

# UPPLIFUN KARLA INNAN LÖGREGLUNNAR AF VINNUMENNINGU LÖGREGLUNNAR

---

RANNVEIG ÁGÚSTA GUÐJÓNSDÓTTIR

LEIÐBEINANDI: DR. GYÐA MARGRÉT PÉTURSDÓTTIR



RÍKISLÖGREGLUSTJÓRINN



NÝSKÖPUNARSJÓÐUR  
NÁMSMANNA



HÁSKÓLI ÍSLANDS

# Efnisyfirlit

1. Helstu niðurstöður.....	2
2. Inngangur .....	3
<i>Markmið</i> .....	3
<i>Fræðilegur bakgrunnur</i> .....	4
3. Aðferð .....	6
<i>Eigindleg rannsóknaraðferð</i> .....	6
<i>Pátttakendur</i> .....	6
<i>Gagnaöflun</i> .....	7
<i>Siðferðileg álitamál</i> .....	7
4. Niðurstöður .....	8
4.1. Vinnumenning .....	8
4.2. Samræming atvinnu og einkalífs .....	11
4.3. Viðhorf til jafnréttis .....	16
<i>Viðhorf til lögreglukvenna</i> .....	16
<i>Kynferðisleg áreitni innan lögreglunnar</i> .....	20
<i>Breyttir tímar</i> .....	22
4.4. Karlmennska.....	28
<i>Rými til tilfinningaúrvinnslu</i> .....	28
<i>Aðrir menn</i> .....	30
<i>Svartur húmor</i> .....	33
<i>Einelti</i> .....	35
5. Tillögur að úrbótum .....	41
Heimildir .....	44

# 1. Helstu niðurstöður

- Lögreglumenn eru ánægðir í starfi og jákvæðir þó að víða blundi óánægja með þætti í vinnumeningunni sem ekki virðist tekið á.
- Upplifun viðmælanda ber með sér að í vinnumeningu lögreglunnar sé haldið á lofti íhaldssömum hugmyndum um verkaskiptingu kynjanna á heimilum og virðast viðhorf og kröfur til karla í lögreglunni því ekki vera í takt við ákvæði jafnréttisáætlunar lögreglunnar þar sem lögð er áhersla á möguleika karla til að samræma fjölskyldulíf og atvinnu.
- Konum en hefur fjölgað lítillega í lögreglunni og þeim virðast ætluð afmörkuð hlutverk í starfi.
- Þau viðhorf að jafnrétti væri handan við hornið voru algeng meðal viðmælanda en allir tengdu þeir kynjamisrétti að mestu við fortíðina.
- Viðrunarfundir, félagastuðningur og sálfræðipjónusta eru úrræði sem lögreglan bíður upp á til að veita starfsfólki stuðning, bæta líðan þeirra og draga úr streitu.
- Svartur húmor er gjarnan nýttur til tilfinningaúrvinnslu og þau úrræði sem eru til staðar innan lögreglunnar til slíkrar úrvinnslu eru ekki nýtt sem skyldi.
- Hugmyndir um karlmennsku eiga þátt í að takmarka rými lögreglumanna til tilfinningaúrvinnslu eftir streituvekjandi atvik í starfi.
- Viðtekinn svartur húmor og þröngt skilgreindar hugmyndir um ásættanlega karlmennsku og kvenleika virðast ýta undir einelti.

## 2. Inngangur

Í þessari skýrslu er farið yfir niðurstöður á rannsókn á upplifun lögreglumanna á vinnumenningu lögreglunnar sem unnin var í samstarfi við embætti ríkislögreglustjóra. Rannsóknin er framhald af þeirri vinnu sem Finnborg Salome Steinþórsdóttir úr kynjafræðideild Háskóla Íslands vann í samstarfi við embætti ríkislögreglustjóra árið 2013. Verkefnið var styrkt af Nýsköpunarsjóði námsmanna og embætti ríkislögreglustjóra. Gyðu Margréti Pétursdóttur þakka ég innilega samstarfið, ómetanlegan stuðning og hvatningu. Tengilið innan embættis ríkislögreglustjóra og innan fleiri embætta þakka ég kærlega góðar móttökur, áhuga á verkefninu og aðstoð. Viðmælendum mínum vil ég færa mínar allra bestu þakkir fyrir að hafa gefið mér af tíma sínum og deilt með mér reynslu sinni.

### *Markmið*

Karlar eru 84,4% af starfsmönnum lögreglunnar (Ríkislögreglustjóri, 2016b). Það er því óhætt að fullyrða að lögreglan sé karlavinnustaður. Árið 2013 framkvæmdi Finnborg Salome Steinþórsdóttir rannsókn á vinnumenningu og kynjatengslum lögreglunnar þar sem leitast var við að svara því af hverju konur eru svo fámennar meðal lögreglumanna. Niðurstöður hennar leiddu í ljós að vinnumenning lögreglunnar er körlum hliðhollari en konum. Í rannsókn hennar kom einnig fram að einelti og kynferðislega áreitni er útbreitt vandamál innan lögreglunnar. Í þessu verkefni er leitast við að bæta við fræðilega þekkingu um vinnumenningu og kynjatengsl innan lögreglunnar með því að beina sjónum sérstaklega að upplifun karla. Þar sem karlar eru í yfirgnæfandi meirihluta innan lögreglunnar og eiga þannig hlutfallslega stærri þátt í að skapa vinnumenningu lögreglunnar er mikilvægt að skoða sérstaklega sjónarmið og viðhorf þeirra. Markmið rannsóknarinnar eru að fá innsýn í upplifun karla af vinnumenningu lögreglunnar, skoða hver upplifun þeirra er, meðal annars af samræmingu atvinnu og einkalífs, karlmennsku, jafnrétti, húmor og einelti. Konum meðal lögreglumanna hefur farið fjölgandi hægt og bítandi síðustu ár. Konur hafa farið úr því að vera 12,7% lögreglumanna árið 2014, í 14,5% árið 2015 og í febrúar 2016 voru konur 15,5% lögreglumanna (Ríkislögreglustjóri, 2015, 2016a, 2016b). Starfshópur á vegum ríkislögreglustjóra lagði til að sett yrðu markmið um að konur verði 20% lögreglumanna þann 1. febrúar 2018 (Ríkislögreglustjóri, 2014). Það er þó ekki hægt að beina sjónum að stöðu kvenna án þess að kanna líka stöðu karla og því getur innsýn í upplifun karla

af vinnumenningu lögreglunnar gefið mikilvægar upplýsingar áframhaldandi jafnréttisstarf innan lögreglunnar.

### *Fræðilegur bakgrunnur*

Hér verður notast við orðið vinnumenning yfir það sem Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, Þórhallur Örn Guðlaugsson og Ester Rós Gústavsdóttir (2010) lýsa sem vinnustaðamenningu. Þau benda á að hver skipulagsheild hafi sína sérstöku vinnustaðamenningu sem sé óáþreifanleg og oft erfitt að leggja fingur á í hverju nákvæmlega hún felst. Vinnumenning er afurð þess samfélags sem við erum í, hún viðurkennir ákveðna hegðun sem æskilega og segir jafnframt til um hvers konar hegðun er óæskileg. Við það má bæta að aðeins lítill hluti af vinnumenningunni er sýnilegur, en þættir eins og væntingar, viðhorf, tilfinningar og samskiptamynstur eru það til að mynda ekki. Í 6. grein reglugerðar Velferðarráðuneytisins um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015) er lögð áhersla á ábyrgð atvinnurekenda á að haga aðstæðum á vinnstað þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist þar sem líkur eru á einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi og geri starfsmönnum ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil. Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum hefur verið tengd vinnumenningu þar sem karlar eru í yfirgnæfandi meirihluta (Archer, 1999; Haas, Timmerman, Höing, Zaagsma og Vanwesenbeeck, 2010). Það er þó mikilvægt að taka fram að hér er karlmennska ekki sett fram sem neikvætt hugtak. Félagsleg mótunarhyggja kveður á um að karlmennska og kvenleiki séu félagslega mótaðir og lærðir eiginleikar og hegðun sem markast og mótast af tíma, aðstæðum og félagslegu samhengi (Connell, 2005). Ásta Jóhannsdóttir og Kristín Anna Hjálmarsdóttir (2011) taka fram að karlmennska sé gildishlaðið hugtak og að það megi iðulega greina ákveðin þrástef í orðræðu um karlmennsku og kvenleika sem tengi karlmennsku til dæmis líkamlegum styrk, sjálfsaga, rökvísi og samkeppni en kvenleika andstæðum þess, litlum líkamsburðum, umhyggju, tjáningu og tilfinningum. Hins vegar er hér gert ráð fyrir að til séu skaðlegar hliðar karlmennsku líkt og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2004) hefur fjallað um en hann telur skaðlega karlmennsku hindra að jafnrétti og félagslegt réttlæti náist. Ingólfur Ásgeir tengir skaðlega karlmennsku við beint og óbeint kynbundið ofbeldi auk þess sem hann segir viðteknar hugmyndir um karlmannleg og kvenleg störf geta skaðað karla þar sem viðteknar hugmyndir um karlmennsku og fyrirvinnuhlutverk karla takmarki raunverulegt frjálst val þeirra til náms, starfsvettvangs og hlutverka innan fjölskyldunnar. Áhættuhegðun er einnig birtingarmynd skaðlegrar karlmennsku sem getur þannig bæði beinst að umhverfinu og inn á við. Niðurskurður og fækkun lögreglumanna hefur verið tengd aukinni áhættu, auknu ofbeldi og slysum á lögreglumönnum.

Aukin áhætta og vinnuslys á lögreglumönnum gæti því verið ein birtingarmynd skaðlegrar karlmennsku sem beinist að þeim sjálfum (Svavar Hávarðarson, 2015). Auk þess ríkir oft á vinnustöðum þar sem karlar eru í yfirgnæfandi meirihluta starfsmanna líkt og í lögreglunni, slökkviliðinu og hernum vinnumenning þar sem hefðum og stigveldi er viðhaldið auk þess sem niðurlægingu og stríðni er haldið á lofti sem hópefli og samþykkt sem einskonar aflraun um hvort fólk átti erindi í hópinn (Archer, 1999).

## 3. Aðferð

Rannsóknin byggir á femínískum fræðum. Því er lögð áhersla á að skoða karlmennsku sem félagslega mótað fyrirbæri auk þess sem hegðun og skoðanir karla eru skoðaðar sem kynjaðar en ekki bara sjálfsagðar og náttúrulegar (Harding, 1987). Í þessum kafla er greint frá þeirri rannsóknaraðferð sem notast var við, vali og aðgengi að þátttakendum. Farið er yfir gagnaöflun og gagnagreiningu auk þess sem fjallað er um siðferðileg álitamál.

### *Eigindleg rannsóknaraðferð*

Í hugmyndafræði eigindlegra rannsóknaraðferða er lögð áhersla á að skoða hvaða merkingu einstaklingar sjálfir leggja í upplifun sína og reynslu. Eigindleg rannsóknaraðferð gengur einnig út frá því að veruleikinn og sú merking sem einstaklingar leggja í hann sé í sífelldri mótun í samskiptum þeirra við annað fólk (Esterberg, 2002; Hart, 2005). Markmið eigindlegra rannsóknaraðferða (e. *qualitative research methods*) er ekki að geta alhæft út frá niðurstöðunum en þær henta hins vegar vel til þess að öðlast dýpri skilning á félagslegum fyrirbærum og samfélaginu í heild (Esterberg, 2002).

### **Fyrirliggjandi gögn**

Til að varpa ljósi á vinnumenningu lögreglunnar og stöðu karla og kvenna meðal lögreglumanna var rýnt í fyrirliggjandi gögn, fyrri skýrslur, ritgerðir, reglugerðir og greinar sem snerta viðfangsefnið

### *Þátttakendur*

Notast verður við orðið lögreglumenn um viðmælendur þó að höfundur sé meðvitaður um að menn séu af öllum kynjum. Oftast verður þó notast við orðið viðmælendur. Niðurstöður rannsóknarinnar eru byggðar á tíu eigindlegum viðtölum við jafn marga lögreglumenn. Þess var gætt að þátttakendur kæmu úr ólíkum deildum, starfstigum og embættum innan lögreglunnar til þess að fá betri heildarsýn. Viðmælendum hafa verið gefið gervinöfnin Magnús, Arnar, Ingi, Árni, Jónatan, Mattías, Birkir, Anton, Pétur og Helgi. Þegar upplýsingar í orðum viðmælenda voru taldar of persónurekjanlegar er gervinafn viðmælenda ekki tekið fram. Notuð var markviss aðferð (e. *purposive sampling*) til að finna þátttakendur (Hennink, Hutter og Bailey, 2010). Tengiliðir í þremur embættum lögreglunnar sáu um að hafa samband við

Lögreglumenn út frá markmiðum um breidd í viðmælendahópnum auk þess sem viðmælendur þurftu að hafa starfað hjá lögreglunni í fimm ár eða lengur og eiga börn. Þau viðmið voru ákveðin til þess að viðmælendur hefðu talsverða reynslu af vinnumenningu lögreglunnar og þannig að unnt yrði að fá innsýn í upplifun þeirra af samræmingu atvinnu og einkalífs.

### *Gagnaöflun*

Viðtölin fóru fram á starfsstöðvum viðmælenda og voru á bilinu 20-80 mínútna löng. Viðtölin voru hljóðrituð og afrituð orðrétt auk þess sem öll persónurekjanleg atriði voru fjarlægð. Að afritun lokinni voru gögnin greind með eigindlegum rannsóknaraðferðum, bæði út frá sameiginlegum þemum í gögnunum auk þess sem leitast var við að ná utan um sem fjölbreyttasta reynslu þátttakenda (Kvale og Brinkmann, 2009). Bæði skálettraðar styttri og inndregnar lengri tilvitnanir í greininni eru orðréttar úr viðtölunum. Hikorð hafa verið tekin út án þess að þess sé getið sérstaklega en aðrar úrfellingar eru táknaðar með hornklofa [...].

### *Siðferðileg álitamál*

Stuðst var við vísindasiðareglur Háskóla Íslands (2014) í öllu rannsóknarferlinu, þar sem meðal annars er lögð áhersla á virðingu fyrir manneskjunni, upplýst samþykki, skaðleysi, réttlæti, heiðarleika og vönduð vísindaleg vinnubrögð. Auk þess var rannsóknin tilkynnt til Persónuverndar (sjá viðauki 1).

Tengiliðum innan lögreglunnar voru send bréf þar sem rannsóknin var útskýrð og óskað var eftir aðstoð þeirra við að finna viðmælendur. Eftir að tengiliðirnir höfðu fundið mögulega þátttakendur fengu þeir bréf þar sem rannsóknin var útskýrð og óskað var formlega eftir þátttöku þeirra. Meðal tengiliða og aðila sem komu að því að stinga upp á mögulegum þátttakendum voru oft stjórnendur innan embættanna. Þar sem það getur haft áhrif aðstæðurnar og hindrað frjálst val viðmælenda til þátttöku ítrekaði rannsakandi fyrir viðmælendum bæði í tölvupósti til þeirra og í viðtölunum sjálfum að þeim væri frjálst að hætta þátttöku. Lögreglumenn á Íslandi eru fámennur hópur og þátttakendahópurinn enn fámennari sökum frekari afmörkunar við rannsóknina út frá starfsaldri og fjölskylduaðstæðum, í ljósi þess var mikið lagt upp úr því að gæta að trúnaði við viðmælendur og sporna gegn því að persónugreinanlegar upplýsingar kæmu fram.



## 4. Niðurstöður

Umfjöllun um niðurstöður skiptist í fjóra megin kafla. Í þeim fyrsta er fjallað um almenna upplifun viðmælenda af vinnumenningu lögreglunnar, viðhorf þeirra til samskipta við samstarfsfélaga, stjórnunarháttanna og áhrif niðurskurðar. Í öðrum kafla er greint frá upplifun lögreglumanna varðandi samræmingu atvinnu og einkalífs. Þriðji kafli fer yfir viðhorf viðmælenda til jafnréttis innan lögreglunnar þar sem sérstaklega er fjallað um orðræðu um konur meðal lögreglumanna, kynferðislega áreitni og jafnrétti innan lögreglunnar. Í fjórða kafla er svo fjallað um karlmennsku og upplifun viðmælenda á áhrifum karlmennsku hugmynda á vinnumenningu lögreglunnar. Takmarkað rými lögreglumanna til tilfinningaúrvinnslu er skoðað auk þess sem fjallað er um svartan húmor og einelti í vinnumenningu lögreglunnar og mörkin þar á milli.

### 4.1. Vinnumenning

Í þessum kafla verður fjallað um upplifun lögreglumanna af þeim þáttum í vinnumenningu lögreglunnar sem snúa að samskiptum við samstarfsfélaga auk þess sem komið er inn á viðhorf viðmælenda til stjórnunarháttanna og áhrif niðurskurðar.

Það kom endurtekið fram í svörum viðmælenda að lögreglan væri þéttur og lokaður hópur, bæði starfsins vegna en einnig töldu margir viðmælendur vinnumenninguna og húmorinn ill skiljanlega fólki utan lögreglunnar. Flestir áttu viðmælendur einhvern vin innan lögreglunnar og nokkrir töluðu um að þar sem að lögreglan væri frekar lokaður hópur væru vinirnir aðallega innan hennar, Helgi sagði um það:

Löggan er rosalega lokað. Og þegar þú byrjar í löggunni, já þú kannski ert ekki alltaf mikið í kring um, þú þarft aðeins að skoða þú veist, með hverjum þú ert. Það er ekki krafa á þig, en þú þarft að gera það samt, bara fyrir sjálfan þig og bara hverja þú umgengst.

Jónatan taldi vaktavinnuna eiga stóran þátt í að vinirnir væru að miklu leiti innan lögreglunnar þar sem sambandið við aðra vini hefði rofnað hægt og bítandi þegar hann þurfti að vinna flestar helgar. Nokkrir viðmælendur voru hins vegar á allt öðru máli og sögðust meðvitað ekki hitta vinnufélagana mikið utan vinnu: „ég reyni að hafa sem sagt vinnuhópinn ekki mikið innan vinnunnar. Svona leita út fyrir þetta starf í félagsskap“. Annar viðmælandi sem vann mikla aukavinnu sló á léttu strengi þegar hann útskýrði ástæður þess að hann eyddi ekki miklum tíma

með samstarfsfélögum sínum utan vinnu: „*við náttúrlega erum svo mikið hérna að þegar við komumst heim þá nenum við ekki að vera með þessum fíflum meira*“. Ummæli viðmælenda um lögregluna sem lokaðan hóp virtust þó einnig eiga þátt í að skapa samstöðu þar sem góður mórall og það að geta treyst samstarfsfélögum sínum í erfiðum aðstæðum reyndist viðmælendum afar mikilvægt. Birkir sagði til dæmis um það:

[P]ú þarft að vera með einhverjum bara já, að vera með félagi sem þú getur treyst, að þú getir treyst manningum sem þú ert með það skiptir heil miklu máli og ef það eru ekki góð samskipti og ekki góður mórall hérna okkar á milli þegar við erum að fara í verkefni, það fer bara illa.

Mattías sagði líka um mikilvægi þess að geta treyst samstarfsfélögum sínum: „*Það er gríðarlega mikilvægt, þú vilt geta treyst því að maðurinn sem fer á eftir þér inn í hættulegar aðstæður, að hann komi til með að styðja þig*“. Starfsfólk lögreglu er almennt nokkuð ánæggt í starfi, 92,5% hafa mikla eða nokkra ánægju af starfi sínu og rétt rúmur helmingur hefur mikla ánægju af starfi sínu (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013). Það rímar vel við þá reynslu sem viðmælendur lýstu af starfi sínu. Arnar lagði áherslu á þörfina fyrir góðan mórall meðal lögreglumanna:

Maður getur verið að sitja í sófanum alveg að dotta og ekkert að gerast og svo tíu mínútum seinna er maður bara kominn í eitthvað verkefni þar sem maður er að bjarga einhverju lífi eða horfa á einhvern deyja eða eitthvað sem getur tekið á. Þannig þá er gott að vera með svona góða félagi sem maður getur verið að gantast eða tala svona tæpitungulaust einhvernvegin og ég myndi segja að það skipti mjög miklu máli að vera með já góðan starfsanda inni á þessum kjarna sem er að vinna saman.

Í orðum viðmælenda mátti einnig greina að það væri talsverð áhersla lögð á að lögreglumenn væru jákvæðir og það væri sérstaklega mikilvægt í kjölfar niðurskurðar og manneklu. Haraldur Johannessen, ríkislögreglustjóri hefur einnig hvatt lögreglumenn til að einblína ekki á það neikvæða eða leyfa því neikvæða að ráða för því stöðug neikvæð umræða frá lögreglunni sé hennar helsti óvinur. Hann leggur þess í stað áherslu á faglega umræðu meðal lögreglumanna og jákvæða sýn á starfið (Ríkislögreglustjóri, 2016a). Það var áberandi í ummælum viðmælenda að neikvæðir samstarfsfélaga væru taldir „*skemmd epli*“ eða „*með allt á hornum sér*“ og þóttu þeir draga mórallinn niður eins og sést í orðum Inga: „*mórallinn hefur verið nokkuð góður en svo eru alltaf skemmd epli sem eru hundleiðinleg og með allt á hornum sér*“. Það var því einkennandi fyrir svör viðmælenda að þeir töluðu afar jákvætt um vinnuþingningu lögreglunnar þrátt fyrir að undir jákvæðu yfirborðinu kraumaði óánægja sem ekki virtist fá farveg til úrbóta.

Af þeirri óánægju sem kraumaði undir niðri var óánægja með stjórnunarhætti mest áberandi. Fastmótað stigveldi innan lögreglunnar, stjórnunarhættir sem ekki höfðu breyst í takt við breytt viðhorf og kröfur í samfélaginu, lítil formleg stjórnunar menntun eða þjálfun yfirmanna og skipanir í stöður voru þættir sem viðmælendur gagnrýndu varðandi stjórnunarhætti lögreglunnar. Í tengslum við gagnrýni á stjórnunarhætti og yfirmenn fóru margir viðmælendur í vörn, sem gefur til kynna að slík gagnrýni sé viðkvæmt mál sem mörgum var mikið í mun að yrði ekki hægt að rekja aftur til þeirra. Út frá orðum Mattíasar að dæma, virðist ekki mikið rými fyrir gagnrýni í vinnumenningu lögreglunnar:

[Þ]að má segja að vinnustaðamenningin innan lögreglunnar sé mjög gamaldags, stýrist af ákveðnu goggunarkerfi eða goggunarröð og ef þú ert farinn að stíga á tær hjá þínum næsta yfirmanni þá færðu alveg að heyra af því. Og það er svona kúltúr sem að vonandi fer að breytast. Og ef við förum aðeins út í þá sálma að þá er í rauninni stöðuveitingar innan lögregluna hafa oft einkennst af bara af það sem menn kalla svona góðravinafélag og að þeir sem eru búnir að vera lengst fá stöðurnar oft á tíðum. En það er ekki, kannski hefur ekki verið allavega, almenna reglan að það sé litið til starfshæfni eða svona já, þátta sem ættu að vera að leiðarljósi heldur er þetta meira svona hver hérna kemur til með að hafa sem minnst læti og haga sér vel og gera eins og ég segi sko, ég vil ráða þann mann.

Í rannsókn Finnborgar Salome Steinþórsdóttur (2013) kom fram að það geti verið erfitt að fara gegn ríkjandi viðmiðum innan lögreglunnar. Archer (1999) styður við það og telur hlýðni mikilvæga í vinnumenningu starfstétta sem byggir á stigveldi í stjórnunarstíl sínum. Það virtist einnig geta verið viðkvæmt að gagnrýna viðhorf og vinnuhætti samstarfsfélaga eins og sést í þeim fyrirvara sem Anton setti á orð sín áður en hann gagnrýndi hve mikið ákveðnir samstarfsfélagar hans þyrftu að grípa til átaka: „*maður á náttúrulega ekki að vera að segja þetta þannig að það heyrir í upptöku*“. Líkt og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson o.fl. (2010) hafa bent á er hluti vinnumenningar fólgin í undirliggjandi hugmyndum sem ekki er endilega hægt að greina í daglegum samskiptum starfsmanna heldur fela í sér hugmyndir eða þætti sem er ekki er talið samþykkt eða æskilegt að ræða. Þannig telja þau verða til samskipti, hugmyndir og viðhorf sem festast í sessi og eru talin sjálfsögð. Þetta er þó í ákveðinni mótsögn við það sem Kristján Páll Kolka Leifsson (2014) hefur fjallað um en hann segir það afar illa séð meðal lögregluþjóna að gagnrýna störf félaga síns á vettvangi en meðal viðmælenda hans komu þó fram þau viðhorf að þeir gætu látið samstarfsfélaga vita að þeir hefðu gengið of langt þegar af vettvangi var komið.

Neikvæð áhrif niðurskurðar voru einnig algeng ástæða óánægju viðmælenda þar sem fækkun á lögreglumönnum og aukið álag komu einna helst fram. Arnar náði að draga vel saman upplifun viðmælenda:

Það er náttúrulega fyrst og fremst mjög neikvæð breyting og mjög neikvæð þróun því að okkur er náttúrulega bæði að fjölga sem þjóð og síðan fjölgar gríðarlega ferðamönnum og þetta náttúrulega er eins maður segir, fólksfjöldi fer upp en lögreglumenn niður, það náttúrulega gengur ekki og myndi ekki ganga í neinu venjulegu fyrirtæki. Ef þú værir bara með matvöruverslun og það er brjáláð að gera en þú fækkar starfsfólki þá náttúrulega endar með því að starfsfólkið sem er fyrir að annað hvort gefst það bara upp og hættir eða bara hreinlega já, bara molnar í starfi og verður bara einhver draugur að vinna út af þreytu og álagi.

Frá árinu 2007 hefur lögreglumönnum fækkað úr 712 í 646 auk þess sem fjárskortur og mannekla hefur haft ýmsar alvarlegar afleiðingar á borð við aukningu á vinnuslysum og hefur innanríkisráðuneytið nú brugðist við því með 400 milljón króna viðbótarframlagi til lögregluembætta landsins (Freyr Bjarnason, 2016; Innanríkisráðuneytið, 2012, 2016; Landssamband lögreglumanna, 2015). Neikvæð áhrif niðurskurðar var þó viðfangsefni sem viðmælendur virtust mun opnari að ræða en óánægju með stjórnunarhætti, gagnrýni á vinnuhætti samstarfsfélaga eða aðra þætti í vinnuþvingu lögreglunnar.

### *Samantekt*

Lögreglumönnum virðist umhugað um að hafa góðan starfsanda. Nokkur áhersla er lögð á að vinnuþvingu lögreglunnar sé jákvæð en að sama skapi benda orð viðmælenda til þess að það sé ekki lögð sama áhersla á að vinnuþvingu lögreglunnar sé opin, þar sem starfsfólk getur gagnrýnt innviði stofnunarinnar og unnið er með þá gagnrýni í átt að breytingum. Það sést meðal annars í undirliggjandi óánægju viðmælenda og takmörkuðu rými lögreglumanna til að gagnrýna stjórnunarhætti yfirmanna eða hegðun samstarfsfélaga. Afleiðingar niðurskurðar og opinberar fjárveitingar til lögreglunnar eru þættir sem snúa út á við og virðist í lagi að ræða en síður það sem snýr inn á við, gagnrýni á stjórnunarhætti, yfirmenn og samstarfsfélaga.

## 4.2. Samræming atvinnu og einkalífs

Í þessum kafla verður skoðuð upplifun viðmælenda af samræmingu atvinnu og einkalífs. Sérstaklega er fjallað um togstreitu í viðhorfum til hlutverka karla innan fjölskyldunnar og tengsl við hugmyndir um fyrirvinnuhlutverk karla.

Í 11. grein jafnréttis- og framkvæmdaráætlunar lögreglunnar (nr. 5/2015) er fjallað um starfsskyldur og einkalíf. Hluti aðgerða til að tryggja starfsmönnum lögreglunnar aðstæður til að samræma starfsskyldur sínar og einkalíf er að stjórnendur hvetji starfsmenn til að taka jafna ábyrgð á fjölskyldu sinni og heimili, nýta að jöfnu rétt til fæðingar- og foreldraorlofs og leyfis vegna veikinda barna. Það fólk sé hvatt til að taka jafna ábyrgð á fjölskyldu sinni á heimili bendir til þess að gengið sé út frá því að fólk sé í sambúð eða hjónabandi. Niðurstöður Finnborgar Salome Steinþórsdóttur (2013) sýna fram á að mikill meirihluti lögreglumanna telur auðvelt fyrir bæði karla og konur meðal starfsmanna að taka fæðingarorlof og frí frá vinnu vegna veikinda barna. Rannsókn Finnborgar Salome sýndi enn fremur fram á að konum í lögreglunni virðist ganga betur að samræma vinnu og einkalíf en körlum, þremur af hverjum tíu konum á móti tveimur af hverjum tíu körlum fannst ganga vel að samræma vinnu og einkalíf. Svo virðist sem að karlar finni frekar fyrir því að hlutverk kynjanna inni á heimilum séu að breytast og að auknar kröfur séu gerðar til þeirra sem gæti verið ástæða þess að þeim gengur verr að samræma. Í kjölfar niðurstaðna Finnborgar Salome var ákveðið að beina sjónum sérstaklega að upplifun karla meðal lögreglumanna af samræmingu vinnu og einkalífs.

Viðmælendur áttu frá einu upp í fjögur börn á aldursbilinu tveggja til tæplega þrítugs. Nánast undantekningalaust mátti ráða af svörum viðmælenda að staða maka þeirra á hinu opinbera sviði væri skör lægri í virðingar (og launa) skala samfélagsins. Þó nokkur breidd var í svörum viðmælenda, en tveimur þeirra þótti samræming vinnu og einkalífs ganga vel, þremur fannst ganga erfiðlega og fimm þótti ganga ágætlega. Svörum þeirra karla sem töluðu um að það gengi ágætlega að samræma fylgdu þó oftast en ekki lýsingar á því þegar erfiðlega hafði gengið og mátti greina í svörum þriggja þeirra sem þótti samræmingin ganga ágætlega að ástæða þess lægi einna helst í því að nú væru þeir komnir í dagvinnu. Upplifun viðmælenda af samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu var ólík eftir því við hvaða embætti þeir störfuðu. Það sem einkenndi svör þeirra viðmælenda sem sögðu ganga vel að samræma var að þeim þótti embættið sveigjanlegt og fjölskylduvænt. Þeir karlar sem upplifðu sveigjanleika í starfi töluðu um að nýta hann til að geta mætt aðeins seinna eða skjótast á viðburði sem börn þeirra tóku þátt í. Þeir sem nýttu þann sveigjanleika sem boðið var upp á undirstrikuðu hlutverk sitt sem fjölskylduféður og andstæðu við ófjölskylduvænar vinnuáætlaðar í fortíðinni eða öðrum embættum. Viðmælendur sem ekki nýttu sveigjanleika báru gjarnan fyrir sig sérstakri ábyrgð í starfi eða mikilli aukavinnu. Það að klífa metorðastigan innan lögreglunnar virðist því geta falið í sér að viðkomandi þurfi að fórnar ýmsu sem tengist fjölskylduábyrgð og treysta á að maki eða aðstandendur hlaupi undir bagga.

Orð viðmælenda gáfu til kynna togstreitu í vinnumenningu lögreglunnar þar sem upplifun þeirra bar með sér að viðhorf og kröfur, til að mynda varðandi hlutverk og verkaskiptingu kynjanna á heimilum væru með öðrum hætti annars staðar í samfélaginu en innan lögreglunnar. Viðmælendur virtust þó oft á tíðum meðvitaðir um það og gagnrýnir á vinnumenninguna, líkt og sést í orðum Mattíasar: „*En þetta er svolítið kúltúrinn í lögreglunni sem þarf að breytast, því miður þá er þetta ekki komið lengra, en við erum svolítið á steinöld*“. Það virtist víða eyra eftir af úreltum viðhorfum varðandi samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu:

[M]enningin er þannig hérna þú átt að vera löggá sko 100% og það er samt að minnka frá því sem var. Þannig að maður finnur það alveg frá yfirmönnum að þú veist ef að það eru einhver sér verkefni þá er svona ætlast til þess að þú hliðrir til og þú gerir það sem hentar „embættinu“ með já [...] það er svona kannski erfitt að lýsa því, svona óbein krafa um það að þú veist, vinnan á að vera svolítið framar fjölskyldunni. Og menn eru nú stundum svona litnir hornauga fyrir það að hafa fjölskylduna ofarlega sko. En svo auðvitað stendur þetta og fellur með sjálfum þér hvað þú, þú veist þú þarft náttúrulega bara að standa í lappirnar og segja „nei“ eða eitthvað „ég bara get þetta ekki.“ En það er svona hvað á ég að segja, óbeinn þrýstingur.

Þau viðhorf sem þessi viðmælandi lýsir gefa til kynna að þrátt fyrir einhverjar breytingar ríki óbeinn þrýstingur um að lögreglumenn séu fyrst og fremst löggur og hliðri því fjölskyldulífi til þannig að það henti vinnunni sem bendir til þess að þau ákvæði úr jafnréttisáætlun lögreglunnar sem fjallað var um að framan hafi ekki náð að festast í sessi í vinnumenningu lögreglunnar. Mattías hafði einnig fundið fyrir óbeinum þrýsting til aukavinnu:

Þú færð ekki að heyra það sko, en verkefni eru oft á tíðum lögð þannig upp [...] Og það er bara ákveðið skipulag sem maður verður eiginlega að fylgja og ef þú ætlar að fara að segja þig frá því þá ertu í rauninni að segja þig frá ákveðnum verkefnum og þá lendirðu á næsta plani skilurðu. Þannig að þetta er, oft er maður milli steins og sleggju sko.

Það að hafna verkefnum sem fela í sér aukavinnu og vinnutíma sem samræmist illa fjölskyldulífi segir Mattías geta gert það að verkum að lögreglumenn „*lendi á næsta plani*“ sem vísar til þess að það geti haft áhrif á virðingu þeirra og möguleika í starfi að hafna slíkum verkefnum. Óbeinn þrýstingur til að vinna aukavinnu eða verkefni sem samræmdust illa fjölskyldulífi virtist einnig koma frá viðmælendunum sjálfum. Viðmælendur nefndu allir að niðurskurðurinn og þá sérstaklega mannekla sem honum fylgdi væri neikvæð breyting og margir virtust finna fyrir auknu álagi. Árni var stuttur um samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu : „*Stundum er það*

*hundleiðinlegt.* “ Árni vinnur mikla aukavinnu sem á að öllum líkindum þátt í því að honum þyki stundum „hundleiðinlegt“ að samræma. Það að vinna aukavaktir gat því höfðað til samvisku lögreglumanna, sem vita að álagið á samstarfsfélag þeirra eykst þegar þeir eru ekki við vinnu og samstarfsfélagar þeirra undirmannaðir. Einn viðmælanda sagði til að mynda um að neita því að taka aukavakt: „[P]ú þarft ekkert að svara fyrir það annarstaðar en þú þarft bara að svara fyrir það hjá sjálfum þér. Þú þarft bara að hafa verulega góðar ástæður til að segja nei, mjög verulega góðar ástæður. “

Hjá nokkrum viðmælendum kom fram tilhneiging til að reyna að aðskilja eins og hægt var vinnu og einkalíf og flestir sögðu kröfur sem gerðar væru heima fyrir ekki hafa áhrif á vinnuna. Pétur sagði til dæmis: „Ég reyni að láta það bara ekkert blandast allt of mikið sko.“ Birkir hafði hins vegar aðra sögu að segja og lýsti þeim kröfum sem hann upplifði heima fyrir:

[É]g meina það eru kröfur um það að maður sé heima, maður sé að sinna fjölskyldunni. Það hefur þá þrýsting á móti því sem að. Ég meina ég hef alveg sleppt því að fara og gera eitthvað sem mig langar að gera í vinnunni vegna þess að ég þurfti að vera heima.

Orð hans gefa til kynna að lögreglumenn geti upplifað togstreitu vegna þess að kröfur í vinnunni og heima fyrir stangist á. Mattías tók undir með Birki: „Maður reynir að koma til móts við bæði skyldurnar í vinnunni og heima fyrir. Hérna, stundum kannski ekki nóg að mati makans en hérna maður reynir það allavega.“ Í orðum Mattíasar má greina að maki hans sé ekki endilega sáttur við hvernig honum gengur að samræma fjölskyldulíf og atvinnu. Magnús hafði í gegnum tíðina unnið vaktavinnu í lögreglunni og oft mikla aukavinnu en vann nú dagvinnu sem hann taldi fela í sér ýmsa kosti: „mér hefur gengið betur að kannski [samræma], ég veit ekki alveg hvort konan mín samþykkir það (hlær) en þú veist“ Þrátt fyrir að vinna fjölskylduvænni vinnutíma en hann gerði liggur í orðum Magnúsar að verkaskipting heimilisins sé þó enn ekki jöfn og kona hans beri jafnvel megin þunga fjölskylduábyrgðar.

Í orðum nær allra viðmælanda mátti greina að það væri þeim mikilvægt að geta tekið þátt í fjölskyldulífi þó hugmyndir um fyrirvinnuhlutverk karla virtust einnig lifa ágætu lífi í vinnuþenningu lögreglunnar. Það birtist meðal annars í því að nokkrir þeirra töluðu um að vinnan fengi oft forgang þegar þeir voru spurðir út í samræmingu vinnu og einkalífs. Þessu svaraði Jónatan til að mynda aðspurður um hvort kröfur heima fyrir hefðu haft áhrif á vinnuna: „Þetta gengur út á þetta að mæta vel til vinnu, sinna vinnunni alveg alla tíð þannig að vinnan þannig lagað hefur haft svona forgang. Já að standa sig í því, samviskusemin og að standa sig bara.“. Annar viðmælandi sagði: „ég er mjög trúr vinnunni og þannig að, það er ekki, bara í

*mínum huga bara sjálfsagt að fjölskyldan eigi alltaf forgang, það er bara ekki þannig.*“ Hugmyndir viðmælanda um breytingar í vinnumeningu lögreglunnar varðandi samræmingu vinnu og einkalífs voru oft mótsagnarkenndar. Birkir taldi þróunina jákvæða þó að viðhorf yfirmanna væru ekki alltaf í takt við breytingar:

Það er erfitt að lýsa því beint en mér finnst samt, mér finnst þetta vera á réttri leið sko. Og það að þú veist yngra fólk, það er meiri áhersla á fjölskylduna og þú ert ekki, það er ekki bara vinnan sko. En það er samt einhvernvegin, yfirmennirnir eru ekki alveg búnir að meðtaka það finnst mér. Þeir eru bara, komu inn í lögregluna á öðrum tíma og þá voru aðstæður öðruvísi. Fólk er ekki að vinna jafn mikla aukavinnu og það var hérna, það var hvað á ég að segja fyrir 20 árum síðan, þá voru menn að vinna hérna 120 yfirvinnutíma eða eitthvað. Menn voru bara í vinnunni sko.

Orð Birkis gefa til kynna að um kynslóðamun sé að ræða sem annar viðmælandi tók undir og sagði eðlilegt að ungir lögreglumenn í dag vildu síður vinna aukavinnu og frekar vilja vinna sína föstu vinnu og eiga svo frí til að geta verið með vinum og fjölskyldu. Hann taldi þó kynslóðamuninn einnig koma fram í því að lögreglumenn sem væru að byrja í dag þyrftu minna til að finnast vera mikið álag en hans kynslóð hefði þurft. Sú gagnrýni virðist hins vegar ekki taka með í reikninginn manneklu og niðurskurð síðustu ára.

### *Samantekt*

Þó nokkur breidd var í svörum viðmælanda varðandi samræmingu atvinnu og einkalífs. Upplifun viðmælanda ber með sér að í vinnumeningu lögreglunnar sé haldið á lofti íhaldssömum hugmyndum um verkaskiptingu kynjanna á heimilum og virðast viðhorf og kröfur til karla í lögreglunni því ekki vera í takt við ákvæði jafnréttisáætlunar lögreglunnar þar sem lögð er áhersla á möguleika karla til að samræma fjölskyldulíf og atvinnu. Orð viðmælanda benda til þess að lögreglumenn geti upplifað óbeinan þrýsting til að taka að sér aukavinnu og hliðra til í fjölskyldulífinu þannig að það henti vinnunni. Vegna niðurskurðar og manneklu í lögreglunni getur þrýstingur til þess að vinna aukavinnu einnig komið frá lögreglumönnum sjálfum þar sem þeir vita af því álagi sem skapast ef þeir sinna ekki vinnunni. Gagnrýnin hugsun og meðvitund meðal viðmælanda virðast þó vera að stuðla að breyttum viðhorfum í vinnumeningu lögreglunnar þó að enn séu einnig til staðar hugmyndir um fyrirvinnuhlutverk karla sem virðast togast á við breytt viðhorf og geta gert lögreglumönnum erfitt fyrir að samræma atvinnu og einkalíf.



### 4.3. Viðhorf til jafnréttis

Þessi kafli skiptist í þrjá hluta og fjallar um viðhorf viðmælenda til jafnréttis innan lögreglunnar. Í fyrsta hluti kaflans er farið yfir þá orðræðu sem kom fram hjá viðmælendum um lögreglukonur. Annar hlutinn fjallar um kynferðislega áreitni í vinnumeningu lögreglunnar og sá þriðji tekur fyrir upplifun viðmælenda af breytingum er varða kynjajafnrétti í lögreglunni.

#### *Viðhorf til kvenna meðal lögreglumanna*

Allir höfðu viðmælendur unnið með konum í starfi sínu innan lögreglunnar og yfirgnæfandi meirihluti þeirra var hlynntur því að auka hlut kvenna innan lögreglunnar. Hins vegar virtist ýmis orðræða um lögreglukonur enn lifa ágætu lífi í vinnumeningu lögreglunnar sem grefur undan því að þeim sé tekið til jafns við karla og eigi sambærilega möguleika innan lögreglunnar. Orðræðan birtist meðal annars í því að hæfni kvenna sem lögregluþjónar þótti takmörkuð við líkamlegan styrk þeirra, þær voru skipaðar í ákveðin hlutverk, sem fólu í sér að róa niður karlkyns borgara og koma í veg fyrir átök, leita á konum eða sjá um kvenkyns brotþola. Orðræðan fól einnig í sér að barneignir væru talin aðal ástæða þess að konur tolla illa í lögreglunni. Þeim konum sem hrósað var fyrir störf sín, voru þær sem skáru sig frá hinum „venjulegu“ konum vegna sérstaks líkamlegs styrks, dugnaðar eða hörku. Viðmælendur fóru margir í vörn þegar kynferðisleg áreitni í vinnumeningu lögreglunnar var rædd og í svörum þeirra mátti greina trú um að jafnrétti komi sjálfkrafa með tímanum.

Karlar meðal lögreglumanna eru síður sammála fullyrðingum um að karlar og konur séu jafnhæf til að sinna sömu störfum innan lögreglunnar. Þeir eru jafnframt síður tilbúnir til að treysta eða viðurkenna konur sem jafningja sína (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013). Guðjón Hauksson (2002) fjallaði í BA ritgerð sinni um karlmennsku í lögreglunni og sýndi fram á að hugmyndir um að líkamar karla henti betur lögreglustarfsins, til dæmis þegar kemur til átaka voru nokkuð algengar sem hefur einnig komið fram í MA ritgerð Kristjáns Páls Kolka Leifssonar (2014) og áður nefndri rannsókn Finnborgar Salome Steinþórsdóttur (2013).

Það var áberandi í svörum viðmælenda að konum virtust ætluð ákveðin hlutverk innan lögreglunnar vegna kyns síns. Arnar taldi mikilvægt að hafa konur í lögreglunni, til dæmis þegar þyrfti að gera líkamsleit á konum og sagði jafnframt:

Svo held ég að konur séu líka mjög góðar í að róa karlmenn niður sem eru með allt á hornum sér niður í bæ. Náttúrulega svolítið innprentað í karlmenn að vera góðir við konur eða skilurðu [...] maður hefur oft séð það að það kemur einhver kona, einn og sextíu og hún nær að slökkva í

einhverjum karli á núll einni sko á meðan hann sé tilbúinn að takast á við okkur, karlana.

Í orðum hans koma fram hugmyndir um ólík hlutverk kynjanna sem beri með sér að konum virðist frekar ætlað að róa aðstæður og körlum ætluð átök eða slagsmál. Hann náði einnig vel utan um viðhorf fleiri viðmælenda til kvenna varðandi átök í starfi:

[V]ið vitum alveg að konur eru öllu jafna ekki eins vel staddar líkamlega til þess að taka til dæmis á, já bara handtöku sem, eða vera í slagsmálum, við vitum það alveg. En konur eru alveg jafn góðar ef ekki betri á sumum sviðum, sem að eru líka mjög mikilvæg í lögreglunni. Ég meina, menn eru ekkert í slagsmálum 12 tíma á vakt, ekki nema, verið kannski einu sinni, tvisvar í mánuði svona að öllu jafna. Þannig að sú hugsun að það þurfi að vera allir einn og níutíu og hundrað kíló á ekki við rök að styðjast finnst mér.

Þau viðhorf til kvenna sem koma fram í þessum orðum Arnars virðast ganga út frá því að það sé svo til náttúruleg mál að karlar séu líkamlega betri í að handtaka fólk og slást en konur. Gill, Kelan og Scharff (2016) hafa bent á að ein leið til þess að réttlæta kynjamisrétti í vinnumenningu sé að samþykkja stöðuna eins og hún er og benda á að þannig séu hlutirnir einfaldlega líkt og Arnar gerir með því að endurtaka að „*við vitum alveg*“ að konur séu ekki eins vel staddar líkamlega til að taka á handtöku eða vera í slagsmálum. Þrátt fyrir að hann geri ekki kröfu á að allir lögreglumenn séu einn og níutíu og hundrað kíló þar sem ekki sé verið í slagsmálum allar vaktir, allan tíman veita orð hans innsýn í staðalímynd um lögreglumenn. Það virðist eftirsóknarvert að hafa slíkan vinnufélaga með sér ef til slagsmála kemur en bæði Svanborg María Guðmundsdóttir (2016) og Kristján Páll Kolka Leifsson (2014) hafa bent á að lögreglumenn upplifi aukið öryggi á vettvangi þegar annað hvort þeir sjálfir eða samstarfsfélagar þeirra búa yfir miklum líkamlegum styrk. Þannig er sett samasemmerki milli þess að vera stór og þungur karl og þess að vera flinkur og viljugur til slagsmála. Jónatan tók undir það:

[A]uðvitað koma upp tilvik sem að kannski einhverslags líkamsburður einhverra karlanna sem eru sko tveir metrar á stærð og sterkir að þeir komi að góðum notum við einhverjar aðstæður þar sem að einhver er kolvitlaus á móti, ef þú ert með hérna karlmann já eða konu sem er kannski eitthvað, mun minni í stærð eða líkamsburðum að afgreiða einhverslags handtöku á einhverjum sem er erfiður. En á sama tíma hefði jafnvel sá lögreglumaður eða sú lögreglukona afgreitt málið með allt öðrum og miklu farsælari hætti

Ummæli Jóns vísa einnig til staðalímyndar á lögreglumönnum sem eru stórir og sterkir og að það geti verið eftirsóknarvert, en hann gerir hins vegar ekki ráð fyrir að allir karlar uppfylli þessar líkamskröfur heldur og virðast ýmsir aðrir þættir í fari samstarfsfélaga geta verið eftirsóknarverðari en líkamlegur styrkur. Kristján Páll Kolka Leifsson (2014) tekur fram að ljóst þyki að sú orðræða og þau viðhorf í garð kvenna meðal lögreglumanna sem hér hefur verið fjallað um séu byggð á karlmennskuhugmyndum í menningu lögreglunnar fremur en raunverulegri forsendu til að geta sinnt lögreglustarfinu sem skildi, þar sem að líkamlegt inntökupróf inn í lögregluna hérlendis hafi lagt meiri áherslu á þol en styrk.

Magnús hafði orðið var við viðhorf annarra lögreglumanna um að konur væru ekki ákjósanlegir samstarfsfélagar til að vera með á bíl en tengdi viðhorf fortíðinni:

[É]g man alveg eftir þessu viðhorfi að menn voru að segja að sko þeir gætu alveg eins verið einir. Að ég held að það sé nú allavega að mjög stórum hluta, ég held að það sé nú hætt sko. En þetta var alveg, þetta var alveg ríkjandi viðhorf að þeir gætu alveg eins verið einir eins og að vera með einhverja stelpu með sér á bíl sko.

Árni tók undir það og þrátt fyrir að tengja viðhorfin fortíðinni tók hann í sama streng og viðmælendurnir hér að framan um að konur séu betri í að róa aðstæður og þá komi síður til átaka:

[É]g man að hérna áður að menn voru ekkert rosalega hrifnir af því að vera með konum í bílum sko, ef það kæmi eitthvað upp á sko. Ég meina að sjálfsögðu eru þær ekki eins hraustar skilurðu, eða flestar, sumar eru náttúrulega jarðýtur sko. En hérna, þegar það kom til einhverra átaka, en kannski kemur bara minna til átaka með því að hafa konu í bílnum[...] maður reynir kannski frekar að sjatla málin, vitandi það að hérna, að maður á kannski ekki eins mikla möguleika og þá kannski reynir maður frekar að sjatla málin en að fara strax í einhver átök, ég sé það fyrir mér þannig.

Konum meðal lögreglumanna virðist þannig ætluð frekar afmörkuð hlutverk, annað hvort að vera „jarðýtur“, sérstaklega sterkar og frábrugðnar „venjulegum“ konum, eða gagnlegar til þess að sjatla málin og koma í veg fyrir átök. Birkir tók dæmi af samstarfskonu hans sem var afar greinilega mismunad vegna kyns síns í starfi og sagði í kjölfarið: „Þannig að hérna þú veist þetta er aldrei sagt opinberlega, ekki sagt: „við viljum ekki konu“ eða eitthvað svoleiðis.“ Þrátt fyrir að það sé ekki sagt opinberlega gaf Birkir í skyn að það gæti legið milli línana í vinnumenningu lögreglunnar að ekki væri óskað eftir konum í ákveðnar stöður innan lögreglunnar. Tortryggni í garð kvenna innan lögreglunnar í gegnum tíðina hefur gert það að

verkum að konur virðast þurfa að sanna sig, þær eru frekar undir smásjóni og meira virðist alhæft um hegðun þeirra og hæfni í starfi en um karla innan lögreglunnar (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014). Það kom hins vegar einnig fram meðal viðmælenda gagnrýni á hve mikil áhersla væri lögð á að grípa til átaka innan lögreglunnar:

[É]g held að þetta sé nú oft bara að hérna að þú kemst í gegnum þetta starf mjög auðveldlega ef þú nennir því að tala við fólk. Það er ekkert mál að tala sig upp í vesen og vitleysu og upp í handtöku og eitthvað svona. Þú getur gert alla brjáláða bara á að vera með hroka og leiðindi en þú veist, ég hef aldrei notað þessa kylfu til dæmis, ég hef aldrei þurft þess [...] En svo náttúrliga geta komið upp allskonar aðstæður sem maður ræður ekki við en þú svona heyrir alveg af oft sömu lögreglumönnum sem eru að lenda í einhverjum uppákomum og þá er það, af hverju eru það alltaf sömu?

Viðmælendur Kristjáns Páls Kolka Leifssonar (2014) gagnrýndu einnig ákafa til átaka og tengdu það karlamenningu innan lögreglunnar. Niðurstöður hans leiddu einnig í ljós að samskiptahæfni og tilfinningaleg færni voru þeir eiginleikar sem viðmælendum hans þóttu hvað mikilvægastir í fari lögreglunnar.

Einnig var ríkjandi meðal viðmælenda orðræða varðandi brottfall kvenna úr lögreglunni sem fólst í því að líklegasta ástæðan fyrir brottfalli kvenna úr lögreglunni væru barneignir og barnaupheldi. Sú orðræða hefur einnig verið fyrirferðamikil í fyrri rannsóknum á vinnumenningu lögreglunnar (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014). Þessi viðmælandi náði vel utan um þessa orðræðu:

[Þ]að verður reyndar aldrei tekið af ykkur konunum að þið verðið mæðurnar og það er alveg ljóst að þegar það kemur inn hérna, koma hérna ungar lögreglukonur úr lögregluskóla að þá er mjög líklegt að þær verði mæður og fari í fæðingarorlof og það sem að við höfum ekki gert nógu vel hingað til en erum að reyna að breyta, er að raun og veru að auka þennan sveigjanleika til þess að þær komi til baka til okkar.

Líkt og Kristján Páll Kolka (2014) hefur einnig bent á virðist hér ekki gert ráð fyrir að ungir karlar sem koma inn í lögregluna hverfi frá störfum til að fara í fæðingarorlof eða fari í hlutastarf til að sinna fjölskylduábyrgð. En fyrir konur innan lögreglunnar virtust viðmælendur telja lausnina á því hve hátt hlutfall þeirra hætti störfum liggja í hlutastarfi til þess að þær geti sinnt

fjölskylduábyrgð. Mattías tengdi brottfall kvenna úr lögreglunni einnig við barneignir en útilokar þó ekki aðra möguleika:

Það er meira af konum sem hætta í lögreglunni, ég held að ég sé ekki að fara með neinar fleipur þar. Endast ekki eins lengi, hvað veldur hvort það eru barneignir eða hvað ég veit það ekki. Kannski andrúmsloftið eða eitthvað, ég veit það ekki. En þær allavegana endast ekki eins lengi.

Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2013) hafa hins vegar sýnt fram á að konum í lögreglunni gengur betur að halda jafnvægi milli vinnu og einkalífs en körlum. Niðurstöður þeirra benda til þess að samræming vinnu og einkalífs sé almennt ekki ástæða brotthvarfs kvenna frá lögreglunni og því sé mikilvægt að leita annara skýringa á brotthvarfi þeirra. Niðurstöður Finnborgar Salome (2013) benda til að mynda frekar til þess að skýringa beri að leita í vinnumenningunni og viðhorfi til lögreglukvenna.

### *Kynferðisleg áreitni innan lögreglunnar*

Í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er kynferðisleg áreitni skilgreind sem:

Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg

(nr. 1009/2015; 3. grein)

Niðurstöður Finnborgar Salome Steinþórsdóttur (2013) sýna að kynferðisleg áreitni er útbreitt vandamál innan lögreglunnar sem konur meðal lögreglumanna verða mun oftast fyrir í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni. Kynferðisleg áreitni innan lögreglunnar virðist auk þess sjaldnast vera eitt tilvik, heldur eitthvað sem gerist oft sem sést til að mynda í því að fjórar af hverjum tíu konum innan lögreglunnar hafa orðið fyrir a.m.k. einni af athöfnum kvarðans sem notaður var til að mæla kynferðislega áreitni og þriðjungur kvennanna hafði orðið fyrir a.m.k. einni athöfn oftast en tvisvar sinnum, á undangengnum sex mánuðum. Niðurstöður Finnborgar Salome sýndu jafnframt fram á að gerendur kynferðislegrar áreitni eru oftast karlkyns samstarfsmenn eða karlkyns yfirmenn. Finnborg telur því ekki ósennilegt að kynferðisleg áreitni geti að einhverju leiti útskýrt brotthvarf kvenna frá lögreglunni. Í kjölfar skýrslu Finnborgar Salome hefur ríkislögreglustjóri ráðist í átak gegn einelti og kynferðislegri áreitni til að mynda með fræðslu (Jóhanna Margrét Einarsdóttir, 2013; Kristjana Björg

Guðbrandsdóttir, 2015; Ríkislögreglustjóri, 2016a). Auk þess hefur verið stofnað fagráð lögreglunnar sem tekur til umfjöllunar mál er varða beina og óbeina mismunun, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti innan lögreglunnar. Jafnréttisnefnd lögreglunnar starfrækir fagráðið sem er skipað sérfræðingi í jafnréttismálum, tveimur lögfræðingum og tveim fagaðilum, menntaðir sálfræðingar, félagsráðgjafar, læknar eða hafa aðra sambærilega menntun. Hlutverk fagráðsins er meðal annars að taka við, koma í viðeigandi farveg og fylgja eftir þeim tilkynningum sem ráðinu berast og tryggja að þær fái viðhlítandi málsmeðferð samkvæmt starfsreglum fagráðs og landslögum (Verklagsregla nr. 1009/2015).

Í orðum viðmælenda var greinilegt að flestir þeirra virtust hafa fengið fræðslu um kynferðislega áreitni og tveir viðmælendur nefndu skýrslu Finnborgar Salome sérstaklega í tengslum við kynferðislega áreitni. Anton taldi skýrsluna hafa komið slæmu orði á karla innan lögreglunnar:

En þessi skýrsla er varla lýgi þannig eitthvað er í gangi sem á ekki að vera. En hún kom illa út fyrir alla karlmenn í löggunni held ég, eða mér fannst það. Mér fannst svona eins og allir karlar væru bara eitthvað kynferðislega brenglaðir í lögreglunni eftir þessa skýrslu eða þú veist, voða leiðinlegt en hérna auðvitað kannski, það þarf ekki nema einn eða tvo til þess að skemma fyrir öllum.

Á vinnustöðum þar sem karlar eru í yfirgnæfandi meirihluta starfsmanna, eins og í lögreglunni, virðist erfitt að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni sem gefur til kynna að kynferðisleg áreitni tengist frekar vinnuþvingu lögreglunnar en ákveðnum einstaklingum (Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2016; Haas o.fl., 2010). Það var einkennandi fyrir svör viðmælenda að þeir tækju fram að upplifun fólks væri persónubundin á því hvað það teldi kynferðislega áreitni og hvað ekki. Fjórir viðmælendur töldu sig hafa upplifað hegðun á mörkum kynferðislegrar áreitni í tengslum við störf sín hjá lögreglunni. Þrír sögðust hafa upplifað kynferðislega áreitni frá kvenkyns borgara og einn frá kvenkyns samstarfsfélagi. Þeir gáfu hins vegar allir lítið fyrir þá reynslu og sögðu hana ekki hafa truflað sig og tóku henni jafnvel sem hrósi sem gæti gefið til kynna skilningsleysi á því hvað felst í kynferðislegri áreitni þar sem grundvöllur fyrir því að hegðun teljist kynferðisleg áreitni er að hún sé í óþökk þess sem fyrir henni verður og misbjóði virðingu viðkomandi. Þrír viðmælendur töldu sig hafa orðið varir við kynferðislega áreitni í garð samstarfsfélaga innan lögreglunnar. Birkir hafði orðið vitni að kynferðislegri áreitni í garð kvenna innan lögreglunnar en sagði í kjölfarið:

En þær, hvað á ég að segja, brostu og tóku þátt í leiknum sko. Þú veist, það er ekki eins og þær hafi staðið upp eða. En mér fannst þetta

óviðeigandi. Já þetta er náttúrulega bundið við svona ákveðna persónu bara, ákveðna menn.

Það virtist sterk tilhneiging meðal viðmælenda til að horfa á kynferðislega áreitni sem einstaklingsbundinn vanda gerenda og einstaklingsbundna upplifun brotaþola sem horfir fram hjá því að kynferðisleg áreitni er hluti af vinnumenningunni og hefur því víðtækari áhrif en aðeins á líðan þess sem fyrir henni verður (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013).

Þrátt fyrir að flestir viðmælendur hefðu greinilega fengið fræðslu um kynferðislega áreitni á vinnustaðnum svaraði einn viðmælendanna sem fór með mannaforráð aðspurður um hvort hann hefði orðið vitni af kynferðislegri áreitni í vinnumenningu lögreglunnar:

Ég náttúrulega sko, ég veit ekki hvað hérna. Kynferðisleg áreitni er væntanlega eitthvað sem að bara (hikar) er eitthvað sem að hinn aðilinn hefur engan áhuga á en ég, er það ekki eitthvað svoleiðis?

Í orðum þessa viðmælenda má lesa vanþekkingu á því hvað felst í kynferðislegri áreitni. Þá er rétt að rifja upp þá ábyrgð sem lögð er á herðar atvinnurekenda að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni á vinnustað, láta hana ekki viðgangast og bregðast við því eins fljótt og kostur er komi kynferðisleg áreitni upp á vinnustaðnum (Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015). Vanþekking yfirmanna á því hvað felst í kynferðislegri áreitni og þeim aðstæðum sem geta aukið líkur á hún viðgangist getur hins vegar dregið úr því að þær skyldur séu uppfylltar.

### *Breyttir tímar*

Það var áberandi í svörum viðmælenda að þeim þætti staða jafnréttis innan lögreglunnar hafa breyst mikið og að það sem upp á vantaði kæmi með tímanum. Orð Péturs draga vel saman þau viðhorf: „*En það er svo sem alveg í ágætis farvegi held ég núna. Það hefur fjölgað mjög mikið konum sem fara í lögregluskólann og ég held að þetta sé bara á réttri leið, það bara tekur allt tíma.*“ Í september 2015 hófu 16 nýnemar nám á við grunnnámsdeild Lögregluskóla ríkisins, 11 karlar (68, 25%) og 5 konur (31,25%) (Lögreglan, 2015). Haustið 2016 var Lögregluskóli Ríkisins lagður niður og Háskólinn á Akureyri tók að kenna bæði 120 eininga, tveggja ára starfstengt diplómanám í lögreglufræði og 180 eininga bakkalárnám í lögreglufræði. Þann 12. september 2016 höfðu 110 nemendur greitt skólagjöld og skráð sig í lögreglufræði, 56 karlar (50,9%) og 54 konur (49,0%) þó að mögulegt sé að fleiri nemendur hafi enn átt eftir að bætast í hópinn (Stefán Jóhannsson, 2016). Þessi tölfræði styður við orð Péturs um að konum í lögregluskólanum, og nú lögreglufræði sé að fjölga. Það er þó vert að benda á að þrátt fyrir að

hlutfall kvenna sem voru brautskráðar úr Lögregluskóla Ríkisins á meðan hann var enn starfrækur hefði aukist, þá jókst hlutfall kvenna sem störfuðu í lögreglunni ekki í samræmi (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013).

Þar sem viðmælendur virtust gera ráð fyrir að staða jafnréttis breyttist með tímanum var algengt að þeir staðsettu vandann í fortíðinni. Anton var gagnrýnin á þau afmörkuðu hlutverk sem konum virðast ætluð í lögreglunni og tengdi vandan aðalega við fortíðina:

Ég held að það sé allavega á réttri leið. En bara svolítið hægt kannski en í rétta átt. Og ég held að já menn séu já ekki að hugsa lengur sko „það er ekki hægt að hafa tvær konur saman á bíl“ eða svona af hverju ekki? Konur fara inn á sko jafnréttisgrundvelli eða þannig lagað séð, það er bara konur vilja væntanlega líka koma í lögguna bara sem bara fullfær lögga eins og einhver karlmaður. Ég meina af hverju ættu þær ekki geta verið tvær saman á bíl þá.

Gill o.fl. (2016) hafa fjallað um mismunandi orðræður sem réttlæta kynjamisrétti á vinnustöðum og hvernig þreyta á kynjajafnréttisstarfi birtist. Þegar breytingar verða í átt til jafnréttis telja þær tilhneigingu meðal fólks til þess að horfa á breytingarnar of bjartsýnum augum og útiloka þar með möguleikann á því að hlutirnir geti breyst til hins verra eða að aðrar birtingarmyndir kynjamisréttis þrífist. Gill og félagar hafa sýnt fram á að það er algengt að fólk telji kynjamisrétti vera eitthvað sem átti sér stað í fortíðinni og sé því ekki viðvarandi vandamál í dag. Þau viðhorf voru algeng meðal viðmælenda og einn þeirra tengdi til að mynda karlavelði innan lögreglunnar við fortíðina: „*Það var hérna um tíma. Þeir [karlarnir] voru á toppnum og það var ágætt að því var bara splundrað með komu nýja lögreglustjórans.*“ Talsvert hefur verið fjallað um störf Sigríðar Bjarkar Guðjónsdóttur lögreglustjóra embættis höfuðborgarsvæðisins í fjölmiðlum undanfarið (Birgir Olgeirsson, 2016; Einar Þorsteinsson og Ævar Örn Jósepsson, 2015; Jóhann Páll Jóhannsson, 2015, 2016b; Rúv, 2014; Samúel Karl Ólason, 2016; Sunna Kristín Hilmarsdóttir, 2016; Sunna Valgerðardóttir, 2016; Þórhildur Sunna Ævarsdóttir, 2016). Þrátt fyrir mikla fjölmiðla umræðu barst lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu Sigríður Björk lítið til tals í viðtölunum, aðeins fjórir viðmælendur nefndu störf hennar af fyrra bragði og í öllum tilvikum í tengslum við breyttar áherslur í stjórnun, Mattías sagðist til dæmis hafa fagnað því þegar hún var ráðin sem lögreglustjóri á höfuðborgarsvæðinu:

[S]érstaklega af því að ég held að hún sé með réttari sýn á stjórnun almennt, ekki föst í þessu goggunarkerfi. Enda er hún líka að berjast við já, svolítið svona risaeðlur svona eins og við köllum svona þessa, skápa sem vilja ráða öllu með kjafti og klóm. Þannig að ég er algerlega



hlynnur konum í stjórnunarstöðum af því það er yfirleitt talað um konur í lögreglunni í því samhengi.

Í svörum yfirgnæfandi meirihluta viðmælenda mátti greina að þeir væru á móti sértækum aðgerðum á borð við kynjakvóta. Pétur var gagnrýninn á stöðu jafnréttis innan lögreglunnar en taldi kynjakvóta hins vegar ekki lausnina:

[É]g held að það sé rosalega erfitt að tala um eitthvað jafnrétti þegar það hallar svona rosalega mikið á annað kynið. Það eru bara svo miklu færri kvenmenn að vinna hérna heldur en karlmenn. Þannig að já ég veit það ekki, ég held að það sé erfitt að eiga við það. Mín skoðun er sú að það þurfi að byrja á því að fjölga kvenmönnum í lögreglunni áður en það er farið að fjölga kvenkyns yfirmönnum hjá lögreglunni, eins og er svo mikið verið að tala um að þurfi að gera, fjölga kvenkyns stjórnendum. Mér finnst ekki sanngjarnt að 15% af starfsmönnum eigi endilega að fá 50% af yfirmannastöðum, mér finnst það halla svolítið mikið á karlmennina.

Pétur taldi sértækar aðgerðir þannig snúast upp í andhverfu sína og mismuna körlum þegar áhersla væri lögð á að fjölga konum í stjórnunarstöðum þrátt fyrir að þær væru enn í minnihluta meðal starfsmanna. Þorgerður Einarsdóttir (2007) hefur fjallað um sértækar aðgerðir og tekur fram að ákvæði um sértækar aðgerðir hafi vakið mikla ólgu í íslenskum jafnréttislögum þar sem orðræðan í kring um sértækar aðgerðir hafi oft birt þær sem nokkurskonar aumingjahjálp sem sé niðurlægjandi fyrir konur og brjóti jafnvel á körlum. Kynjakvótar og jákvæð mismunun eru afmarkaðar tegundir sértækra aðgerða og hafa kvótar gjarnan verið taldir sniðganga lögmál samkeppninnar og þá meginreglu að hæfasti einstaklingurinn sé ráðinn, sem geri jafnframt lítið úr þeim sem njóta þeirra aðgerða. Þorgerður bendir hins vegar á að slík gagnrýni birti sértækar aðgerðir á þeim forsendum að verið sé að „leiðrétta“ hlut kvenna í annars réttlátu kerfi og því sé kerfið sjálft því ekki véfengt. Hún segir hins vegar nýrri áherslur gera ráð fyrir kerfislægri kynjun þar sem kerfið í heild sé gegnsýrt af hindrunum með kynbundnar afleiðingar og í því samhengi séu sértækar aðgerðir ekki sérstök hjálpar fyrir jaðarhópa heldur leið til að leiðrétta inngreipt forréttindi og skapa réttlátt kerfi.

Óánægja með sértækar aðgerðir kom fram hjá fleiri viðmælendum og þau viðhorf að kynjakvótar væru óþarfir þar sem staða jafnréttis innan lögreglunnar væri fín eins og hún er voru ein ástæða þeirrar óánægju. Árni svaraði til dæmis, aðspurður um stöðu jafnréttis innan lögreglunnar:

Ég held að hún sé bara allt í lagi. Ég held að við eigum ekkert að vera að kvarta undan því. Við erum með fullt af konum og við erum með yfirmenn sem eru konur og ég reyndar er á móti einhverjum svona kynjakvóta, mér finnst það kjánalegt. Ég meina annað hvort stendur fólk sig í vinnunni hvort sem það er karl eða kona. Það á bara að vera þannig.

Í orðum Árna birtist sú gagnrýni á sértækar aðgerðir sem Þorgerður Einarsdóttir (2007) tengir því að verið sé að sniðganga lögmál samkeppninnar og þá meginreglu að hæfasti einstaklingurinn sé ráðinn. Mattías lagði einnig áherslu á að horfa á hæfni einstaklinga en var hins vegar bjartsýnn á að slík áhersla og breytingar á stjórnunarháttum lögreglunnar myndu auka möguleika kvenna á ráðningu í stjórnunarstöður:

Ég held bara að þessi umræða sem hefur verið núna sé af hinu góða og hérna, ég held að það sé bara mjög fínt og ég held að við þurfum bara að rífa okkur upp úr þessum forneskjulega hugsunarhætti og goggunarröð og fara að ráða hæfasta fólkið og þá held ég að konurnar komi ekkert síður eða frekar inn í stjórnunarstöður og þessi karlklíka svona minnkar. Ég held að það sé svona, verður farið að horfa meira á hæfni einstaklingana frekar en, og það náttúrlega bara eins og ég segi, þetta litast allt af svona gömlum stjórnunarstíl, gömlu karlaveldi.

Mattías tengdi vandann gömlum stjórnunarstíl innan lögreglunnar og karlaveldi og taldi uppbrot á því lausn þess vanda sem ríkt hafi innan vinnumenningar lögreglunnar. Birkir kom einnig orðum að viðhorfum lögreglumanna til sértækra aðgerða og þrátt fyrir að byrja á að tengja óánægju með sértækar aðgerðir við eldri lögreglumenn virtist sú óánægja einnig eiga sér stað meðal þeirra sem yngri voru:

[Þ]að er verra viðhorf gagnvart konum frá eldri starfsmönnum sko, mér finnst það, já frá svona eldri starfsmönnum sem byrjuðu í starfi þegar það var kannski, gast talið konurnar á fingrum annarar handar. Sem eru búnir að vera hérna 30 ár í starfi, eða 40. En svona frá yngri þá er það svona alveg bara, en það er samt svona stundum er eitthvað: „já hún fékk þetta bara af því að hún er kona“ svoleiðis viðhorf sko.

Niðurstöður Finnborgar Salome Steinþórsdóttur (2013) sýndu að elstu og yngstu lögreglumennirnir voru minnst jafnréttissinnaðir sem gefur til kynna að jafnrétti komi ekki sjálfkrafa með næstu kynslóð. Ótti um að jafnréttisbaráttan snúist upp í andhverfu sína með gagnrýni á karllæga vinnumenninguna og sértækum aðgerðum kom einnig fram eins og sást í orðum Birkis:

[P]að má kannski segja að í allri þessari femínista umræðu einhvernvegin að það að vera hvítur karlmaður í karlastarfi það er einhvernvegin hálf niðurlægjandi liggur við. Ég veit ekki hvernig ég á að útskýra það. Af því að þú ert ekki hérna, af því þú ert ekki hommi eða þú veist. Þá er eins og það er orðið svona slæmur hópur, að vera venjulegur [...] Það einhvernvegin, það er búið að upphefja að vera öðruvísi. Það fer stundum í taugarnar á mér.

Aukin femínísk umræða undanfarin ár og aukin gagnrýni á karllæga vinnumenningu lögreglunnar sem einnig hefur orðið meira áberandi virðist valda Birki óþægindum og hann telur vegið að hópi „venjulegra“ hvíttra, gagnkynhneigðra karla í karlastörfum. Gill o.fl. (2016) hafa einnig bent á að það sé algengt í orðræðu á vinnustöðum að kynjajafnrétti sé talið hafa gengið of langt og jafnréttisstarf hafi gert það að verkum að farið sé að halla á karla á vinnustaðnum. Það komu þó fram mótsagnir í hugmyndum viðmælenda um að jafnrétti innan lögreglunnar kæmi með tímanum, einum viðmælenda fannst konum fara fækkandi innan lögreglunnar og Jónatan byrjaði á að tala fyrir því að nú væru tímarnir breyttir og jafnrétti innan lögreglunnar hefði aukist en virtist síðan snúast hugur: „*En þetta hefur nú breyst alveg gríðarlega mikið og eftir því sem konum hefur náttúrlega fjölgað í lögreglunni, en hefur þeim eitthvað fjölgað? Er þetta ekki alltaf sama prósentan, einhver tíu, tólf prósent eða hvað það er?*“ Birkir var einnig gagnrýninn á að jafnrétti væri rétt handan við hornið:

En það er svona, jújú á pappírnum er svona verið að reyna að fjölga konum en eins og hérna hjá þessu embætti á er einhvernvegin ekki verið að skapa nógu góðar aðstæður fyrir konur til að vinna hérna.

Orð Birkis benda til þess að þrátt fyrir að jafnréttisáætlun lögreglunnar (nr. 5/2015) hafi það sem markmið að jafna kynjahlutfall starfsmanna lögreglunnar þá séu vinnuaðstæður fyrir konur ekki góðar, sem Birkir tengdi reyndar meðal annars því að þær kæmust ekki alltaf í hlutastarf. Einn viðmælendanna taldi hins vegar ástæðu þess hve fáar konur störfuðu í lögreglunni liggja í því að konur væru ekki nógu duglegar að sækja um:

Ég hérna, sko mín eða allavega eins og ég starfa hér og því sem ég fæ að ráða hér þá eru tækifæri sko karla og kvenna, eða kvenna og karla alveg bara jöfn, þannig ég veit eiginlega ekkert alveg bara út á hvað þetta gengur sko. Ég bara skil þetta ekki. Af hverju eru bara ekki fleiri konur í löggunni, hvað er málið, ég bara, komi þið bara. Menn eru alveg á sömu launum, það er bara einn taxti sko, það er lögreglumenn eru bara á þessum taxta og hérna, komiði bara. Ég bara fatta þetta ekki.

Ummæli hans má tengja við það sem Þorgerður Einarsdóttir (2007) hefur fjallað um í tengslum við sértækar aðgerðir þar sem orð hans leggja ábyrgðina á herðar kvenna, sem ekki sækja um og horfa um leið fram hjá kerfislægri kynjun og umframvaldi karla innan lögreglunnar. Niðurstöður Finnborgar Salome (2013) sýna fram á að konur meðal lögreglumanna eru að sækjast eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkunum en upplifa gjarnan að gengið sé fram hjá þeim þegar skipað er í stöður í lögreglunni. Hún bendir auk þess á að konur meðal lögreglumanna upplifi að sterk félagstengsl karla við aðra karla innan lögreglunnar hafi áhrif á framgang karlanna í starfi. Þrátt fyrir að vera meðvitaður um bága stöðu jafnréttis innan lögreglunnar í svörum sínum og gagnrýninn á ýmsa þætti í vinnumeningu lögreglunnar sagði Anton: „*En svo kannski er maður bara blindur á þetta. Ég er bara frekar, held ég, jákvæður þannig ég er ekkert að einblína á eitthvað neikvætt, ég nenni því ekki. Það að einblína ekki á eitthvað neikvætt getur tengst þeirri áherslu sem komið var inn á í kafla 4.1. á að lögreglumenn séu jákvæðir. Með því að geta valið að nenna ekki að „einblína á eitthvað neikvætt“ horfir Anton hins vegar fram hjá gerendamætti sínum í að skapa og viðhalda vinnumeningu lögreglunnar.*

### *Samantekt*

Orð viðmælenda gefa innsýn í mótsagnarkennd viðhorf lögreglumanna varðandi jafnrétti innan lögreglunnar. Viðmælendur virtust til að mynda vilja fjölga konum meðal lögreglumanna en virtust hins vegar ætla þeim afmörkuð hlutverk. Konur meðal lögreglumanna virðast ekki taldar eins hæfar til að taka á handtöku og slagsmálum en þykja hins vegar góðar í að róa aðstæður og koma í veg fyrir átök. Orðræðan í kring um þær konur sem þykja eins hæfar til átaka og karlar virðist hins vegar vera að þær séu „*jarðýtur*“ og þannig frábrugðnar „*venjulegum*“ konum. Það virðist vera til staðar það viðhorf meðal lögreglumanna að niðurstöður í skýrslu Finnborgar Salome Steinþórsdóttur (2013) um kynferðislega áreitni hafi komið slæmu orði á lögreglumenn. Kynferðisleg áreitni var gjarnan álitin persónubundinn vandi, tengdur ákveðnum einstaklingum og þannig horft fram hjá tengslum þess við vinnumeninguna. Viðmælendur virtust margir koma auga á og horfa gagnrýnum augum á karlaveldi innan lögreglunnar en virtust þó fáir tilbúnir í kerfislægar breytingar. Það sást til að mynda í óánægju með sértækar aðgerðir og þeim viðhorfum að femínísk umræða og gagnrýni á karllæga vinnumeningu lögreglunnar yllu því að hallað væri á karla.

## 4.4. Karlmennska

Í þessum kafla er fjallað um þær niðurstöður sem viðmælendur tengdu hugmyndum um karlmennsku. Kaflinn skiptist í fjóra hluta. Sá fyrsti fjallar um rými lögreglumanna til tilfinningaúrvinnslu. Annar hlutinn beinir sjónum að orðræðu um aðra menn. Í þriðja hlutanum er farið yfir upplifun viðmælenda af svörtum húmor í vinnumenningu lögreglunnar og í fjórða og síðasta hlutanum er fjallað um einelti.

### *Rými til tilfinningaúrvinnslu*

Lögreglustarfið getur verið streituvaldandi og í könnun á streitu og líðan lögreglumanna kom í ljós að streituvaldar í starfi lögreglunnar eru bæði verkefnatengdir, og ná yfir erfið verkefni sem fela í sér ofbeldi, áföll eða aðrar erfiðar aðstæður en einnig stjórnsýsluleg og ná yfir ýmist daglegt amstur starfsins. Niðurstöður mælinga Ólafs Arnar og Ólafs Kára á stjórnsýslulegum og verkefnatengdum þáttum bentu til þess að starfsfólk lögreglu upplifi miðlungsstreitu og var ekki hægt að sjá að annar streituþáttanna væri meira streituvaldandi en hinn. Hins vegar kom fram munur á milli þátttakenda af landsbyggðinni og höfuðborgarsvæðinu, þar sem þátttakendur á höfuðborgarsvæðinu reyndust stressaðari, kvíðnari og þunglyndari (Ólafur Örn Bragason og Ólafur Kári Júlíusson, 2008). Með verklagi félagastuðnings, sem öllum lögregluembættum landsins er ætlað að starfa eftir, eru viðurkenndar skyldur atvinnurekenda til að veita starfsfólki sem hefur upplifað streituvaldandi atvik í starfi stuðning (Vinnulýsing um viðrunarfundi í kjölfar streituvekjandi atviks nr. 0027/2015). Markmið félagastuðnings eru að stjórnendur og starfsmenn hugi að eigin líðan og líðan hvers annars, að unnið sé markvisst að því að bæta líðan starfsfólks til að mynda með því að halda viðrunarfundi í kjölfar streituvekjandi atviks í vinnunni. En auk þess er inn í markmiðum félagastuðnings að fyrirbyggja kulnun í starfi. Félagastuðningur nær yfir bæði viðrunarfundi og einstaklingsstuðning annað hvort frá samstarfsfélaga eða sálfræðingi. Viðrunarfundir eru framkvæmdir undir stjórn vakthafandi yfirmanns (eða annars aðila sem hann fær til verksins) og á eiga fundirnir að gefa lögreglumönnum kost á að ræða í trúnaði við féлага sína um sameiginlega reynslu og upplifun og auðvelda þeim þannig að takast á við hana. Allir starfsmenn lögreglunnar og nemar við Lögregluskóla ríkisins hafa auk þess aðgang að sálfræðingi ríkislögreglustjóra og þurfi fólk á sálfræðiaðstoð að halda mun sálfræðingur ríkislögreglustjóra útvega þeim sjálfstætt starfandi sálfræðing á kostnað embættisins. Árið 2015 fékk 91 starfsmaður lögreglunnar greidda sálfræðiþjónustu, sem er mikil aukning frá síðustu

árum en þó aðeins tæp 13% af heildarfjölda starfsmanna lögreglunnar (Ríkislögreglustjórnin, 2016a; Vinnulýsing um viðrunarfundi í kjölfar streituvekjandi atviks nr. 0027/2015).

Líkt og verklagslýsingar og markmið ríkislögreglustóra um félagastuðning og viðrunarfundi gefa til kynna, töldu flestir viðmælendur vera til staðar vilja meðal yfirmanna til að huga að líðan starfsfólks lögreglunnar. Einn viðmælendanna sagði þó að enn væri ekki unnið nægilega mikið með tilfinningalega úrvinnslu lögreglumanna: „*Klárlega er verið að reyna að vinna í þessum hlutum, en okkur gengur illa að mínu mati.*“ Svör viðmælenda benda til þess að í vinnumenningu lögreglunnar sé ekki viðtekin venja að lögreglumenn sýni tilfinningar í tengslum við störf sín og því hafi verklagsreglur um félagastuðning ekki náð að festast í sessi í vinnumenningunni. Mattías og Magnús komu báðir orðum að því að starfið væri erfitt og reyndi mikið á andlega, Magnús bætti við að það gæti haft alvarlegar afleiðingar að vinna ekki úr erfiðum tilfinningum: „*Eins og ég sagði við erum að missa góða lögreglumenn, mjög góða lögreglumenn sem brenna út akkúrat af þessu, út af þessum hlutum. Þeir hafa séð of marga, erfiða eða ljóta hluti sem þeir hafa ekki unnið úr.*“ Magnús ítrekaði að þrátt fyrir að búið væri að skapa úrræði og víða væri vilji til breytinga dygði það ekki alltaf til:

[A]ðal vandamálið fyrir lögreglumenn er það að viðurkenna þetta. Vandamálið er í raun og veru ekki að fá hjálpina heldur, vandamálið er að þeir komi og segi [frá], eða það er voðalega ríkt í lögreglumönnum að bara draga gardínuna fyrir og halda að þetta fari.

Þetta gefur til kynna að þrátt fyrir að það séu til staðar skýrir verkferlar og hjálpin sé þannig til staðar sé þörf á að breyta viðhorfum í vinnumenningu lögreglunnar til tilfinningaúrvinnslu lögreglumanna og fylgja eftir þeim ferlum sem nú þegar eru til staðar. Einn viðmælandi sem vann ekki lengur í almennu deild lögreglunnar lýsti því hvernig viðhorf í vinnumenningunni gerðu það að verkum að hann upplifði að það væri ekki í lagi fyrir hann að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín hjá lögreglunni:

[B]að er einhvernvegin í lögreglunni, einhverslags svona menning eða viðhorf að það er mjög erfitt að sýna tilfinningar í lögreglu. Og ef þú sem lögreglumaður sýnir tilfinningar þá er einhvernvegin talað um það sko ekkert alltaf með nógu jákvæðum, og sérstaklega var þannig finnst mér. Bara allan tíman sem ég var á vöktum, ég bara sýndi aldrei neinar tilfinningar að einu eða neinu tagi [...] Maður bara stóð bara sitt, no matter what, bara alveg sama sko. Og maður er ekkert að sko, aldrei grátið yfir einu eða neinu, bara aldrei sko.

Orð þessa manns gefa til kynna að það að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín í lögreglunni geti orðið að umtalsefni annara starfsmanna, þar sem talað er um það með neikvæðum hætti jafnvel. Fram kom að mikill meirihluti viðmælenda hafði farið á allavega einn viðrunarfund og flestir tengdu þeir viðrunarfundi og félagastuðning við breytta tíma varðandi rými lögreglumanna til að sýna tilfinningar. Hins vegar virtust þeir viðrunarfundir sem viðmælendur höfðu sótt oft vera frekar almenns eðlis og aðallega snúa að framkvæmd útkallsins. Arnar náði að vel utan um þá reynslu:

Við gerum það svona yfirleitt, þó við séum kannski ekkert að ræða málið í einhvern þaula, kannski einhverjir, ég hef reyndar ekki lent í því. Þá bara spjallar maður svona aðeins um útkallið, hvað hefði betur mátt fara, hvað gleymdist eða eitthvað svona og svo líka bara svona að þústa.

Þrátt fyrir að orð Arnars bendi til þess að viðrunarfundirnir snúi meira að framkvæmd útkallsins getur verið ákveðin tilfinningaúrvinnsla falin í því að „þústa“ sem var þó ekki útskýrð nánar. Orð viðmælenda gáfu til kynna að misjafnt sé eftir embættum hve mikið úrræði á borð við félagastuðning séu nýtt. Sex af tíu viðmælendum höfðu aðeins farið einu sinni eða aldrei á viðrunarfund þrátt fyrir að hafa allir starfað lengi í lögreglunni og taldi Birkir úrræðin aðallega vera til á pappírnum:

Ég ætla ekki að segja að það sé óvirkt en ég hef bara farið einu sinni á svona viðrunarfund[...] Ég náttúrulega get kannski ekki alveg svarað fyrir það af því að ég er ekki viðkvæmur fyrir, hef ekki lent kannski í svo rosalega mörgum svona alvarlegum, en kannski eftir á að hyggja þá hefði mátt halda viðrunarfund eftir eitthvað af útköllum sem ég hef farið í sko.

Í viðmiðunarreglum ríkislögreglustjóra (nr. 0027/2015) um hvenær skuli halda viðrunarfundi eru talin upp níu atriði og tekið er fram að listinn sé ekki tæmandi. Af viðmiðunaratríðunum níu, komu fimm þeirra upp í orðum viðmælenda þar sem ekki höfðu þó verið haldnir viðrunarfundir í kjölfarið. Það voru atvik þar sem lögreglan beitti skotvopni eða valdbeitingu sem hafði alvarlegar afleiðingar, líkamsmeiðingar eða andlát í för með sér, banaslys eða lífshættulegir áverkar, endurlífgunartilraunir, sjálfsvíg og alvarleg mál sem tengjast börnum.

### *Aðrir menn*

Það var áberandi í svörum viðmælenda að þeim fyndist í lagi að aðrir menn sýndu tilfinningar í tengslum við erfið verkefni í lögreglunni en þeir hefðu ekki þörf fyrir það sjálfir af því að þeir væru ekki viðkvæmir einstaklingar. Gottzén og Johnsson (2012) hafa fjallað um orðræður um

aðra menn. Þeir benda á að félagslegar venjur og hugmyndir um hvað þykir sjálfsagt og eðlilegt séu í sífelldri mótun og hugmyndir um hinn venjulega jafnréttissinnaða mann skapist í gegnum aftengingu frá óeðlilegum mönnum og þeirra hegðun. Með því að vísa í aðra menn, sem haga sér eða hugsa óæskilega, telja þeir verða til „venjulega menn“ sem fá að vera óáreittir og ósýnilegt viðmið. Kenningar þeirra um venjulega manninn í miðjunni sem er ekki ójafnréttissinnaður en heldur ekki of jafnréttissinnaður má fella að ummælum viðmælenda um rými til tilfinningaúrvinnslu, þar sem var áberandi að viðmælendur staðsettu sig fjarri ímynd hins ójafnréttissinnaða karls sem þætti ekki í lagi að karlar sýndu tilfinningar en líka frá hinum viðkvæma karli sem hefði þörf fyrir að sýna þær.

Talsverðar mótsagnir komu fram varðandi breytta tíma og framkvæmd tilfinningaúrvinnslu í lögreglunni. Mótsagnirnar birtust hvað skýrast hjá einum viðmælandanum, sem hafði unnið lengi hjá lögreglunni. Honum þótti hafa orðið vitundavakning innan lögreglunnar um að það sé oft gott að ræða um hlutina og halda viðrunarfundi en sagðist þó aldrei hafa farið á slíkan fund sjálfur, enda hefði hann verið svo heppinn að hafa aldrei lent í neinu „*hryllilegu*“. Eftir nánari umhugsun var þó ýmislegt sem sat í honum og þar á meðal atriði sem fram koma í viðmiðunarreglum ríkislögreglustjóra fyrir viðrunarfundi sem talin voru upp hér að ofan. Aðspurður um hvernig hann ynni úr tilfinningum sínum í kjölfar slíkra erfiðleika sagði hann: „*ég bara reyni að hugsa ekki um það. En þú veist, þetta er samt fast í hausnum á manni.*“ Þrátt fyrir að gefa lítið fyrir það í byrjun var þó ýmislegt sem enn „*sat fast í hausnum*“ á honum. Það virtist tilhneiging meðal viðmælenda til að gera lítið úr þeim erfiðu verkefnum sem þeir höfðu farið í og þeim tilfinningum sem þeir upplifðu í kjölfarið. Það að lítið væri unnið með tilfinningar í kjölfar erfiðra verkefna og tilhneiging viðmælenda til að gera lítið úr þeim getur verið tengd hugmyndum um karlmennsku sem virðast fyrirferðamiklar í vinnumenningunni eins og sést í orðum Arnars:

[É]g er reyndar ekkert svona viðkvæmur einstaklingur en ég get ímyndað mér að ef fólk, sem er kannski viðkvæmt og fer í útköll sem er til dæmis barnadauði eða eitthvað sem er erfið útköll þá skil ég vel að fólki kannski líði illa eftir þar. En ég hef ekki séð kannski. Þetta er náttúrulega eins og ég sagði við þig áðan, þetta er mjög macho vinnustaður og ef að þú sýnir held ég miklar tilfinningar þá held ég að þú myndir jafnvel vera svolítið svona, ég gæti trúað að það væri meira svona skotið á þig fyrir það heldur en hitt. Skilurðu hvað ég meina? Ekki það að það myndi fara út í einhverja vitleysu en ég gæti trúað að svona „*heyrdðu sástu að hann Siggi hérna var alveg að brotna niður hérna í gær?*“ að menn á annari vakt gætu farið að tala um þetta, held það [...]



Já þetta gæti orðið svona „hann er ekkert að höndla þetta þessi gaur“ hann er bara, það gætu komið einhver svona komment sem eru leiðinleg.

Kröfur um að lögreglan láti ekki bilbug á sér finna í hættulegum og erfiðum aðstæðum virðast þannig ekki einungis eiga við á meðan á útköllunum stendur, heldur einnig eftir að þeim líkur. Það að sýna tilfinningar virðist geta orðið til þess að menn eru ekki taldir eiga erindi í lögregluna sem Arnar tengir því að vinnustaðurinn sé „*macho*“ (þ.e. að karlmennska ráði þar ríkjum). Stríðni og skot frá samstarfsfélögum virðast takmarka rými lögreglumanna til að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín sem Arnar tengir hugmyndum um karlmennsku í vinnumenningunni. Það að þurfa að sýna tilfinningar virðist talið merki um viðkvæmni sem má ætla að sé ekki eftirsóknarverður titill að bera þar sem honum getur fylgt stríðni og aðkast frá samstarfsfélögum. Annar viðmælandi tók fram: „*Mér finnst ekkert óeðlilegt að menn sýni sínar tilfinningar í einhverjum málum sem hafa komið upp. Ég, ég geri það ekki sko. Ég er ekki að tala um málin[.]*“ hann bætti við dæmi um erfitt verkefni í vinnunni og sagði: „*ég sofnaði ekki alveg strax þegar ég kom heim, ég viðurkenni það. En það bara, var búið daginn eftir sko.*“ Með því að taka fram að allar erfiðar tilfinningar í kjölfar verkefnisins hafi verið búnar daginn eftir undirstrikar Árni að hann sé ekki einn þeirra manna sem þurfi að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín. Þessi viðmælandi gagnrýndi þó í kjölfarið að ekki hefði verið haldinn viðrunarfundur eftir umrætt verkefni sem gefur til kynna að rými til þess að „*tala um málin*“ eða sýna tilfinningar hefði geta verið honum gagnlegt. Magnús tengdi það að lítið væri unnið með tilfinningar í lögreglunni karlmennsku: „*Hún[karlmennskan], getur birtst í því að menn, hvað á maður að segja, með öfugum áhrifum þegar menn halda að það sé karlmennska að kyngja erfiðum málum sko.*“ Arnar bætti við það: „*flestir halda að við séum eitthvað ægilega sterkir, eða eigum að minnsta kosti vera ægilega sterkir. Og menn mega ekki sýna tilfinningar og menn eiga að vera svolítið svona harðir.*“ Orð viðmælenda veita innsýn í þá staðalímynd af lögreglumönnum að þeir séu harðir og sýni ekki tilfinningar sem virðist vera til staðar bæði innan vinnumenningar lögreglunnar og meðal almennings. Í orðum Antons má greina að karlmennskuhugmyndir í vinnumenningunni eigi þátt í að takmarka rými lögreglumanna til að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín:

[Þ]etta er náttúrulega svolítið svona töffarataktar svona þannig þú veist að sýna ekki of mikið af tilfinningum og vera bara svona jaxl og æða í gegnum allt einhvernvegin. Svo er örugglega, svona þegar enginn sér til þá fara menn kannski bara og fá að spjalla við einhvern. Sálfræðing eða eitthvað. Það kæmi mér ekki á óvart sko. En ég hef ekki gert það, ég hef ekki talið mig þurfa þess allavega.

Ummæli viðmælenda benda til þess að það geti verið viðkvæmt mál fyrir lögreglumenn að nýta sér þá sálfræðiþjónustu sem embættin bjóða upp á sem einn viðmælandinn náði að orða vel þegar hann sagði: „*sko sem betur fer þetta er þannig að ef að það kemur einhver til mín og segist þurfa á þessu að halda þá bara vísa ég honum á [sálfræðinginn] síðan veit ég ekki meir.*“ Nafnleynd í tengslum við sálfræðiþjónustuna þótti viðmælendum mikill kostur sem gæti auðveldað lögreglumönnum að nýta sér þjónustuna. Vinnulýsing og verklagsregla ríkislögreglustjóra (nr. 0020/2015 og nr. 0027/2015) um viðrunarfundi, félagastuðning og sálfræðiþjónustu snúa aðallega að þeim úrræðum og sálfræðiþjónustu sem starfsfólki stendur til boða eftir alvarleg atvik, áfallastreitu eða uppsafnað álag. Það var áberandi í svörum viðmælenda að það þætti meira viðurkennt að leita til sálfræðings vegna erfiðleika í einkalífinu heldur en erfiðleika í vinnunni. Þau dæmi sem viðmælendur nefndu af annað hvort sjálfum sér eða öðrum lögreglumönnum sem höfðu nýtt sér þjónustu sálfræðings voru í flestum tilfellum vegna erfiðleika í einkalífinu. Í einu tilfelli hafði viðmælandi farið til sálfræðings vegna vinnunnar en þá tók hann sérstaklega fram að hann hefði verið skikkaður til að fara og ekki þótt hann þurfa á því að halda. Það er í mótsögn við það sem komið hefur fram hjá Tinnu Jóhannudóttur og Ólafi Erni Bragasyni (2011) en niðurstöður þeirra sýndu fram á að rúmur helmingur þeirra lögreglumanna sem hafði nýtt sér sérfræðiþjónustu sem boðið er upp á hjá embætti þeirra eða ríkislögreglustjóra hafði gert það vegna sérstaks streituvaldandi atburðar sem þeir höfðu upplifað í starfi en 30,2% vegna vandamála í einkalífi. Niðurstöður þeirra leiddu hins vegar einnig í ljós að lögreglumenn finna fyrir meiri verkefnatengdri streitu en konur. Þeir nýta sér þó síður sérfræðiþjónustuna. Karlar finna auk þess fyrir minni félagslegum stuðning en kvenkyns samstarfsfélagar þeirra. Það bendir til þess að vinnumenning lögreglunnar takmarki rými karla innan lögreglunnar sérstaklega til að nýta sér sérfræðiþjónustu vegna verkefnatengdrar streitu. Það virðist viðurkennt í vinnumenningunni að erfiðleikar í einkalífinu geti haft áhrif á vinnuna og því geti lögreglumenn þurft að leita sér sálfræðiaðstoðar en með sama hætti virðist ekki viðurkennt að erfiðleikar í vinnunni geti valdið vanlíðan og haft áhrif á aðra þætti í lífi lögreglumanna.

### *Svartur húmor*

Viðmælendur voru sammála um að það ríki frekar svartur húmor í vinnumenningu lögreglunnar. Granér og Nilsson (2000) hafa fjallað um húmor innan lögreglunnar og telja húmor meðal lögreglumanna vera leið til að takast á við tilfinningar og geti þannig bæði virkað sem forvörn gegn aðstæðum sem geta verið andlega streituvaldandi og sem bjargráð til að takast á við erfiðleika í vinnunni. Skrif Bryndísar Björgvinsdóttur (2012), sem fjallað hefur um

brandara styðja við þetta en hún hefur tekið saman að brandarar geti virkað sem leið til að losa um bældar tilfinningar og spennu. Það fellur vel að ummælum viðmælenda, sem tengdu svartan húmor í vinnumenningu lögreglunnar gjarnan því að takast á við erfiðar aðstæður eins og sést í orðum Helga:

Helgi: En löggan er kannski með svartan húmor.

Rannsakandi: Já er það? Svona almennt?

Helgi: Já ég held það sko. Og það er bara, menn nota það bara í rauninni til þess að brynja sig upp sko.

Rannsakandi: Já einmitt. Fyrir erfiðum verkefnum þá?

Helgi: Já ef menn eru að fara í útköll, einhver leiðinleg mál. Þannig að þá.

Rannsakandi: Já er húmorinn...

Helgi: Já húmorinn nýttur til þess að brynja þig einhvernvegin upp fyrir það [...] það er svo erfitt að lýsa honum þar sem hann er svona meira, þú veist. Hann er eiginlega svona, það er kannski ekkert fyndið við þetta. En þetta bara verður svona eitthvað sem menn segja oft.

Ummæli Helga gefa til kynna að svarti húmorinn sé ekki endilega meðvituð leið til að vinna úr tilfinningum heldur einhverskonar bjargráð „*eitthvað sem menn segja oft*“ þó það sé jafnvel ekkert fyndið við það. Magnús tók undir að það ríkti svartur húmor í lögreglunni og tengdi ástæður þess erfiðleikum sem lögreglumenn upplifa í starfi og að þeir vinni gjarnan lítið með tilfinningar tengdar slíkum erfiðleikum:

Það er bara, sko við erum bara aðeins á öðru rófi eftir allt sem við höfum séð og allt sem við höfum gengið í gegnum þannig það er þú veist. Þannig að svartur húmor hefur svolítið fylgt starfinu og það hefur oft líka verið notað, það hefur oft verið svona, hvað á ég að segja, eftir að það eru mál að þá svona gýs þetta upp.

Með því að segja að húmorinn gjósi upp eftir erfið mál er gefið í skyn að það gerist af sjálfu sér og því beri enginn ábyrgð á honum. Granér og Nilson (2000) og Granèr (2014) taka fram að í kringum húmor gildi oft aðrar óskrifaðar samfélagsreglur og viðmið yfir hvað sé ásættanlegt og hvað ekki sem leyfi yfirleitt að meira sé sagt og að gengið sé lengra í nafni húmorsins. Þeir bæta við að húmor sé því gjarnan talinn veita einstaklingum frelsi frá ábyrgð. Ingi tók fram um svarta húmorinn:

[M]enn segja náttúrlega allskonar brandara, bæði náttúrlega í svona, bæði klámbrandara og síðan verri brandara eða svona allskonar sem eru svona svæsniir og menn eru að koma úr útköllum mis slæmum og þetta, eru bara að ausa af sér streitunni eða með einhverjum svona fíflagangi sem er svona kannski svartur húmor [...]

Ofangreind svör viðmælenda gefa til kynna að svartur húmor í vinnumenningu lögreglunnar sé gjarnan nýttur í tilfinningaúrvinnslu og virki sem einhverskonar bjargráð í kjölfar erfiðra verkefna.

### *Einelti*

Í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum er einelti skilgreint með eftirfarandi hætti:

Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir

(nr. 1009/2015; 3.grein)

Vorið 2015 var haldið námskeið fyrir stjórnendur innan lögreglunnar um vitundarvakningu um einelti á vinnustað auk þess sem boðið var uppá fræðslufyrirlestur í öll lögregluembættin meðal annars um góð samskipti á vinnustað, einelti og áreitni (Ríkislögreglustjóri, 2016c). Það bendir til þess að meðvitund sé um þennan þátt í vinnumenningu lögreglunnar.

Fréttir af einelti innan lögreglunnar hafa verið áberandi í fjölmiðlum undanfarið. Það einelti innan lögreglunnar sem mest hefur verið í fjölmiðlum snýr að því að starfsmönnum sé vikið frá störfum með ólögumætum hætti, stöðuveitingum, orðrómi og persónulegum ágreiningi (Jóhann Páll Jóhannsson, 2016a, 2016b; Kolbeinn Tumi Daðason, 2016; Sunna Valgerðardóttir, 2016). Þessar tegundir eineltis voru ekki mest áberandi í orðum viðmælenda. Það einelti sem kom sterkast fram í viðtölunum fól í sér stríðni og niðurlægingu og virtist þannig mun frekar tengt svörtum húmor og vinnumenningu en stöðuveitingum og brottvísun úr starfi þó að vissulega geti það tengst.

Um 17% lögreglumanna (24% kvenna) segist hafa orðið fyrir einelti í lögreglunni en gerendur eineltis eru oftast karlkyns yfirmenn og karlkyns samstarfsmenn (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013). Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2016) flokka einelti innan lögreglunnar í þrjá flokka sem byggja að einhverju leiti á alvarleika eineltis.

Rúmlega tveir þriðju hlutar kvenna og karla í lögreglunni höfðu upplifað þann flokk eineltis sem þær telja til innvígsluathafna (e. *hazing*). Konur voru hins vegar líklegri til að hafa upplifað einelti úr hinum tveim flokkunum sem birtist í útilokun (e. *exclusion*) og þvingunum (e. *coercion*). Allir höfðu viðmælendur orðið vitni að einelti í vinnumenningu lögreglunnar og töldu margir það algengara en fólk gerði sér grein fyrir. Ljóst var að umræða um einelti innan lögreglunnar olli mörgum viðmælendunum þó nokkrum óþægindum og einhverjir tóku fram að þetta væri viðkvæmt mál sem þeim liði ekki vel með að vera að ræða eins og sést í þessum orðum:

[Þ]að eru einkenni líka lögreglunnar, að það er mjög lítið sem kemur upp á yfirborðið og mér líður ekkert vel með að vera að segja þér þessa hluti sko [...] Og maður veltir virkilega fyrir sér hvaða afleiðingar allt svona tal hefur.

Orð þessa viðmælenda gefa góða innsýn í mikilvægi þess að fjalla um þetta viðfangsefni af ábyrgð og liður í því er að ekki verður vísað í gervinöfn viðmælenda í þessum kafla og persónurekjanleg einkenni þeirra þannig falin enn frekar.

Tveir viðmælendur töluðu um að hafa upplifað það sem þeir töldu geta jaðrað við einelti. Þeir tengdu upplifun sína báðir stjórnunarháttum og stigveldi í vinnumenningu lögreglunnar. Annar þeirra sagði til að mynda: „*þessi skilgreining, eineltis skilgreining hefur stundum alveg mátt jaðra við. En hérna, það er bara, það er löngu, löngu liðin tíð.*“ Það er athyglisvert að velta fyrir sér í því samhengi að báðir viðmælendurnir höfðu unnið sig upp í starfi sem getur hafa gert þeim kleift að tjá sig um slíka reynslu og sjá einelti sem fortíðarvanda. Mörkin milli eineltis samkvæmt skilgreiningum og stríðni virtust oft á tíðum óljós og einn viðmælandi vildi meina að einelti væri aðallega hluti af fortíðinni: „*örugglega á sínum tíma á meðan vissum ekki að einelti var til að þá var kannski svona bara, mikil og endurtekin stríðni hefði klárlega verið hægt að fella undir þessa skilgreiningu*“. Einn viðmælandinn upplifði að það væri í gangi einelti á hans vinnustað og samkvæmt hans upplifun þá voru það yfirmenn sem stóðu fyrir eineltinu. Viðmælandinn lýsti birtingarmynd eineltis í lögreglunni á þessa leið: „*það eru kannski bara einhverjir sem taka einhvern fyrir. Þannig það er í rauninni bara sett út á allt sem hann gerir og hérna meira, alltaf í svona stríðnistón og yfir alla sko*“. Í svörum viðmælenda var áberandi sú birtingarmynd eineltis innan lögreglunnar sem átti rætur í svarta húmornum og kom fram í síendurtekinni og niðurlægjandi stríðni sem virðist oft nátengt hugmyndum um karlmennsku:

Það eru svona eins og ég er kannski að lýsa, það er einn og einn sem svona karl, kannski bara útskýri á góðri íslensku karlrembur sem eru

svona, svolítið svona, láta flakka og ef þú ert eins og ég segi, viðkvæmur fyrir. Þú ert kannski lágvaxinn og þú ert kallaður risi eða eitthvað skilurðu. Verið að gera grín af því svona. En ég myndi ekki segja að þetta sé eitthvað sem fer algerlega yfir strikið.

Orð þessa viðmælanda gefa til kynna að svartur húmor í vinnumenningu lögreglunnar geti þjónað þeim tilgangi að skóla viðkomandi inn í karlmenskumeningu lögreglunnar og útiloka þau sem ekki falla að hugmyndum um lögreglumenn, t.d. með því að vera lágvaxinn. Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2016) telja mikilvægt að skoða kynferðislega áreitni og einelti í vinnumenningu lögreglunnar saman þar sem þau þjóni sama tilgangi, að viðhalda kynjuðu stigveldi innan stofnunarinnar. Niðurstöður þeirra benda til þess að það sé lítill sveigjanleiki fyrir bæði konur og karla í lögreglunni að vera á skjön við óskráðar reglur og viðmið í karllægri vinnumenningunni. Í samræmi við Berdahl (2007) telja þær einelti geta verið tæki til að viðhalda aðgreiningu þeirra karla sem tilheyra hópnum frá þeim sem ekki eru talin passa inn, eins og konur og karla sem ekki fylgja hinum óskráðu reglum. Húmor, eða grín sem vikið er að í tilvitnuninni hér að ofan getur einnig verið leið til að staðfesta og viðhalda venjum innan hópsins og hefur verið notað meðal lögreglumanna til að skóla nýja meðlimi inn í óskrifðar reglur hópsins (Granér, 2014; Granér og Nilsson, 2000). Með því að taka fram að hegðunin sé ekki eitthvað sem fer algerlega yfir strikið er gert lítið úr alvarleika hennar og hún verður hluti af viðurkenndum húmor í vinnumenningunni. Það að geta tekið stríðniskotum og skotið til baka virtist þannig viðurkenndur hluti af karlmennsku í vinnumenningu lögreglunnar:

En maður hefur alveg orðið vitni af því að menn, að það er verið að skjóta á menn en þá eru líka flestir sem skjóta til baka og þá er það bara orðinn svona smá leikur skilurðu? Það kemur annað slagið fyrir, ákveðin vinnustaðamenning. Þetta er karla, mikill karlavinnustaður og menn eru ekkert, hvað á ég að segja, menn eru ekkert stundum að spara það.

Archer (1999), Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2016) og Granér og Nilsson (2000) hafa bent á að í karlmennsku umhverfi sé stríðni og einelti af þessu tagi yfirleitt álitin hluti af hópefli sem annar viðmælandi tók undir:

[Þ]að er samt alltaf svona stríðni í gangi, þetta er ekki beint einelti þetta er svona hópefli eins og sumir kalla það. En það er ekki verið að níðast á einhverjum einum. Eins og einn hérna sagði „ef ég stríði öllum jafnt, þá er allt í lagi.“

Viðhorf viðmælanda gefa til kynna að það geti verið stutt á milli þess að stríðni sé álitin einelti eða leikur og hópefli. Það sem greinir á milli virðist vera hvort viðkomandi stríðir til baka og

hvort verið er að stríða einum eða öllum. Í karllægri vinnumenningu lögreglunnar er það gjarnan viðtekið viðhorf að menn eigi að geta tekið skotum og ekki að láta á því bera þó það sé móðgandi, sem gerir það hins vegar flókið að vita hvenær farið er yfir mörk viðkomandi (Granèr, 2014; Granér og Nilsson, 2000). Það að geta ekki tekið skotum eða vera viðkvæmur fyrir svörtum húmor virðist geta gert aðstæðurnar enn verri:

En líka kannski bara burt séð frá kynferði þá finnst mér lögreglumenn vera, við skjótum fast á hvorn annan. Það er svolítið svona, ég ætla ekki að segja einelti, en það er svona ef þú getur ekki tekið, smá svona. Eða ef þú getur ekki, ég veit ekki hvernig ég á að orða þetta, ef þú ert mjög viðkvæmur fyrir kommentum þá spotta menn það mjög fljótt og þá eru menn svolítið, geta verið, það er einn og einn sem er svona að ýta á takka sko. Ég er ekki svoleiðis en maður hefur orðið vitni að því þegar menn sem eru kannski ekki alveg eins, hvað á maður að segja, eins líkamlega stórir eða kannski lágvaxnari eða menn eru að skjóta á hæðina eða, menn fá alveg að finna fyrir því. Þannig að þú verður að geta tekið því annars, annars já ég veit ekki þá hvað.

Inntak þeirrar stríðni sem þessi viðmælandi nefnir snýr að líkamlegu atgervi viðkomandi og því birtist í stríðninni karlmennskuhugmyndir um að karlar eigi að vera líkamlega stórir (sterkir) og hávaxnir. Orð þessa viðmælanda undirstrika einnig að stríðni af þessu tagi virðist viðurkennd í vinnumenningunni og nokkuð sem lögreglumenn verða að geta tekið til að eiga möguleika á að öðlast samþykki hópsins. Staðalímyndin um stóra og sterka lögreglumanninn sem fjallað er um í kafla 4.3 birtist hér og er útilokandi fyrir konur og sumar karla. Það að inntak stríðni og einelti snúist hér um líkamlegt atgervi sýnir hve sterkar þessar hugmyndir eru þrátt fyrir orð viðmælanda í kafla 4.3 um að slíkar hugmyndir væru á undanhaldi.

Einn viðmælandi lýsti reynslu sinni af einelti í starfi sínu hjá lögreglunni sem hann sagðist ekki hafa komið auga á að væri einelti fyrr en eftir að því lauk og tengdi reynsluna sérstaklega karlamenningu innan lögreglunnar. Kynferðiseinelti er sú birtingarmynd eineltis sem hefur kyn brotþola sem útgangspunkt eineltisins (Jämställdhetsombudsmannen, 2000). Það einelti sem þessi viðmælandi varð fyrir telst kynferðiseinelti þar sem það fólst í því að sett var út á karlmennsku hans, hann kvengerður á niðurlægjandi hátt og þannig gefið í skyn að hann sýndi ekki ákjósanlega karlmennsku. Berdahl (2007) segir að á vinnustöðum þar sem karlar eru í miklum meirihluta verði karlar oft fyrir áreitni og einelti þegar yfirmenn og samstarfsmenn þeirra telji þá of kvenlega eða ekki sýna nægilega karlmennsku. Kynferðiseinelti beinist að því að halda viðkomandi í skefjum og útiloka hann, viðmælandinn sem upplifði að hann væri ekki viðurkenndur. Með því að vera endurtekið kvengerður var hann staðsettur skör neðar í

virðingarstiganum, sem í þessu tilviki var með konum sem kyngervis síns vegna geta ekki sýnt „réttu“ karlmennsku.

Meirihluti viðmælanda taldi einelti innan lögreglunnar sjaldan tilkynnt, einn þeirra sagði að þeir sem yrðu fyrir einelti í tengslum við störf sín innan lögreglunnar gerðu yfirleitt lítið úr því og vildu ekki aðhafast neitt: „það virðist nú einhvernvegin vera það að þolendur í svona málum, þeir virðast einhvernvegin ekki, það eru ekki margir sem stíga fram sem kæra eða tilkynna einelti eða hvað á að kalla það sko.“ Þrátt fyrir hátt hlutfall kynferðislegrar áreitni og eineltis innan lögreglunnar eru fáir sem tilkynna og á bak við það virðist vera ótti um að það muni ekki breyta neinu eða að ástandið verði jafnvel enn verra (Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2016). Árið 2015 var ekki tilkynnt um neitt tilvik eineltis eða kynferðislegrar áreitni samkvæmt upplýsingum þeirra sjö embætta (af 13) sem upplýsingar bárust frá fyrir árlega samantekt um jafnréttismál lögreglunnar (Ríkislögreglustjóri, 2016c). Miðað við niðurstöður Finnborgar Salome og Gyðu Margrétar og út frá ummælum viðmælanda útilokar það þó ekki að einelti og kynferðisleg áreitni hafi átt sér stað innan lögreglunnar árið 2015. Þeir yfirmenn sem rætt var við sögðu hart tekið á einelti ef það væri tilkynnt: „En við erum, eins og ég segi, það er eineltisáætlun í gangi og þannig það er tekið, því er tekið mjög alvarlega ef að einhver lyftir þessu spjaldi.“ Orð þessa viðmælanda virka hins vegar ekki mjög hvetjandi til að kæra einelti þar sem ábyrgðin er lögð á hendur brotþola, sem „lyftir þessu spjaldi“ og setur í gang þau viðbrögð sem eineltisáætlunin kveður á um. Í ljósi þess að þættir á borð við svartan húmor og stríðni eru samþykktir í vinnumenningunni og að mörkin á milli þess og eineltis virðast að miklu leiti óljós er líklegt að brotþolar eineltis eigi erfitt með að koma auga á að um einelti sé að ræða og ekki að undra þó þeir veigri sér við að tilkynna það.

### *Samantekt*

Karlmennskuhugmyndir í vinnumenningu lögreglunnar virðast takmarka rými karla í lögreglunni til að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín og þar með tilfinningaúrvinnslu þeirra eftir streituvekjandi atvik í starfi. Orð viðmælanda benda til þess að lögreglumenn nýti gjarnan svartan húmor til tilfinningaúrvinnslu eftir erfið streituvekjandi atvik í starfi og því er hægt að leiða líkum að því að ekki sé verið að nýta þau úrræði sem eru til staðar í lögreglunni varðandi tilfinningaúrvinnslu, eins og viðrunarfundi, félagastuðning og sálfræðipjónustu, nægilega mikið eða að þau virki ekki sem skildi. Birtingarmynd þess eineltis sem var mest áberandi í orðum viðmælanda var stríðni og niðurlægning sem virðist eiga sterkar rætur í viðtekin svartan húmor og hugmyndir um karlmennsku í vinnumenningu lögreglunnar. Ummæli



viðmælenda um tengsl karlmennskuhugmynda við stríðni og einelti í vinnumeningu lögreglunnar gefa ástæðu til vinna þurfi sérstaklega gegn kynferðiseinelti innan lögreglunnar.

## 5. Tillögur að úrbótum

Ummæli viðmælenda benda til þess að lögreglan sé þéttur og lokaður hópur þar sem mikið er lagt upp úr trausti og góðum mórál. Starfsfólk lögreglunnar er hvatt til að vera jákvætt til að bæta vinnumeninguna en á sama tíma virðist lítið gert til að taka á málum eins og tilfinningaúrvinnslu eftir áföll eða streituvekjandi atvik í starfi og gagnrýni á stjórnunarhætti virðist óvinsæl. Körlum meðal lögreglumanna gengur verr að samræma atvinnu og einkalíf en samstarfskonum sínum. Upplifun viðmælenda ber með sér að í vinnumeningu lögreglunnar sé haldið á lofti íhaldssömum hugmyndum um verkaskiptingu kynjanna á heimilum og því virðast viðhorf og kröfur til karla í lögreglunni ekki vera í takt við ákvæði jafnréttisáætlunar lögreglunnar þar sem lögð er áhersla á möguleika karla til að samræma fjölskyldulíf og atvinnu. Ýmis orðræða um konur meðal lögreglumanna sem enn þrífst í vinnumeningu lögreglunnar og ætlar konum afmörkuð hlutverk getur átt þátt í að hindra raunverulegan framgang kvenna í starfi. Þau viðhorf voru áberandi meðal viðmælenda að jafnrétti í lögreglunni væri handan við hornið. Hugmyndir um karlmennsku virðast hafa áhrif á ýmsa þætti í vinnumeningu lögreglunnar. Niðurstöðurnar benda til þess að hugmyndir um karlmennsku eigi þátt í því að lögreglumenn upplifi lítið rými til tilfinningaúrvinnslu eftir streituvekjandi atvik í starfi og það að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín í lögreglunni geti orðið til þess að talað sé um það eða viðkomandi sé strítt. Svartur húmor, stríðni og skot milli lögreglumanna eru samþykkt í vinnumeningunni og virðast einnig eiga sterkar rætur í hugmyndum um karlmennsku. Húmorinn er gjarnan nýttur til tilfinningaúrvinnslu eftir streituvekjandi atvik í starfi, það bendir til þess að þau úrræði sem eru til staðar innan lögreglunnar til tilfinningaúrvinnslu séu ekki nægilega mikið nýtt eins og fram kom hjá viðmælendum. Mörkin milli svarts húmor og eineltis virðast oft á tíðum geta verið óljós og þröngt skilgreindar hugmyndir um ásættanlega karlmennsku og kvenleika geta birst í kynferðiseinelti. Niðurstöðurnar gefa góða innsýn í að viðhorf lögreglumanna til vinnumeningar lögreglunnar og til jafnréttis sem virðast oft á tíðum mótsagnarkennd. Þær breytingar sem hafa þegar orðið í kjölfar niðurstaðna Finnborgar Salome Steinþórsdóttur eru góðs viti. Hins vegar er ljóst að það er til staðar togstreita meðal lögreglumanna milli gagnrýnnar hugsunar og viðhorfsbreytinga og viðtekinna hugmynda um karlmennsku og svarts húmor í vinnumeningu lögreglunnar. Í ljósi þessara niðurstaðna eru settar fram eftirfarandi tillögur að úrbótum:

- Vinna þarf í viðhorfum lögreglumanna til jafnréttis. Mikilvægt er að breyta viðhorfum og brjóta upp hegðunarmynstur sem hindra framgang jafnréttis.
- Stjórnendur gegna lykilhlutverki þegar kemur að því að skapa, viðhalda og breyta vinnumenningu og því er mikilvægt er að stjórnendur innan lögreglunnar axli ábyrgð sína á því að stuðla að viðhorfsbreytingu. Stjórnendur þurfa að sýna gott fordæmi, til dæmis með því að fylgja eftir ákvæðum um viðrunarfundi og nánari sálfræðipjónustu. Stjórnendur þurfa einnig að sýna gott fordæmi þegar kemur að húnor og viðhorfum til jafnréttis.
- Vinna þarf að breytingu í vinnumenningu lögreglunnar á viðhorfum til stöðu karla á heimilum. Mikilvægt er stjórnendur hvetji karla sérstaklega til að nýta til fulls rétt sinn til fæðingarorlofs og frí vegna veikinda barna.
- Hvatt er til þess að það aukna fjármagn sem lögregluembættum landsins hafa borist á þessu ári verði meðal annars nýtt í að fjölga starfsmönnum til draga úr streitu og álagi sem fylgir manneklu.
- Vinna þarf að breyttum hugmyndum um konur og viðhorfum til jafnréttis í vinnumenningu lögreglunnar. Þar gegnir Háskólinn á Akureyri mikilvægu hlutverki, en þörf er á að í námi í lögreglufræðum verði unnið að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða inn í öll námskeið, sérstaklega þar sem námskeiðið KYN0176 Kynjafræði og jafnréttismál er aðeins skylda fyrir þá sem ætla sér að ljúka 180 ECTS bakkalárprófi (BA) í lögreglufræði.
- Mikilvægt er að auka fræðslu um jafnréttismál til þeirra sem þegar starfa í lögreglunni. Þess má geta að í margbreytni- og jafnréttisáætlunum sænsku lögreglunnar er mikið lagt upp úr þekkingu starfsmanna á jafnréttismálum og fræðslu en þar er hlutfall starfandi lögreglukvenna helmingi hærra en héraendis eða 31% (Polismyndigheten, 2016; Rikspolisstyrelsen, 2010).
- Efla þarf gagnaöflun og rannsóknir á líðan, tilfinningaúrvinnslu og viðhorfum til jafnréttis innan lögreglunnar.
- Þörf er á viðhorfsbreytingu í vinnumenningu lögreglunnar og aðgerðum þannig að tilfinningaúrvinnsla þyki ekki viðkvæmt mál heldur sjálfsagður hluti af starfi lögreglunnar. Því er mikilvægt að stuðla að opinni umræðu um líðan og tilfinningaúrvinnslu.
- Þörf er á því að þau úrræði sem eru til staðar innan lögreglunnar til tilfinningaúrvinnslu, líkt og viðrunarfundir, félagastuðningur og sálfræðipjónusta séu nýtt betur og þannig sé

unnið gegn því að karlmennskuhugmyndir takmarki rými lögreglumanna til tilfinningaúrvinnslu. Það er mikilvægt að lögreglan veiti starfsfólki sínu önnur úrræði til tilfinningaúrvinnslu en svartan húmor, sem er gjarnan nýttur í því samhengi, þar sem að niðurstöðurnar sýna fram á tengsl hans við einelti.

- Kynjamisrétti og neikvæðri vinnumenningu innan lögreglunnar er viðhaldið með kynferðislegri áreitni og einelti. Vinna þarf sérstaklega gegn kynferðiseinelti innan lögreglunnar og tryggja að starfsfólk fái fræðslu um ólíkar birtingarmyndir og inntak eineltis, t.d. kynferðiseinelti. Einnig þarf að huga sérstaklega að fjölbreytni meðal starfsfólks lögreglu og útvíkka þannig hugmyndir um ásættanlega karlmennsku og kvenleika.
- Stjórnendur og starfsfólk lögreglunnar þurfa að finna að þau geti haft áhrif á vinnumenninguna og leggja verður áherslu á mikilvægi þess að stjórnendur gangi á undan með góðu fordæmi og séu tilbúnir að taka gagnrýni undirmanna sinna svo stuðla megi að opnu andrúmslofti og uppbyggilegri vinnumenningu.

# Heimildir

- Archer, D. (1999). Exploring “bullying” culture in the para-military organisation. *International journal of manpower*, 20(1/2), 94-105.
- Ásta Jóhannsdóttir og Kristín Anna Hjálmarsdóttir. (2011). Skaðleg karlmennska? Greining á bókinni Mannasiðir Gillz. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun, Menntavísindasvið Háskóla Íslands*. af <http://netla.hi.is/greinar/2011/alm/005.pdf>
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658.
- Birgir Olgeirsson. (2016, 22. júlí). Aldís fer fram á milljónir frá íslenska ríkinu vegna ákvörðunar Sigríðar Bjarkar. *Vísir*. af <http://this1.visir.is/aldis-fer-fram-a-milljonir-fra-islenska-rikinu-vegna-akvordunar-sigridar-bjarkar/article/2016160729711>.
- Bryndís Björgvinsdóttir. (2012). Af hverju eru konur með fætur?: Eiginkonur, ljóskur, hórur og fleiri kvenpersónur í bröndurum. *Skírnir*, 186.ár(haust 2012), 413-435.
- Connell, R. (2005). *Masculinities*. Cambridge: Polity.
- Einar Þorsteinsson og Ævar Örn Jósepsson. (2015, 17. júlí). Lögregla: Tekið á hallarekstri og óánægju. *Rúv*. af <http://www.ruv.is/frett/logregla-tekid-a-hallarekstri-og-oanaegju>.
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*: McGraw-Hill Boston.
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir. (2013). *Vinumennning og kynjatengsl lögreglunnar: af hverju eru konur svo fámennar meðal lögreglumanna?* Reykjavík: Ríkislögreglustjórnin, Nýsköpunarsjóður námsmanna og Háskóli Íslands.
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2013). „Það gekk auðveldlega. Við vorum tvö... ég átti ekki börnin ein!“Um samspil vinnu og einkalífs lögreglumanna. Í Stefanía Óskarsdóttir (Ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XIV. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2013*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

- Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2016). Preserving masculine dominance in the police with gendered bullying and sexual harassment. *Policing: A Journal of Policy and Practice, Verk í vinnslu*.
- Freyr Bjarnason. (2016, 2. september). Áhyggjur af fjölgun slysa í lögreglunni. *Mbl.* af <http://www.mbl.is/frettir/innlent/2016/09/02/ahyggjur-af-fjolgun-slysa-i-logreglunni-3/>.
- Gill, R., K Kelan, E. og M Scharff, C. (2016). A Postfeminist Sensibility at Work. *Gender, Work & Organization*, 1-19.
- Gottzén, L. og Johnsson, R. (2012). Goda män och andra män. Í Lucas Gottzén og Rickard Johnsson (Ritstj.), *Andra män: Maskulinitet, normskapande och jämställdhet* (bls. 7-23). Malmö: Gleerups Utbildning.
- Granér, R. (2014). Humorns funktion i polisarbetet. *Nordisk politiforskning : Nordic Journal of Studies in Policing*(01), 9.
- Granér, R. og Nilsson, S.-I. (2000). *Mer pojkars sätt att kramas?: Om tråkningar och practical jokes i en polisiär enhet* Karlstad: Samhällsvetenskapliga institutionen.
- Guðjón Hauksson. (2002). *Karlmennska - það er ég!: Hugmyndir lögreglumanna um lögreglustarfið, karlmennsku og kynferði*. Óbirt BA ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsfræði.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, Þórhallur Örn Guðlaugsson og Ester Rós Gústavsdóttir. (2010). Íslensk vinnustaðamenning: Skýr og markviss stefna en skortur á samhæfingu og samþættingu. *Stjórnámál og stjórnáslá: Veftímarit*, 2(6), 229-251.
- Haas, S., Timmerman, G., Höing, M., Zaagsma, M. og Vanwesenbeeck, I. (2010). The impact of sexual harassment policy in the Dutch police force. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(4), 311-323.
- Harding, S. (1987). Introduction: Is there a feminist method? Í S. Harding (Ritstj.), *Feminism and methodology: Social science issues* (bls. 1-14). Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press.
- Hart, C. (2005). *Doing your masters dissertation*. London: Sage Publications Inc.

- Hennink, M., Hutter, I. og Bailey, A. (2010). *Qualitative research methods*. London: Sage Publications Inc.
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2004). *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Reykjavík Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum.
- Innanríkisráðuneytið. (2012). *Staða lögreglunnar*. Reykjavík: Innanríkisráðuneytið. af <http://www.mbl.is/media/37/5537.pdf>
- Innanríkisráðuneytið. (2016, 4. mars). *Lögregluembætti fá 400 milljóna króna viðbótarframlag*. af <https://www.innanrikisraduneyti.is/frettir/logregluembætti-fa-400-milljona-krona-vidbotarframlag>
- Jämställdhetsombudsmannen. (2000). *JämOs handbok mot könsmobbing i skolan*. Stockholm: Jämo. af <http://www.rfsu.se/sv/Sexualundervisning/Method-och-handledning/Likabehandling/JamOs-handbok-mot-konmobbing-i-skolan/>
- Jóhann Páll Jóhannsson. (2015, 17. júlí). Sigríður Björk segir lögreglumenn ekki vantreysta sér. *Vísir*. af <http://stundin.is/frett/sigridur-bjork-segir-logreglumenn-ekki-vantreysta-/>.
- Jóhann Páll Jóhannsson. (2016a, 21. júlí). Lögreglufulltrúi hafður fyrir rangri sök og vikið frá störfum – rakið til orðróms meðal brotamanna og „persónulegs ágreinings“. *Stundin*. af <http://stundin.is/frett/nidurstada-heradssaksoknara-logreglufulltrui-hugsa/>.
- Jóhann Páll Jóhannsson. (2016b, 23.júlí). Sökuð um einelti og lögbrot: Gekk um og las upp úr tölvupóstum Aldísar – vildi vita hvað hún hefði sagt ráðherra. *Stundin*. af <http://stundin.is/frett/sokud-um-einelti-og-brot-gegn-jafnrettislogum-las-/>.
- Jóhanna Margrét Einarsdóttir. (2013, 16. október). Kynferðisleg áreitni innan lögreglunnar útbreytt vandamál. *Vísir*. af <http://www.visir.is/kynferdisleg-areitni-innan-logreglunnar-utbreytt-vandamal/article/2013131019243>.
- Kolbeinn Tumi Daðason. (2016, 14. janúar). Lögreglufulltrúanum vísað frá störfum. *Vísir*. af <http://www.visir.is/logreglufulltruanum-visad-fra-storfum/article/2016160119357>.
- Kristján Páll Kolka Leifsson. (2014). *Konur í lögreglunni og bjargir þeirra: Staða kvenna í vinnustaðarmenningu lögreglunnar á Íslandi*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið.

- Kristjana Björg Guðbrandsdóttir. (2015, 3. nóvember). Ríkislögreglustjóri gegn áreitni og einelti. *Vísir*. af <http://www.visir.is/rikislogreglustjori-gegn-areitni-og-einelti/article/2015151109789>.
- Landssamband lögreglumanna. (2015, 29. september). *Staða lögreglunnar í stærra samhengi*. af [http://www.logreglumenn.is/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1036:staea-loegreglunnar-i-staerra-samhengi&catid=110:frettir-2015&Itemid=268](http://www.logreglumenn.is/index.php?option=com_content&view=article&id=1036:staea-loegreglunnar-i-staerra-samhengi&catid=110:frettir-2015&Itemid=268)
- Lögreglan. (2015, 2. september). *16 nemendur hefja grunnnám við Lögregluskóla ríkisins*. af <http://www.logreglan.is/16-nemendur-hefja-grunnnam-vid-logregluskola-rikisins/>
- Ólafur Örn Bragason og Ólafur Kári Júlíusson. (2008). *Könnun á streitu og líðan lögreglumanna* Reykjavík: Ríkislögreglustjórinn.
- Polismyndigheten. (2016). *Årsredovisning 2015*. Stockholm: Polismyndigheten.
- Ríkislögreglustjóri. (2014). *Starfshópur ríkislögreglustjóra: Tillögur að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun og ákvörðunum lögreglunnar*. Reykjavík: Ríkislögreglustjóri.
- Ríkislögreglustjóri. (2015). *Ársskýrsla 2014*. Reykjavík: Ríkislögreglustjóri.
- Ríkislögreglustjóri. (2016a). *Ársskýrsla 2015*. Reykjavík: Ríkislögreglustjóri.
- Ríkislögreglustjóri. (2016b). Fjöldi starfsmanna lögreglu 1. febrúar 2016
- Ríkislögreglustjóri. (2016c). *Jafnréttismál lögreglunnar árið 2015*. Reykjavík: Ríkislögreglustjóri.
- Rikspolisstyrelsen. (2010). *Mångfald: Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling 2010-2012*. Stockholm: Rikspolisstyrelsen.
- Rúv. (2014, 22.nóvember). Sigríður Björk: Verið að draga mig niður. *Rúv*. af <http://www.ruv.is/frett/sigridur-bjork-verid-ad-draga-mig-nidur>.
- Samúel Karl Ólason. (2016, 13. júlí). Segja ákvörðunina um brottvísun byggða á ákvörðun ríkissaksóknara. *Vísir*. af <http://this1.visir.is/segja-akvordunina-um-brottvisun-byggda-a-akvordun-rikissaksoknara/article/2016160719593>.



Stefán Jóhannsson. (2016). Munnleg heimild.

Sunna Kristín Hilmarsdóttir. (2016, 13. júlí). Telja að Sigríður Björk hafi byggt ákvörðun sína á orðrómi en ekki gögnum. *Vísir*. af <http://this1.visir.is/telja-ad-sigridur-bjork-hafi-byggt-akvordun-sina-a-ordromi-en-ekki-gognum/article/2016160719622>.

Sunna Valgerðardóttir. (2016, 22. júlí). Stefnir ríkinu vegna saknæmrar hegðunar lögreglustjóra. *Kjarninn*. af <http://kjarninn.is/skyring/2016-07-22-stefnir-rikinu-vegna-saknaemar-hegdunar-logreglustjora/>.

Svanborg María Guðmundsdóttir. (2016). „*Þetta er nú ekki fyrir þessar konur.*“ *Kynjuð vinnumenning lögreglunnar*. Óbirt BA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið.

Svavar Hávarðarson. (2015, 11. nóvember). Manneklan birtist í fjölda vinnuslysa. *Vísir*. af <http://www.visir.is/manneklan-birtist-i-fjolda-vinnuslysa/article/2015151119989>.

Þorgerður Einarsdóttir. (2007). Aumingjahjálp eða afbygging á umframvaldi? Um sértækar aðgerðir, jákvæða mismunun og kvóta. Í Gunnar Þór Jóhannesson (Ritsstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII. Erindi flutt á ráðstefnu í desember 2007* (bls. 391-401). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.

Þórhildur Sunna Ævarsdóttir. (2016, 15. júlí). Sigríður Björk og feðraveldið. *Kvennablaðið*. af <http://kvennabladid.is/2016/07/15/sigridur-bjork-og-fedraveldid/>.

Tinna Jóhannudóttir og Ólafur Örn Bragason. (2011). *Könnun á félagastuðningi og streitu meðal lögreglumanna*. Reykjavík: Ríkislögreglustjórinn.

Vísindasiðanefnd Háskóla Íslands. (2014). *Vísindasiðareglur Háskóla Íslands*. af [http://www.hi.is/sites/default/files/admin/meginmal/skjol/vshi\\_sidareglur\\_16\\_1\\_2014.pdf](http://www.hi.is/sites/default/files/admin/meginmal/skjol/vshi_sidareglur_16_1_2014.pdf)

## **Lög og reglugerðir**

*Jafnréttis- og framkvæmdaráætlun lögreglunnar nr. 5/2015*

*Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015*

*Verklagsregla um fagráð lögreglunnar sem tekur til umfjöllunar mál er varða beina og óbeina mismun, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti innan lögreglunnar nr. 0019/2014*

*Verklagsregla um félagastuðning og sálfræðipjónustu nr. 0020/2015*

*Vinnulýsing um viðrunarfundi í kjölfar streituvekjandi atviks nr. 0027/2015*

Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir  
~~Sveppjón~~  
Björtusalír 25  
201 Kópavogi



Persónuvernd

Rauðarársstíg 10 105 Reykjavík  
sími: 510 9600 hrefasími: 510 9606  
netfang: postur@personuvernd.is  
veffang: personuvernd.is

Reykjavík 21. júní 2016  
Tilvisun: S7879/2016/ GPO/--

Hér með staðfestist að Persónuvernd hefur mótttekið tilkynningu í yðar nafni um vinnslu persónuupplýsinga. Tilkynningin er nr. S7879/2016 og fylgir afrit hennar hjálagt.

Vakin er athygli á því að tilkynningin hefur verið birt á heimasíðu stofnunarinnar. Tekið skal fram að með móttöku og birtingu tilkynninga hefur engin afstaða verið tekin af hálfu Persónuverndar til efnis þeirra.

Virðingarfyllst  
  
Gísli Páll Oddsson

Hjál: - Tilkynning nr. S7879/2016 um vinnslu persónuupplýsinga.