:132). Her tydeliggjøres det hvordan det fysiske er viktig i det minste i vitale deler av politiet og Forsvaret. En annen informant henter mot at denne forståelsen kan være for unyansert:

Jeg kan jo sitere sjefen for Beredskapstroppen som sier at: «Her behandler vi alle likt, så her har vi full likestilling». Det er jo klart at både du og jeg vet at det er omtrent det motsatte av likestilling når du begynner å se litt nyansert på den biten der.

En av informantene er enda tydeligere på at relative krav ikke vil være på bekostning av fellesskapets beste, men heller tilføre gruppen noe positivt.

Kanskje vi kan jobbe på en annen måte slik at vi ikke behøver å ligge der oppe [holder hånden høyt oppe i lufta]. Fordi det er så viktig for oss å få med kvinner (...) for eksempel [i] terrorsituasjoner, forhandlingssituasjoner eller hva det måtte være.

Her kan man lese en åpenhet for å søke endring og løsninger i tråd med samfunnsutviklingen, som gjør det mulig for kvinner å inntre som ansatte på lik linje med menn. Norsk likestillingspolitikk forfekter en forventning om at alle skal ha like muligheter for organisasjonsdeltakelse, selv om det i noen tilfeller er innbefattet med forskjellsbehandling. Den nye spesialtroppen for jenter i Forsvaret er et interessant eksempel på konstruktiv forskjellsbehandling. Kvinner gis langvarig spesialtrening for å nå akseptert nivå for fallskjermjegere og deretter spesialsoldater/jegere. Dette tiltaket fikk de Forsvarets likestillingspris for i 2014. Denne tilnærmingen fant Lilleaas og Ellingsen (2014) også i en modifisert versjon i en hæravdeling i nord, noe som er nok et eksempel på at det i noen sammenhenger er nødvendig å behandle kvinner og menn ulikt for å oppnå likhet mellom kjønnene (Kimmel 2000). Disse tiltakene illustrerer også hvordan mikro- og makrofeltet kobles ved at innholdet i styringsdokumenter får gjennomslag.

Foreløpig oppsummert ser vi at kjønnslikestilling er forankret i politiets inkluderingsarbeid på forskjellig vis. Mest aktivt og vellykket er et perspektiv som vektlegger *tiltak*, ofte med basis i at kvinner og menn er forskjellige – men *likeverdige* og like viktige som delta-

kere i etatens arbeid. Differensierte (opptaks)krav eller særskilte kvalifiseringstiltak vil være tiltak som underbygger sistnevnte likestillingsperspektiv. I deler av etaten er *likebehandling* et mer fremtredende perspektiv på hva som er likestilling. Begge kjønn skal ha like muligheter, når ikke kvinner opp, er det fordi de ikke innehar gode nok kvalifikasjoner i forhold til det man mener er nødvendig i krevende politiarbeid. Kvinner anerkjennes ikke i egenkap av å ha forskjellige kvaliteter som kan ha verdi i godt politiarbeid. Sagt på en annen måte: Aktivt og tiltaksorientert likestillingsarbeid er ingen selvfølge i etaten ennå. Det er i denne situasjonen mangfoldsbegrepet inntar og overtar arenaen.

## MANGFOLDSPERSPEKTIVET I POLITIETATEN

Mangfold fungerer ofte som et positivt ladet begrep, og det uttrykkes behov for mangfold for å skape et mer inkluderende samfunn og arbeidsliv. Det er ikke alltid like tydelig på hvilken måte politikken skal søke mangfold, eller spesifisert på hvilken måte mangfold mangler (Midtbøen og Teigen 2013). I boken *Uniformitet eller mangfold* (Matlary 2010) hevdes det fra flere hold at mangfoldsbegrepet er mer problematisk som politisk begrep enn både likestilling og kvotering, fordi det ikke blir klart definert på et overordnet politisk nivå.<sup>10</sup> I «Plan for mangfold» (2008) defineres det i innledningen hvordan politietaten selv forstår innholdet av mangfold:

Mangfold handler om at hvert individ er unikt, og innebærer en erkjennelse av de individuelle forskjellene. [...] Det dreier seg om hvordan ulikheter kommer til uttrykk i et trygt, positivt og nærende miljø. Begrepet innebærer aksept og respekt. Det handler om å forstå hverandre og bevege seg ut over enkel toleranse til å verdsette de rike dimensjoner av mangfold som finnes i hvert individ.

(POD 2008)

Her beskrives mangfold som individuelle forskjeller, som ifølge etaten bærer med seg et krav om aksept og respekt. Mangfold knyttes opp til en forståelse av likeverd som alle mennesker har krav på, uavhengig av forhold som er utenfor den enkeltes kontroll (NOU 2012:15). Som en forlengelse av en slik forståelse skriver også Politidirektoratet at for å unngå diskriminering, må man «anerkjenne forskjellene som finnes blant de ansatte og ta disse i bruk» (POD 2008:4). Mangfoldsdiskursenes vektlegging av menneskers individuelle forskjeller uttrykker at man ønsker å inkludere og øke mangfoldet med utgangspunkt i menneskers annerledeshet. I utgangspunktet kan dette leses som en forlengelse av en mer offensiv forståelse av likestillingsbegrepet der man vektlegger likeverd og kanskje også tiltak som anerkjenner forskjellige utgangspunkt for kjønnene.

Sitatet under kan leses som at inkluderingsarbeidet etter overgangen til mangfold oppleves som mer teoretisk enn praktisk rettet.

10. Se for eksempel diskusjonen i kapittelet til Janne Haaland Matlary «Mangfold og liberalt demokrati: en kritisk diskusjon» i boken *Uniformitet eller mangfold?* s. 289–312.

[Likestilling] har gått fra en ren og konkret problemløsning. Eller en påvirkning mot helt spesielle, særlige saker, til å bli en mer bevisstgjøring og påvirkning på tillitsvalgte, da helt fra basis når de kommer inn i systemet.

Dette er et konkret eksempel på informantenes (sosiale) erfaring og forståelse av hvordan styringsdokumentene påvirker deres arbeid i hverdagen (Smith 2005). Forskjellsbehandling som prinsipp ser ut til å opprettholde en forståelse av at vi er forskjellige, og er i tråd med mangfoldsbegrepets intensjon om å ivareta grupper med utgangspunkt i ulike diskrimineringsgrunnlag. En generell diskurs i forbindelse med mangfoldsbegrepet er at det ofte i praksis henviser til etnisk mangfold, og at de andre diskrimineringsgrunnlagene dermed havner i bakgrunnen (Gressgård 2013):

[...] Før var det kvinner og så var det etniske minoriteter og så var det handikappede, det bare flytter seg til grupper. Men det er ikke dermed sagt at vi er ferdige med den forrige selv om vi har flyttet oss over til en ny gruppe. Men det er så innmari mye å ta tak i at man evner ikke å ta tak i alt samtidig.

Politi- og lensmannsetaten søker slik til enhver tid inkludering av minoritetsgrupper i etaten, men idet fokuset forskyves fra en gruppe til en annen, «slippes» det forrige fokusområdet selv om mye arbeid er ugjort. Eller sagt med Gressgård (2013), som poengterer at «tiltak mot rasediskriminering ikke nødvendigvis, medfører kjønnslikestilling». Slik hun ser det, inneholder kjønnskategoriseringen en annen logikk enn henholdsvis rasekategoriseringen og klassekategoriseringen» (Gressgård 2013:65).

«Plan for mangfold» står det at «det er prioritert å holde hovedfokus på kjønnslikestilling og etniske minoriteter» (POD 2008:11). Det kan se ut som det offisielle fokuset i politi- og lensmannsetaten, uttrykt gjennom styringsdokumentene, overføres til informantene.

[...] Også vet jeg at det vekker kritikk hos dem som er veldig opptatt av kjønnslikestilling, men jeg tror likevel at det er en ganske klok tilnærming med utgangspunkt i det samme som jeg sa når det gjaldt dette med kvinner. Nemlig at argumentasjonen for mangfold i politiet i stor utstrekning har endret seg i tråd med endringen blant befolkningen med multi-etnisitet. En stadig større del av befolkningen har innvandrerbakgrunn og i alle fall hvis du går inn og ser på de kriminelt aktive.

Informanten er bevisst mangfoldsfokusert som en mulig faktor som bidrar til at kjønnslikestilling blir tilsidesatt i inkluderingsarbeidet – eller i det minste må konkurrere med andre grupper om fokus. Flere informanter sitter med inntrykket av at overgangen til mangfoldsperspektivet har utydeliggjort kjønnsperspektivet. Sitatet viser også hvordan mangfold automatisk forstås som etnisitetsfokus og informanten knytter det til politi- og lensmannsetatens behov for å speile samfunnet. Den samme informanten viser til at deler av befolkningen med minoritetsspråklig bakgrunn utgjør en voksende del av gjerningspersonene i kriminalstatistikken, og at politiet bør ha muligheten til å kommunisere med disse gruppene på en tilfredsstillende måte. Det vil i denne sammenheng si; en som snakker det samme språket. Symboleffekten av å ha et politi som ikke kun består av hvite, hetero-

file menn vil ifølge informantene og handlingsplanene virke positivt og gi inntrykk av en sammensetning av politiansatte som speiler befolkningen. I tråd med dokumentenes fokus som beveger seg fra likestilling til mangfold, kan det se ut som om informantenes forståelse av inkluderingsarbeid utvikles i tråd med etatens styringsdokumenter:

Altså, kvinner har vi hatt så lenge i politiet, det er på en måte en selvfølgelighet, men det er jo ikke alle politidistriktene som har så veldig mange med innvandrerbakgrunn ennå.

Sitatet kan leses som at målet er å ha ansatte som representerer befolkningen i samfunnet i samtlige distrikter.

Det er uttalt at politiet ønsker flere søkere med minoritetsbakgrunn, likevel er det vanskelig å forstå hvordan dette registreres i etaten, og hva som er intensjonen når man inntil nylig har hatt en definisjon som går langt utover hva Statistisk sentralbyrå regner som innvandrerbakgrunn. Definisjonen bygger snarere på uklare begreper som «flerkulturell» og «synlig minoritet»<sup>11</sup>. Forstås mangfold her som et bidrag til å synliggjøre at politiet i kvantitativ forstand inkluderer minoriteter? Glemmer organisasjonen at mangfold skulle være et element som skal bidra til endring og økt og differensiert kompetanse? Boka «Politiblikket» har viet et kapittel til «synlige og usynlige minoriteter» i politiet (Finstad 2000). I denne sammenheng knyttes mangfold ikke bare til mennesker med innvandrerbakgrunn, men uttrykkes som et utvidet begrep hvor «utseendet i betydning hudfarge teller med» (Finstad 2000:251).

Når den såkalte innvandrerkvoten økes ved at man teller med mørk hudfarge, kan det et stykke på vei tolkes som at politiet ikke kan være bekjent av ikke å rekruttere etniske minoriteter, «innvandrere». I dette perspektivet kan ønsket om å fylle kvoten ved hjelp av et utvidet innvandrerbegrep være uttrykk for at det er viktig å oppfylle offisielle målsettinger om mangfold og etnisk bredde.

(Finstad 2000:252)

Inkludering av mangfold kan dermed tolkes som en praksis med fine representasjonstall og en like fin og samfunnsspeilende «fasade» – fremfor reell inkludering av differensierte egenskaper blant arbeidstakerne. Man kan representeres som «mangfold» gjennom å være kvinne i et mannsdominert yrke, eller som en person med ikke-hvit hudfarge i en ellers hvit sammensetning av mennesker – uten nødvendigvis å tilføre etaten noe «nytt» i form av utvidet kompetanse.<sup>12</sup>

Det vises til kategoriene kjønn, funksjonsevne, religion, seksuell orientering og alder i styringsdokumentene. Nevnte diskrimineringsgrunnlag er i tråd med norsk likestillings- og diskrimineringslov. Likevel kan det fremstå litt uklart hvem som representeres i grup-

11. Opptaknemdas definisjon av innvandrer/flerkulturell fra 1994: «En person med en eller flere av følgende egenskaper er å betrakte som flerkulturell: utseende, bakgrunn i annen kultur, behersker språk utover de vanlige fremmedspråkene, annen religion» (Worpvik mfl.1996:4, i Finstad 2000:252).

12. Denne statistikkføringen ble endret i 2015.

pene, hvordan de skal inkluderes og hvorfor gruppen trenger tilrettelegging. Et eksempel er kvinner som en kategori og etnisk tilhørighet en annen.

Eller som tidligere sagt med Gressgård (2013), kan det være slik at «tiltak mot rasediskriminering ikke nødvendigvis medfører kjønnslikestilling».

## HVORDAN KAN LIKESTILLING FORSTÅS SOM LIKE KRAV I ET MANGFOLDPERSPEKTIV?

Likebehandlingsprinsippet i arbeidet for likestilling er interessant i sammenheng med begrepsforskyvningen fra likestilling til mangfold. Fordi verdien av et mangfold er noe av det som etterstrebtes ved å ha en mangfoldstrategi, innebærer mangfoldsperspektivet det motsatte av å oppfatte mennesker som like individer, eller at de bør bli like (Engebretsen og Heggen 2012:44). Det er likevel viktig å understreke at mangfold som inkluderingsbegrep har mange referanser til likhet. Likhet som likeverd og like muligheter er sentralt, selv om likhet i semantisk betydning ikke er ønskelig. Mangfold som inkluderingsbegrep kan altså fremme likeverd og like muligheter for alle individer, med en positiv vurdering av forskjeller. Som en naturlig følge av et slikt resonnement vil det også være rom for å behandle individer forskjellig, med den hensikt at de skal ha like muligheter og tilgang på de samme godene. Dette er den formålstjenlige effekten av mangfold når man ønsker å fremme inkludering av kvinner i etaten, det legitimerer tilrettelegging og tiltak. På den andre siden har vi det vi kan kalle den forskyvende eller pulveriserende effekten: Kvinner kan bli «glemt» i mangfoldet av verdige inkluderingskandidater.

Mangfold som likestillings- og inkluderingsbegrep er noe politi- og lensmannsetaten jobber med på alle nivåer, og hvis resonnementet over følges, er likestilling som likebehandling ikke i tråd med etatens krav og forventninger slik de er nedfelt i styringsdokumentenes ønske «om å anerkjenne forskjellene og ta disse i bruk», slik vi ser det i «Plan for mangfold (2008:4)». Likevel kan man, basert på sitatene fra informantene fortellinger, få inntrykk av at organisasjonen og kulturen i politiet ikke «automatisk» forutsetter at like muligheter kan kreve tilrettelegging. Står vi overfor en situasjon der styringsdokumenter ser ut til å mangle gjennomslagskraft? Ifølge informantene opererer altså Beredskapstropen med likhetsbegrepet som et likestillingspremiss. Det vil si at deres rekrutteringskrav er utelukkende like for enhver søker. Tilrettelegging og endring fremstår ikke som et alternativ, selv om de fysiske forskjellene mellom kvinner og menn ekskluderer nesten alle kvinner – med mindre man gjennomfører betydelige tilretteleggingstiltak. I overført betydning tolkes likestilling som likebehandling uavhengig av hvem man er. En slik forståelse er motstridende med det ideologiske grunnlaget for likestilling i et mangfoldsperspektiv. Det vil være rimelig å anta at det eksisterer normative barrierer i etaten, da inkludering av mangfold er et tydelig uttalt politisk ønske. Men begrepet som sådan kan kanskje vanskelig få den fornødne kraft? Da mangfold som inkluderingsbegrep vektlegger forskjeller som noe positivt, fordrer det ulike former for rekruttering og inkludering når de strukturelle og organisasjonsmessige utfordringene man ønsker å bryte med er dominert av og ønsket av en relativt homogen gruppe. I forlengelsen av likestilling som et rettferdighetsprinsipp, kan det tolkes dit hen at det stilles spørsmål ved prinsippet om rettferdighet som målestokk for

forholdet mellom individer eller mellom grupper (Halsaa og Hellum 2010:15). I forbindelse med Beredskapstroppen kan det virke som om det er etablert en diskurs om at det er riktig å beskytte gruppens interesser fremfor individets interesse, fordi det å inkludere individet på forskjellige fysiske premisser, vil kunne få negative følger for gruppen som enhet. Med andre ord; legitimeringen av likestilling som likebehandling befestes av en praktisk nytte- og gruppetenkning som er i strid med både mangfoldsperspektivet og likestilling koblet med aktive tiltak.

En todelt tolkning av hva likestilling i praksis betyr er ikke uvanlig i forbindelse med mannsdominerte yrker som krever høy fysisk styrke og utholdenhet. I Elin Gustavsens (2011) masteroppgave om kjønnsperspektiver i forsvaret i Norge og USA fremheves det også en lignende todeling av likestillingsbegrepet<sup>13</sup>.

Hva skjer i interesseforskyvningen?

Mangfoldsbegrepet og likhetsbegrepet fremstår ikke bare som motbegreper i semantisk forstand, de er hverandres motsatser også når det gjelder å være verdiladet (Engebretsen og Heggen 2012:44). Her ligger kanskje mangfoldsbegrepets styrke: Riktig anvendt kan det faktisk føre til en aktiv likestillingspolitikk der man anerkjenner forskjeller og finner tiltak som tilrettelegger for inkludering av grupper som er i reelt forskjellige posisjoner.

Likestilling som likhet blir derfor vanskelig å overføre og inkludere som en del av et mangfoldsbegrep. I det kvinner blir inkludert i et mangfoldsperspektiv, inkluderes de som noe «annet». De som skal inkluderes er forskjellige fra majoriteten, som ikke trenger hjelp og ekstra tiltak for å få muligheten til å operere i feltet. Med andre ord; kvinner forstås som en gruppe som kan tilføre etaten noe nytt og annerledes bare gjennom å ha andre erfaringer og kunne tilføre nye synspunkter.

Den diskursive begrepsforskyvningen fra likestilling til mangfold kan problematiseres. I et likestillingsperspektiv anses kvinner som like egnet som menn, men kan i begrepsforskyvningen forstås som egnet på annet grunnlag enn normen. Betydningen av mangfoldsinkludering som minoritetsinkludering, kan påvirke og reproducere en diskurs om kvinner som annenrangs i forhold til menn. Selv om hensikten ikke er å gjøre kvinner til en underordnet gruppe, er det en slik forståelse som kan bli resultatet når man inkluderer kvinner i mangfoldsbegrepet. En slik diskursiv underordning av grupper forutsetter at mangfold blir forstått som minoritetsinkludering.

Kvinner og andre grupper som er underrepresentert i en organisasjon, kan betegnes som «tokens». Tokens oppfattes ofte som representanter for en stereotypi, i stedet for individer (Kanter 1993). Likeledes som tokens stereotyper dannes, vil det i møte med «tokens» konstitueres et stereotypisk bilde av representantene for majoriteten. Det vil si at den dominerende mannsdiskursen ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med slik alle menn i politi-

13. Gustavsen (2011) finner at informantene fra det amerikanske forsvaret forstår likestilling i tråd med den generelle amerikanske tankegangen om at alle skal ha muligheten til å oppnå det samme, og i forlengelsen av det synes informantene det er greit at fysiske krav til kvinner er lavere siden de faktisk er fysisk underordnet menn. Det interessante er at de norske informantene så ut til å være mye klarere på at likestilling var det samme som å behandle mennesker likt, som i dette tilfellet, stille like krav til fysiske tester.

og lensmannsetaten er, men et bilde av idealtypen som de fleste ønsker å strekke seg etter (Connell 2005).

Dette kan forstås som et eksempel på en androsentrisk diskurs som opptrer som nøytral, uten behov for å legitimeres (Bourdieu 2000:17). Er det slik at bruken av mangfoldsbegrepet kan forstås som en bekreftelse på en ubevisst, men likevel eksisterende mannlig dominans i organisasjonen? Utgangspunktet og rammene for mangfoldsbegrepet kan, slik vi ser det, bidra til å opprettholde den mannlige dominansens selvfølgelighet til tross for et politisk ønske om å bryte med den rådende dominansen (Bourdieu 2000).

Ved å definere kvinner som en gruppe som må inkluderes, opprettholder man et dikotomisk skille mellom mann og kvinne, og maskulin dominans *kan* reproduseres som sosial praksis. Et eksempel på dette er når en av informantene snakker om at kvinner er representert i samtlige politidistrikter, men at det fortsatt i noen distrikter mangler ansatte med innvandrerbakgrunn. En implikasjon av slike utsagn kan bli at den mannlige normen opprettholdes ved at kvinner og personer med innvandrerbakgrunn brukes som to atskilte diskrimineringsgrunnlag som ikke forenes.

En annen utfordring ved bruken av mangfoldsbegrepet er at man kan risikere å usynliggjøre behovet for kvinneinkludering som et eget likestillingsmål. Det kan virke som om politi- og lensmannsetaten ikke lenger er opptatt av å ha en sterk felles front for kvinner. Hvis man ser den diskursive endringen i sammenheng med generell politisk og statlig utvikling i Skandinavia, kan en overgang fra tiltak til generell implementering leses i tråd med en «mainstreaming» av likestillingsarbeid.

Det er vanskelig å ha hovedfokus på flere minoritetsgrupper samtidig, og særlig når forskjelligheten forutsetter differensierte inkluderingsstrategier. Mennesker som representerer minoritetsgrupper som er tydeligst underrepresentert og i større grad fremhevet i mangfoldssammenheng (NOU 2012:15), kan på bekostning av de andre gruppene bli mer vektlagt i inkluderingsstrategiene. Siden kvinner utgjør en relativ stor andel i motsetning til ansatte tilhørende mangfoldsbegrepets andre undergrupper og i denne sammenheng etnisk minoritetsbakgrunn som fremhevet, kan det bli (mis)forstått som at det er viktigere å øke andelen med minoritetsspråklig bakgrunn enn å fortsette å jobbe for kvinners situasjon i politiet. Det står blant annet i «Plan for mangfold» at innen 2013 skal det være minst 5 prosent av politistudentene som har minoritetsbakgrunn, samt politiansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i alle særorganer og politidistrikt (POD 2008:14). Dette er et eksempel på deler av et kraftfullt og tydelig styringsdokument. Til tross for at det står skrevet at tiltakene og virkemidlene skal videreføres og implementeres som en varig del av politiets overordnede personalpolitikk (POD 2003), kan det reises et spørsmål om det er slik at kjønnslikestilling i politi- og lensmannsetaten som noe det er behov for å legge til rette for, ikke lenger er et like sentralt perspektiv som tidligere.

Overgangen fra et rent kjønnslikestillingsfokus til et mangfoldsfokus kan altså se ut til å ha ført til andre inkluderingsstrategier som mainstreaming og holdningsskapende arbeid i politi- og lensmannsetaten. Inkluderingsarbeidet og tidligere vellykkete tiltak har gått fra å være obligatoriske til frivillige. Med kjennskap til at flere kvinnerettede tiltak, som blant annet kvinnenettverk, traineestillinger og moderat kjønnskvolter har påvirket andelen

kvinner i etaten i positiv retning, er det interessant at Politidirektoratet i dagens inkluderingsarbeid inntil nylig har gått bort fra konkrete tiltaksplaner for inkludering av kvinner (eller andre mangfoldsgrupper). Oppfordring til bruk av særtiltak som moderat kvotering av kvinner til lederstillinger og tilrettelegging ved livsfasebehov, er videreført i Plan for mangfold (2008:13). Men moderat kvotering har ifølge flere studier (Nordang 2005, Børstad og Johansen 2010) vist seg å være relativt sjeldent praktisert i Politiets ansettelsesprosesser.

## ER MANGFOLD I KONFLIKT MED LIKESTILLING?

I denne artikkelen har vi undersøkt hvordan likestillings- og mangfoldsbegrepet forstås og brukes i politi- og lensmannsetaten. Under har vi tabellarisk prøvd å oppsummere de innebygde positive og negative potensialene som ligger i hvert av de to begrepene – og særlig når de skal anvendes i praksis. Et viktig poeng er at mangfoldsbegrepet og – praksisen også kan brukes offensivt hvis man tar utgangspunkt i begrepets motsats: Likhet. Sagt på en annen måte: En gjennomtenkt forståelse av mangfoldsspektivet utelukker enkle mer passive forståelser av likestilling som likhet for loven, og åpner for likestillings- og tilretteleggingstiltak.

Problemene med mangfoldstiltalningen er minst to: For det første blir det en tilnærming med for mange baller i luften – eller tanker i hodet. Dette fungerer dårlig i en organisasjon der kampen for kjønnslikestilling langt fra er vunnet. For det andre kan kvinner lett forstås som en minoritet som må hjelpes fram i en verden der det mannlige er normen. For det tredje har ambisjonene om kjønnslikestilling knapt fått den tydelige plass i styringsdokumentene som de må ha for å slå gjennom i politiet.

### Forenklet oppsummering av de to begrepene som virkemidler i arbeidet for inkludering

Begreper	Pro	Contra/risiki
Likestilling	Fokuserer på kjønn Erfart betydningen av tiltak	Ser ikke andre (og grovere?) diskrimineringsgrunnlag Kan tolkes snevert som likebehandling
Mangfold	Inkluderer flere diskrimineringsgrunnlag Erkjenner klart forskjellighet Kan legitimere tiltak og tilrettelegging	Gjør kvinner til en minoritet Vanskelig å håndtere Kan ha redusert tiltaksiveren Kan styrke tradisjonelle maskulinitetsnormer

En endringsorientert tilnærming kan innebære at det ikke alltid er individene som må jobbe for å kunne tilpasse seg organisasjonskravene, men at det også bør og kan forventes at organisasjonsstrukturen og -kulturen er mulige å endre med mål om mer (kjønns)likestilling. Gjennomtenkte likestillingsstrategier kan bidra til å dekonstruere nåværende maskuline organisasjonsstruktur, ved å bygge opp strukturen på nye måter, i overensstemmelse med både mannlige og kvinnelige diskurser (Acker 1990, 1993) og ved en pågående innsats



for å tilrettelegge slik at begge kjønn får like sjanser til å utnytte sitt potensiale gjennom å anerkjenne sin forskjellighet. De erfaringene som bygges opp i et slikt likestillingsarbeid, vil antagelig ha betydelig overføringsverdi i forhold til å inkludere andre grupper under mangfoldparaplyen.

## LITTERATURLISTE

- Acker, Joan 1990: «Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations». *Gender and Society* 4 (2):131–158. Sage Publications, Inc. <http://dx.doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, Joan. 1993. «Å kjønne organisasjonsteori». *Nytt om kvinneforskning*. (Tema: Kjønn i organisasjon og ledelse) 17 (1):18–30.
- Andersen, Linn V.B. 2013. *En evaluering av likestillings- og mangfoldsstrategier i politiet. Muligheter, barrierer og vilje*. Masteravhandling. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, UiO. <https://www.duo.uio.no/handle/10852/37663>
- Bogner, Alexander, Beate Littig og Wolfgang Menz 2009. *Interviewing Experts*. New York: Palgrave Macmillan.
- Bomann-Larsen, Lene 2013. «Kjønnsmangfold i Forsvaret: Mål eller middel?» *Nytt Norsk Tidsskrift* 2 (2):126–138.
- Bourdieu, Pierre 2000. *Den maskuline dominans*. Pax Forlag: Oslo.
- Børstad, Frode og Marit Fostervold Johansen 2010. *Likestillingsstrategier, intensjoner og realiteter. Politiets ansvar. Om kjønnsdiskriminerende praksiser ved rekruttering til lederstillinger i politiet*. Avhandling avlagt ved Handelshøyskolen i København for graden Master of Public Administration 2010.
- Connell, Raewyn W. 2005 [1995]. *Masculinities*. Polity Press: Cambridge
- Engebretsen, Eivind og Kristin Heggen (red.) 2012. *Makt på nye måter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fekjær, Silje 2016. «Politi, kvinner og ledelse». I *Dagens Næringsliv* <http://www.dn.no/meninger/debatt/2016/07/29/2124/Politikk/politi-kvinner-og-ledelse> (Lastet ned 24.10.2016.)
- Finstad, Liv 2000. «Kapittel 9. Synlige og usynlige minoriteter» I: *Politiblikket*. Pax Forlag.
- Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet 2010. *Statlige virksomheters likestillingsredegjørelser etter aktivitets- og rapporteringsplikten*. Oslo: Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet.
- Gressgård, Randi 2013. «Interseksjonalitet». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 37 (1):64–67.
- Gustavsen, Elin 2011. *Siblings in Arms? Gender Perspectives in the Norwegian and US Armed Forces*. Masteroppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Halsaa, Beatrice og Anne Hellum 2010. «Rettferdighet – en dyd av nødvendighet». I: Beatrice Halsaa og Anne Hellum: *Rettferdighet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hinna, Trine 2012. *Kvinneandelen øker i politiet*. [https://www.politi.no/aktuelt/nyhetsarkiv/2012\\_05/Nyhet\\_11231.xml](https://www.politi.no/aktuelt/nyhetsarkiv/2012_05/Nyhet_11231.xml) (Lastet ned 24.10.2016.)
- Kanter, Rosabeth Moss 1993 [1977]. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karim, Nasim 2016. *Kvinner i politiet trakasseres*. <https://www.pf.no/Kvinner+i+politiet+trakasseres.d25-T2JbM4J.ips> (Lastet ned 03.11.2016.)

- Kimmel, Michael 2000. «Saving the Males: The Sociological Implication of the Virginia Military Institute and the Citadel». *Gender and Society* 14 (4):494–516.
- Lilleaas, Ulla-Britt og Dag Ellingsen 2014. *Likestilling i Forsvaret. Fortropp, baktropp og kamparena*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Matlary, H. Janne 2010. «Mangfold og liberalt demokrati: En kritisk diskusjon». I: Håkan Edström, Nils Terje Lunde og Janne Haaland Matlary (red.): *Uniformitet eller mangfold? Norsk militærprofesjon i endring*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Midtbøen, Arnfinn H. og Mari Teigen 2013. «Sosial investering i kjønnslikestilling? – Flerdimensjonale perspektiver på norsk aktiveringspolitikk». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 37 (3–4):294–308.
- Nordang, Ingvild 2005. *Skjønn og kjønn: om klager til Likestillingsombudet på ansettelser i politi- og lensmannsetaten 1980–2004*. Hovedfagsoppgave i kriminologi ved Universitet i Oslo.
- NOU 2011:18. *Struktur for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2012:15. *Politikk for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- POD 2003. *Strategisk plan for likestilling i politi- og lensmannsetaten 2003–2007*. Oslo: Politidirektoratet.
- POD 2008. *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten 2008–2013*. Oslo: Politidirektoratet.
- Smith, Dorothy E. 1987. *The Everyday World as Problematic. A Feminist Sociology*. New England: Northeastern University Press.
- St. Mld. 44 2012–2013. *Likestilling kommer ikke av seg selv*.
- Smith, Dorothy E. 2005. *Institutional Ethnography. A Sociology for People*. Oxford: Altamira Press.
- Wathne, Christin Thea 1996. *Vi skjønnte etter hvert at vi var kvinner: kvinners likestilte inntreden i politiet*. Hovedfagsoppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo.
- Wathne, Christin Thea 2016. «Kvinnerens plass i politiet i lys av arbeidsmetoder». *Tidsskrift for kjønnsforskning* 40 (1):3–23.
- Widerberg, Karin 2012. «Dorothy E. Smith og institusjonell etnografi». *Sosiologisk årbok*. Oslo: Universitetet i Oslo.