



JAFNRÉTTISSJÓÐUR
ÍSLANDS

LOKASKÝRSLA

ÁSKORANIR OG TÆKIFÆRI Í JAFNRÉTTISSTARFI

HJÁ LÖGREGLUNNI Á HÖFUÐBORGARSVÆÐINU

KRISTÍN HJÁLMARSDÓTTIR OG
GYÐA MARGRÉT PÉTURSDÓTTIR



RÍKISLÖGREGLUSTJÓRINN



FEBRÚAR
2018

EFNISYFIRLIT

1.	Inngangur	5
2.	Aðferðafræði.....	7
2.1	Aðferð	7
2.2	Fyrirliggjandi gögn.....	7
2.3	Viðtöl og samtöl.....	8
2.4	Umræðuvettvangur.....	8
2.5	Töluleg gögn.....	9
3.	Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu	10
3.1	Stjórnskipulag.....	10
3.2	Stoðir jafnréttisstarfs	12
3.2.1	Jafnréttisstefna.....	12
3.2.2	Mannauðsstefna	13
3.2.3	Siðareglur	13
3.2.4	Fagråd lögreglunnar	13
3.2.5	Hæfnisnefnd lögreglunnar.....	14
3.2.6	Ábyrgð á framgangi jafnréttismála.....	14
3.2.7	Jafnréttisfulltrúi LRH	14
3.3	Viðhorf til jafnréttismála.....	15
4.	Staða jafnréttismála.....	17
4.1	Lögreglumenn	17
4.2	Borgaralegt starfsfólk	18
4.3	Ráðningar.....	20
4.3.1	Auglýst störf	21
4.3.2	Framgangur í starfi	23
4.4	Stjórnun og stefnumótun.....	24
4.5	Laun og önnur fjárhagsleg hlunnindi.....	25
4.6	Samræming vinnu og einkalífs	26
4.7	Starfsþróunarverkefni.....	28
4.8	Einelti og kynferðisleg áreitni	31
4.8.1	Einelti	32
4.8.2	Kynferðisleg áreitni	33
4.8.3	Tilkynningar um einelti og kynferðislega áreitni.....	34
4.8.4	Afleiðingar eineltis og kynferðislegrar áreitni.....	35

4.9	Eineltishegðun og kynferðisleg hegðun	36
4.10	Starfsánægja	41
4.11	Starfsandi.....	42
4.12	Viðhorf til stjórnenda	42
4.13	Viðhorf til kvenna og karla.....	44
4.14	Vinnuálag	44
4.15	Stigveldi	45
4.16	Húmor	46
4.17	Upplýsingar.....	48
4.18	Vinnufatnaður	49
4.19	Samantekt á niðurstöðum.....	49
5.	Tillögur að verkefnum	63
	Viðauki 1	65

TÖFLUSKÁ

Tafla 1.	Fjöldi og hlutfall lögreglumanna LRH í lok janúar 2017	18
Tafla 2.	Fjöldi og hlutfall borgaralegra starfsmanna LRH við störf í lok janúar 2017	19
Tafla 3.	Fjöldi og hlutfall umsækjenda um laus embætti lögreglumanna hjá LRH.....	22
Tafla 4.	Fjöldi og hlutfall lögreglumanna RLH í afleysingum.....	29
Tafla 5.	Dæmi um afleiðingar eineltis og kynferðislegrar áreitni.....	35
Tafla 6.	Dæmi um eineltishegðun eftir flokkum.....	37
Tafla 7.	Dæmi um kynferðislega hegðun	39
Tafla 8.	Dæmi um kynferðislega hegðun hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu.....	40

MYNDASKRÁ

Mynd 1.	Skipurit Embættis lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu	11
Mynd 2.	Viðhorf starfsfólks lögreglunnar til stöðu jafnréttismála.....	15
Mynd 3.	Viðhorf starfsmanna lögreglu til einkennandi þátta í vinnumenningunni.....	42

1. INNGANGUR

Lágt hlutfall kvenna í hópi íslenskra lögreglumanna hefur lengi verið áhyggjuefni og talið mikilvægt samfélagslegt verkefni að fjölga þeim. Það þykir réttlátt og sanngjarnt, stuðla að jafnrétti kynjanna og auka trúverðugleika stofnunarinnar, skilvirkni og lífsgæði bæði borgaranna og starfsfólksins.

Vitund um mikilvægi verkefnisins er til staðar og hefur farið vaxandi. Embætti ríkislögreglustjóra (RLS) og lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu (LRH) hafa unnið að umbótum og leitað samstarfs við sérfræðinga á sviði jafnréttismála. Reynslan af þeirri vinnu er að það skorti frekari rannsóknir, kyngreind tölfræðileg gögn og þekkingu á jafnréttismálum innan lögreglunnar til að kortleggja stöðuna og skipuleggja aðgerðir með markvissum hætti.

Rannsókninni *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu*, er ætlað að stoppa í þessi göt. Í henni er sjónum beint að starfsmannaþætti LRH. Það er langstærsta lögregluembættið og í starfsmannahópnum bæði lögreglumenn og borgaralegt starfsfólk. Meginmarkmiðið er að auka þekkingu á stöðu og þróun jafnréttismála á því sviði, miðla henni og leggja traustan grunn að markvissri stefnumótunarvinnu. Helstu rannsóknaspurningar verkefnisins eru:

- Hvað einkennir stöðu jafnréttismála og ríkjandi viðhorf til jafnréttismála innan LRH?
- Er staða jafnréttismála og viðhorf til þeirra sambærileg meðal lögreglumanna og borgaralegra starfsmanna embættisins?
- Hvaða áskorunum stendur LRH frammi fyrir í jafnréttismálum?
- Hvaða aðgerðir gætu skilað árangri í baráttunni?

Rannsóknin er að stærstu hluta styrkt af Jafnréttissjóði Íslands en einnig embætti ríkislögreglustjóra og lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu. Vinnu við rannsóknina var skipt upp þrjá hluta. Í þeim fyrsta var áherslan á að kortleggja stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar á landinu öllu út frá ýmsum sjónarhornum. Við þá vinnu var stuðst við fyrri rannsóknir sem gerðar hafa verið á vinnumenningu og kynjatengslum innan íslensku lögreglunnar, ýmis aðgengileg gögn um stöðu jafnréttismála, ný gögn um viðhorf borgaralegs starfsfólks og bakgrunnsviðtöl. Sérstök skýrsla var skrifuð um niðurstöðurnar, *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá LRH. Fyrstu niðurstöður*. Í öðrum hlutanum var unnið áfram með niðurstöðurnar og sjónum beint að LRH. Þeirri þekkingu sem safnaðist á fyrra stigi rannsóknarinnar var miðlað til þátttakenda í umræðuhópum starfsfólks LRH. Í þeim var farið yfir stöðuna og viðhorf innan embættisins og hugmyndir um umbætur ræddar út frá bæði fræðilegum og hagnýtum sjónarmiðum. Auk þess var ýtarlegri gagna aflað frá embættinu eins og hægt var og þörf talin á. Í þessari skýrslu, *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu*, er fjallað um stöðuna innan LRH í fimm köflum. Þar fléttast saman helstu niðurstöður úr fyrstu skýrslunni og staðan innan LRH. Fjallað er um aðferðafræði rannsóknarinnar í öðrum kafla og í þeim þriðja um stjórnskipulag, stöðir jafnréttisstarfs og viðhorfi til stöðu jafnréttismála hjá embættinu. Fjórhða kaflanum er staða jafnréttismála hjá LRH á ýmsum sviðum kortlögð og niðurstöðurnar teknar saman. Í fimmta og síðasta kaflanum eru settar fram hagnýtar tillögur að verkefnum. Í sumum kaflanna er varpað fram *skáletruðum*

spurningum en þeim ekki svarað. Þær eru hugsaðar sem innlegg í þá umræðu og vinnu sem vonandi fer af stað innan embættisins.

Helstu niðurstöður eru þær að staða jafnréttismála innan LRH í heild og ríkjandi viðhorf virðist í flestu sambærileg við það sem gerist innan lögreglunnar á landinu öllu. Það hallar á konur á mörgum sviðum, ekki síst lögreglukonur. Um helmingur starfsfólks, mikill meirihluti kvenna og um fjórðungur karla, er meðvitaður um að staða kynjanna sé ekki jöfn innan lögreglunnar en hinn helmingurinn telur jafnréttismálin í góðu lagi. Í þeim hópi eru nær eingöngu karlar og vísbendingar um að í hópnum séu einhverjir stjórnendur. Enginn grundvallarmunur virðist vera á menningu lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks en staðan sennilega misjöfn eftir einingum. Aðgengi að kyngreinanlegum gögnum mætti vera betra og það skortir því ennþá heildarsýn á stöðuna á ýmsum sviðum. Stærsta áskorunin sem LRH stendur frammi fyrir er að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum í heild og innan einstakra svið og hópa og móta vinnuþingum sem býður alla velkomna til starfa. Stærsta ytri hindrunin í vegi jafnréttisstarfs eru skortur á fjármagni til að ráða inn fleira starfsfólk og fjármagna jafnréttisverkefni. Stærstu innri hindranirnar eru viðhorf til stöðu jafnréttismála, einelti og kynferðisleg áreitni og gamalgrónar hefðir og venjur. Þær hindranir eru samofnar í menningu stofnunarinnar og því ólíklegt að aðgerðir á einstökum sviðum dugi til. Það þarf að nálgast verkefnið með heildstæðum hætti og ráðast að rótum vandans.

2. AÐFERÐAFRÆÐI

2.1 AÐFERÐ

Rannsóknin er tilviksrannsókn og var fjölbreyttum gögnum safnað til að varpa ljósi á uppbyggingu stofnunarinnar, hvernig hún virkar, hvaða gildi og viðhorf eru ríkjandi og hvernig valdatengslum er háttað. Við greiningu þeirra var reynt að ná fram heildstæðri mynd af stofnuninni og vinnumenningu hennar og kafa dýpra þar sem þörf var talin á. Við þá vinnu var stuðst við hjálpartæki kynjasambættingar, svokallaðan jafnréttisstiga¹, og greiningarramma úr smiðju Gender at Work² en það eru fjölbjóðleg samtök sérfræðinga í jafnréttismálum. Leitað var í smiðju aðgerðarannsókna til að finna hentugt verkfæri til að deila þeirri þekkingu sem safnaðist og fá fram viðhorf til stöðunnar innan LRH.

2.2 FYRIRLIGGJANDI GÖGN

Til að lýsa stöðu karla og kvenna innan lögreglunnar voru fjölbreytt gögn skoðuð m.a. rannsóknir sem gerðar hafa verið innan íslensku lögreglunnar, stefnuskjöl af ýmsu tagi, ársskýrslur, verklagsreglur og opinber gögn sem snertu viðfangsefnið. Gögnin voru rýnd með áherslu á upplýsingar um viðhorf, menningu og fyrri aðgerðir í jafnréttismálum og árangur af þeim.

Viðhorf borgaralegs starfsfólks RLS og allra lögregluembættanna á landinu var kannað með rafrænni spurningakönnun í desember 2016 - janúar 2017. Hún var sambærileg við þá sem Finnborg Salome Steinþórsdóttir³ lagði fyrir lögreglumenn á landinu öllu árið 2013. Svarhlutfallið í könnunum var rúm 50% í rannsókninni meðal lögreglumanna og tæp 59% meðal borgaralegra. Það svarhlutfall uppfyllir fræðilegar kröfur virtra vísindatímarita um áreiðanleika þegar tilgangurinn er að skoða viðhorf alls þýðisins. Af persónuverndarástæðum voru gögnin ekki greinanleg eftir embættum. Þessi samanburðarhæfu gögn, töluleg gögn um starfsmannahópin, bakgrunnsupplýsingar og fyrri rannsóknir sem gerðar hafa verið á vinnumenningu íslenskra lögreglumanna voru nýtt til að kortleggja stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar á landinu öllu. Niðurstöðurnar voru teknar saman í skýrslunni *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá LRH. Fyrstu niðurstöður*.⁴ Skýrslan var notuð til að fræða þátttakendur LRH í þessari rannsókn um stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar og skapa umræður um stöðuna innan embættisins. Hún er því skilgreind sem fyrirliggjandi gögn í þessari rannsókn.

Stuðst var við fjórar íslenskar rannsóknir á vinnumenningu lögreglumanna:

- Finnborg Salome Steinþórsdóttir (2013). *Vinnumenning og kynjatengsl innan lögreglunnar. Af hverju eru konur svo fámennar meðal lögreglumanna?* Rannsókn hennar byggir bæði á meginlegum gögnum sem safnaða var með viðhorfskönnun meðal allra starfandi lögreglumanna á landinu og eigindlegum gögnum sem safnað var með viðtölum við lögreglukonur sem hætt höfðu störfum.

1 Jafnréttisstofa, 2009

2 Rao, Sandler, Kelleher, & Miller, 2016

3 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013

4 Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

- Kristján Páll Kolka Leifsson (2014). *Konur í lögreglunni og bjargir þeirra: Staða kvenna í vinnustaðarmenningu lögreglunnar á Íslandi*. Niðurstöður rannsókna hans voru birtar í meistaraprófsritgerð árið 2014. Rannsókn hans byggir á eiginleg gögnum sem hann safnaði m.a. með vettvangsferðum og viðtölum við lögreglumenn af báðum kynjum.
- Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir (2016). *Upplifun karla innan lögreglunnar af vinnumenningu lögreglunnar*. Rannsókn Rannveigar tók mið af rannsókn Finnborgar og byggði á viðtölum við íslenska karla í hópi lögreglumanna.
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margét Pétursdóttir (2017). *Preserving Masculine Dominance in the Police Force with Gendered Bullying and Sexual Harassment*. Rannsókn þeirra byggði á gögnum sem Finnborg aflaði í sinni rannsókn og ýtarlegri greiningu á þeim þar sem þær tengja saman kynferðislega áreitni og einelti innan íslensku lögreglunnar og draga fram kynjaðar víddir slíkrar hegðunar. Niðurstöður rannsóknarinnar birtust í ritrýndri grein í virtu erlendu fræðiriti.

2.3 VIÐTÖL OG SAMTÖL

Á tímabilinu október 2016 til maí 2017 voru tekin bakgrunnsviðtöl við jafnréttisfulltrúa lögreglunnar og fjóra starfsmenn LRH. Viðtölin voru hálfstöðluð og áhersla lögð á viðhorf til stöðu og þróunar jafnréttismála, reynslu af vinnu að jafnréttismálum og hugmyndir um helstu áskoranir og tækifæri á sviðinu. Viðtölin tóku 80-155 mínútur. Þau voru hljóðrituð og afrituð með samþykki þátttakenda og innihald þeirra þemagreint. Að afritun lokinni var nöfnum breytt og hljóðritum eytt. Auk þess ræddi rannsakandi óformlega við þetta fólk og fleiri, bæði augliti til auglitis og í síma.

2.4 UMRÆÐUVETTANGUR

Eitt þeirra aðgerðamarkmiða (e. operational principles) sem liggja til grundvallar þátttakendarannsóknum er að upplýsa og valdefla þátttakendur (e. empower participants) til að vinna sameiginlega að því að koma á jákvæðum breytingum. Í því markmiði var skapað rými fyrir umræður, svokallaður umræðuvettvangur (e. in-group forum). Það er ein af þeim leiðum sem nota má til að deila upplýsingum með þátttakendum í þátttakendarannsóknum⁵ og henta vel í þessum tilgangi.

Umræðuhópur, þátttakendur á umræðuvettvangi, samanstendur af einstaklingum úr einum hagsmunahópi sem koma saman og ræða tiltekið viðfangsefni við rannsakanda. Áður en rannsóknin hófst var það ríkjandi orðræða innan LRH að munur væri á vinnumenningu lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks og einnig eftir kynjahlutfalli innan eininga. Hagsmunahópar voru því skilgreindir sem lögreglumenn og borgaralegir starfsmenn. Til að fá tilfinningu fyrir því hvort tengsl væru milli kynjahlutfalls innan einingar og vinnumenningar var efnt til umræðna við lögreglumenn af tveimur stöðvum með misháu hlutfalli kvenna í starfsmannahópnum. Markmiðið var að ferlið yrði gagnvirkt þ.e. bæði að skapa rannsakanda tækifæri til að miðla þekkingu og greina undirliggjandi orðræðu um jafnréttismál og veita um leið þátttakendum innsýn í stöðu mála á sviðinu og skapa þeim vettvang til að ræða hana, viðhorf sín og hugmyndir um málaflökkinn og einstök viðfangsefni eða verkefni á sviði jafnréttismála.

5 Berg, 2009

Vinnuálag er mikið hjá LRH og stór hluti þátttakenda í umræðuhópum í vaktavinnu. Það reyndist því hægara sagt en gert að setja umræðuhópana saman. Eftir samráð við stjórnendur var ákveðið að hafa hópana fámenna og takmarka umræðutímann við tvo klukkutíma. Óskað var eftir tillögum stjórnenda um þátttakendur í sex manna umræðuhópum. Áhersla var lögð á að þátttakendur væru af báðum kynjum, á ólíkum aldri, millistjórnendur og almennt starfsfólk, áhugasöm um jafnréttismál og líkleg til áhrifa innan sinnar einingar. Settir voru saman þrjú fimm manna umræðuhópar, einn frá sitt hvorri lögreglustöðinni og einn með borgaralegu starfsfólki LRH, þvert á einingar. Hver þeirra hittist einu sinni og hver einasta mínúta nýtt. Átta konur og sjö karlar tóku þátt í umræðunum. Þau voru á aldrinum 23-63 ára með 1-40 ára starfsaldur. Í öllum hópunum voru bæði millistjórnendur og almennir starfsmenn. Kynjahlutfallið eins jafnt og það gat orðið, karlar í meirihluta hjá lögreglumönnum en konur hjá borgaralegum. Mjög erfiðlega gekk að fá yngri karla í hópi almennra lögreglumanna til þátttöku og áttu þeir einungis einn fulltrúa í umræðuhópunum.

Í umræðuhópunum var áhersla lögð á hreinskiptar umræður og óskað eftir því að þátttakendur gættu trúnaðar gagnvart öðrum í hópnum. Jafnframt voru þau hvött til að deila reynslu sinni og þekkingu úr umræðunni með samstarfsfólki sínu. Vinnan fór þannig fram að rannsakandi kynnti fyrstu niðurstöður rannsóknarinnar, hvatti til umræðna um þær og lagði til fræðilega þekkingu með þátttöku í þeim.

Umræðurnar voru teknar upp með leyfi þátttakenda. Þær voru síðan afritaðar orðrétt og þemagreindar. Niðurstöður voru notaðar til að skoða valdatengsl, greina áskoranir og tækifæri í jafnréttismálum hjá LRH og gera samanburð milli eininga.

2.5 TÖLULEG GÖGN

Töluleg kyngreind eða kyngreinanleg gögn rannsóknarinnar voru að stærstum hluta fengin frá ríkislögreglustjóra og mannauðsdeild LRH en einnig úr ársskýrslum embættanna og fyrri rannsóknum sem gerðar hafa verið innan lögreglunnar. Úttekt á aðgengi að tölulegum kyngreindum gögnum hjá LRH var hluti af rannsókninni. Það var því meðvitað ákvörðun að safna ekki nýjum gögnum nema aðgengi að þeim væri gott. Meðal þess sem hefur hindrað aðgengi LRH að kyngreinanlegum tölulegum gögnum eru takmarkaðir skýrslugerðarmöguleikar í mannauðskerfi ríkisins, Oracle eða Orra. Samkvæmt upplýsingum frá mannauðsdeild embættisins er verið að vinna að umbótum sem ættu að auðvelda aðgengi að nauðsynlegum gögnum í framtíðinni. Vegna framtíðarrannsókna innan lögreglunnar er vert er að benda á að við undirbúning netkönnunar meðal borgaralegra starfsmanna kom í ljós að hvorki ráðuneyti né RLS geta keyrt út áreiðanlegan lista yfir allt það starfsfólk lögreglunnar sem er að störfum á hverjum tíma ásamt nauðsynlegum bakgrunnsupplýsingum og netfangalista.

3. LÖGREGLAN Á HÖFUÐBORGARSVÆÐINU

Árið 2007 voru embætti lögreglunnar í Reykjavík, Hafnarfirði og Kópavogi sameinuð í embætti lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu.⁶ Með þessari sameiningu varð LRH langstærsta lögregluembætti landsins og í dag starfar þar nærri helmingur alls starfsfólks íslensku lögreglunnar. Embættið þjónustar stór-Reykjavíkursvæðið en þar búa um 63% landsmanna og fer fjölgandi.⁷ Auk þess heimsækir fjöldi ferðamanna svæðið heim og fjölgar ár frá ári.⁸

Í lok janúar 2017 voru samtals 347 einstaklingar við störf hjá LRH⁹, 244 karlar (70%) og 103 konur (30%).¹⁰ Vinnustaður er skilgreindur sem annað hvort karla- eða kvennavinnustaður þegar mikill meirihluti eða um og yfir 75% þeirra sem þar vinna, eru af öðru kyninu. Sem einn vinnustaður er LRH því skilgreindur sem blandaður vinnustaður.

3.1 STJÓRNSKIPULAG

Sigríður Björk Guðjónsdóttir er lögreglustjóri LRH og var skipuð í embætti árið 2014. Hún hefur lagt áherslu á valddreifingu, aukna samvinnu, styttri boðleiðir og samræmdar áherslur. Með þetta að markmiði var nýtt og flatara skipurit samþykkt um mitt ár 2015. Mynd 1 sýnir gildandi stjórnskipulag með myndrænum hætti.¹¹ Samkvæmt því er lögreglustjóri æðsti stjórnandi og heyra innri endurskoðun og skrifstofa lögreglustjóra beint undir hann. Starfsseminni er skipt upp í fimm framkvæmdasvið og yfirmenn þeirra þrír yfirlögregluþjónar og tveir aðstoðarlögreglustjórar. Þvert á framkvæmdasviðin ganga þrjú stoðsvið sem sinna fjármála- og upplýsingatækni, stoðþjónustu og greiningu og starfsmannamálum. Í janúar 2017 voru allir yfirmenn framkvæmdasviða karlar og einn karl og tvær konur yfir stoðsviðunum þremur.¹²

6 Dómsmálaráðuneyti, 2006

7 Hagstofa Íslands, 2017

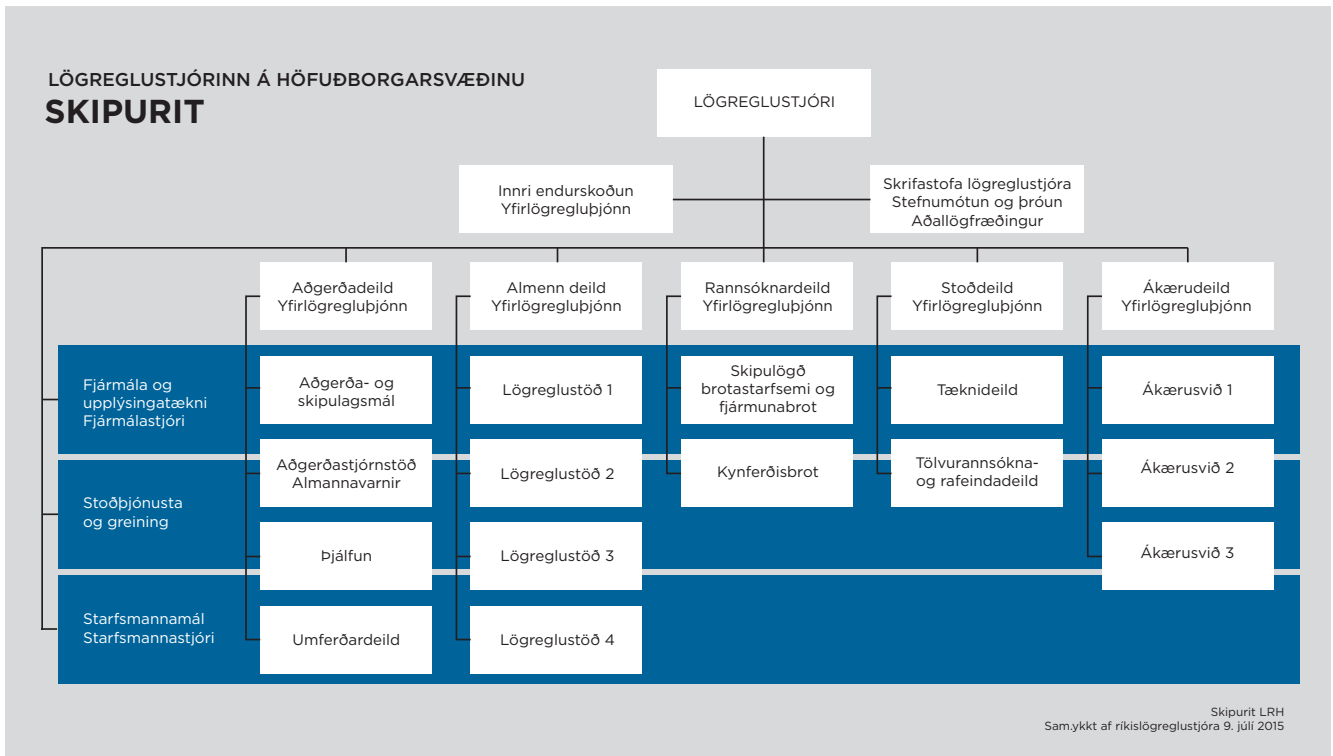
8 Arionbanki, 2016

9 Starfsmenn við störf eru aðrir en þeir sem eru í launalausis leyfi, í fæðingarorlofi eða veikindaleyfi.

10 Tölvupóstur Mannauðsdeild LRH, 2017

11 Ríkislögreglustjóri, 2015c

12 Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu, 2016; Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu, 2017; Tölvupóstur Mannauðsdeild LRH, 2017.



Mynd 1. Skipurit Embættis lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu

Allar tölulegar upplýsingar um starfsmannahópin miða við lok janúar og eru fengnar úr Ársskýrslum LRH 2015 og 2016 og frá mannauðsdeild LRH.

Innri endurskoðun og skrifstofa lögreglustjóra heyrar beint undir lögreglustjóra. Við innri endurskoðun starfa tveir lögreglumenn, báðir karlar. Á skrifstofu lögreglustjóra starfa aðallögfræðingur og þrjú aðrir starfsmenn, allt konur. Ein þeirra er lögreglumaður en hinar í borgaralegum störfum. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta helst óbreytt frá fyrra ári.

Innan **Aðgerðadeildar** starfa 8% hópsins, alls 30 manns. Þar af eru 29 karlar (97%) og ein kona (3%), allt lögreglumenn. Aðgerðadeildin er skilgreind sem karlavinnustaður. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta hefur staðið í stað frá fyrra ári.

Almenn deild er langstærsta deildin. Undir hana falla lögreglustöðvarnar fjórar sem sinna almennri löggæslu á höfuðborgarsvæðinu. Þar starfa 51% starfsmannahópsins, samtals 185 einstaklingar, 144 karlar (78%) og 41 kona (22%). Um 95% þeirra eru lögreglumenn og tæplega 5% borgaralegt starfsfólk. Karlar eru í miklum meirihluta innan beggja hópa. Almenna deildin er skilgreind sem karlavinnustaður. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta hefur hækkað um 2% frá fyrra ári.

Innan **Rannsóknadeildar** starfa rúmlega 12% starfsmanna LRH, allt lögreglumenn. Starfsmenn eru 45, 37 karlar (82%) og átta konur (18%). Rannsóknadeildin er skilgreind sem karlavinnustaður. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta hefur hækkað um 3% frá fyrra ári.

Innan **Stoðdeildar** starfa rúmlega 5% hópsins eða 20 manns. Þar af eru 17 karlar (85%) og þrjár konur (15%).

Mikill meirihluti þeirra, um 76%, eru lögreglumenn og 24% borgaralegir. Ein kona er í hópi borgaralegra og tvær í hópi lögreglumanna. Stoðdeildin er skilgreind sem karlavinnustaður. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta hefur hefur hækkað um 5% frá fyrra ári.

Innan **Ákærudeildar** starfa 18 manns eða 5% hópsins. Átta þeirra eru karlar (44%) og 10 konur (56%). Einn er lögreglumaður en aðrir borgaralegir starfsmenn. Ákærudeildin er skilgreind sem blandaður vinnustaður, konur í meirihluta. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta hefur lækkað um 3% frá fyrra ári.

Innan **Stoðþjónustu og greiningar** starfa 11% starfsmanna, alls 40 manns. Þar af eru 12 karlar (30%) og 32 konur (70%). Mikill meirihluti eða um 80% er borgaralegt starfsfólk og um 20% lögreglumenn. Konur eru mikill meirihluti borgaralegra eða 84% en einungis ein kona í hópi lögreglumanna. Stoðþjónusta og greining er skilgreind sem blandaður vinnustaður, konur í meirihluta. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta hefur lækkað um 1% frá fyrra ári.

Innan **Fjármála og upplýsingatækni** starfa átta manns eða 2% hópsins. Karlarnir eru fimm (63%) og konurnar þrjár (27%). Einn er lögreglumaður en aðrir borgaralegir. Fjármál og upplýsingatækni er skilgreind sem blandaður vinnustaður, karlar í meirihluta. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta hefur ekki breyst frá fyrra ári.

Hjá **Mannauðsdeild** starfa fjórir eða 1% hópsins. Allt eru það borgaralegir starfsmenn og eingöngu konur. Starfsmannamál eru skilgreind sem kvennavinnustaður. Engar breytingar hafa orðið á kynjahlutfallinu frá fyrra ári.

3.2 STOÐIR JAFNRÉTTISSTARFS

Á Íslandi eru í gildi Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, með áorðnum breytingum (Jafnréttislögin). Í þessum kafla er fjallað um helstu stoðir jafnréttisstarfs hjá LRH en þau sækja lagalega stoð sína í Jafnréttislögin.

3.2.1 JAFNRÉTTISSTEFNA

Jafnréttisstefna lögreglunnar endurspeglar í Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar og hún gildir fyrir öll lögregluembætti á landinu og þar með LRH. Jafnréttisfulltrúi lögreglunnar kallar árlega eftir ýmsum gögnum til að leggja mat á stöðu og þróun mála.

Meginmarkmið LRH í jafnréttismálum er að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum í heild, innan eininga og starfaflokka og móta eftirsóknarverðan vinnustað þar sem öllum líður vel og hafa jöfn tækifæri til að vaxa og dafna¹³. Embættið hefur ekki samþykkt heildstæða aðgerðaáætlun í jafnréttismálum og ekki er gerð krafa um það í Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar. LRH hefur þó gert aðgerðaáætlun í tengslum við starfsþróun lögreglukvenna. Samkvæmt henni er markmið embættisins að fjölga konum í stjórnunarstöðum

og undirmarkmiðin m.a. að jafna hlutfall kynjanna við val í afleysingastöður, jafna hlutfall kynja sem sækja námskeið og taka þátt í nefndum og ráðum og huga sérstaklega að starfsþróun lögreglukvenna.¹⁴ Ýmis verkefni tengd aðgerðaáætluninni hafa verið skipulögð og kynjajafnaðir afleysingalistar varðstjóra og aukinn sveigjanleiki í vinnu fyrir nýbakaða foreldra verkefni sem gögn staðfesta að komist hafa í framkvæmd. Helstu hindranir hafa verið skortur á fjármagni, tíma og mannafla.¹⁵

3.2.2 MANNAUÐSSTEFNA

Mannauðsstefna lögreglunnar nær til allar starfsmanna hennar, bæði lögreglumanna og borgaralegra starfsmanna og þar með LRH líka. Hún styður við jafnréttis- og framkvæmdaáætlunina.

Hjá LRH er verið að leggja lokahönd á vinnu við að skilgreina leiðir og mælikvarða embættisins í mannauðsmálum. Í þeim er fjallað um ráðningar, starfsumhverfi, öryggi starfsmanna og vinnu- og heilsuvernd, vinnu og einkalíf, starfsþróun, samskipti, leiðarljós starfsmanna og góða starfshætti, miðlun upplýsinga, stjórnun, starfsmannasamtöl, söfnun gagna til að meta stöðuna og ábyrgð auk leiða og árangursmælikvarða.¹⁶

Leiðirnar sem taldar eru upp virðast bæði fjölbreyttar og metnaðarfullar. Mælikvarðar byggja á söfnun fjölbreyttra gagna um úthlutun gæða og mæld viðhorf í starfsmannakönnunum innanhúss. Nokkur misbrestur er á því að kveðið sé á um kyngreiningu gagna. Ábyrgð á framkvæmd er yfirleitt skilgreind en ekki sérstaklega fjallað um ábyrgð á gagnaöflun, hvenær hún á að fara fram og hvenær gögnin eigi að vera aðgengileg.¹⁷

3.2.3 SIÐAREGLUR

Siðareglur lögreglunnar gilda fyrir allt starfsfólk lögreglunnar. Reglurnar voru nýlega endurskoðaðar með sérstakri áherslu á að einelti og kynferðisleg áreitni verði ekki liðin innan lögreglunnar og tóku gildi þann 1. febrúar 2016.¹⁸ Þær styrkja einnig stöðir jafnréttisstarfs og betur nú en áður vinnu gegn einelti og kynferðislegri áreitni.

3.2.4 FAGRÁÐ LÖGREGLUNNAR

Embætti ríkislögreglustjóra starfrækir fagråd lögreglunnar sem tekur til umfjöllunar mál er varða beina og óbeina mismunun, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti innan lögreglunnar. Ráðið er sjálfstætt og í því sitja sérfræðingar utan lögreglunnar með þekkingu á lögum, kynjafræði, sálfræði. Allir sem bera fram fyrirspurn eða tilkynna um brot geta fengið aðstoð fagráðsins við að meta aðstæður og ákveða frekari aðgerðir. Á því stigi er fullum trúnaði heitið. Að gefnu tilefni er rétt að taka það fram að enginn innan lögreglunnar hefur aðgang að gögnum fagráðsins. Samkvæmt 6. gr. verlagsreglna um fagráðið

14 Ríkislögreglustjórinn, 2016a

15 Munnleg heimild, Sigríður Björk Guðjónsdóttir, lögreglustjóri, mars 2017

16 Munnleg heimild, Sigríður Björk Guðjónsdóttir, lögreglustjóri, mars 2017

17 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu, 2015

18 Ríkislögreglustjórinn, 2016b

ber því hins vegar skylda til að skila árlega upplýsingum um heildarfjölda mála, sundurliðaðan eftir kyni til jafnréttisfulltrúa lögreglunnar og þær upplýsingar birtar í árlegri samantekt jafnréttismála lögreglunnar.¹⁹

3.2.5 HÆFNISNEFND LÖGREGLUNNAR

Embætti ríkislögreglustjóra starfrækir hæfnisnefnd lögreglunnar en hún hefur verið ein af fastanefndum innanríkisráðuneytisins frá 2014. Hlutverk hennar er að veita lögreglustjórum umsögn um fyrirhugaða skipun í embætti yfirlögregluþjóna og aðstoðaryfirlögregluþjóna og annarra lögreglumanna innan embættis.²⁰

3.2.6 ÁBYRGÐ Á FRAMGANGI JAFNRÉTTISMÁLA

Samkvæmt 1. gr. jafnréttis- og framkvæmdaáætlunar lögreglunnar er það lögreglustjóri sem ber ábyrgð á framgangi jafnréttismála innan síns embættis. Stjórnandi mannauðsmála og yfirmenn einstakra sviða og deilda bera einnig mikla ábyrgð. Meðal þeirra hlutverka er samhæfa markmið á sínu sviði við stefnu og markmið stofnunarinnar í jafnréttismálum og fylgja eftir áætlunum og ákvörðunum sem teknar hafa verið og varða jafnréttismál. Þau hafa yfirumsjón með eftirfylgni með starfsmannastefnu og stjórnun starfsmannamála innan síns sviðs og koma m.a. að vali á starfsfólki, eftirliti með nýliðaþjálfun, starfsþróun og starfslokaferli.²¹

3.2.7 JAFNRÉTTISFULLTRÚI LRH

Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu skipar, í samræmi 6. gr. jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar, jafnréttisfulltrúa embættisins úr hópi starfsfólks til þriggja ára í senn. Skilgreint hlutverk hans er að vinna að jafnréttismálum innan embættisins og vera starfsfólki, jafnréttisfulltrúa lögreglunnar og jafnréttisnefnd lögreglunnar til aðstoðar og ráðgjafar. Meðal verkefna hans er að sjá til þess að jafnréttis- og framkvæmdaáætlun sé fylgt eftir innan embættisins, fylgjast með jafnréttisumræðu, efla fræðslu um jafnréttismál, beina málum er varða mismunun á grundvelli kyns, einelti og kynferðislega áreitni í réttan farveg, afla og miðla upplýsingum um stöðu jafnréttismála, birta og viðhalda upplýsingum um jafnréttismál á innra neti embættisins auk þess að hafa frumkvæði að sértækum aðgerðum í jafnréttismálum.²² Starfshlutfall embættis hefur ekki verið skilgreint með formlegum hætti hvorki hjá LRH né hjá öðrum lögregluembættum og stjórnskipuleg staða hans er veik sem almenns starfsmanns. Raunveruleikinn er sá að jafnréttisfulltrúinn hefur hvorki svigrúm né getu til að sinna öllum þessum skilgreindu verkefnum sínum. Reynslan sýnir að hann hefur fyrst og fremst tekið þátt í fundum sem hann er boðaður á sem jafnréttisfulltrúi embættisins og stutt þolendur kynferðislegrar áreitni og komið þeim málum í formlegan farveg ef vilji er til þess hjá þolendum.

19 Ríkislögreglustjórinn, 2017c

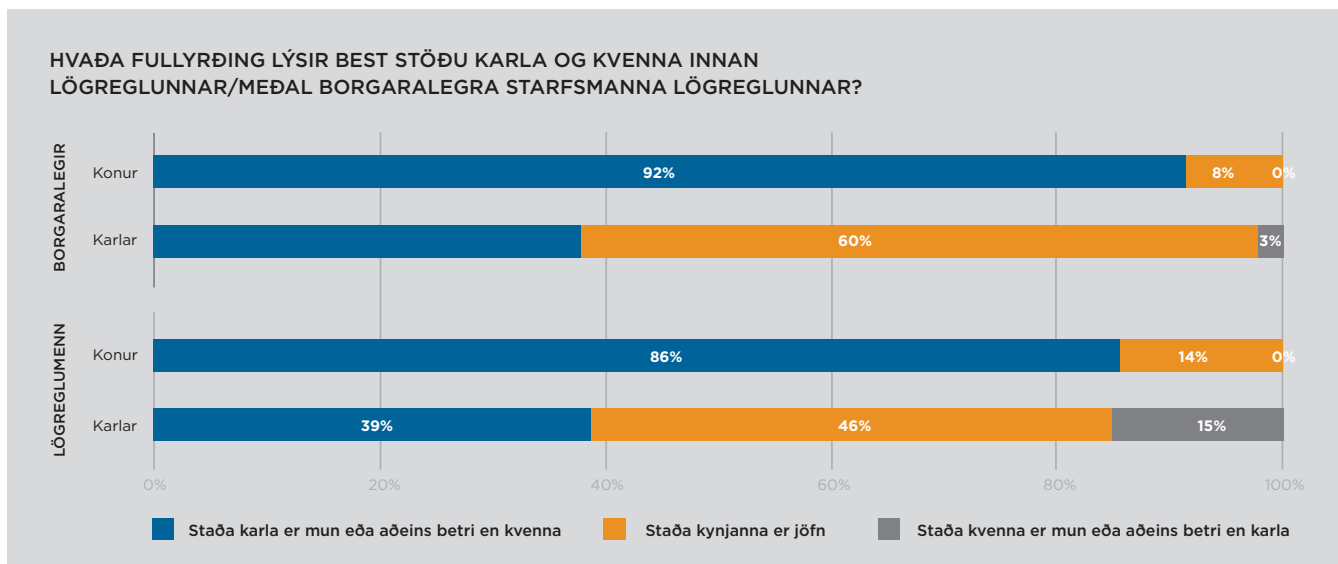
20 Lögreglulög nr. 90/1996, 5. gr.

21 Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu; SFR, 2017

22 Ríkislögreglustjórinn, 2015a

3.3 VIÐHORF TIL JAFNRÉTTISMÁLA

Viðhorf til stöðu jafnréttismála voru kannað hjá lögreglumönnum á landinu öllu árið 2013 og borgaralegum starfsmönnum árið 2017.²³ Mynd 2 sýnir niðurstöðuna og eins og þar kemur fram mældist viðhorfið ekki ósvipuð hjá lögreglumönnum og borgaralegu starfsfólki. Mikill meirihluti kvenna í báðum hópum taldi að það hallaði á konur innan sinna raða og því voru um fjórir af hverjum tíu körlum sammála. Tæplega helmingur lögreglukarla og sex af hverjum tíu borgaralegum körlum töldu að innan sinna raða væri staða kynjanna jöfn en 14% lögreglukvenna og 8% kvenna í borgaralegum störfum voru sammála því. Við gagnaöflun var þeirri spurningu ítrekað varpað fram hvort mælingar frá árinu 2013 gæfu rétta mynd af viðhorfi lögreglumanna í dag. Þar sem nýju mælingarnar sýna ekki ósvipuð viðhorf hjá borgaralegu starfsfólki virðist ekki ástæða til að ætla annað en að svo sé. Efasemdir undirstrika þó mikilvægi þess að grundvallarviðhorf eins og þessi séu mæld reglulega.



Mynd 2. Viðhorf starfsfólks lögreglunnar til stöðu jafnréttismála eftir tegundum starfa og kyni

Að öllu óbreyttu má búast við að um helmingur starfsfólks lögreglunnar, einkum karlar, sjái ekki mikla ástæðu til að leggja áherslu á jafnréttismál, styðja aðgerðir og taka þátt í að koma þeim í framkvæmd.

Almennt var það ekki dregið í efa innan LRH að viðhorfin væru svipuð innan embættisins.

Það sem talið er skýra kynjamuninn í viðhorfum er svokallaður ósýnilegur forréttindabakpoki karla (e. the invisible male privilege backpack). Með því er átt við að karlar skilji ekki hvert vandamálið er vegna þess að þeir njóti ákveðinna ósýnilegra forréttinda og hafi því síður en konur upplifað misrétti á eigin skinni.²⁴ Það á ekki síst við innan stofnanna eins og lögreglunnar þar sem karlar mótuðu menninguna og viðmið þeirra og gildi því ríkjandi. Það sama á auðvitað við um konur sem njóta sambærilegra forréttinda. Michael Kimmel, virtur og vel þekktur kynjafræðingur, leggur áherslu á að til að breyta slíku viðhorfi þurfi að opna augu fólks fyrir því hvert vandamálið sé og að allir græði á auknu jafnrétti kynjanna – líka karlar.²⁵ Vandséð er að það verði öðruvísi gert en með fræðslu um stöðuna og og gagnrýninni umræðu um menninguna.

23 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

24 Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2004

25 Kimmel, Why gender equality is good for everyone - men included, 2015

Viðhorf til sértækra aðgerða í þágu kvenna hafa ekki verið könnuð sérstaklega í rannsóknum innan lögreglunnar. Algeng orðræða sem heyrðist innan LRH er að hæfnismat sé kynhlutlaust ferli, að jafnrétti sé að koma eins fram við alla og að konur hafi fengið embætti á grundvelli kyns eða tengsla. Þess algenga misskilning gætti einnig að sértækar aðgerðir séu það sama og jákvæð mismunun. Á slíkum aðgerðum er þó grundvallarmunur og jákvæð mismunun auk þess ekki heimil samkvæmt íslenskum lögum. Almenn sátt virðist ríkja um úrræði og verkefni sem talin eru kynhlutlaus jafnvel þó að ljóst megi vera að þau gagnist frekar öðru kyninu. Gögnin benda því til þess að viðhorfið sé neikvætt.

Þegar fyrstu niðurstöðum rannsóknarinnar voru kynntar fyrir þátttakendum í umræðuvettvangi kom fram að almennt virðist starfsfólkið lítið þekkja til þeirra rannsókna sem gerðar hafa verið innan lögreglunnar á undanförunum árum og þess kynjamunar sem þar kemur fram. Þátttakan í umræðuvettvangi þar sem fjallað var um fjölbreyttar birtingarmyndir kynjamisréttis, þær ræddar og sögum deilt virtist auka líkurnar á að fólk kæmi auga á misrétti sem því var áður dulið.

Reynsla lögreglunnar af jafnréttisfræðslu bendir til þess að hefðbundin fræðsla með fyrirlestrum skili takmörkuðum árangri.²⁶ Í umræðuhópum gafst tækifæri til að óska eftir hugmyndum um heppilegri nálgun. Margir nefndu að það hefði komið þeim á óvart hversu skemmtileg og ánægjuleg upplifunin það var að taka þátt í umræðuvettvangi rannsóknarinnar. Sambærileg nálgun við fræðslu var því talin heppileg leið. Það er mat rannsakanda að þátttaka hafi verið valdeflandi og á þessum stutta tíma að minnsta kosti vakið væntingar um áhrif og umræðan aðeins komist upp úr hjólförum. Það er í samræmi við reynslu ýmissa sérfræðinga á sviðinu eins og Susan Harwood²⁷ sem stýrt hefur þátttakendarannsókn í samstarfi Háskóla Vestur-Ástralíu og Lögreglu Vestur-Ástralíu og samtökunum *Gender at Work* en það er þverþjóðlegt net einstaklinga og stofnanna sem vinna við jafnréttisverkefni út um allan heim og hafa áratuga reynslu af slíkri vinnu²⁸. Þátttakendur lögðu áherslu á að skipuleggja þyrfti fræðsluna á vinnutíma. Starfsfólk væri almennt ekki tilbúið til að fórnar takmörkuðum frítíma sínum í að sækja sér slíka fræðslu. Hvorki lögreglumenn né borgaralegir starfsmenn, millistjórnendur eða almennir starfsmenn, sáu því neitt til fyrirstöðu að skipuleggja fræðsluna og skyldubinda hana ef það væri gert tímanlega, í samstarfi við stjórnendur og þannig að hún setti ekki vinnuskipulag úr skorðum.

26 Kristín Hjálmarasdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

27 Harwood, 2006

28 Rao, Sandler, Kelleher, & Miller, 2016

4. STAÐA JAFNÉTTISMÁLA

Í þessum kafla er fjallað um stöðuna í jafnréttismálum hjá LRH í hópi lögreglumanna og borgaralegra starfsmanna út frá ýmsum sjónarhornum og dreifingu gæða. Við þá greiningu er fókusinn á óæskilegum kynjamynstrum og skýringum á þeim. Við fyrstu sýn gæti því allt virst í kaldakoli en þannig er það auðvitað ekki. Einnig er rétt að undirstrika að áhersla rannsóknarinnar er á hagnýtingu gagna og þá skiptir ekki endilega öllu máli hversu mikill kynjamunur kemur fram. Allt sem hægt er að færa til betri vegar getur gert gott betra. Skilgreining vandamála skiptir öllu máli því hún ræður því til hvaða aðgerða verður gripið. Ef vandamálið er til dæmis að konur skori lægra en karlar í hæfnismati þá skiptir það öllu máli hvort vandinn er skilgreindur sem skortur á reynslu eða að kyn hafi með einhverjum hætti haft áhrif í ráðningarferlinu. Ef vandinn er til dæmis kynjað ráðningarferli er ólíklegt að aukið aðgengi kvenna að starfsþróunartækifærum muni breyta miklu.

Unnið skal markvisst að því að jafna kynjablutfall starfsmanna lögreglunnar og innan einstakra starfssviða hennar. Stuðla skal að því að störf flokkast ekki í sérstök kvenna- og karlastörf.

(Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar, 8. gr.)

4.1 LÖGREGLUMENN

Hjá LRH starfa um 45% allra lögreglumanna á landinu. Tafla 1 sýnir fjölda og hlutföll í hópi lögreglumanna sem voru við störf hjá LRH í lok janúar 2017 eftir starfstigi, starfsheiti og kyni. Eins og þar kemur fram voru þetta samtals 283 lögreglumenn, 231 karlar (82%) og 52 konur (18%). Engar konur eru í tveimur efstu starfsstigunum og ein í næstu tveimur þar fyrir neðan. Það vekur athygli að engin kona starfar sem aðalvarðstjóri og einungis þrjár sem varðstjórar. Flestir aðalvarðstjórar og allir varðstjórar eru yfirmenn á lögreglustöðvunum sem falla undir sviðið Almenn löggæsla en 80% kvenna hjá LRH starfa innan þess. Hátt hlutfall kvenna í hópi rannsóknalögreglumanna vekur einnig athygli. Það er 26% eða 3% hærra en í næsta starfsstigi fyrir neðan.

Tafla 1. Fjöldi og hlutfall lögreglumanna LRH í lok janúar 2017 eftir starfsstigi og kyni

	Alls	Karlar	Konur	% alls	% karlar	% konur
Aðstoðarlögreglustjóri	1	1	0	0%	100%	0%
Yfirlögregluþjónn	5	5	0	1%	100%	0%
Aðstoðaryfirlögregluþjónn	8	7	1	3%	88%	13%
Aðalvarðstjóri og lögreglufulltrúi	33	32	1	12%	97%	3%
Aðalvarðstjóri	10	10	0	30%	100%	0%
Lögreglufulltrúi	23	22	1	70%	96%	4%
Varðstjóri og rannsóknalögreglumaður	124	100	24	44%	81%	19%
Varðstjóri	44	41	3	35%	93%	7%
Rannsóknalögreglumaður	80	59	21	65%	74%	26%
Lögreglumaður	112	86	26	40%	77%	23%
Samtals	283	231	52	100%	82%	18%

Samanburður á gögnum LRH frá árunum 2016 og 2017 sýnir að lögreglumönnum embættisins hefur fjölgað um 14 á milli þessara ára, um átta karla og sex konur. Við það hækkaði hlutfall kvenna um 2%. Það hefur því miðað í átt að jafnari kynjahlutfalli í hópnum í heild. Aðalvarðstjórum hefur fjölgað um einn og lögreglufulltrúum fækkað um einn. Kynjahlutfallið hefur ekki breyst í þeim hópum. Varðstjórum hefur fjölgað um þrjá, tvo karla og eina konu. Við það hækkaði hlutfall kvenna í hópnum um 2%. Hér hefur því einnig miðað í jafnréttisátt. Rannsóknalögreglumönnum hefur fjölgað mest eða um 10, fjóra karla og sex konur. Við það hækkaði hlutfall kvenna um 5% í hópnum og var þá orðið herra en í næsta starfsstigi fyrir neðan sem er einsdæmi. Í hópi almennra lögreglumanna hefur fjöldinn staðið í stað en körlunum fjölgað um einn og konunum fækkað um eina. Við það lækkaði hlutfall kvenna í þeim hópi um 1%. Það virðist því ekki hafa miðað í jafnréttisátt innan þessa fjölmennasta hóps lögreglumanna. Þar sem þetta eru gögn um starfandi lögreglumenn er hugsanlegt að herra hlutfall kvenna en karla í veikindaleyfi, fæðingarorlofi eða launalausuleyfi skýri þetta bakslag. Hærrí starfsmannavelta í hópi kvenna en karla í hópnum gæti einnig verið skýring en þær upplýsingar voru ekki aðgengilegar. Hverjar sem skýringarnar eru þá er mikilvægt að staðfesta þær með gögnum til að skilgreina vandamálið rétt.

4.2 BORGARALEGT STARFSFÓLK

Borgaralegt starfsfólk sinnir ýmsum og ólíkum störfum innan lögreglunnar. Í þeirra hópi eru lögreglustjóri, stjórnendur sem ekki eru lögreglumenn, saksóknarar og annað löglært starfsfólk, sérfræðingar á ýmsum sviðum, fulltrúar, ritarar, umsjónarmenn og fangaverðir. Að frátöldum lögreglustjóra voru samtals 82 borgaralegir starfsmenn að störfum hjá LRH í lok janúar 2017, 29 karlar (35%) og 52 konur (65%). Þetta eru tæplega helmingur allra borgarlegra starfsmanna íslensku lögreglunnar og hlutfall kvenna svipað og á landsvísu.

Tafla 2 sýnir fjölda og hlutfall borgaralegra starfsmanna LRH eftir starfsheiti og kyni í lok janúar 2017 og eftir kynjahlutfalli í hópnum. Eins og þar kemur fram er kynjahlutfallið misjafnt eftir starfaflokkum. Konur eru í miklum meirihluta í í hópi ritara, þjónustufulltrúa og launafulltrúa. Mörg starfa í þessum flokkum eru á sviðum sem tengjast mannauðsmálum og innri og ytri þjónustu en þau hafa lengi verið skilgreind sem kvennastörf. Þær eru einnig í meirihluta í hópi stjórnenda og aðstoðarsaksóknara. Karlarnir eru í meirihluta í hópi sérfræðinga, verkefnastjóra og löglærðra, umsjónarmanna og fangavarða. Í þeim flokki eru mörg störf sem lengi hafa verið skilgreind sem karlastörf.

Tafla 2. Fjöldi og hlutfall borgaralegra starfsmanna LRH við störf í lok janúar 2017, eftir starfsheitum og kyni

	Alls	Karlar	Konur	% karlar	% konur
Ritarar, þjónustufulltrúar, launafulltrúar	34	6	28	18%	82%
Aðallögfræðingur, saksóknari, deildarstjóri, framkvæmdastjóri, starfsmannastjóri	6	2	4	33%	67%
Aðstoðarsaksóknari	15	5	10	33%	67%
Sérfræðingur, verkefnastjóri, löglærður, aðalféhirðir	17	10	7	59%	41%
Umsjónarmenn fasteigna og innkaupa	3	2	1	67%	33%
Fangaverðir	6	4	2	67%	33%
Samtals	81	29	52	36%	64%

Samanburður á gögnum frá mannauðsdeild LRH frá árunum 2016 og 2017 sýnir að þegar á heildina er litið hefur staðan í hópi borgaralegra starfsmanna LRH lítið breyst frá fyrra ári. Það hefur þó verulega miðað í jafnréttisátt innan tveggja starfaflokka því hlutfall þess kyns sem var í minnihluta hefur hækkað um 9% í hópi ritara, þjónustufulltrúa og launafulltrúa og 16% í hópi fangavarða.

Kynjamunstrin hjá bæði lögreglumönnum og borgaralegum eru sambærileg við það sem almennt gerist á íslenskum vinnumarkaði. Hann er mjög kynskiptur hvort sem litið er til einstakra starfsgreina eða dreifingu valds.²⁹ Meðal skýringa er kynbundið námsval sem á rætur sínar að rekja til hefða og rótgróinna hugmynda um ólík eðli og hæfni kynjanna. Það er talið hindra konur og karla í að velja sér nám og störf án tillits til kyns. Kynjahlutfallið hefur jafnast í ýmsum námsgreinum m.a. í lögfræði en margt borgaralegt starfsfólk lögreglunnar hefur þann bakgrunn. Karlar voru lengi í meirihluta í því námi en nú eru það konur.³⁰ Lágt hlutfall kvenna í lögreglunámi hefur lengi verið vandamál. Flutningur námsins á háskólastig haustið 2016 virðist hafa rutt síðustu hindrunum úr vegi kvenna því þær hafa verið meirihluti nemenda í lögreglufræðum og kynjahlutfallið nokkuð jafnt í starfsnámi lögreglumanna síðan þá.³¹ Hvort svo verður til framtíðar á eftir að koma í ljós. Kynbundið náms- og stafsval og skemmri starfsaldur kvenna en karla í hópi lögreglumanna skýrir ekki eitt og sér stöðu kvenna innan stofnunarinnar. Meðal annarra skýringa er ótímabært brottthvarf

29 Hagstofa Íslands, Jafnréttisstofa og velferðarráðuneytið, 2016

30 Háskóli Íslands, án dags.

31 Mennta- og starfsþróunarsetur lögreglunnar, 2017a; Mennta- og starfsþróunarsetur lögreglunnar, 2017b

lögreglukvenna. Niðurstöður íslenskra rannsókna eru samhljóða um að skýringa á því sé að stærstum hluta að leita í vinnumenningu sem þykir mjög karllæg og líkleg til að fæla konur frá.³²

4.3 RÁÐNINGAR

Laus störf skulu standa opin öllum þeim sem uppfylla hæfnisskilyrði, óháð kyni, kynbneigð, samfélagsstöðu, uppruna eða lítarhætti....

(Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar, 8. gr.)

LRH notar bæði auglýsingar og framgang í starfi sem ráðningaraðferðir. Hjá embættinu eru til formlegir skráðir ráðningarferlar vegna auglýstra lausra starfa bæði lögreglumanna og borgaralegra. Ferlarnir eru aðgengilegir á innri vef stofnunarinnar og voru rýndir út frá jafnréttis- og kynjasjónarmiðum á námskeiði sem haldið var fyrir starfsfólk mannauðsdeildar vorið 2016. Fyrir hverja ráðningu er gerð ráðningaráætlun þar sem fjallað er um markmið hennar og hvernig standa skuli að skipan valnefndar, skilgreiningu starfa og hæfni, öflun umsækjenda, móttöku umsókna, hæfnismati og ákvarðanatöku.³³ Henni fylgir gátlisti þar sem m.a. er kveðið á um söfnun, greiningu og nýtingu kyngreindra gagna í gegnum ferlið og valnefndarfólk reglulega minnt á að setja upp kynjagleraugu við vinnuna.³⁴ Kynjagleraugu eru hugtak sem notað er um fólk sem hefur komið auga á að kynin búa við ólíkar aðstæður og er meðvitað um að kyn getur haft áhrif t.d. við mat á hæfni.³⁵ Einungis starfsfólk mannauðsdeildar hefur fengið fræðslu um jafnréttismál og kynjagryfjur í ráðningarferlum. *Eiga allir sem sitja í valnefndum kynjagleraugu til að setja upp?*

Að ráðningarferli lögreglumanna kemur einnig hæfnisnefnd lögreglunnar sem veitir lögreglustjóra ráðgefandi umsögn um fyrirhugaða skipun í embætti lögreglumanna. Nefndin hefur þrjár vikur til að skila umsögn sinni.³⁶

Á árunum 2016-2017 var í tvígang óskað eftir umsögn umboðsmanns Alþingis vegna ráðninga í embætti lögreglumanna og einu sinni eftir úrskurði Kærunefndar jafnréttismála. Umboðsmaður fékk ekki annað séð en að í báðum tilvikum hafi ákvörðun um setningu byggt á heildstæðu mati á grundvelli málefnalegra sjónarmiða³⁷ og kærunefndin komst að þeirri niðurstöðu að jafnréttislög hefðu ekki verið brotin³⁸.

Þrátt fyrir formlegan, gegnsæjan, faglegan og kynjasambættan ráðningarferil þá benda gögnin til þess að starfsfólk LRH beri takmarkað traust til hans. Fyrri rannsóknir innan lögreglunnar hafa dregið það fram að orðræðan í kringum ráðningar einkennist af sögum um fráteknar stöður, klæðskerasniðnar auglýsingar og framgang í starfi á grundvelli starfsaldurs, vinskapar eða kyns en ekki endilega hæfni. Það sama á við innan LRH. Dæmi um þætti sem þar ýta undir vantraustið er lengra ráðningarferli en lagt er upp með, hæfniskröfur sem breytast í ferlinu, kröfur um sértæka reynslu án augljósrar ástæðu, kynbundnar hugmyndir stjórnenda

32 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014; Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir, 2016; Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

33 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild, 2016a

34 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild, e.d.

35 Jafnréttisstofa, e.d.

36 Lögregluglög nr. 90/1996 með áorðnum breytingum, II. kafli, 5. gr., f-liður.

37 Umboðsmaður Alþingis, 2016; Umboðsmaður Alþingis, 2017

38 Kærunefnd jafnréttismála, 2016

um eftirsóknarverða einstaklinga í starfið, misjafnt aðgengi að mikilvægum upplýsingum í tengslum við ráðningar og ólík viðhorf til eftirsóknaverðrar hæfni og mati á henni. Flest dæmin tengjast fyrstu stigum ráðningaferlisins þ.e. skilgreiningum sem leggja grunninn að auglýsingu og vali á umsækjendum. Rýning á ferlum sýnir að valnefndir koma ekki að ákvarðanatöku fyrr en að því stigi loknu. Ástæða gæti verið til að endurskoða það fyrirkomulag bæði til að nýta þá þekkingu á markhópnum sem þar gæti verið til staðar og til að ná sameiginlegri sýn á þarfir, eftirsóknarverða hæfni og vægi matsþátta. Það gæti tafið ferlið í heild sinni en aukið traustið ef tafirnar verða áður en opnað er fyrir umsóknir. Fyrirfram er ljóst að aðkoma hæfnisnefndar lengir ráðningarferli lögreglumanna um allt að þrjár vikur en mikið álag á mannauðsdeildinni hefur einnig tafið ferlið umfram það sem lagt hefur verið upp með.

Hjá lögreglumönnum kom einnig fram óánægja með endurteknar framlengingar setninga og skipun í embætti að loknum setningartíma. Því fylgir mikil óvissa fyrir starfsfólk að vita ekki með góðum fyrirvara hvort áfram verður óskað eftir starfskröftum þess eða ekki. Einnig var bent á að lögreglumenn mega ekki sinna löggæslustörfum án þess að vera annað hvort settir eða skipaðir í embætti. Þegar gloppur verða í ferlinu skapast því einnig óvissa um réttindi og skyldur. Auk þess má benda á að staða starfsmanns er veikari en ella á meðan tímabundið ráðningarsamband er í gildi t.d. gagnvart yfirmanni sem sýnir óæskilega hegðun, svo dæmi sé tekið. Sparnarkrafa sem var á embættinu skýrir að hluta til endurtekar framlengingar. Sú krafa er ekki lengur til staðar og sá vandi ætti því að vera úr sögunni. Umbætur hafa verið gerðar til að bæta verklag við skipun að setningu lokinni. Æskilegt væri að kveða skýrt á um ábyrgð á framkvæmdinni í ráðningarferlinu. *Væri heppilegt að færa ábyrgð á því að setja þetta síðasta stig ráðningarferlisins tímanlega af stað nær yfirmönnum starfsfólksins?*

4.3.1 AUGLÝST STÖRF

Tafla 3 sýnir fjölda þeirra embætta sem auglýst voru laus til umsóknar hjá LRH árið 2016, fjölda umsókna um þær og niðurstöðu. Eins og þar kemur fram voru þetta 40 embætti lögreglumanna í þremur starfsstigum. Öll nema sex voru embætti almennra lögreglumanna. Þegar á heildina er litið voru karlar ríflega helmingur umsækjenda og árangurshlutfall þeirra 23% hærra en kvenna. Árangurshlutfall kvenna var alltaf lægra en karla og munurinn meiri eftir því sem ofar dró í valdaröðinni. Athygli vekur hversu fáir sækja um hvert embætti í öllum starfsstigum og að hlutfall kvenna í hópi umsækjenda er alltaf hærra en í næsta starfsstigi fyrir neðan (sjá töflu 1). Það er til dæmis 47% í hópi umsækjenda um embætti rannsóknarlögreglumanna en 22% í hópi lögreglumanna sem er víðast skilgreindi markhópurinn. Sérstaka athygli vekur að árangurshlutfall kvenna vegna umsókna um störf almennra lögreglumanna er 13% lægra en karla því gera má ráð fyrir að flestir umsækjendur séu nýútskrifaðir úr lögreglunámi. Í þeim gögnum sem bærust kemur einnig fram að eitthvað er um að umsækjendur dragi umsóknir sínar til baka. Gögnin voru ekki nægilega ýtarleg til að greina hvort það á við í öllum starfsstigum og hversu algengt það er.

Tafla 3. Fjöldi og hlutfall umsækjenda um laus embætti lögreglumanna hjá LRH og skipanir í þau árið 2016 eftir kyni og starfsstigi

	UMSÓKNIR					RÁÐNINGAR					ÁRANGURS- HLUTFALL	
	KVK	KK	Alls	%KVK	%KK	KVK	KK	Alls	%KVK	%KK	KVK	KK
Lögreglumaður	17	21	38	45%	55%	14	20	34	41%	59%	82%	95%
Rannsóknalögreglumaður	8	9	17	47%	53%	1	4	5	20%	80%	13%	44%
Lögreglufulltrúi	1	1	2	50%	50%	0	1	1	0%	100%	0%	100%
Samtals	26	31	57	46%	54%	15	25	40	38%	63%	58%	81%

Í markhópi vegna auglýstra embætta lögreglumanna árið 2016 voru allir sem lokið höfðu prófi frá Lögregluskóla ríkisins. Vegna sparnaðarkröfu auglýsti LRH engin störf almennra lögreglumanna laus til umsóknar með skipun í huga árið 2015. Það má því gera ráð fyrir að flestir umsækjenda um þau störf hafi útskrifast árin 2015 og 2016. Á þeim árum voru 32 lögreglumenn brautskráðir frá Lögregluskóla ríkisins, 69% þeirra karlar og 31% konur.^{39 40} Það gæti að stórum hluta skýrt fjölda umsókna en ekki kynjahlutfallið í umsækjendahópnum og gögn skorti til að greina orsakir. Gögnin benda þó til þess að sókn kvenna í störf almennra lögreglumanna sé ekki minni en karla. Eins og fram hefur komið er engin augljós skýring á kynjamuni í árangri í þessu starfsstigi. Það er því full ástæða til að kanna hvort umsækjendum hafi verið mismunað á grundvelli kyns í matsferlinu. Hverjar sem skýringarnar eru þá er alla vega ljóst að árið 2016 tókst LRH ekki að nýta til fulls tækifæri til ráðninga með auglýsingum til að jafna kynjahlutfallið í hópi almennra lögreglumanna því vandamálið var ekki fáar umsóknir frá konum.

Að meðaltali sóttu 3-4 um hvert laust embætti rannsóknalögreglumanna. Víðasta skilgreining á markhópi rannsóknalögreglumanna eru almennir lögreglumenn með tveggja ára starfsreynslu.⁴¹ Gera má ráð fyrir að kynjahlutfallið í þeim hópi sé svipað og hópi lögreglumanna eða um ¾ karlar og ¼ konur. Miðað við það er sókn kvenna í störf rannsóknalögreglumanna meiri en karla. Það er því ekki heldur vandamálið í þessu starfsstigi að konur sækji ekki um en þær virðast mæta hindrun í hæfnismati. Til að aðgerðir verði markvissar er mikilvægt að staðfesta með gögnum hvert vandamálið er. Til þess þarf að greina það þarf ýtarlegri gögn úr ráðningarferlum en aðgengileg voru í rannsókninni. *Skora karlar berra en konur í mati buglægum þáttum eða við mat á reynslu og menntun? Skortir konur frekar en karla hæfni á einhverjum sviðum? Hafa tækifæri kynjanna til starfsþróunar verið jöfn? Hefur kyn haft áhrif í ráðningarferlinu?*

Það er varla umdeilanlegt að umsóknir um embætti lögreglufulltrúa voru mjög fáar. Eitthvað hindrar greinilega bæði konur og karla í að sækja um. Það gæti einnig átt við um embætti í öðrum starfsstigum. Við gagnaöflun innan LRH komu fram vísbendingar um hindranir sem fælt geta hæft fólk frá því að sækja um og ýtt undir að umsækjendur dragi umsóknir sínar til baka. Í fyrsta lagi er það orðræðan um frátekna stöður sem virðist

39 Lögreglan, 2015

40 Dómsmálaráðuneytið, 2016

41 Reglugerð um starfsstig innan lögreglunnar nr. 1051/2006, 14. gr.

lífsseig þrátt fyrir yfirlýsingar yfirstjórnenda um að svo sé ekki í dag. Hugmyndinni virðist meðal annars vera viðhaldið með þeirri venju að óska eftir því að listar yfir umsækjendur séu birtir. Það virðist vera regla frekar en undantekning og á við um allar auglýstar stöður og embætti. Umræðan sem fylgir í kjölfarið er ekki alltaf á viðeigandi nótum heldur einkennast af kynferðislegum undirtóni, sleggjudómum, kjaftasögum og kenningasmíð um það hver fái eða ætti að fá hvaða stöðu á grundvelli hefða eða tengsla frekar en hæfni. Vert er að benda á að dæmi eru einnig um að umræða sambærileg þessari heyrir þegar von er á fólki í starfsnámi. Þeirri skýringu var einnig varpað fram að ímynd lögreglufulltrúastarfsins væri svo neikvæð að hún fældi jafnt konur sem karla frá því að sækja um. Mikið vinnuálag og takmarkaður fjárhagslegur ávinningur voru nefnd sem dæmi. Við gagnaöflun innan LRH komu einnig fram dæmi um að vanmat lögreglukvenna á eigin hæfni hafi hindrað þær í að sækja um starf í efra starfsstigi þrátt fyrir að þær byggju yfir nægjanlegri reynslu.

Samkvæmt upplýsingum frá mannauðsdeild voru engar framtíðarstöður borgaralegs starfsfólks auglýstar lausar til umsóknar árið 2016 utan tvær sumarafleysingastöður. Kona og karl voru ráðin. Gögn rannsóknarinnar sýna þó að það urðu breytingar á kynjahlutfallinu í hópum fangavarda og ritara, þjónustufulltrúa og launafulltrúa starfsmannahópnum milli árána 2016 og 2017 sem ekki verða þá skýrðar með ráðningum. Í þessum hópum er framgangur í starfi ólíkleg skýring. Líklegra er að þeirra sé að leita annað hvort í tilfærslum t.d. lögreglumanna í borgaraleg störf eða þá að galli hefur verið í gögnunum. Óskað var skýringa en engar bárust. Það vekur grun um að síðari skýringin eigi við og að verklagi um gagnasöfnun vegna ráðninga borgaralegs starfsfólks sé ekki fylgt jafn vel eftir og hjá lögreglumönnum. Það þarfnast þó staðfestingar. Greining á aðgengilegum gögnum um ráðningar hjá LRH á árunum 2011-2015 sýndi að margar umsóknir bárust um hvert borgaralegt starf. Bæði konur og karlar sóttu um allar auglýstar stöður en kynjahlutfallið misjafnt eftir tegundum starfa. Árangur kynjanna var misjafn en alltaf betri hjá því kyni sem fyrir var í meirihluta innan starfsheitaflökks.⁴² *Getur hugsast að staðalímyndir og menningabundnar hugmyndir um ólíkt eðli og hæfni kynjanna hafi áhrif í hæfnismati?*

4.3.2 FRAMGANGUR Í STARFI

Framgangur í starfi sem ráðningaraðferð er notuð innan lögreglunnar og á sér bæði lagalega stöð og langa hefð. Samkvæmt 14. gr. í Reglugerð um starfsstig lögreglumanna nr. 1051/2006 er heimilt að veita lögreglumönnum framgang upp í herra starfsstig án auglýsingar. Þar segir að við ákvörðun skuli hafa „hliðsjón af hæfni lögreglumanns, starfsaldri, þekkingu, menntun, starfsreynslu og kyni.“ Hjá borgaralegum starfsmönnum er reglan að auglýsa laus störf. Af stofnanasamningi LRH og SFR má þó ráða að starfsfólk hafimöguleika á framgangi a.m.k. innan einhverra starfsheita eins og hjá aðstoðarmönnum, þjónustufulltrúum og sérfræðingum.⁴³ Leiðbeinandi verklagsreglur um mat á hæfni og veitingu framgangs í starfi eru ekki til, hvorki hjá LRH né RLS. Innan LRH hefur verið reynt að draga úr notkun á þessari ráðningaraðferð hjá lögreglumönnum. Ástæðan er m.a. sú að kaupin gerast oft svo hratt á Eyrinni að það gleymist að huga að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum við leit að hæfum og áhugasömum kandidötum.

42 Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

43 Lögreglustjórnin á höfuðborgarsvæðinu og SFR, 2017

Upplýsingum úr ráðningarferli vegna framgangs í starfi hjá lögreglumönnum hefur ekki verið safnað með skipulögðum hætti hjá LRH og var ekki safnað fyrir rannsóknina. Við greiningu gagna á kynjahlutfallinu í starfsmannahópi LRH komu fram vísbendingar um að lögreglukonur hafi fengið framgang í starfi og mæti þar síður hindrunum í hæfnismati en þegar embætti eru auglýst laus til umsóknar. Þar með er ekki sagt að tækifærum karla hafa fækkað sem því nemur. Þegar karl kemur í karls stað kemur það ekki fram við kyngreiningu gagna. Það kallar á þá spurningu hvort það sé ekki misráðið að draga úr notkun framgangs í starfi sem ráðningaraðferðar og líklegra til árangurs að skoða hvernig hægt er að tryggja að hugað sé að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum í ferlinu og auka gæði ákvarðanatöku.

Við gagnaöflun kom það viðhorf fram innan LRH að konur hafi tilhneigingu til að vanmeta hæfni sína og karlar til að ofmeta sína. Reynslan þykir sýna að það geti haft áhrif bæði á starfsferilsþróun þeirra og frammistöðu í viðtölum vegna starfa. Þær þykja ekki jafnöruggar með sig og karlar og byrja ekki að afla sér nýrrar þekkingar og reynslu fyrir en þær hafa náð góðum tókum á starfi sínu en karlarnir virðast byrja fyrir. Í gegnum tíðina hefur venjan verið að fókusa á konurnar og hvernig hægt sé að hjálpa þeim að auka sjálfstraust sitt og hæfni á einhverjum sviðum. Við kynjasambættingu er fókusinn á kerfunum – verklagsreglum, síðum, viðhorfum, menningunni - og spurt hvort breyta þurfi einhverju þar. Að fræða valnefndir og aðra sem koma að leit að hæfum konum um þessa kynjagryfju er eitt tækifæri til umbóta. Áhugaverðar niðurstöður nýrrar rannsóknar benda til þess að jafningjamat hafi ólík áhrif eftir kyni. Konur virðast fljótari en karlar að aðlaga sjálfsmat sitt að viðhorfi jafningja á frammistöðu þeirra sem leiðtogaefnis.⁴⁴ Það vakti athygli Finnborgar⁴⁵ í rannsókn hennar hjá lögreglumönnum að helmingur kvenna sem fengið höfðu endurteknar ábendingar um glappaskot sín eða mistök frá karlkyns yfirmanni sínum á móti fjórðungi karla. Það viðhorf kom fram við gagnaöflun innan LRH að það megi „einhvern veginn baktala konurnar meira [en karla]. Við vorum alltaf of mikið svona eða of lítið hinsegin ...“ *Er hugsanlegt að hæfni kvenna sé töluð niður í hópi jafningja og jafnvel stjórnenda?* Góðu tíðindin eru að aðlögunin hjá konum virkar í báðar áttir. Ef einhver metur hæfni þeirra meiri en þær sjálfar þá er líklegt að þær aðlagi sjálfsmat sitt að því. Áhersla á það gæti verið ein leið umbóta.

Við gagnasöfnun komu fram vísbendingar um að borgaralegt starfsfólk fái framgang innan einhverra starfsheita, jafnvel á grundvelli starfsaldurs. Slík gögn ættu að vera til í gagnagrunnum LRH en þeim hefur ekki verið safnað með skipulögðum hætti og rýnd.

4.4 STJÓRNUN OG STEFNUMÓTUN

Innan lögreglunnar skal gætt að kynjasambættingu við alla stefnumótun, áætlanagerð og ákvörðunartöku. Mikilvægt er að konur og karlar hafi sömu tækifæri til þátttöku í stjórnun og stefnumótun innan lögreglunnar. Við skipan í nefndir og starfsbópa ræður fagþekking mestu en þess utan skal gæta fyllsta jafnréttis á milli kvenna og karla og leitast við að hafa jafnt blutfall þar á milli.

(Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar, 10. gr.)

44 Mayo, 2016

45 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013

Völd geta verið formleg, óformleg og áhrifavald og eru skilgreind sem gæði sem dreift til starfsfólks með öðrum hætti en í gegnum ráðningar. Þátttaka í nefndum, ráðum og starfshópum sem koma að ákvarðanatöku og stefnumótun á vegum LRH eru dæmi um slíkt. Í Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar er minnt á ákvæði 15. gr. Jafnréttislaganna í þessu samhengi. Þar er kveðið á um 40/60 kynjahlutfall í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera, verklag við tilnefningar og krafa gerð um skýringar þegar hlutlægar ástæður koma í veg fyrir að hægt sé að uppfylla ákvæðið. Þessi tækifæri hafa ekki verið kortlögð með heildstæðum hætti innan LRH frekar en annars staðar innan lögreglunnar og skýrari verklagsreglur ekki verið mótaðar. Einu aðgengilegu gögnin voru um yfirstjórn LRH.

Í lok janúar 2017 skipuðu 11 manns yfirstjórn LRH, sjö karlar (64%) og fjórar konur (36%). Í henni eiga sæti, auk lögreglustjóra, aðallögfræðingur, tveir aðstoðarlögreglustjórar, þrjár yfirlögregluþjónar, fjármálastjóri, starfsmannastjóri, deildarstjóri stoðþjónustu og greiningar og formaður Lögreglufélags Reykjavíkur. Hlutfall þess kyns sem er í minnihluta er nálægt þessu markmiði og hefur hækkað síðan núverandi lögreglustjóri tók við embætti. Jákvæð þróun skýrist bæði af breytingum sem lögreglustjóri hefur gert á samsetningu hópsins en einnig af þeirri staðreynd að bæði hún og þáverandi aðallögfræðingur embættisins eru konur. Í september 2017 sneri lögfræðingurinn aftur til fyrri starfa hjá öðru lögregluembætti og var karl skipaður í stöðuna. Þróun kynjahlutfallsins innan yfirstjórnar hefur því hvorki verið samfelld né alltaf jákvæð. Ólíklegt er að svo verði fyrr en kynjahlutfallið í stjórnendahópnum hefur jafnast.

4.5 LAUN OG ÖNNUR FJÁRHAGSLEG HLUNNINDI

Við ákvörðun launa og hverskonar hlunnindagreiðslna skal þess gatt að kynjum sé ekki mismunad. Konur og karlar skulu fá greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.

(Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar, 9. gr.)

Laun og önnur fjárhagsleg hlunnindi eru gæði í formi launa, styrkja og annarra greiðslna til starfsfólks. Engin heildstæð úttekt hefur verið gerð á því hvaða fjárhagslegu gæði eru til úthlutunar innan LRH og hvernig þau skiptast á milli kynjanna. Einhverjar upplýsingar voru þó aðgengilegar.

Kynbundinn launamunur og launamunur kynjanna hefur ekki verið kannaður innan LRH. Það er því ekki ljóst hvort á annað hvort kynið hallar. Innleiðing jafnlaunastaðalsins ÍST 85 hefur verið á dagskrá hjá embættinu síðan 2015 en verkefnið ekki komist í framkvæmd. Takmarkaðar bjargir skýra það að hluta til en viðhorf gætu einnig hafa verið hindrun. Þrátt fyrir að allar rannsóknir bendi eindregið til þess að óútskýrður kynbundinn launamunur sé til staðar innan lang flestra stofnanna og fyrirtækja á Íslandi, þá hefur starfsfólk LRH tröllatru á sinni stofnun og ríkjandi viðhorf að kynjunum sé ekki mismunad í launum. Það er því ólíklegt að verkefnið hafi notið forgangs við úthlutun takmarkaðra bjarga. Undirbúningur að innleiðingu staðalsins er nú hafinn og byrjað að gera mánaðarlegar kynjaðar launagreiningar til að fá tilfinningu fyrir stöðunni. Kynjamunur hefur komið fram en talið að hann eigi sér málefnalegar skýringar. Það þarfnast þó staðfestingar. Við gagnaöflun komu fram vísbendingar um að við innleiðingu Jafnlaunastaðalsins væri ástæða

til að kanna hvort kynjaðar víddir leynist í virðismati starfa, einkum hefðbundinna kvennastarfa. Ritara og þjónustustörfum getur til dæmis fylgt mikið andlegt álag. *Er hugsanlegt að álag í hefðbundnum kvennastörfum hafi ekki verið metið með sanngjörnum hætti?*

Jöfn tækifæri til yfirvinnu komu til umræðu við gagnaöflun innan LRH. Fram kom að álag hefur lengi verið mikið og frekar að það vanti fólk en að slást þurfi um aukavinnu. Á lögreglustöðinni í Kópavogi er mjög skipulega haldið utan um yfirvinnu lögreglumanna og ákvarðanir teknar og rökstuddar á grundvelli dreifingar þessara gæða. Kerfið þykir mjög gegnsætt og sanngjarnt. Upplýsingar skortir um það hvor sami háttur er hafður á innan annarra eininga en ef svo er ekki gæti þetta kerfi verið góð fyrirmynd.

Sálrænn stuðningur stendur öllu starfsfólki LRH til boða því að kostnaðarlausu. Samkvæmt upplýsingum frá mannauðsdeildinni hefur sókn í þessi gæði aukist til muna á síðustu árum en engin töluleg gögn bárust. Í rannsókn Rannveigar Ágústu kemur fram að það samræmist illa karlmenskughugmyndum innan lögreglunnar að karlar sýni tilfinningar. Það er talið hindra þá í að nýta formleg úrræði eins og þetta til tilfinningaúrvinnslu. Við gagnaöflun vaknaði einnig grunur um að skilning gæti skorti á því innan LRH að aðrir hópar starfsmanna lögreglunnar lendi ekki síður en lögreglumenn í andlega erfiðum og streituvaldandi verkefnum í störfum sínum. Ef rétt reynist gæti það hindrað aðgengi þeirra að þessum gæðum. Greining gagna á sókn og dreifingu þessara gæða út frá bæði tegundum starfa og kyni eru nauðsynleg forsenda þess að hægt sé að greina hvort óæskileg kynjamynstur birtist og skilgreina þá vandann.

Líkamsræktarstyrkir standa öllu starfsfólki LRH til boða. Sótt er um hann á þar til gerðu eyðublaði sem aðgengilegt er á innri vef embættisins.⁴⁶ Kyngreind gögn um sókn og úthlutun þessara gæða ættu því að vera auðveldlega aðgengilegar en bárust ekki. Það bendir til þess að ekki hafi verið skipulega haldið utan um þessi gögn og þau reglubundið rýnd út frá jafnréttis- og kynjasjónarmiðum. Við gagnaöflun hjá LRH kom fram að almennir lögreglumenn hafi meira svigrúm en aðrir hópar til þess að fara í líkamsrækt á vinnutíma án þess að vinnuframlag komi á móti. Það munu ekki vera samningsbundin gæði heldur byggja á bókun með kjarasamningi og hefð.⁴⁷ Upplýsingar vantar um verklagsreglur, sókn í þessi gæði og skiptingu þeirra milli kynjanna.

Fjárhagsleg gæði gætu verið mun fleiri og fjölbreyttari t.d. sérstakar greiðslur, óunninn yfirvinna, akstursstyrkir, niðurgreiddur síma- og fjarskiptakostnaður. Þau hafa ekki verið kortlögð.

4.6 SAMRÆMING VINNU OG EINKALÍFS

Leitast skal við að skapa starfsmönnum aðstæður til að samræma starfsskyldur sínar og einkalíf og skulu bæði kyn njóta sömu möguleika til þess.

(Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar, 11. gr.)

46 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild, 2015b

47 Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Landsamband lögreglumanna, 2008

Stefna LRH um samræmingu vinnu og einkalífs er skýr og áhersla lögð á að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma starfsskyldur og einkalíf. Embættið býður upp á ýmis úrræði sem eiga að auðvelda starfsfólki að samræma vinnu og einkalíf. Þeirra á meðal eru valkvætt vaktkerfi vaktavinnufólks⁴⁸, sveigjanlegur vinnutími hjá dagvinnufólki, hlutastörf, fjarvinna og sveigjanleiki til líkamsræktar.⁴⁹ Auk þess er nýbökudum foreldrum boðið upp á hlutastaf í allt að ár eftir að önnur úrræði, eins og fæðingarorlof, hafa verið fullnýtt og sveigjanleiki og valkvæða vaktkerfið duga ekki til að leysa vandamálið.⁵⁰ Benda má á að í þeim reglum er réttur foreldra sem báðir vinna hjá LRH minni en annarra því þeirra réttur takmarkast við eitt ár samanlagt. Hugsanlegt er að það yrði skilgreint sem mismunur og þarfnast skoðunar. Verklagsreglur og eyðublöð vegna umsókna um þessi gæði eru til og aðgengileg á innri vef embættisins. Engin gögn bárust um sókn í úrræðin og dreifingu gæðanna. Það bendir til þess að ekki sé haldið utan um þessi gögn með skipulögðum hætti og þau reglulega rýnd út frá jafnréttis- og kynjasjónarmiðum.

Viðhorf til samræmingu vinnu og einkalífs hafa verið könnuð í rannsóknum innan lögreglunnar allrar bæði með viðtölum og spurningakönnunum. Niðurstöður þessara rannsókna sýna að flestu starfsfólki lögreglunnar finnst ganga vel eða frekar vel að samræma vinnu og einkalíf.⁵¹ Enginn kynjamunur kom fram í viðhorfum borgaralegra starfsmanna en heldur virðist halla á lögreglukarla.⁵² Í þeirra hópi fannst fimmtungi karla en þriðjungi kvenna það ganga vel að samræma vinnu og einkalíf.⁵³ Það hallar því frekar á karla en konur í hópi lögreglumanna.

Vinnufyrirkomulag og tímasetningar vakta hjá almennum lögreglumönnum og varðstjórum LRH er nokkuð frábrugðnar því sem tíðkast innan annarra lögregluembættar. Tímasetningar vakta eru 07-15, 15-23 og 23-07, vinnuskyldan samsvarar 40 tíma vinnuviku og gert ráð fyrir að allir gangi jafnt dag-, kvöld- og næturvaktir. Í stað þess að ganga fastar vaktir hefur starfsfólk LRH frelsi til að velja hvenær það tekur vaktir í samræmi við þarfir sínar og óskir. Við gagnaöflun hjá LRH kom fram að skoðanir eru skiptar á kostum og göllum valkvæða vaktkerfisins. Um það ríkir þó samkomulag að það auðveldi öllum, bæði konum og körlum, að samræma vinnu og einkalíf. Á það var auk þess bent að frelsið væri stundum forsenda þess að til dæmis einstæðir foreldrar sem deila jöfnu forræði yfir börnum gætu unnið vaktavinnu. Einnig kom fram að algengar hindranir væru ófyrirséð yfirvinna, takmarkað svigrúm vegna álags og lág laun sem margir þyrftu að bæta upp með aukavinnu til að sjá sér og sínum farborða.

Vísbendingar komu fram um að skerpa þurfi á reglur um aukinn sveigjanleika í starfi þegar möguleikar valfrjálsa vaktakerfisins duga ekki til og hlutastarf ekki kostur til dæmis af fjárhagsástæðum. Almenna reglan virðist vera sú að reynt er að hliðra til eins og hægt er en viðhorfið virðist jákvæðara þegar yfirmenn hafa skilning á eða persónulega reynslu af þörfinni fyrir slíkan sveigjanleika. Dæmi eru um að sveigjanleiki hafi ekki verið veittur með þeim rökstuðningi að það sé mismunur að veita til dæmis foreldrum með ung börn meiri sveigjanleika en öðrum. Það bendir það til þess að fræðslu sé þörf því samþætting jafnréttis- og kynjasjónarmiða felst einmitt í að taka tillit til ólíkra þarfa kynjanna eða einstakra hópa.

48 Almennir lögreglumenn og varðstjórar

49 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu, 2015

50 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu, Mannauðsdeild, 2016b

51 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

52 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013

53 Gyða Margrét Pétursdóttir og Kristín Hjálmarsdóttir, 2017

Meðal skýringa á meiri óánægju karlanna, sem íslenskar rannsóknir á vinnumenningu lögreglumanna hafa dregið fram, er að karlar finni í auknu mæli fyrir því að gerðar séu meiri kröfur til þátttöku þeirra innan heimilisins⁵⁴ og að þeir verði oftast en konur fyrir óbeinum þrýstingi til að taka að sér aukavinnu og hliðra til í fjölskyldulífinu þannig að það henti vinnunni⁵⁵. Þó það komi ekki fram í viðhorfum til sveigjanleika í vinnu þá gæti staðan verið svipuð hjá körlum í borgaralegum störfum. Í þeirra hópi hafa 21% karla á móti 10% kvenna upplifa það fremur oft, mjög oft eða alltaf að kröfur sem gerðar eru til þeirra í vinnunni hafi neikvæð áhrif á fjölskylduna og heimilislíf.⁵⁶ Við gagnaöflun hjá LRH komu fram nokkur dæmi um beina og óbeina pressu af þessum toga, öll frá körlum. Önnur hugsanleg skýring er að karlar í vaktavinnu taki, að eigin frumkvæði, hlutfallslega oftast en starfssystur þeirra næturvaktir og þá til að hífa upp launin sem þykja lág eins og fram hefur komið. Vísbendingar eru um að svo sé innan LRH. Það þarfnast þó staðfestingar sem launagreiningar ættu að draga fram. Einnig eru dæmi um að takmörkuð tækifæri til að ráða til afleysinga hafi haft áhrif. Það á ekki síst við hjá starfsfólki þar sem verkefni safnast upp á meðan þau eru fjarverandi til dæmis í fríi. Ef þetta er einkenni á vinnumenningu embættisins, álag meira og minna um afleysingar í forföllum þar en annars staðar þá er líkleggra að skýringa sé að leita í þeim þáttum og vinnumenningunni en ekki skorti á aðgengilegum úrræðum til sveigjanleika og samræmingar vinnu og einkalífs. Aðgerðir þurfa að taka mið af því.

4.7 STARFSÞRÓUNARVERKEFNI

Tryggt skal að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem baldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings í öðrum störfum. Leitast skal við að jafna kynjahlutfall þeirra sem sækja endurmenntun, starfsþjálfun og námskeið.

(Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar, 8. gr.)

Þróunarverkefni eru gæði sem geta aukið tækifæri starfsfólks til að þroska og nýta hæfileika sína. Verkefnin geta aukið hæfni á einhverju sviði, bætt frammistöðu, styrkt stöðu og skapað sterkari tengslanet. Meðal gæða af þessu tagi eru tækifæri til afla sér stjórnunarreynslu, þjálfun á nýjum starfsvettvangi, námskeið og önnur starfsþróunarverkefni. Verkefni í boði innan LRH eru afleysingar, tilfærslur í starfi og starfskynningar á grundvelli starfsþróunar og námskeið, bæði skyldubundin og valkvæð. Fleiri verkefni eru á teikniborðinu. Ætlunin er að fjármagna þau eftir öðrum leiðum en af fjárlögum embættisins svo sem með því að sækja um styrki í ýmsa sjóði. Það hefur ekki enn gengið eftir og þau því ekki komist í framkvæmd og ekki gefið að svo verði. *Er tregða til að forgangsraða fjármagni til jafnréttisverkefna innan LRH?*

Samkvæmt upplýsingum frá mannauðsdeild LRH er, og hefur lengi verið, talsvert er um afleysingar innan embættisins. Tækifærum til að leysa af í nýju starfi, efra starfsstigi eða ábyrgðarmeira fylgir starfsreynsla sem mjög líklegt er að verði metin til hæfni þegar sambærilegar stöður losna í framtíðinni. Þær þykja því mjög eftirsóknarverð starfsþróunartækifæri. Þar sem ráðningarferlið er mjög langt eru afleysingastöður yfirleitt ekki auglýstar lausar til umsóknar opinberlega nema vegna sumarafleysinga og þegar ljóst er að það verði til

54 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013

55 Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir, 2016

56 Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

sex mánaða eða lengur. Stundum verður þörfin ekki heldur ljós nema með mjög stuttum fyrirvara t.d. vegna valfrjálsa vaktkerfisins, veikinda, slysa eða annarra ófyrirséðra atburða. Þá er einhver tilnefndur og stundum gleymist að huga að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum í því ferli og ekki alltaf tekist að grípa tímanlega inn í. Afleysingalistar varðstjóra eru einu staðfestu gögnin um skipulagða aðgerð til að koma í veg fyrir það. Það eru listar yfir almenna lögreglumenn á hverri lögreglustöð LRH sem valdir hafa verið til að leysa varðstjóra lögreglustöðva af til skemmri tíma, allt frá einni vakt. Krafa hefur verið um að kynjahlutfallið sé sem jafnast í þessum hópi. Það má skilgreina sem sértæka aðgerð til að jafna stöðu kvenna og karla í þessum hópi þar sem verulega hefur hallað á konur. Mannauðsdeild LRH átti aðgengileg gögn fyrir tímabilið 2013-2016 frá öllum lögreglustöðvum nema þeirri stærstu. Þau sýna að árið 2016 voru 4-6 einstaklingar á listunum og kynjahlutfallið misjafnt eftir lögreglustöðvum og árum. Á einni stöð var fjöldi og hlutfall kvenna og karla á listanum jafnt öll árin.⁵⁷ Það gæti bent til þess að stjórnendur séu misviljugir til að innleiða sértækar aðgerðir og ekki ólíklegt miðað við ríkjandi viðhorf til stöðu jafnréttismála og að því er virðist andstöðu við slíkar aðgerðir.

Önnur aðgengileg gögn um afleysingar hjá LRH eru yfirlit yfir allar afleysingar hjá lögreglumönnum á árunum 2014-2016. Það eru afleysingar með og án setningar þ.e. til lengri eða skemmri tíma. Inni í þessum tölum eru meðal annars allir lögreglumenn sem leystu varðstjóra af á vakt sem geta verið mjög stuttar afleysingar og tíðar. Gögnin voru greinanleg eftir árum og kyni en ekki eftir starfsstöðvum, starfsstigum og tegundum afleysinga. Tafla 4 sýnir niðurstöðu greiningar. Hún sýnir að talsvert hefur verið um afleysingar á þessu tímabili eða 32-41 sinnum á ári. Kynjahlutfallið og breytingar á því vekja sérstaka athygli. Hlutfall kvenna í þessum hópi hefur hækkað um 12% á tímabilinu, úr 19% upp í 31% eða upp fyrir hlutfall lögreglukvenna. **Tækifæri kvenna til afleysinga innan LRH hafa greinlega aukist frá árinu 2014.**

Tafla 4. Fjöldi og hlutfall lögreglumanna LRH í afleysingum í lok janúar 2017 eftir kyn og ári⁵⁸

	Alls	Karlar	Konur	% karlar	% konur
2014	32	26	6	81%	19%
2015	41	27	14	66%	34%
2016	35	24	11	69%	31%
Samtals	108	77	31	71%	29%

Ef það er krafa um jafnt kynjahlutfall á útkallslistum varðstjóra sem skýrir að stærstum hluta þessa breytingu þá er það aðgerð gæti hentað víðar. Rannsóknir sýna að svokölluð tilnefningatenglanet (e. designation networks) eru líklegri til að hygla körlum en konum. Karlar eru 50% líklegri til að tilnefna karl umfram það sem eðlilegt mætti telja og konur 25% líklegri til að tilnefna konu. Karlar eru einnig líklegri en konur til að tilefna einhvern úr tengslaneti sínu og vegna einsleitni hópsins er líklegra að það sé karl en kona. Það eru niðurstöður sem

57 Gyða Margrét Pétursdóttir og Kristín Hjálmarsdóttir, 2017

58 Mannauðsdeild LRH, 2017

benda til þess að á vinnustöðum þar sem kynjahlutfallið er mjög ójafnt ætti að leggja áherslu aðgerðir sem draga úr mikilvægi tilnefninga og tengslaneta.⁵⁹

Fjöldatölurnar í töflu 4 segja einungis til um það hversu mörg tækifærin voru og hvert kyn þess var sem leysti af en ekkert um það hversu margir einstaklingar af hvoru kyni fengu tækifæri til að leysa af eða í hversu langan tíma. Það getur skipt máli ef t.d. gerð er krafa um samfelldan tíma við afleysingar en ekki uppsafnaðan. Þessi gögnin staðfesta því ekki að t.d. umræddir útkallslistar hafi tryggt kynjunum alveg jöfn tækifæri til afleysinga í varðstjórástöður. Vert er að hafa í huga að notagildi kyngreindra gagna eykst eftir því sem þau eru ýtarlegri.

Engin gögn voru aðgengileg um afleysingar í hópi borgaralegra starfsmanna LRH. Í sumum tilvikum mun vera kveðið á um það í starfslýsingu hver eigi að leysa hvern af en í öðrum tilvikum vísbendingar um að tengsl eða hefð ráði allt eins vali og hæfni.

Lögreglumönnum LRH stendur til boða að komast í nokkurra vikna starfskynningu á grundvelli starfsþróunar. Þannig geta lögreglumenn bæði mátað sig við nýtt starf, kynnt sig og öðlast um leið reynslu sem gæti komið til góða þegar sambærilegt embætti losnar og áhugi er til staðar. Það þykja því einnig eftirsóknarvert starfsþróunartækifæri. Einu verklagsreglurnar sem bárust voru leiðbeiningar á umsóknareyðublaði sem einnig er notað vegna umsókna um tilfærslu í starfi og umsókna um breytingu á starfshlutfalli.⁶⁰ Engin kyngreinanleg gögn bárust sem bendir til þess að þeim sé ekki safnað með skipulögðum hætti og þau kyngreind og rýnd. Við gagnaöflun hjá LRH kom fram að ekki þekktu allir þennan starfsþróunarmöguleika. Hefðin virðist vera sú að frumkvæðið kemur frá starfsfólki og eyðublaðið er einungis fyllt út ef bæði yfirmaður starfsmanns sem óskar eftir að fá slíkt tækifæri og yfirmaður móttökueiningar samþykkja. Í verklagsreglunum er þó opið fyrir þann möguleika að áhugasamir fari fram hjá sínum yfirmönnum og sendi umsókn beint til mannauðsdeildar. Sú leið virðist torfær þar sem það virðist ríkjandi viðhorf innan LRH, og á fleiri sviðum en þessu, að það sé sjálfsgöð kurteisi að fara ekki framhjá næstu yfirmönnum og ekki vel liðið að gera það. Gögnin sem nú eru aðgengileg samkvæmt þessu verklagi ná því sennilega einungis til úthlutunar gæðanna en ekki raunverulegrar sóknar í þau. Þá er til dæmis ekki hægt að reikna árangurshlutfall innan kyns og nota það sem mælikvarða á stöðuna og árangur af aðgerðum. Ferlið þykir mjög ógegnsætt og efasemdir um að tækifæri allra séu jöfn. *Er þetta heppilegt fyrirkomulag þegar um starfsþróunarverkefni er að ræða og auk þess sérstök áhersla lögð á að auka tækifæri kvenna?*

Námskeið eru bæði skyldubundin og valkvæð. Leiðbeiningar um þátttöku í þeim eru aðgengilegar og skýrar og kveðið á um skráningu þeirra í gagnabankann VinnuStund. Þar segir að leitast skuli við að senda fólk á námskeið á vinnutíma.⁶¹ Það er í samræmi við stefnu stofnunarinnar um samræmingu vinnu og einkalífs. Verklagsreglur og skipulag vegna skyldunámskeiða virðast að mestu í góðum farvegi og staða kynjanna jöfn. Í könnuninni *Starfsumbverfi lögreglumanna 2015* kemur fram að konur mátu m.a. gæði námskeiða í meðferð skotvopna minni en karla. Leitað var skýringa á þessu kynjamynstri umræðuhópum lögreglumanna hjá LRH.

59 Mayo, 2016; Mengel, 2015

60 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Starfsmannadeild, 2013

61 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild, 2015a

Svo virðist sem námskeiðin séu fremur sniðin að þörfum þeirra sem hafa mikla færni í meðferð skotvopna en þeirra sem hafa það síður. Konur í lítilli þjálfun virðast upplifa meiri óánægju en karlar með gæði námskeiðsins vegna þess að skýringa á slakri frammistöðu þeirra er leitað í kyni en ekki skort á æfingu eða áhuga eins og algengara virðist vera hjá körlum. Það virðist því vera þörf á að huga að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum við skipulagningu námskeiða og ætti að vera til hagsbóta fyrir alla, konur, karla og stofnunina.

Í reglunum LRH vegna námskeiða segir að leitast skuli við að gera áhugasömu starfsfólki kleift að sækja valkvæð námskeið og fræðslu önnur en fagnámskeið sem falla utan vinnutíma viðkomandi starfsmanns. Það á að gera t.d. með því að hliðra til vinnutíma.⁶² Við gagnaöflun komu fram vísbendingar um að yfirmenn værum misliðlegir við að hliðra til vegna þeirra valkvæðu. Það gæti verið hindrun í vegi þeirra sem síður en aðrir hafa tækifæri til að sækja námskeið og fræðslu í frítíma sínum. Skiptar skoðanir eru á því hvort það eigi sér alltaf málefnalegar skýringar eða ekki og gögn skortir til að staðfesta að tækifæri kynjanna séu jöfn. Með söfnun og greiningu gagna um sókn í og úthlutun þessarar gæða væri hægt að staðfesta hvort svo er eða ekki.

Engin gögn bárust um sókn í og aðgengi að starfsþróunarverkefninu tilfærsla í starfi á grundvelli starfsþróunar.

4.8 EINELTI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Atvinnurekanda ber skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast á vinnustað

(Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, 6. gr.)

Á undanförunum árum hefur stundum verið vísað til eineltis og kynferðislegrar áreitni sem dulins faraldurs, svo útbreytt og alvarlegt þykir vandamálið vera.⁶³ Stefna lögreglunnar og þar með LRH, varðandi einelti og kynferðislega áreitni er skýr – slík hegðun er litin alvarlegum augum og verður ekki liðin.^{64 65 66} Hjá LRH eru til leiðbeinandi verklagsreglur um viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni. Í þeim er farið yfir skilgreiningar, afleiðingar fyrir einstaklinga og vinnustaðinn, tilkynningaskyldu, viðbrögð og úrræði í boði. Meðal úrræða er fagrað lögreglunnar sem skipað er óháðum sérfræðingum. Í verklagsreglunum er einnig undirstrikað að einelti og kynferðisleg áreitni er ekki einkamál þolanda og geranda — allir starfsmenn líði fyrir eineltið sem komi niður á starfsanda og vinnustaðnum í heild og á ábyrgð allra starfsmanna að móta jákvæðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Slíkar verklagsreglur eru mikilvægar til að styðja við stefnuna, innleiða samræmdar verklagsreglur, upplýsa um úrræði, réttindi og skyldur og skilgreina ábyrgð. Reglurnar eru aðgengilegar stjórnendum og starfsfólki á innri og ytri vef embættisins og hafa verið kynntar.

Samkvæmt *Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum* nr. 1009/2015 er vinnuveitendum skylt að framkvæma áhættumat sem byggir „á öllum tiltækum upplýsingum“

62 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild, 2015a

63 Williams, 2011; Cobb, 2012

64 Ríkislögreglustjórnin, 2015a

65 Ríkislögreglustjórnin, 2015b

66 Ríkislögreglustjórnin, 2016b

og „skal tekið tillit til andlegra og félagslegra þátta í tengslum við vinnuaðstæður á vinnustaðnum...“ Meðal upplýsinga sem það á að byggja á eru gögn um kynjahlutfallið í starfsmannahópnum, aldur starfsmanna, menningarlegan bakgrunn þeirra, upplýsingar um hugsanlega örðugleikar í samskiptum, vinnuskipulag, vinnuálag, eðli starfa og fl. (gr. 4). Samkvæmt 5. gr. sömu laga á svo að gera „áætlun um forvarnir þar sem meðal annars kemur fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað.“ Samkvæmt upplýsingum frá mannauðsdeild LRH er til áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað en hún var ekki meðal þeirra gagna sem bárust vegna rannsóknarinnar. Spurst var fyrir um það hvort í henni væri sérstaklega fjallað um einelti, kynferðislega áreitni og ofbeldi og hvort til væri forvarnaráætlun vegna slíkrar hegðunar en ekkert svar barst. Það bendir til þess að svo sé ekki og verklagsreglurnar einu skilgreindu forvarnirnar.

Skýringa á einelti og kynferðislegri áreitni hefur víða verið leitað. Vinnueftirlitið hefur til dæmis skilgreint fjölmarga áhættuþætti sem rannsóknir sýna að geta ýtt undir einelti og kynferðislega áreitni. Meðal þeirra eru 1) slæm stjórnun og óhentugt vinnufyrirkomulag, 2) léleg breytingastjórnun, 3) samdráttur og uppsagnir, 4) óviðráðanlegt vinnuálag, 5) ófullnægjandi upplýsingagjöf, 6) skoðanamunur, slæm samskipti og/eða tilfinningaspenna á milli starfsmanna og/eða á milli starfsmanna og stjórnenda, 7) skortur á umburðarlyndi, 8) skortur á einörðum viðbrögðum og 9) og skortur á sjálfræði og möguleikum til að hafa áhrif á starfið og starfsumhverfið.⁶⁷ Fjölgun kvenna er talin önnur skýring. Hún er talin áskorun fyrir marga karla sem þurfa þá bæði að fara að vinna með konum og jafnvel taka við skipunum frá þeim.^{68 69} Margir karlar hafa brugðist við þeirri áskorun, meðvitað eða ómeðvitað, með því að skapa og viðhalda andrúmslofti á vinnustaðnum sem viðheldur valdastöðu þeirra og karllægum gildum og viðmiðum⁷⁰ eða menningu sem býður konur ekki sérstaklega velkomnar til starfa.

4.8.1 EINELTI

Einelti er „[s]endurtekin 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.“⁷¹

Niðurstöður rannsókna á tíðni eineltis innan lögreglunnar sýna að næstu sex mánuði áður en könnun var gerð meðal lögreglumanna árið 2013 og borgaralegra árið 2017 höfðu:

- 18% lögreglumanna upplifað sig sem þolendur eineltis og kom kynjamunur fram.
 - Konur 24% og karlar 17%.⁷²
- 14% borgaralegs starfsfólk lögreglunnar upplifað sig þolendur eineltis og var kynjamunur lítill en hallaði á karla um 2%.⁷³

67 Vinnueftirlitið, 2008

68 Kimmel, Guyland. The perilous world where boys became men, 2008

69 Thomas B. Smidt, 2012

70 Thomas B. Smidt, 2012

71 Vinnueftirlitið, e.d.

72 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013

73 Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

Til samanburðar mældist tíðni eineltis meðal ríkisstarfsmanna 10% árið 2010 og kynjamunur ekki marktækur.⁷⁴ Þó ekki sé um fyllilega samanburðarhæf gögn að ræða þá er nokkuð ljóst að tíðni eineltis er há innan lögreglunnar í heild, hærrí í hópi lögreglumanna en borgaralegra og hæst hjá lögreglukonum.

Konur og karlar eru gerendur bæði hjá lögreglumönnum og borgaralegum en oftar karlar. Algengast er í báðum hópum að þeir séu karlkyns yfirmenn en síðan karlkyns samstarfsmenn hjá lögreglumönnum en kvenkyns yfirmenn hjá borgaralegum.⁷⁵

Tíðnin eineltis kom viðmælendum innan LRH yfirleitt á óvart og ekki alltaf mikill vilji til að ræða vandamálið og umfang þess. Enginn þeirra dró þó í efa að einelti væri vandamál innan embættisins en fram kom að þekking á einelti og birtingarmyndum þess er ekki mikil. Dæmi komu fram um einelti bæði frá þolanda og vitni og gerendur í báðum tilvikum næstu yfirmenn. Í báðum tilvikum var tilkynnt um eineltið til yfirmanna þeirra. Í öðru tilvikinu var ekki gripið inn í og það rakið til vinatengsla milli geranda og yfirmanns. Í hinu var gripið inn í en eftirfylgni skorti og áreitið hélt áfram. Fram kom að vantraust á að yfirmenn taki á vandmálum með faglegum hætti hindrar að mál séu tilkynnt og auk þess ekki alltaf litið jákvæðum augum að fara fram hjá þeim með því að nýta önnur skilgreind úrræði. Við slíkar aðstæður er ólíklegt að verklagsreglur og fjölbreytt úrræði virki sem skyldi.

4.8.2 KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Kynferðisleg áreitni er „[h]vers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökke þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misþjóa virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmjúkandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, tákennræn og/ eða líkamleg.“⁷⁶

Niðurstöður rannsókna á tíðni kynferðislegrar áreitni innan lögreglunnar sýna að næstu sex mánuði áður en könnun var gerð meðal lögreglumanna árið 2013 og borgaralegra árið 2017 höfðu:

- 8% lögreglumanna höfðu upplifað sig þolendur kynferðislegrar áreitni. Kynjamunur var umtalsverður.
 - Konur 31% og karlar 4%.
- 8% borgaralegs starfsfólks lögreglunnar hafði upplifað sig þolendur kynferðislegrar áreitni. Kynjamunur var umtalsverður.
 - Konur 14% og karlar 0%.

Til samanburðar mældist kynferðisleg áreitni yfirmanna og samstarfsmanna 1% í *Starfsambverfiskönnun Landspítala Háskólasjúkrahúss* árið 2015.⁷⁷ Þó ekki sé um fyllilega samanburðarhæf gögn að ræða þá er nokkuð ljóst að tíðni kynferðislegrar áreitni innan lögreglunnar er mjög há. Kynferðisleg áreitni er því þekkt vandamál innan lögreglunnar og konur undantekningalítið þolendur innan beggja hópa. Lögreglukonur eru oftar þolendur en konur í borgaralegum störfum en í þeirra hópi er tíðnin þó einnig há.

74 Fjármálaráðuneytið, 2011

75 Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

76 Vinnueftirlitið, e.d.

77 Landspítali, 2015

Gerendur voru af báðum kynjum meðal lögreglumanna en allt karlar hjá borgaralegum. Innan beggja hópa var algengast að gerendur væru karlkyns samstarfsmenn en einnig talsvert um að það væru karlkyns yfirmenn hjá báðum hópum.⁷⁸

Áreitnin á sér fyrst og fremst stað vinnunni en einnig á skemmtunum eða samkomum tengdum starfinu. Innan LRH eru dæmi um hvort tveggja.

4.8.3 TILKYNNINGAR UM EINELTI OG KYNFERÐISLEGA ÁREITNI

Um 40% lögreglumanna og 50% borgaralegra starfsmanna sem upplifðu sig sem þolendur eineltis sögðust hafa tilkynnt það. Meirihlutinn sagði að ekki hefði verið brugðist við og kom kynjamunur fram hjá borgaralegum. Í þeirra hópi sögðu 40% karla en 60% kvenna svo vera.⁷⁹ Enn meiri tregða er til að tilkynna um kynferðislega áreitni. Fagráði lögreglunnar bárust sex tilkynningar á tímabilinu 2014-2016 og var brugðist við fimm þeirra.

Upplýsingar skortir um fjölda tilkynninga innanhúss hjá LRH en einhverjar munu hafa borist. Dæmi eru bæði um góða og slæma reynslu af viðbrögðum þegar tekið hefur verið á málum. Það bendir til þess að það þurfi að samræma viðbrögð yfirmanna og auka færni þeirri í að taka við tilkynningum. Takmörkuð trú er á því að yfirmenn viti af vandanum eða muni bregðist við tilkynningum. Vitund um vandamálið virðist þó hafa aukist sem birtist meðal annars í því að karlar upplifa sig óöruggari nú en áður um það hvar mörkin liggja í samskiptum kynjanna. Nokkuð ljóst er að þekking, skilningur og viðurkenning á vandamálinu er ekki alltaf til staðar en flestir virðast viljugir til að taka umræðuna. Auk dæma um kynferðislega áreitni frá borgurum úti á götum borgarinnar þá komu einnig fram hjá LRH dæmi um kynferðislega áreitni borgara í garð lögreglukvenna á samsfélagsmiðlasíðum lögreglunnar. Upplýsingar skortir um það hvort og þá hvernig brugðist er við í slíkum tilvikum.

Jafnréttisfulltrúi LRH stendur oft frammi fyrir þeim vanda að þolendur eða samstarfsfólk þeirra sem til hans leita með mál vilja ekki setja þau í formlegan farveg hvorki innan húss né utan. Verklagsreglur vegna eineltis og kynferðislegrar áreitni ná illa utan um slík tilvik og úrræðaleyfi ríkir. Jafnréttisfulltrúinn á hvorki né ætti hann að grípa til aðgerða sjálfur enda stjórnskipuleg staða hans veik, ekki gefið að hann búi yfir sérþekkingu á sviðinu og auk þess er málaflokkurinn erfiður og viðkvæmur og þolendur og gerendur samstarfsfólk og yfirmenn, jafnvel jafnréttisfulltrúans sjálfs.

Tregða til að tilkynna um einelti og kynferðislega áreitni virðist eiga sér ýmsar skýringar eins og vantrú á að eitthvað verði gert, áreitnin ekki talin nægilega alvarleg, ótti við gerendur og tregða til að blanda yfirmönnum í málið.⁸⁰ Íslenskar rannsóknir á vinnumenningu lögreglumanna hafa einnig dregið það fram að margir lögreglumenn hafi valið sér starfið af hugsjón og jafnvel ástríðu. Lögreglukonur í þeim hópi gætu því verið sérstaklega tregar til að gera eitthvað sem þær telja að gæti takmarkað tækifæri þeirra til að vinna starfið sem þær hafa ástríðu fyrir. Það sama gæti reyndar átt við um konur í hópi borgaralegra starfsmanna sem hafa valið sér starfsvettvang á sambærilegum forsendum.

78 Sjá nánar Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá LRH. Fyrstu niðurstöður.

79 Sjá nánar Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá LRH. Fyrstu niðurstöður.

80 Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017)

Innan LRH mun það oftast en ekki vera þannig að um kynferðislega áreitni og einstaka gerendur er hvíslað á göngum og í vinkvennahópum. Ástæðan virðist vera ótti við neikvæðar afleiðingar eins og hunsun, útilokun og slæmt umtal enda dæmi af slíkum viðbrögðum. Einnig kom fram að sveigjanleiki valkvæða vaktkerfisins er gagnert notaður til að komast hjá streituvaldandi samskiptum þegar yfirmenn taka ekki á vandanum eða ekki er vilji til að óska eftir aðkomu yfirmanns af einhverjum ástæðum.

Reynsla sérfræðinga í fagráði lögreglunnar er að þessi mál séu ekki einungis erfið viðfangs heldur fylgir þeim mikið andlegt álag, jafnvel meira en leggjandi er á fólk. Það telja þau að fæli einnig fælt frá. **Fagráðið leggur því áherslu á mikilvægi forvarnaraðgerða sem taka á rötum vandans** með það að markmiði koma í veg fyrir þessa óæskilegu hegðun.⁸¹

Starfsfólk LRH þekkir stefnu lögreglunnar í eineltismálum og verklagsreglur um viðbrögð en traust og þekking á inngrípum og úrræðum virðist ekki mikið. Sem dæmi má nefna að almennt virðist starfsfólk embættisins ekki þekkja vel til fagráðs lögreglunnar, veit sem dæmi ekki að það er skipað sérfræðingum ótengdum lögreglunni, veitir bæði ráðgjöf og tekur á móti tilkynningum og heitir trúnaði. Þess misskilnings gættir einnig að einungis lögreglumenn geti leitað til fagráðsins en svo er auðvitað ekki. Það er til staðar fyrir allt starfsfólk lögreglunnar.

4.8.4 AFLEIÐINGAR EINELTIS OG KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI

Einelti, kynbundið áreiti, kynferðisleg áreitni og annað ofbeldi sem látið er óátalið yfir lengri tíma hefur ekki bara áhrif á þolandann heldur einnig aðstandendur hans, samstarfsfólkið og aðra sem jafnvel hafa orðið vitni að ofbeldinu en látið það afskiptalaust. Afleiðingarnar geta orðið enn alvarlegri ef stjórnendur taka þátt eða bregðast ekki við. Í töflu 5 eru dæmi um afleiðingar sem Vinnueftirlitið hefur tekið saman. Eins og þar kemur fram getur ofbeldið ógnað bæði heilsu og líðan fólks og jafnvel lífi og haft umtalsverðan fjárhagslegan og ímyndarlegan kostnað í för með sér fyrir vinnustaðinn.⁸²

Tafla 5. Dæmi um afleiðingar eineltis og kynferðislegrar áreitni

FYRIR EINSTAKLINGINN	FYRIR VINNUSTAÐINN
Reiði, kvíði og þunglyndi	Tíð fjarvera
Hjarta- og æðasjúkdómar	Mikil starfsmannavelta
Skert sjálfstraust	Aukinn kostnaður vegna nýráðninga og nýliðabjálfunar
Félagsleg einangrun	Framleiðni minnkar
Svefnraskanir	Þjónusta versnar
Höfuðverkur, magaverkir, vöðvaverkir	Samskiptaörðugleikar
Skert vinnugeta	Kostnaður vegna úrvinnslu mála
Tíð veikindi	Löskuð ímynd vinnustaðar
Áfallastreituröskun	
Sjálfsvíg	

81 Munnleg heimild, Fagråd lögreglunnar, 20. október 2017

82 Vinnueftirlitið, e.d.

Ljóst er að bæði einelti og kynferðisleg áreitni hafa lengi verið þekkt vandamál innan lögreglunnar, tíðnin mjög há, stjórnendur meðal gerenda og takmörkuð trú á því að þeir bregðist við. **Staðan innan lögreglunnar og LRH á þessu sviði er grafalvarleg.**

Æskilegt er að auka bæði þekkingu og traust á ferlinu sem og skoða hvort og hvernig hægt væri að stíga inn og taka á málum þegar þolendur vilja hvorki koma fram undir nafni né nafngreina gerendur. Þrátt fyrir leit þá fundust engar góðar fyrirmyndir að slíkum inngrípum. Stuðningur inn í einingar með fræðslu og umræðum er dæmi um úrræði sem skólar hafa boðið upp á. Það er þó vandmeðfarið inngríp m.a. vegna hættu á að allar konur í hópnum upplifi neikvæðar afleiðingar. Hvatning til einstakra eininga um að taka sameiginlega ákvörðun um að fara í átak til að bæta almennt samskipti og útrýma einelti og kynferðislegri áreitni gæti verið heppilegri nálgun. Tillaga um þannig átak kom fram í umræðuhópum. Slík nálgun gæti aukið líkur á að stjórnendur og starfsmannahópurinn eignu sér verkefnið og axli sameiginlega ábyrgð á því að ná árangri.

4.9 EINELTISHEGÐUN OG KYNFERÐISLEG HEGÐUN

Ein ástæða þess að þolendur tilkynna ekki um einelti og kynferðislega áreitni er að áreitnin þykr ekki nægilega alvarleg. Það bendir til þess að eineltishegðun og kynferðisleg hegðun sé algeng í vinnu- og menningu lögreglunnar en birtingarmyndirnar ekki endilega þær sem skilgreindar hafa verið sem alvarlegastar. Gögnin styðja það því engin dæmi komu til dæmis fram um kynferðislega kröfu um samneiti með eða án hótun um refsingu.⁸³

Eineltishegðun er oft skipt upp í þrjá flokka; busun eða innvígsluathöfn (e. hazing), útilokun (e. exclusion) og þvingun (e. coercion) sem er talin sú alvarlegasta.⁸⁴ Meðvitað eða ómeðvitað er tilgangur busunar að styrkja samheldni hópsins með því að prófa og styrkja með einhverjum hætti skuldbindingu og tryggð við hópinn. Útilokun og þvingun hafa á sama hátt, meðvitað eða ómeðvitað, þann tilgang að einangra eða útiloka frá hópnum.⁸⁵ Í töflu 6 eru dæmi um hegðun eða atferli sem fellur undir þessa flokka og spurt var um í könnunum.⁸⁶

83 Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

84 Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

85 Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

86 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013

Tafla 6. Dæmi um eineltishegðun eftir flokkum

BUSUN	ÚTILOKUN	ÞVINGUN
Legið á upplýsingum sem hafa áhrif á frammistöðu þína	Gert lítið úr þér eða hæðast að þér í tengslum við starf þitt	Öskrað á þig eða þú skotspónn reiðikasts
Fá fyrirmæli sem ekki eru samboðin hæfni þinni	Svipt/ur ábyrgð á mikilvægum verkefnum eða skipta þeim út fyrir léttvægari eða óþægilegri	Vísbendingar frá öðrum um að þú ætti að hætta í starfi þínu
Hunsuð/-aður eða skilin(n) útundan	Komið af stað slúðri og orðrómi um þig	Endurteknar ábendingar um glappaskot og mistök
Stöðug gagnrýni á vinnu þína og framlag	Móðgandi og særandi athugasemdir um þig, skoðanir þínar og einkalíf	Ásakanir í þinn garð
Skoðanir þínar og viðhorf hunsuð	Brugðist við spurningum eða tilraunum til samtals með þögn eða fjandsamlegum viðbrögðum	Ögrandi hegðun, svo sem fingrabendingum, komið var of nálægt þér, þér ýtt eða hrint eða staðið í vegi þínum
Fá úthlutað verkefnum með óraunhæfum markmiðum eða tímamörkum	Óeðlilega mikil stríðni og hæðni	
Óeðlilega mikið fylgst með vinnu þinni	Hrekkjum af fólki sem þér semur ekki við	
Þrýstingur um að krefjast ekki réttinda eins og veikindaleyfis, orlofs eða ferðakostnaðar		
Óviðráðanlegt vinnuálag		

Innan lögreglunnar í heild sögðust **67% lögreglumanna** árið 2013 og **54% borgaralegs starfsfólks** árið 2017 hafa upplifað að einni eða fleiri þessara eineltisathafna hefði verið beint gegn sér öðru hverju eða oftast síðustu sex mánuðina áður en könnun fór fram. Tíðustu neikvæðu athafnirnar, hjá annað hvort lögreglumönnum eða borgaralegu starfsfólki, falla undir flokkana busun og útilokun:

- Að skoðanir og viðhorf væru hunsuð
 - 36% hjá lögreglumönnum og 40% hjá borgaralegum
- Óviðráðanlegt vinnuálag
 - 33% hjá lögreglumönnum og 46% hjá borgaralegum
 - Að komið hafi verið á stað orðrómi eða slúðri um viðkomandi
 - 31% hjá lögreglumönnum og 20% hjá borgaralegum
- Að lítið væri gert úr viðkomandi í tengslum við starf hans
 - 31% hjá lögreglumönnum og 20% hjá borgaralegum
- Að hafa fengið fyrirmæli sem voru ósamboðin hæfni
 - 28% hjá lögreglumönnum og 34% hjá borgaralegum.

Tíðni hegðunar sem flokkast undir þvingun var oftast lægri og svipuð innan beggja hópa.

- Öskrað á fólk eða það skotspónn reiðikasts
 - 30% lögreglumanna og 21% borgaralegra

- Fá vísbendingar frá öðrum um að þú ættir að hætta í vinnunni
 - 13% lögreglumanna og 12% borgaralegra
- Fá endurteknar ábendingar um glappaskot og mistök
 - 12% lögreglumanna og 16% borgaralegra
- Vera ásakaður um eitthvað
 - 19% bæði lögreglumanna og borgaralegra

Tíðni einstakra athugasemda og athafna er yfirleitt há en nokkuð mishá eftir því hvort um er að ræða lögreglumenn eða borgaralegt starfsfólk. **Kynjamunur upp á meira en 5%, og oftast mun meiri, kom bæði fram hjá lögreglumönnum og borgaralegu starfsfólki.** Hjá lögreglumönnum var það í þremur athöfum. Öðru hvoru eða oftast höfðu;

- 42% kvenna og 29% karla upplifað að komi væri af stað orðrómi eða slúðri um sig,
- 40% kvenna en 26% karla upplifað móðgandi eða særandi athugasemdir um sig, skoðanir sínar eða einkalíf og
- 27% karla en 12% kvenna fengið úthlutað verkefnum með óraunhæfum eða ómögulegum markmiðum.

Hjá borgaralegu starfsfólki kom kynjamunur fram í fimm athöfum en ekki jafnmikill og hjá lögreglumönnum. Öðru hvoru eða oftast höfðu:

- 45% karla en 36% kvenna upplifað að skoðanir þeirra og viðhorf væru hunsuð,
- 24% kvenna en 16% karla upplifað að komið væri af stað orðrómi eða slúðri um sig,
- 21% kvenna en 13% karla upplifað móðgandi eða særandi athugasemdir um sig, skoðanir sínar eða einkalíf og
- 17% kvenna en 5% karla upplifað óvenju mikla stríðni og hæðni.

Innan beggja hópa upplifa konur oftast en karlar að eineltishegðun sé beint gegn sér. Sérstaka athygli vekur að í öllum tilvikum flokkast sú eineltishegðun sem konur upplifa oftast en karlar undir útilokun en busun hjá körlunum. Tíðni hegðunar eins og að hunsu viðhorf og skoðanir og öskra á fólk vekur einnig athygli. Það er hegðun sem bendir til þess að það skorti svigrúm til skoðanaskipta og færni í að leysa úr ágreiningi.

Innan LRH kom tíðnin og kynjamunurinn öllum á óvart en almennt ekki dregið í efa að hann væri ekki einnig til staðar innan LRH. **Dæmi eru um þessa hegðun innan LRH og úr öllum flokkum.** Sú hegðun að koma af stað sögusögnum og slúðri um samstarfsfólk er þekkt innan beggja hópa og var harðlega gagnrýnd. Óviðráðanlegt vinnuálag kom til umræðu. Tíðnin var ekki dregin í efa en ekki talið dæmi um einelti heldur skýringa fyrst og fremst leitað í álagi vegna langvarandi niðurskurðar og þar með manneklu – það vantar fleira fólk.

Kynferðislegri hegðun má einnig skipta í þrjá flokka; orðbundna, táknræna og líkamlega. Í töflu 7 eru dæmi um nokkrar birtingarmyndir hegðunar í þessum flokkum og var spurt um sumar þeirra í könnunum.

Tafla 7. Dæmi um kynferðislega hegðun

ORÐBUNDIN	TÁKNRÆN	LÍKAMLEG
Boð eða þrýstingur um kynferðislega greiða sem ekki fylgir hótun um refsingu eða höft	Augngotur og gláp eða önnur hegðun sem gefa eitthvað kynferðislegt til kynna	Nauðgun eða tilraun til kynferðislegs ofbeldis
Lítilsvirðandi og dónalegir brandarar	Flauta á eftir einstaklingi	Óvelkomin faðmlög, kossar, klapp og strokur
Kynferðislegt grín og athugasemdir	Sýna eða senda kynferðislegt efni í SMS, t-pósti eða á samfélagsmiðlum	
Persónulegar spurningar um einkalíf eða kynlíf	Hengja upp plaköt, dagatöl eða myndefni sem innihalda kynferðislegt efni eða niðurlægja annað kynið	
Komið af stað orðrómi af kynferðislegum toga eða um kynferðislega hegðun		
Kynbundnar eða kynferðislegar athugasemdir um líkama, klæðnað, útlit eða lífsstíl		
Óvelkomin kynferðisleg áleitni t.d. óviðeigandi eða þrálát boð á stefnumót		
Krafa um kynferðislegt samneyti með beinni eða óbeinni hótun um refsingu eða höft ef neitað er		

Í rannsóknnum á vinnumenningu innan lögreglunnar hefur verið spurt hvort starfsfólk hafi upplifað að kynferðislegri hegðun eða athöfnum hafi verið beint gegn sér einu sinni eða oftár á sex mánaða tímabili. Það hefur **tæplega fjórðungur lögreglumanna og fimmtungur borgaralegs starfsfólks upplifað og mikill meirihluti þolenda konur**. Kynferðisleg hegðun virðast því, eins og eineltishegðun, vera einkennandi þáttur í samskiptum innan lögreglunnar og algengari hjá lögreglumönnum en borgaralegum.

Tíðasta birtingarmyndin innan beggja hópa eru **athugasemdir um líkama, klæðnað og lífsstíl**. Tæplega fimmtungur lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks hafði fengið slíkar óvelkomnar athugasemdir. Sú næst tíðasta eru **athugasemdir af kynferðislegum toga s.s. niðrandi tal og brandarar sem fólk kærir sig ekki um**. Hærra hlutfall borgaralegra starfsmanna en lögreglumanna hafa upplifað að þeirri hegðun væri beint gegn sér.

Kynjamunur upp á meira en 5% fram hjá lögreglumönnum og borgaralegum starfsmönnum í fimm af þeim tíu athöfnum spurt var um og stundum mun meiri.

- 22% lögreglukvenna og 8% borgaralegra kvenna en 3% karla í hópi lögreglumanna og enginn borgaralegur karl höfðu upplifað líkamlega sneringu af kynferðislegum toga sem þau kærðu sig ekki um.

- Um 20% kvenna en 5% karla úr báðum hópum höfðu upplifað niðrandi tal og brandara sem þau kærðu sig ekki um.
- 18% lögreglukvenna og 8% borgaralegra kvenna en 3% karla í hópi lögreglumanna og enginn borgaralegur karl höfðu upplifað gláp eða annað óþægilegt augnatillit af kynferðislegum toga.
- 12% lögreglukvenna og 8% borgaralegra kvenna en 5% karla í hópi lögreglumanna og enginn borgaralegur karl höfðu upplifað að komi væri af stað orðrómi af kynferðislegum toga um þau.
- 10% kvenna í báðu hópum en 3% karla í hópi lögreglumanna og enginn í hópi borgaralegra karla höfðu upplifað að einhver gerðist óþægilega kynferðislega áleitinn við þau sem ekki fól í sér hótun eða loford um umbun.

Konur upplifa greinilega oft en karlar að kynferðislegri hegðun eða athöfnum sé beint gegn sér og lögreglukonur oft en konur í borgaralegum stöfum.

Innan beggja hópa var algengast að gerendur væru karlkyns samstarfsmenn og átti það við um nær allar athafnir og athugasemdir sem spurt var um. Karlkyns yfirmenn voru einnig í mörgum tilvikum gerendur. Meðal lögreglumanna tengdust algengustu athafnir og ummæli karlkyns yfirmanna líkama, lífsstíl eða klæðaburði, glápi og öðru augnatilliti af kynferðislegum toga og niðrandi tali og bröndurum. Í hópi borgaralegra var algengast og einu tilvikin sem yfirmenn voru sagðir gerendur þegar um var að ræða athafnir og athugasemdir tengdar líkama, klæðnaði og lífsstíl, niðrandi tali og bröndurum og að komið væri af stað orðrómi af kynferðislegum toga.

Innan LRH kom tíðnin og kynjamunurinn öllum á óvart en almennt ekki dregið í efa að niðurstöðurnar endurspegluðu einnig stöðuna innan embættisins. Efasemdir voru þó um að tíðni líkamlegrar snertingar af kynferðislegum toga væri þetta há í hópi lögreglukvenna í dag. Þar eins og annars staðar í samfélaginu væri fólk orðið meðvitað um að slík hegðun þyki sé óviðeigandi. Það var þó viðurkennt hugsanlega væri að þessi hegðun ekki sýnd þegar aðrir væru viðstaddir. Dæmi komu fram um óvelkomna hegðun af þessum toga innan LRH og gefur tafla 8 yfirlit yfir þau.

Tafla 8. Dæmi um kynferðislega hegðun hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu

ORÐBUNDIN	TÁKNRÆN	LÍKAMLEG
<p>Athugasemdir um brjóst, rass, líkamlegt atgervi og göngulag</p> <p>Kynferðisleg tal og klámbrandarar</p> <p>Persónulegar spurningar um kynlíf eða kynlífshegðun</p> <p>Niðurlægjandi gæluyrði</p> <p>Kynferðislegar umræður og athugasemdir um nýliða</p> <p>Karlrembu- og kvenrembubrandarar</p>	<p>Kynferðislegt myndefni sent í gegnum samskiptamiðla</p>	<p>Snerting á læri og rass</p> <p>Óeðlilega langt og náíð faðmlag</p>

Eins og fram kemur í töflu 8 eru dæmin úr öllum flokkum en algengast að kynferðisleg hegðun innan LRH sé orðræðubundin. Þar með er ekki sagt að staðan sé ekki alvarleg og **segir kannski allt sem segja þarf um alvarleika stöðunnar, bæði innan LRH, lögreglunnar og úti í samfélaginu, að lögreglukona sagðist upplifa frelsistilfinningu við að klæðast skotheldu vesti. Þá fær hún að hafa líkama sinn í friði, bæði fyrir samstarfsfélögum og borgurum.**

Nokkuð ljóst er að staðan er misjöfn eftir einingum. Hún virðist best innan eininga þar sem hlutfall borgaralegra starfsmanna er hátt og kynjahlutfallið nokkuð jafnt. Það kom þó ítrekað fram að talvert samstarf er milli eininga og margir hafa því reynslu af samskiptum við starfsfólk annarra starfsstöðva. Talsverður menningarmunur virðist vera á milli lögreglustöðva og algengi kynferðislegrar hegðunar lægri eftir því sem hlutfall kvenna er hærra. Þar með er ekki sagt að staðan hafi sjálfkrafa lagast með hækkandi hlutfalli kvenna. Stöðvarnar virðast allar hafa sína menningarlegu sérstöðu og gætu því laðað til sín fólk sem samsamar sig þeim ímyndum, áherslum og gildum sem þar eru ríkjandi. *Sækjast konur eftir að starfa innan eininga þar sem þær upplifa eða hafa væntingar um vinnuþingum sem býður þær velkomnari til starfa og hatti þar síður störfum?*

4.10 STARFSÁNÆGJA

Árið 2013 var starfsánægja lögreglumanna sambærileg við það sem hún var meðal borgaralegra starfsmanna árið 2017. Þá sögðust 93% lögreglumanna og 98% borgaralegra hafa mikla eða nokkra ánægju af störfum sínum og voru karlar heldur ánægðari en konurnar. Ríkislögreglustjóri mælir einnig ánægju lögreglumanna í starfi í árlegri í könnun á starfsumhverfi lögreglumanna. Samkvæmt þeim mælingum fór starfsánægja þeirra minnkandi milli árána 2014 og 2015, fór úr 95% niður í 87% og kom ekki fram tölfræðilega marktækur kynjamunur.

Þrátt fyrir mikla starfsánægju töldu einungis 65% lögreglumanna árið 2013 og 47% borgaralegra starfsmanna árið 2017 líklegt að þeir yrðu ennþá starfandi innan lögreglunnar fimm árum eftir að kannanir voru gerðar. Kynjamunur var lítill en borgaralegt starfsfólk af báðum kynjum og lögreglukonur virðast líklegri en karlar í hópi lögreglumanna til að hugsa sér til hreyfings.⁸⁷ Hjá LRH hefur sókn lögreglumanna í tímabundið leyfi frá störfum aukist til muna á síðustu tveimur árum. Kyngreind gögn vantar en innan embættisins er talið að hlutfall kvenna sé hátt í þessum hópi. Það bendir til þess að lögreglumenn, og konur í meira mæli en karlar, séu í auknu mæli að hugsa sér til hreyfings án þess þó að hafa tekið endanlega ákvörðun.

Innan LRH eru spennandi störf og væntingar um hærri laun taldar líklegar skýringar en einnig vinnuþingum sem fælar frá. Vilji hefur verið til að veita tímabundin leyfi umfram það sem samningar kveða á um. Það þykir auka líkurnar á að konurnar snúi aftur til starfa. Um það hefur þó ekki náðst samkomulag innan yfirstjórnar m.a. vegna manneklu og fordæmisgildis. Konurnar (og karlarnir) þurfa því að segja starfi sínu lausu og sækja aftur um. Því fylgir óvissa því hvorki er gefið hvenær embætti losnar né að viðkomandi fái ráðningu. Þar gæti hallað sérstaklega á konur því eins og fram hefur komið var árangurshlutfall þeirra vegna umsókna um laus embætti lögreglumanna lægra en karla árið 2016. Lögreglumaður sem segir embætti sínu lausu missir auk þess lögreglunúmerið sitt að tilteknum tíma liðnum⁸⁸ en það skilgreinir formlega og óformlega valdastöðu innan

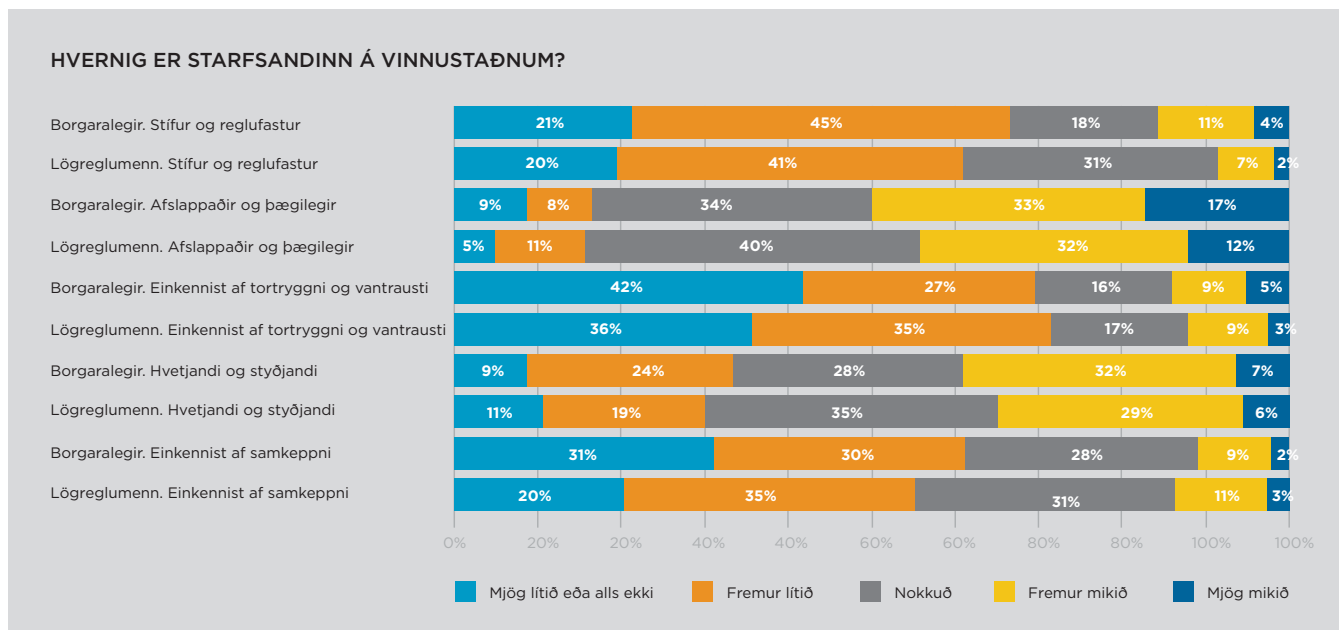
87 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

88 Upplýsingar skortir um það hversu langur tími má liða áður en til þess kemur.

hópsins.⁸⁹ Í þessu sambandi er vert að benda á að þegar hugað er að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum við ákvarðanatöku ætti jafnréttisgildið að standa jafnfætis öðrum gildum. Önnur gildi virðast hafa trompað það í þessu tilviki. *Er það í samræmi við stefnu embættisins og stjórnvalda?*

4.11 STARFSANDI

Viðhorf til þess hvað einkenni starfsandann innan lögreglunnar hefur verið mælt í könnunum á vinnumenningu hjá lögreglumönnum árið 2013 og borgaralegu starfsfólki 2017. Í þeim var spurt hvort hann væri stífur og reglufastur, afslappaður og þægilegur, hvetjandi og styðjandi eða einkenndist af tortryggni og vantrausti og samkeppni. Eins og fram kemur á mynd 3 er viðhorfið almennt jákvætt en skoðanir greinilega skiptar innan beggja hópa. Viðhorf borgaralegs starfsfólks er oftast jákvæðara en lögreglumanna.



Mynd 3. Viðhorf starfsmanna lögreglu til einkennandi þátta í vinnumenningunni eftir tegundum starfa

Kynjamunur kom ekki fram hjá lögreglumönnum en konur í hópi borgaralegra upplifa starfsandann neikvæðari en karlar í þeirra hópi og með sambærilegum hætti og lögreglumenn. Gögnin benda einnig til þess að það fari eftir embættum og einingum hvernig starfsfólk upplifir starfsandinn og viðmælendur úr öllum hópum innan LRH voru sammála því að svo væri.

4.12 VIÐHORF TIL STJÓRNENDA

Tortryggni og takmarkað traust í garð yfirstjórnar LRH sem hóps og annarra stjórnenda voru áberandi við gagnaöflun vegna þessarar rannsóknar. Efasemdir um raunverulegt frelsi til skoðanaskipta og gagnrýni í ýmsu formi var áberandi þema. Það birtist hvað skýrast í grun um óeðlilegt aðgengi yfirmanna að trúnaðarupplýsingum og að það komi í bakið á fólki að gagnrýna stofnunina eða starfshætti innan hennar. Það virðist með öðrum orðum ríkjandi viðhorf og óskráð regla að gagnrýni sé litin hornauga en ekki alltaf

nýtt með uppbyggilegum hætti. Annað áberandi þema þessu tengt var sú tilfinning starfsfólks að innan embættisins væri takmörkuð umhyggja borin fyrir starfsfólki og störf þeirra ekki metin að verðleikum. Það birtist m.a. í umræðum um ólíka forgangs röðun gilda, vinnuálag, hvernig staðið er að setningum og skipunum í embætti og skorti á þakklæti fyrir vel unnin störf og umhyggju fyrir velferð starfsfólksins. Þessu viðhorfi fylgja miklar væntingar til þess að mannauðsdeildin axli ábyrgðina á þessu sviði en hún þykir ekki standa undir þeim. Ríkjandi viðhorf er að hún sé þarna fyrst og fremst fyrir stjórnendur en ekki starfsfólkið. Það er einnig sýnin innan mannauðsdeildar að hlutverk hennar sé fyrst og fremst að styðja við stjórnendur svo þeir geti sinnt mannauðsstjórnunarhlutverki sínu. Deildin er fámenn og svigrúm til að axla einnig ábyrgð stjórnenda takmarkað.

Ýmislegt gæti skýrt þetta viðhorf. Ein er að stjórnendur LRH hafi ekki nægilega þekkingu á mannauðsstjórnunarmálum. Það er viðurkennt vandamál innan embættisins enda búa fæstir lögreglumanna að menntun á sviði mannauðsmála og aðgerðir komnar í framkvæmd. Í janúar 2017 hélt embættið þriggja daga stjórnendanámskeið þar sem áherslan var lögð á að þjálfar stjórnendur í að móta eftirsóknarverðan vinnustað sem fólk vill í lengjast á, hæfileikar starfsfólks fái að njóta sín og allir skili sínu besta.⁹⁰ FranklinCovey á Íslandi sá um framkvæmd og skipulagningu. Samkvæmt upplýsingum frá fyrirtækinu var nálgunin á námskeiðinu kynhlutlaus og kynjuð vinnumenning og birtingarmyndir þess að stjórnendur mismuni starfsfólki á grundvelli kyns voru því ekki ræddar sérstaklega á námskeiðinu. Of skammt er um líðið til að hægt sé að mæla árangur. Fleiri stjórnendur hafa nú fengið sambærilega fræðslu og þjálfun og enn fleiri námskeið komin á dagskrá fyrir meðal annars varðstjóra og hópstjóra. Sú spurning vaknar þó hvort ekki sé þörf á því að taka alveg sérstaklega til umræðu með stjórnendum á öllum stjórnunarstigum um hegðun sem telst óásættanleg á vinnustaðnum og hlutverk þeirra og ábyrgð á að tryggja vellíðan og öryggi starfsfólks á vinnustaðnum?

Tilfinning fyrir skorti á umhyggju er þekkt vandamál úr öðrum rannsóknum innan lögreglunnar. Hún hefur verið skýrð með ólíkri menningu yfir- og undirmanna, ólíkum markmiðum og gildum þessara hópa og fjarlægð stjórnenda frá daglegum störfum fólksins á gólfinu. Starfsfólkið hefur þá tilhneigingu til að upplifa að stjórnendur og millistjórnendur gangi erinda annarra en þeirra.⁹¹ Það virðist því ástæða til að hvetja stjórnendur til að velta því fyrir sér með hvaða hætti þeir geti komið t.d. ánægju sinni með vel unnin verk og umhyggju fyrir velferð til skila. Dæmi um litlar aðgerðir sem gætu aukið tilfinningu yfir umhyggju gæti verið að festa í sessi þá venju um að hringja og kanna líðan starfsfólks í veikindaleyfi eða spyrja markvisst hvort eitthvað sé að og bjóða aðstoð ef vísbendingar eru um að starfsfólki líði illa.

Viðhorfið starfsfólks til síns næsta yfirmanns virðist jákvæðara. Það var mælt hjá lögreglumönnum árið 2013 og hjá borgaralegu starfsfólki árið 2017. Skoðanir eru skiptar sem bendir til þess að staðan geti verið misjöfn eftir einingum eða stjórnendum. Það vakti sérstaka athygli að þriðjungur lögreglumanna af báðum kynjum og kvenna í borgaralegum störfum voru því mjög eða frekar ósammála að þeirra næsti yfirmaður tæki á vandamálum þegar þau koma upp. Karlar í borgaralegum störfum voru síður sammála því. Viðhorfin virðast sambærileg innan LRH. Þar komu fram ýmis dæmi um neikvæð viðbrögð við ábendingum eða kvörtunum,

90 FranklinCovey, e.d.

91 Reuss-Ianni & Ianni, 2003 eins og Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014 vísar í.

allt frá því að ábyrgð á því að taka á vandamálum væri vísað annað og yfir í þvingandi eineltisviðbrögð eins og þeim að mæta kvörtunum með spurningunni um það hvort viðkomandi vilji ekki bara hætta fyrst hann sé óánægður.

4.13 VIÐHORF TIL KVENNA OG KARLA

Viðhorf til kvenna í hópi lögreglumanna virðast heldur neikvætt og konur treysta sér og kynsystur sínum til allra starfa innan lögreglunnar en það gera karlar í þeirra hópi síður. Meirihluti borgaralegra starfsmanna treystir jafnt konum sem körlum til ólíkra starfa í sínum hópi en karlarnir treysta frekar konum til hefðbundinna kvennastarfa og konurnar frekar körlum til hefðbundinna karlastarfa.

Gögnin benda til þess að kyn og gamalgrónar eðlishyggiuhugmyndir hafi áhrif á það hvernig komið er fram við fólk innan lögreglunnar. Um 60% kvenna úr báðum hópum, tæplega 40% lögreglukarla og 26% borgaralegra karla hafa tekið eftir því að alltaf, oft eða stundum sé komið fram við konur og karla með ólíkum hætti innan stofnunarinnar.⁹² Því hefur sem sagt meirihluti kvenna í báðum hópum tekið eftir en það virðist alveg hafa farið framhjá meirihluta lögreglukarla og miklum meirihluta borgaralegra karla.

Staðan innan LRH virðist sambærileg en hugmyndir um birtingarmyndir ólíkrar framkomu eftir kyni fremur óljósar. Viðmælendur voru þó sammála um að í dag birtist ólík framkoma og viðhorf til kynjanna með öðrum hætti en við úthlutun verkefna. Áhugasvið og hæfni fólks væri mismunandi og stundum vissulega kynbundin. Sumir hefðu t.d. meiri áhuga og hæfni en aðrir til að fara í fíkniefna-, kynferðisbrota- eða hvítflibbamál og svo væri misjafnt hvort fólk sæktist eftir átökum eða rólegri aðstæðum og reynt að taka tillit til þess. Það var því talið hugsanlegt að kynjamunur komi fram við úttekt á verkefnum innan LRH en hann ætti sér þá málefnalegar skýringar. Dæmi kom fram um að lögreglukonum hafi verið sérstaklega hrósað fyrir að vinna óvinsælt verkefni og hvattar með beinum eða óbeinum hætti til að taka þau að sér til frambúðar. Það er því ekki gefið að kynjamunur á þessu sviði eigi sér alltaf málefnalegar skýringar.

4.14 VINNUÁLAG

Árið 2013 sagði þriðjungur lögreglumanna og árið 2017 tæplega helmingur borgaralegra starfsmanna að vinnuálagið væri óviðráðanlegt. Þá er ótalið aukið álag af öðrum sökum meðal annars vegna minnkandi öryggiskenndar í starfi en hana mælir RSK í árlegum mælingu á starfsumhverfi lögreglumanna. Í mælingum ársins 2015 kemur m.a. fram að færri lögreglumönnum en áður finnst þeir mjög öruggir á dæmigerðum vinnudegi og finna almennir lögreglumenn mest fyrir því. Tölfræðilega marktækur kynjamunur kom þó ekki fram.⁹³ Allt bendir því til þess að vinnuálag innan lögreglunnar sé mjög mikið og jafnvel sambærilegt í báðum hópum í dag.

92 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

93 Ríkislögreglustjórnin, 2016

Í ársskýrslu LRH frá árinu 2013 kemur fram að á tímabilinu 2009–2013 hafi sá niðurskurður sem embættinu var gert að þola samsvarað samanlögðum árslaunum allra starfsmanna LRH. Samanburður á lykiltölum úr starfsmannahaldi sýnir einnig að á milli árunna 2007–2016 fækkaði ársverkum hjá LRH um 90⁹⁴ eða um tæplega 21%. Það má því telja líklegt að niðurskurður og mannekla skýri að stærstum hluta mjög mikið vinnuálag og ólíklegt að staðan sé betri innan LRH en annars staðar innan lögreglunnar.

4.15 STIGVELDI

Innan LRH, eins og annars staðar innan lögreglunnar, er tilhneiging til að skipa fólki í hópa og skilgreina formleg eða óformleg völd þeirra. Starfsmannahópnum er t.d. skipt upp í lögreglumenn og borgaralegt starfsfólk og lögreglumenn, gildi þeirra og viðhorf ríkjandi. Það birtist með ýmsum hætti og innan LRH meðal annars í andstöðu við að aðrir en lögreglumenn hafi mikil áhrif á stefnumótun og ákvarðanatöku innan embættisins.

Lögreglumenn eru kannski valdamesti hópurinn en ekki allir jafn valdamiklir. Valdaröðin í þeirra hópi eftir starfsstigum og innan þeirra er skýr og kveðið á um hana í Reglugerð um starfsstig innan lögreglunnar nr. 1051/2006. Þau sem sinna löggæslustörfum fá svokallað lögreglunúmer sem samanstendur af bókstaf og númeri. Lögreglumenn fá L-númer og lögreglunemar, afleysingamenn í lögreglu og héraðslögreglumenn H-númer. Tölurnar segja til um það hvenær viðkomandi var settur eða skipaður í embætti. Þau sem hófu störf sem almennir lögreglumenn árið 2014 eru kallaðir „fjórtánhundraðkallar“, árið 2015 „fimmtánhundraðkallar“ o.s.fv. Á vettvangi er reglan sú að sá stjórnar sem hefur hæsta starfsstigið eða lægsta lögreglunúmerið ef öll eru í sama starfsstigi. Í hópi lögreglumanna LRH ríkir samkomulag um að af öryggisástæðum sé mikilvægt að valdaröðin á vettvangi sé skýr og gagnrýni á ákvarðanir geymd þar til útkalli lýkur. Þessi regla virðast þó einnig vera óskráð regla í samskiptum í hópnum almennt. Eins og einn viðmælenda benti á er „þrjúhundraðkall“ ekkert endilega að fara að hlusta á einhvern „níuhundraðkall“ hvort sem verið er að gera athugasemd við hegðun, samskiptavenjur eða fagleg málefni. Með öðrum orðum virðist það óskrifuð regla í hópi lögreglumanna að ekki þurfi að virða skoðanir og viðhorf lægra settra. Niðurstöður rannsókna styðja þá ályktun því 36% lögreglumanna hafa upplifað að þeirri hegðun sé beint gegn sér og kynjamunur lítill. Þessi óskráða regla virðist einnig ná til borgaralegs starfsfólks en 40% þeirra hafa sömu reynslu. Í þeirra hópi kemur fram kynjamunur og hallar á karla um 9%.

Við gagnaöflun komu fram vísbendingar um að ástæða sé til að huga sérstaklega að stöðu þess hóps lögreglumanna sem ljúka mun námi eftir að lögreglunám fluttist á háskólastig. Starfsmennar í þeim hópi virðast aðgreindir frá fyrri starfsmönnum og t.d. kallaðir H-arar en ekki H-menn eins og fyrri hópar starfsmanna. Viðhorfin innan LRH virðist vera jákvætt og meðal annars talið til bóta að lögreglumenn hefðu ólíkari bakgrunn en verið hefur. Þessi aðgreining er engu að síður áhyggjuefni vegna þess að það stefnir í að hlutfall kvenna verði hátt í þessum hópi og vísbendingar um að verið sé að tala þennan hóp niður sums staðar innan lögreglunnar. Reynist sá grunur réttur er mikilvægt að skilgreina vandann rétt svo inngrip verði markviss. Að öðrum kosti er sú hættu til staðar að þessi hópur muni ekki upplifa að hann sé boðinn velkominn til starfa.

Ýmsar ástæður gætu legið að baki neikvæðu viðhorfi. Þar á meðal er óvissa eða grunur um að færsla námsins á háskólastig og eða fyrirsjáanleg fjölgun kvenna í stéttinni muni hafa neikvæð áhrif á framgangsmöguleika starfandi lögreglumanna. Það er umræða þyrfti að taka og jafnframt mikilvægt að halda þétt utan um þennan hóp.

4.16 HÚMOR

Svartur húmor og annað grín er einkenni á samskiptum í vinnumenningu lögreglumanna sem allar íslenskar rannsóknir hafa dregið fram. Sá svarti er notaður sem úrræði til spennu og streitulosunar þegar takast þarf á við erfið mál og málefni.⁹⁵ Nokkuð ljóst er þessi húmor er á stundum kolsvartur og spurningar hafa vaknað um siðræn viðmið í tengslum við hann.⁹⁶ Við gagnaöflun hjá LRH kom fram að bæði lögreglumenn og borgaralegt starfsfólk þekkir hann einnig vel, notar hann í sama tilgangi og sammála um að hann smitaðist á milli eininga. Áhersla var lögð á að þetta væri innanhússhúmor og ekki notaður í samskiptum fólk utan stofnunarinnar. Það virðist ríkjandi viðhorf að þetta sé húmor sem ekki geti verið særandi fyrir samstarfsfólkið vegna þess að hann tengist aðstæðum en ekki persónulegum þáttum eins og kyni, þjóðerni eða trúarbrögðum. Lítið er á hann sem mikilvægt úrræði til að takast á við andlega krefjandi verkefni og svigrúm til gagnrýni virðist lítið.

Á undanförunum árum hefur aukin áhersla verið lögð á það innan lögreglunnar að auka aðgengi að öðrum úrræðum til að takast á við erfiða upplifun, einkum viðrunarfundi fyrir lögreglumenn og sálrænan stuðning sem allt starfsfólk lögreglunnar hefur aðganga að sér að kostnaðarlausu. Í rannsókn Rannveigar Ágústu⁹⁷ kemur fram að sú viðtekna venja að lögreglumenn sýni ekki tilfinningar í tengslum við störf sín hafi hamlað innleiðingu verklagsreglna um félagastuðning í formi viðrunarfunda. Við gagnaöflun hjá LRH var ekki spurt sértaklega um slík úrræði. Það skortir því upplýsingar um það hvernig innleiðingin hefur gengið og hvort greina megi kynjamun í aðgengi og upplifun af þeim. Við gagnaöflun komu fram vísbendingar um að innan LRH ríki ekki alls staðar fullur skilningur á þörf borgaralegs starfsfólks fyrir sálræningu eða önnur sambærileg úrræði sem lögreglumönnum standa til boða. Það gæti hindrað aðgengi og því hallað á konur sem eru meirihluti starfsfólks í þeim hópi.

Rétt eins og svartur húmor þjónar sínu hlutverki þá hefur léttur húmor líka hlutverki að gegna. Kristján Páll Kolka⁹⁸ hefur til dæmis bent á og dregið fram dæmi um það hvernig hann er notaður til létta andrúmsloftið í samskiptum við borgarana, brjóta niður andstöðu við afskipti lögreglunnar, leysa upp átök og jafnvel komið í veg fyrir þau. Hann er einnig notaður í samskiptum við vinnufélagana bæði til að létta andrúmsloftið og þetta hópinn. Bæði lögreglumenn og borgaralegt starfsfólk innan LRH voru sammála um að það væri mikilvægt að hafa gaman í vinnunni og geta grínast við félagana.

Allar íslensku rannsóknirnar á vinnumenningu lögreglumanna hafa dregið fram dekkri hlið og kynjavinkil á gríninu. Hann þykir oft grófur, stundum mjög grófur og lýsa karlrembuviðhorfum.⁹⁹ Þetta er reyndar einkenni húmornum á mörgum gamalgrónum karlavinnustöðum og lítið á það sem einhvers konar náttúrulögmál að

95 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014; Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir, 2016

96 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013

97 Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir, 2016

98 Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014

99 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014; Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir, 2016

svo sé. Það viðhorf hefur rannsakandi víða heyrt m.a. innan LRH. Um leið er það notað sem afsökun fyrir því að gera ekki neitt enda náttúrulegumál óbreytanleg.

Allar íslensku rannsóknirnar á vinnumenningu lögreglumanna hafa dregið fram vísbendingar um að mikil pressa sé á að bæði konur og karlar aðlagi sig að menningunni sem fyrir er, ekki síst húmornum.¹⁰⁰ Innan LRH er það reynslan að nýtt starfsfólk sé fljótt að læra hvaða húmor vekur hrifningu og er samþykktur af þeim sem litið er til sem fyrirmynda. Væntingar eru til þess að draga muni úr karllægri gríns innan LRH með hækkandi hlutfalli lögreglukvenna og fjölgun þeirra í stjórendahópnum. Gögn rannsóknar Kristjáns Páls Kolka benda hins vegar til þess að hann lagist kannski fyrst eftir að ný kona kemur inn en fari svo fljótlega aftur í sama farið ef hún tekur þátt eða lætur sem ekkert sé.¹⁰¹ Árið 2016 voru 14 konur ráðnar í störf almennra lögreglumanna hjá LRH. Að því gefnu að þær hafi skiptist niður á stöðvarnar fjórar þá hafa ein til tvær nýjar konur bæst á hverja vakt. Hverfi þær ekki til annarra starfa verður að telja miklar líkur á að þær verði búnar að aðlagast menningunni áður en næsti hópur kemur til starfa. Svo má benda á að lágmarkskrafa til framgangs í starfi hjá lögreglumönnum er í dag tveggja ára starfsreynsla í almennu lögreglunni¹⁰² og oftast mun lengri. Það má því gera ráð fyrir að þessar konur verði flestar orðnar ansi vel aðlagðar menningunni þegar að framgangi kemur.

Eru þessar væntingar þá raunhæfar?

Það virðist vera ríkjandi hugmynd innan LRH, eins og örugglega innan lögreglunnar allrar og víðar í samfélaginu, að grín sem ekki er beint að tiltekinni persónu geti ekki sært, meitt eða ógnað. En er það svo eða hætta brandarar kannski einhvern tíma að vera fyndnir og verða særandi, meiðandi eða ógnandi? Samkvæmt velvildar-rofskenningu (e. benign-violation theory) Warren og McGraw getur rof á siðferðilegum viðmiðum breytt sakleysislegum brandara í eitthvað sem særir, meiðir og ógnar ef ákveðin skilyrði um fjarlægð, landfræðilega, félagslega, tímalega eða sálræna, eru ekki virt.¹⁰³ Tökum dæmi: Brandarar um LRH löggur eru líklegri til að særa, meiða eða ógna en brandarar um löggur í öðrum embættum. Kynferðislegir brandarar eru líklegri til að ógna þeim hafa orðið fyrir kynferðislegu ofbeldi. Brandarar um það sem gerðist í dag eru líklegri til að særa og meiða en brandarar úr fortíðinni. Brandarar um raunverulegar aðstæður, atburði eða hegðun eru líklegri til að særa, meiða eða ógna en brandarar sem allir átta sig á að eru algjört bull. Á sama hátt er líka ólíklegt að smávöxnu fólki finnist dvergabrandarar fyndir, að ljóshærðum konum finnist ljóskubrandarar fyndnir, að konum þykir karlrembubrandarar fyndnir og að hvítir miðaldra karlar hafi gaman af bröndurum um þann hóp – hvað þá ef grínið er daglegt brauð. Það fer því eftir flóknum aðstæðum og áheyrendum hverju sinni hvort fólki finnst léttur eða svartur húmor fyndinn eða særandi, meiðandi eða ógnandi. Það eru því málefnalegar ástæður fyrir því að ekki hafa allir jafnmikinn húmor fyrir sjálfum sér og ekki hægt að gera þá kröfu til fólks.

Nú kann einhver að spyrja hvort hópurinn megi ekki bara ráða því hvernig húmorinn er. Eins og fram hefur komið hafa 20 konur og fimm karlar af hverjum hundrað lögreglumönnum og borgaralegu starfsfólki upplifað niðrandi tal og brandara sem þau kærðu sig ekki um einu sinni eða oftár á sex mánaða tímabili. Það er hegðun

100 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014; Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir, 2016

101 Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014

102 Reglugerð um starfsstig innan lögreglunnar nr. 1051/2006

103 Warren & McGraw, 2015

sem flokkast sem kynferðisleg og ef hún er nægilega alvarleg eða síendurtekin gæti þessi hópur upplifað hana sem kynferðislega áreitni. Afleiðingar eineltis og kynferðislegrar áreitni geta verið mjög alvarlegar og vinnuveitendum ber skylda til að koma í veg fyrir að starfsfólk þeirra verði fyrir slíku ofbeldi. Stutta svarið við spurningunni er því NEI – það er vinnuveitandinn sem ræður því ábyrgðin er hans og honum ber skylda til að koma í veg fyrir að heilsu og öryggi starfsfólks sé ógnað á þessu sviði rétt eins og öðrum.

4.17 UPPLÝSINGAR

Upplýsingar og aðgengi að þeim eru gæði sem aukið geta möguleika til þátttöku í verkefnum, aðkomu að ákvörðunum og tækifæra til framgangs í starfi.

Í drögum LRH að leiðum og mælikvörðum í mannauðsmálum segir að upplýsingagjöf til starfsmanna skuli vera skilvirk og gagnvirk. Til þess að svo verði á að nota upplýsingakerfi embættisins eins og innri vefi og t-póst, starfsmannafundi milli vakta, innan deilda og stærri fundi, formlega og óformlega fundi milli yfirmanna og starfsmanna auk verklagsreglna og leiðbeininga í gæðahandbókum.¹⁰⁴

Í þeim viðhorfskönnunum sem gerðar hafa verið meðal starfsmanna lögreglunnar á landinu öllu var meðal annars spurt hvort legið hefði verið á upplýsingum sem höfðu áhrif á frammistöðu. Það sögðust þriðjungur, bæði lögreglumanna og borgaralegra starfsmanna, hafa upplifað og kom enginn kynjamunur fram.¹⁰⁵ Það er eineltishegðun sem notuð er, meðvitað eða ómeðvitað, til að útiloka.¹⁰⁶ Tíðnin bendir til þess að skýringa sé ekki síður að leita í vinnumenningunni en hjá einstaklingum.

Innan LRH eru dæmi um að sterk tengslanet hafi auðveldað aðgengi að upplýsingum m.a. í tengslum við ráðningar og tækifæri til framgangs í starfi, starfsþróunar og þátttöku í öðrum áhugaverðum verkefnum. Niðurstöður rannsóknar Finnborgar á vinnumenningu lögreglunnar benda til þess að félagsleg tengslanet kvenna séu mun veikari en karla innan stofnunarinnar og tengslanet kvenna litin hornauga.¹⁰⁷ Staðan og viðhorfið virðist sambærilegt innan LRH. Þar virðist viðhorfið vera jákvætt ef um er að ræða tengslanet sambærileg við þau sem karlar hafa aðgang að (t.d. Lögreglukórinn og nýstofnaðann Kvennakór lögreglunnar) en síður ef markmiði er að sameina þau eða tilgangur þeirra að þjappa konum saman til að vekja athygli á ójafnri stöðu og tækifærum kvenna og karla innan lögreglunnar. Konur virðast því bæði hafa takmörkuð tækifæri til að komast inn í tengslanet karlar og rými þeirra til að koma málum sínum á dagskrá takmarkað.

Við gagnaöflun innan LRH var spurt um nýliðafræðslu sem getur verið tæki til að jafna tækifæri kynjanna til að læra á kerfið og skapa tengsl við starfsfólk innan ólíkra eininga. Hún er ekki í föstum skordum hjá LRH og full þörf talin fyrir slíka fræðslu. Bent var á að hún gæti aukið aðgengi að upplýsingum og bætt og auðveldað samskipti milli eininga og aukið þannig skilvirkni öllum til hagsbóta.

104 Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu, 2015

105 Kristín Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

106 Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2017

107 Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013

Einhvers konar starfsfóstrakerfi geta einnig aukið aðgengi að upplýsingum, auðveldað fólki að fóta sig á nýjum vinnustað og veitt nýju starfsfólki faglegan og félagslegan stuðning. Lögreglumenn í starfsnámi hjá LRH fá úthlutað starfsfóstrum eða leiðbeinendum á meðan á starfsnámi stendur og áherslan virðist fyrst og fremst vera á faglega leiðsögn. Ekkert formlegt starfsfóstrakerfi hefur verið skipulagt fyrir nýtt borgaralegt starfsfólk. Jafnt aðgengi kynjanna að þessum gæðum og tíma leiðbeinendanna hefur ekki verið staðfest með gögnum. Það viðhorf kom fram bæði meðal lögreglumanna og borgaralegra að æskilegt væri að festa slíkt kerfi í sessi með formlegum hætti og jafnvel til lengri tíma. Áhersla var lögð á mikilvægi þess að vanda val á leiðbeinendum og starfsfóstrum. Þetta væri fólkið sem sýndi nýliðum réttu handtökin, kenndi því á formlegu og óformlegu kerfin og auðveldaði aðgengi að tengslanetum. Mikilvægt var talið að til þessara starfa velst eftirsóknarverðar fyrirmyndir, jafnt faglega sem félagslega. Nýverið mun hafa verið farið sú leið að kalla eftir sjálfbodaliðum úr hópi lögreglumanna til að sinna þessu hlutverki og sækja sér fræðslu. Það virðist ekki endilega heppilegasta leiðin til að velja eftirsóknarverðar fyrirmyndir.

Rafræn gæðahandbók starfsfólks LRH gengur undir nafninu Ráðhildur. Starfsfólk LRH virðist ekki gera mikið af því að leita að upplýsingum í henni eða öðrum gagnagrunnum. Þau sem það höfðu þó gert hafa mætt hindrunum eins og gleymdum aðgangsorðum, óaðgengilegri framsetningu og óskilvirkum leitarmöguleikum sem meðal annars má rekja til þess að sum skjöl eru skönnuð inn sem myndir og því ekki hægt að leita í texta þeirra.

4.18 VINNUFATNAÐUR

Viðhorf til vinnufatnaðar hefur ekki verið kannað innan LRH en kom nokkrum sinnum til umræðu við gagnaöflun hjá embættinu. Almenn virðist skorta betra aðgengi vinnufötum og hlífðarbúnaði fyrir lögreglumenn af báðum kynjum og sérstaklega fyrir nýliða. Skýringarnar virðast bæði vera fjárhagslegar og skipulagslegar. Á þessu sviði hallar augljóslega á konur því eingöngu konur nefndu að fötin hentuðu ekki þeirra þörfum. Það bendir til þess að huga þurfi betur að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum við innkaup á einkennisfatnaði.

4.19 SAMANTEKT Á NIÐURSTÖÐUM

Meginmarkmið rannsóknarinnar *Áskoranir og tækisfari í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu* var að auka þekkingu á stöð og þróun jafnréttismála innan starfsmannapáttar embættisins, miðla henni og leggja traustan grun að marvissri stefnumótunarvinnu á sviðinu. Leitað var svara við fjórum spurningum; hvað einkenni stöðu jafnréttismála og ríkjandi viðhorf til þeirra, hvort munur sé á stöðu jafnréttismála og viðhorfum í hópi lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks, hvaða áskorunum LRH stendur frammi fyrir í jafnréttismálum og hvaða aðgerðir gætu skilað árangri.

Stefnan LRH í jafnréttismálum er skýr, stöðin styrkar en staðan í jafnréttismálum, áherslur embættisins og aðgerðir sem farið hefur verið í eru ekki mjög sýnilegar, hvorki innan stofnunarinnar né utan.

Kyngreind gögn eru forsenda kortlagningar á stöðu og þróun jafnréttismála og markvissrar vinnu á sviðinu. Fjölbreytt gögn eru til í gagnagrunnum LRH en þeim hefur ekki verið safnað með skipulögðum hætti og gerð aðgengileg. Það skortir því ennþá heildaryfirsýn yfir dreifingu gæða af ýmsu tagi m.a. um laun og

önnur fjárhagsleg hlunnindi og starfsþróunartækifæri. Lítil mannauðsdeild, forgangsroðun annarra verkefna og tæknilegar takmarkanir tölvukerfa hafa meðal annars hindrað þá vinnu. Takmörkuð þekking og skilningur á hagnýtu gildi kyngreindra gagna gæti einnig verið hindrun.

Hjá LRH starfar nær helmingur alls starfsfólks íslensku lögreglunnar og í þeim hópi eru bæði lögreglumenn og borgaralegt starfsfólk. Kynjahlutfallið er mjög ólíkt innan þessara tveggja hópa. Konur voru 18% lögreglumanna í lok janúar 2017 og hafði hlutfall þeirra hækkað um 2% frá fyrra ári. Lóðrétt kynskipting starfa er einkennandi kynjamynstur í þeirra hópi því hlutfall kvenna lækkar kerfisbundið eftir því sem völd og áhrif aukast. Hlutfallið er mjög misjafnt eftir starfsstigum og innan þeirra, allt frá 0 og upp í 26%. Lægst er það í efstu starfsstiginum tveimur og í hópi aðalvarðstjóra og hæst í hópi rannsóknalögreglumanna. Í þeim hópi hefur mestur árangur náðst milli ára og hlutfallið hækkað um 5%. Það hallar því ennþá verulega á lögreglukonur hvað höfðatölujafnrétti varðar en miðar í rétta átt. Í lok janúar 2017 var hlutfall kvenna í hópi borgaralegs starfsfólks 64% og karla 36%. Einkennandi kynjamynstur er lárétt kynskipting starfa þ.e. að hlutfall kvenna er hærra í hefðbundnum kvennastörfum og karla í karlastörfum. Það hallar því á karla þegar á heildina er lítið en ýmist á konur eða karla eftir starfaflokkum. Staðan í hópunum í heild hefur lítið breyst frá fyrra ári en kynjahlutfallið þó jafnast innan tveggja starfaflokka og þar miðað í jafnréttisátt.

Ráðningar eru lykillinn að því að fjölga konum í hópi lögreglumanna og jafna kynjahlutfallið innan starfaflokka hjá borgarlegum. Því fleiri sem stöðurnar eru og hlutfall þess kyns sem á hallar hærra því hraðar mun ganga að ná settu markmiði. LRH notar bæði ráðningar með auglýsingu og framgang í starfi sem ráðningaraðferðir. Árið 2016 var hlutfall kvenna sem ráðnar voru til almennra lögreglustarfa hærra en í starfsmannahópnum. Þar var þó tækifæri var til að gera enn betur því konur höfðu síður en karlar árangur sem erfiði. Enn meira hallað á konur í ráðningum í embætti í efri starfsstigum. Engar borgaralegar framtíðarstöður voru auglýstar þetta ár en eldri gögn sýna að það hefur hallað á það kyn sem fyrir var í minnihluta innan starfaflokka. Lögreglukonur og umsækjendur um borgaraleg störf af því kyni sem fyrir er í minnihluta virðast því mæta hindrunum í hæfnismati. Vandinn gæti legið í ólíkri menntun og reynslu en einnig er hugsanlegt að kyn hafi með einhverjum hætti haft áhrif í ráðningarferlinu. Rýna þarf fleiri gögn en aðgengileg voru til að staðfesta það eða hrekja. Færri umsóknir berast um laus embætti lögreglumanna í efri starfsstigum en vænta mætti. Það bendir til þess að hæfir einstaklingar af báðum kynjum sækji ekki um og það fækkar valkostunum. Skýringa á því virðist fyrst og fremst að leita í vinnumenningunni, í hefðum, venjum og óskrifuðum reglum sem hindra jafnt konur sem karla í að sækja um. Engin gögn voru aðgengileg um framgang í starfi. Vísbendinga eru þó um að lögreglukonur mæti þar síður hindrunum en í hefðbundnu ráðningarferli. Markviss leit að hæfum konum á tilnefningarlista er meðal aðgerða sem virðast hafa skilað árangri.

Allar fyrri rannsóknir á stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar hafa dregið það fram að staða kvenna innan lögreglunnar er ekki góð. Þrátt fyrir það telur sennilega um helmingur starfsfólks lögreglunnar að staða kynjanna sé jöfn innan stofnunarinnar og engin ástæða til að ætla annað en því sé eins farið innan LRH. Í þeim hópi eru karlar í miklum meirihluta og vísbendingar um að þar á meðal séu einhverjir stjórnendur LRH. Gögnin sýna að karlar koma síður en konur auga á misréttið. Líklegasta skýringin á því er talin sú að karlar skilji ekki hvert vandamálið er vegna þess að þeir njóti ákveðinna ósýnilegra forréttinda og hafi því síður en

konur upplifað misrétti á eigin skinni. Það á ekki síst við innan stofnanna eins og lögreglunnar þar sem karlar mótuðu menninguna og viðmið þeirra og gildi því ríkjandi. Misréttið er með öðrum orðum svo samofið vinnumenningunni að margir taka ekki eftir því. Eðli málsins samkvæmt fylgir þessu viðhorfi áhugaleysi um markvissa vinnu að auknu jafnrétti og þátttöku í að koma jafnréttisverkefnum í framkvæmd enda ekki viðurkennt að vandi sé til staðar. Það verður að teljast ein stærsta hindrunin í vegi jafnréttisstarfs innan LRH.

Gögn rannsóknarinnar sýna að stærsti vandinn er vinnumenning sem ekki býður alla jafnvelkomna til starfa hjá lögreglunni. Þar hallar á konur innan beggja hópa. Stærsti sameiginlegi vandinn er einelti og kynferðisleg áreitni sem er mjög algeng hegðun bæði hjá lögreglumönnum og borgaralegu starfsfólki. Þolendur eineltis og eineltishegðunar eru af báðum kynjum en oftast konur en karlar. Það einelti sem konur verða oftast fyrir en karlar er skilgreint sem einangrandi og útilokandi og því líklegt til að ýta undir ótímabært brotthvarf þeirra frá störfum. Tíðni kynferðislegrar áreitni er einnig há þar eru konur mikill meirihluti þolenda. Í báðum tilvikum eru karlar oftast gerendur og einnig yfirmenn í hópnum. Nokkuð ljóst er að enginn einn þáttur í vinnumenningunni skýrir háa tíðni eineltis og kynferðislegra áreitni og kynjaðar víddir þeirra. Ræturnar virðast liggja víða og djúpt – í viðhorfum, hefðum, samskiptavenjum, virðingu, valdatengslum, viðmiðum, mælikvörðum og óskrifuðum reglum. Mjög há tíðni eineltishegðunar og kynferðislegrar hegðunar sem virðist tengjast stigveldismenningu og húnur sem getur sært, meitt og ógnað sterkum böndum er umhugsunarefni. Það bendir til þess að það sé **fillinn í stofunni** – augljósa vandamálið sem augum er lokað fyrir. Margir þeirra þátta sem Vinnueftirlitið hefur skilgreint sem áhættuþætti eineltis og kynferðislegrar áreitni eru til staðar í vinnumenningu LRH og hjá lögreglunni almennt. Þar á meðal eru niðurskurður og óviðráðanlegt vinnuálag en einnig slæm stjórnun, yfirmenn sem ekki bregðist við þegar vandamál koma upp, skortur á umburðarlyndi gagnvart fólki sem ekki fellur að ríkjandi ímyndum, óljósar samskiptareglur og siðræn viðmið og síðast en ekki síst slæmar samskiptavenjur. Geta og svigrúm til að taka umræðuna og leysa úr ágreiningsmálum virðist takmarkað en það er talin forsenda þess að hægt sé að ögra viðteknum viðmiðum, mælikvörðum og óskrifuðum reglum með það að markmiði að breyta kynjuðum stofnunum og vinnumenningu þeirra. Til þess að það markmið náist þarf að vera hægt að ræða vandamálin.

Enginn grundvallarmunur virðist vera á stöðu jafnréttismála og viðhorfum lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks LRH. Vísbendingar eru þó um að staðan og viðhorfin geti verið misjöfn eftir einingum.

Að öllu samanteknu er stærsta ytri hindrunin því skortur á fjármagni til að ráða inn fleira starfsfólk og fjármagna jafnréttisverkefni og hefur víða hindrað jafnréttisstarf. Stærstu innri hindranirnar eru viðhorf til stöðu jafnréttismála, einelti og kynferðisleg áreitni og vinnumenning sem býður ekki alla jafnvelkomna til starfa. Þær hindranir eru samofnar í menningu stofnunarinnar og því ólíklegt að annað dugi til árangurs en að nálgast þær sem eina órofa heild.

5. TILLÖGUR AÐ VERKEFNUM

Jafnrétti kynjanna næst þegar karlar og konur sitja við sama borð, ekki aðeins gagnvart lögum heldur einnig stöðum, tækifærum, launum, framgangi og hverju öðru sem hugsast getur, eins og hefðum, virðingu, félagsgerð og vinnumenningu, en ekki síst gagnvart öllum viðmiðum, málkvörðum og óskrifuðum reglum. Svo ósjálfrátt er misréttið að fæstir taka eftir því.

(Friðbjörg Ingimarsdóttir og Gunnar Hersveinn, 2016)

Eitt af meginmarkmiðum rannsóknarinnar var að leggja traustan grunn að markvissri stefnumótunarvinnu hjá LRH í jafnréttismálum. Staðan hefur verið kortlögð og vandamálin skilgreind eins og gögn leyfðu og hægt var.

Næstu skref eru að skipuleggja aðgerðir, koma þeim í framkvæmd, meta árangur og endurskoða áætlunina reglulega. Aðgerðaáætlunina er síðan hægt að samþætta við vinnu á öðrum sviðum mannauðsmála og nálgast þannig vinnu að mannauðsmálum með heildstæðum hætti og í samræmi við hugmyndafræði kynjasamþættingar. Við slíka samþættingu er mikilvægt að áherslan á jafnrétti kynjanna og kyngreiningu gagna verði vel sýnileg og birtist með skýrum hætti í skilgreindum leiðum, árangursmálkvörðum, tímarömmum og ábyrgð.

Hér að neðan eru tillögur að jafnréttisverkefnum sem æskilegt væri að koma í framkvæmd innan LRH. Þeim hefur ekki verið forgangsraðað. Ástæðan er sú að það þarf vilja til verka og fjármagn, tíma og mannafla til að koma þeim í framkvæmd. Það er því ekki á færi annarra en LRH að ákveða forgangsraðunina. Nokkur verkefni sem að mati rannsakenda þola síst að bíða eru þó merkt sem forgangsverkefni. Listinn er vissulega langur og kannski yfirþyrmandi. Það er þó með þetta verkefni eins og að borða fíl. Taka bara einn bita í einu og gefast ekki upp þó á móti blási. Þá hefst þetta á endanum.

SKIPULAGNING

Að skipuleggja jafnréttisstarf með markvissum hætti.

Gera aðgerðaáætlun í jafnréttismálum, afla henni stuðnings og staðfesta með formlegum hætti.

Forgangur

Markmið, aðgerðir, árangursmælikvarðar, tími, ábyrgð jafnréttisverkefna þurfa að vera vel skilgreind rétt eins og í öðrum aðgerðaáætlunum.

Mikilvægt er að stjórnendur taki þátt í vinnunni og styðji aðgerðir. Allar aðgerðir verða auðveldari í framkvæmd ef starfsfólk veit að þær eru samþykktar af yfirmönnum og skipulagðar í samvinnu við þá.¹⁰⁸

Að gera áherslu á jafnréttisgildið, jafnréttisstarf og árangur af því sýnilegt.

Kynna árlega stöðu og þróun jafnréttismála innan LRH og stöðu einstakra verkefna í aðgerðaáætlun.

Skilgreina ætti ábyrgðaraðila á árlegri úttekt á stöðu jafnréttismála og jafnréttisverkefna og hvenær henni á að vera lokið. Í henni er æskilegt að fram komi hver staðan var, hver markmiðin voru, til hvaða aðgerða var gripið og hvernig staðan er. Sérstakur kafli í ársskýrslum embættisins um stöðu og þróun jafnréttismála gæti verið heppilegur vettvangur fyrir opinbera birtingu.

KYNGREIND GÖGN

Að auk aðgengi að kyngreindum tölulegum gögnum.

Kortleggja með heildstæðum hætti, þörfina fyrir kyngreind gögn með hliðsjón af áherslum í jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar, þeim gæðum sem til skiptanna eru innan LRH og sérstökum áherslum embættisins í jafnréttismálum.

Safna þarf gögnum um bæði sókn og árangur eða dreifingu gæða, skilgreina ábyrgð á söfnun þeirra með formlegum hætti t.d. í erindisbréfum og verklagsreglum og kveða skýrt á um það hvenær og hvar gögnin eigi að vera aðgengileg og hverjum.

Jafnréttisfulltrúi RLS hefur útbúið og sent út eyðublað sem embættin geta notað til að skrá kyngreind gögn. Í því koma fram hvar áherslur jafnréttis- og framkvæmdaáætlunar lögreglunnar í gagnasöfnunarmálum liggja.

Aðgengileg kyngreind gögn þurfa að vera samanburðarhæf á milli tímabila.

FRÆÐSLA OG MENNINGARMÓTUN

Að auka vitund um stöðu jafnréttismála innan LRH.

Skipuleggja skyldubundna fræðslu og umræðuvettvang um jafnréttismál fyrir yfirstjórn, aðra stjórnendur og starfsfólk.

Forgangur

Reynsla lögreglunnar af jafnréttisfræðslu bendir til þess að hefðbundin valkvæð fræðsla með fyrirlestrum skili takmörkuðum árangri.

Þátttaka í umræðuvettvangi þar sem fjallað er um fjölbreyttar birtingarmyndir kynjamisréttis, þær ræddar og sögum deilt virðist auka líkurnar á að fólk komi auga á misréttið - blindir fá sýn eða alla vega hluti þeirra. Upplifun þátttakenda í rannsókninni var ánægjuleg en reynslan einnig að það þurfi einhvern með sérfræðilegri þekkingu á sviðinu til að leiða umræðurnar og leggja til fræðilega þekkingu svo umræðan komist upp úr hjólförum.

Sambærileg nálgun við fræðslu er því líklega heppilegri nálgun en fyrirlestrarformið. Reynsla ýmissa sérfræðinga á sviðinu styður þá niðurstöðu.

Skipuleggja þarf fræðsluna á vinnutíma og skyldubinda þátttöku.

EINELTI OG KYNFERÐISLEG ÁREITNI

Að jafnt konur sem karlar upplifi ekki einelti og kynferðislega áreitni.

Skapa fræðslu- og umræðuvettvang til að ræða um einelti og kynferðislega áreitni

Forgangur

Gæti verið meðal fyrstu umræðuefna í heildstæðu fræðslu- og menningar- mótunarverkefni.

Hvetja stjórnendur og starfsfólk til að skipuleggja átak með það að markmiði að bæta samskipti og útrýma einelti og kynferðislega áreitni

Forgangur

Tryggja þarf aðgengi að stuðningi eins og fræðslu og leiðsögn.

Rýna áhættumat og forvarnaráætlun LRH til að tryggja að hvort tveggja sé í samræmi við ákvæði í Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.

Niðurstöður þessarar rannsóknar og fyrri ættu að nýtast við greiningu og mat á áhættuþáttum og skipulagningu forvarnarverkefna.

Auka þekkingu stjórnenda á einelti, kynferðislegri áreitni, eineltishegðun og kynferðislegri hegðun.

Skipuleggja reglubundna hagnýta þjálfun í að grípa inn í og bregðast við með samræmdum hætti.

Auk þjálfunar gæti gátlisti fyrir samræmd viðbrögð verið hentugt hjálpartæki.

Kynna fagráð lögreglunnar og önnur úrræði

Starfsdagar eininga gætu verið heppilegur vettvangur sem nær til flestra.

Skipuleggja umræðuvettvang fyrir stjórnendur á öllum stjórnunarstigum um Reglugerð nr. 1009/2015.

Kynning á reglugerðinni, umræða um óásættanlega hegðun og hugmyndir þátttakenda um leiðir til að bæta samskipti og draga úr áhættu.

Hanna samræmt mælitæki til að skima eftir einelti, kynferðislegri áreitni eða óæskilegri hegðun af sama toga.

Innleiða notkun mælitækisins, fylgja henni eftir og nýta niðurstöðurnar. Niðurstöður er hægt að nýta við árangursmælingar og við endurskoðun áætlana.

RÁÐNINGAR 1

Að jafna aðgengi kynjanna að störfum sem auglýst eru laus til umsóknar hjá LRH

Greina gögn úr ráðningarferli vegna auglýstra starfa almennra lögreglumanna árið 2017. Grípa strax til aðgerða ef þörf er á.

Forgangur

Væntingar eru til þess að óvenju mörg tækifæri verði til nýráðninga í hópi almennra lögreglumanna á næstu árum bæði vegna aukins fjárhagslegs svigrúms og aldurtengdrar endurnýjunar. Árangurshlutfall kvenna vegna auglýstra starfa almennra lögreglumanna var mun lægra en karla árið 2016 ólíkt því sem var á tímabilinu 2011-2015. Engin augljós skýring er á því sem er vísbending um að ástæða sé til að skoða sérstaklega hvort kyn hafi með einhverjum hætti haft áhrif við hæfnismat.

Skipuleggja fræðslu fyrir alla sem koma að ákvarðanatöku í ráðningarferli til að auka vitund og þekkingu á kynja-gryfjum í ráðningarferlum.

Miðað við stöðu þekkingar á jafnréttismálum innan LRH gæti tímabundin aðkoma sérfræðings sem leiðir umræðuna í ráðningarferlinu verið heppilegri nálgun en námskeið. Þannig verður fræðslan bæði aðstæðubundin og líklegra að aðferðafræði kynjasamþættingar í ráðningarferli festist í sessi til framtíðar innan embættisins.

Leita skýringa á misræmi í gögnum um ráðningar borgaralegra starfsmanna. Grípa til aðgerða ef þörf er á.

RÁÐNINGAR 2

Að auka traust á ráðningarferlum.

Stytta ráðningarferlið og auka gæði ákvarðanatöku

Aukin áhersla á gæði vinnu og ákvarðanatöku á fyrstu stigum ráðningarferlisins gæti stýtt ferlið eftir að auglýsing birtist. Vísbendingar eru um að ástæða sé til að skoða sérstaklega hvernig staðið er að skilgreiningu þarfa, markhóps og hæfni auk vægis einstakra hæfnisþátta. Við gagnaöflun var þeirri hugmynd varpað fram að það gæti aukið traust að fá t.d. einn óháðan aðila inn í valnefndir.

Skapa fræðslu- og umræðuvettvang um vantraust á ráðningarferlum og hvernig stjórnendur og starfsfólk getur tekið þátt í að auka það.

Gæti verið eitt umræðuefnið í heildstæðu fræðslu- og menningarmótunarverkefni.

Leggja ætti áherslu á að ræða kynjaðar víddir hæfnismats og hvernig óæskilegum viðhorfum, hegðun og hugmyndum í tengslum við ráðningar er viðhaldið í vinnumenningunni.

Að jafna aðgengi kynjanna til framgangs í starfi

Skipuleggja gagnasöfnun vegna framgangs í starfi greinanleg eftir tegundum starfa, starfsheiti og kyni.

Aðgengileg kyngreind gögn þurfa að vera samanburðarhæf á milli tímabila. Kortleggja stöðuna.

Móta og festa í sessi kynjasambætt ráðningarferli um framgang í starfi og hvernig staðið skuli að tilnefningum, hæfnismati og vali.

Reynslan af kynjajöfnuðum afleysingalistum varðstjóra bendir til þess að það skipti miklu máli að hafa kynjahlutfallið sem jafnast á slíkum listum. Að setja saman og gera aðgengilegan sambærilegan lista vegna framgangs í starfi gæti einnig verið hagnýtt verkefni.

Leggja ætti áherslu á að fleiri sækji um laus embætti og fari í gegnum hæfnismat. Dæmi er um að slíkar upplýsingar hafi verið nýttar við markvissa leit að hæfum konum á

STARFSÞRÓUN

Að jafna aðgengi kynjanna að starfsþróunartækifærum	Skipuleggja söfnun kyngreindra gagna um sókn og dreifingu gæða í formi starfsþróunarverkefna, hvenær og hvar gögnin eigi að vera aðgengileg og hverjum.	Aðgengileg kyngreind gögn þurfa að vera samanburðarhæf á milli tímabila.
	Semja, samþykkja og innleiða sérstakar verklagsreglu vegna tilfærslu í starfi og starfskynningar á grundvelli starfsþróunar.	Meðal hugmynda sem fram komu við gagnaöflun var að tryggja framboð tiltekinn fjölda starfskynninga, upplýsa um það hvar þau eru og hvenær þau standa til boða, óska eftir umsóknum og hafa ákvarðanatökufarlið gegnsætt.
	Gera allar upplýsingar um starfsþróunartækifæri, verklagsreglur og umsóknareyðublöð aðgengilegar á einum stað í gæðahandbók starfsfólks.	Reynsla LRH bendir til þess að áhersla á jafnt kynjahlutfall á listunum dragi úr áhrifum tilnefningatengslaneta.
	Skapa fræðslu- og umræðuvettvang fyrir alla stjórnendur LRH til að ræða stöðu starfsþróunarmála og mikilvægan þátt þeirra í að koma stefnunni í framkvæmd	Gæti verið eitt umræðuefnið í heildstæðu fræðslu- og menningarmótunarverkefni.

STJÓRNUN OG STEFNUMÓTUN

Að jafna tækifæri kvenna og karla til að koma að stefnumótun og ákvarðanatöku	Kortleggja þær nefndir, ráð og stjórnir sem LRH skipar í innan og utan embættisins.	Að lágmarki ætti að kortleggja fastanefndir innan LRH og reglubundnar tilnefningar LRH í nefndir, ráð og stjórnir utan embættisins.
	Skipuleggja söfnun kyngreindra gagna um sókn og dreifingu þessara gæða, hvenær og hvar gögnin eigi að vera aðgengileg og hverjum.	Gögnin þurfa að vera samanburðarhæf milli ára.
	Semja skýrar og hagnýtar verklagsreglur um það hvernig skuli skipa í starfshópa, nefndir, ráð, stjórnir og skrá nýjar.	Til eru fyrirmyndir að kynjasambættu verklagi sem hefur skilað árangri (sjá viðauka 1).

LAUN OG ÖNNUR FJÁRHAGSLEG GÆÐI

Að mismuna ekki kynjunum í launum við úthlutun annarra fjárhagslegra gæða

Ljúka innleiðingu Jafnlaunastaðalsins. Kynna niðurstöður fyrir starfsfólki og grípa til aðgerða til að leiðrétta óútskýrðan launamun komi hann fram.

Gögnin þurfa að vera samanburðarhæf milli ára.

Kortleggja önnur fjárhagslegu gæði sem til úthlutunar eru innan LRH.

Gögnin þurfa að vera samanburðarhæf milli ára.

SAMRÆMING VINNU OG EINKALÍFS

Að auðvelda samræmingu vinnu og einkalífs

Safna saman á einum stað upplýsingum um þau úrræði sem í boði eru, skipuleggja söfnun kyngreindra gagna um sókn í og dreifingu þessara gæða og hvenær og hvar gögnin eigi að vera aðgengileg og hverjum.

Gögnin þurfa að vera samanburðarhæf milli ára.

Skapa fræðslu og umræðuvettvang fyrir stjórnendur til að ræða ólíkar þarfir kynjanna og hópa, kynbundin viðhorf til tíma kvenna og karla og hvað það þýðir að huga að jafnréttis- og kynjasjónarmiðum í því samhengi.

Gæti verið eitt umræðuefnið í fræðslu- og menningar- mótunarverkefni.

Fá álit lögfræðings Jafnréttisstofu á því hvort foreldrum sem báðir starfa hjá LRH sé mismunað í leiðbeinandi reglum LRH fyrir Úrræði fyrir nýbakaða foreldra. Lagfæra ef þörf er á.

Góða ferð, gangi ykkur vel og munið að gleðjast með starfsfólkinu yfir jafnt stórum sem smáum sigrum í jafnréttismálum.

HEIMILDASKRÁ

- Arionbanki. (20. september 2016). *Ferðamannalandið Ísland: Draumaland eða Djöflaeyja? Ferðaþjónustuúttekt Greiningardeildar Arion banka*. Sótt frá <https://www.arionbanki.is/library/Skrar/Netpostur/Greiningardeild/Tenglar/Fer%C3%B0a%C3%BEj%C3%B3nustu%C3%BAttekt-2016.pdf>
- Berg, B. L. (2009). *Qualitative research methods for social sciences*. Boston: Allyn & Bacon.
- Cobb, E. P. (2012). *Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue*. Sótt frá <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/CobbEllen.pdf>
- Dómsmálaráðuneyti. (2006). *Nýskipan í starfi lögreglu og sýslumann*. Sótt frá https://www.stjornarradid.is/media/innanrikisraduneyti-media/media/vefrit/2007_01_tbl.pdf
- Dómsmálaráðuneytið. (26. ágúst 2016). *Síðasta útskrift úr Lögregluskóla ríkisins*. Sótt frá <https://www.stjornarradid.is/verkefni/allar-frettir/frett/2016/08/26/Sidasta-utskrift-ur-Logregluskola-rikisins/>
- Erla Hlín Hjálmarsdóttir; Kristín I. Pálsdóttir; Rannveig Sigurvinsdótti. (2016). *Saman gegn ofbeldi. Úttekt á samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu*. Sótt frá http://reykjavik.is/sites/default/files/lokauttekt_saman_gegn_ofbeldi_isbn.pdf
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir. (2013). *Vinumening og kynjatengsl lögreglunnar. Af hverju eru konur svo fámennar innan lögreglunnar*. Sótt frá <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2014/12/Vinumening-og-kynjatengsl-l%C3%B6greglunnar-%C3%BAtg.-2013.pdf>
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir. (2013). *Vinumening og kynjatengsl lögreglunnar. Af hverju eru konur svo fámennar innan lögreglunnar*. Sótt frá <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2014/12/Vinumening-og-kynjatengsl-l%C3%B6greglunnar-%C3%BAtg.-2013.pdf>
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2017). Preserving Masculine Dominance in the Police Force with Gendered Bullying and Sexual Harassment. *Policing*, 1-12.
- Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Landsamband lögreglumanna. (2008). *Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila*.
- Fjármálaráðuneytið. (2011). *Einelti meðal ríkisstarfsmanna. Niðurstöður könnunar á einelti meðal ríkisstarfsmanna*. Sótt frá https://www.fjarmalaraduneyti.is/media/Starfsmannamal/Einelti_medal_rikisstarfsmanna_2010.pdf
- FranklinCovey. (e.d.). *Leadership: Great Leaders, Great Teams, Great Results*. Sótt frá <http://franklincovey.dk/leadership-2/>
- Friðbjörg Ingimarsdóttir og Gunnar Hersveinn. (2016). *Hugskot: Skamm-, fram- og víðsýni*. Reykjavík: IÐNÚ útgáfa.
- Hagstofa Íslands. (1. janúar 2017). *Mannfjöldi eftir þéttbýlisstöðum, kyni og aldri 2011-2017*. Sótt frá http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Ibuar/Ibuar__mannfjoldi__2_byggdir__Byggdakjarnar/MAN03105.px/
- Hagstofa Íslands, Jafnréttisstofa og velferðarráðuneytið. (2016). *Konur og karlar á Íslandi 2016*. Sótt frá http://www.jafnretti.is/D10/_Files/konur_og_karlar_2016.pdf

- Hancock, A. B., & Rubin, B. A. (2014). *Influence of Communication Partner's Gender on Language*. Sótt frá <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0261927X14533197>
- Harwood, S. (2006). *Gendering change: An immodest manifesto for intervening masculinist organisations*. Sótt frá http://research-repository.uwa.edu.au/files/3231537/Harwood_Susan_2006.pdf
- Háskóli Íslands. (án dags.). *Jafnrétti í tölum*. Sótt frá Fjöldi nemenda: <https://www.hi.is/kynningarefni/nemendur>
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2004). *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Reykjavík: Rannsóknarstofa í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna. (2015). *Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta. Skýrsla um störf jafnréttisfulltrúa 2011–2014*. Sótt frá https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Skyrsla-um-starf-jafnrettisfulltrua-2014-loka_YfirlesidPH_HRH.pdf
- Jafnréttisstofa. (2009). *Jöfnum leikinn*. Sótt frá https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6683/Jofnum_leikinn-handbokin.pdf?sequence=1
- Jafnréttisstofa. (2009). *Jöfnum leikinn. Kynjasambætting og jafnréttisáætlanir*. Sótt frá <https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6759/Kynjasambætting-jafnréttisáætlanir.pdf?sequence=1>
- Jafnréttisstofa. (e.d.). *Orðabók*. Sótt frá <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=37>
- Jafnréttisstofa, Hagstofa Íslands og Velferðarráðuneytið. (2017). *Konur og karlar á Íslandi 2017*. Sótt frá http://www.jafnretti.is/D10/_Files/konur_og_karlar_2017.pdf
- Kimmel, M. (2008). *Guyland. The perilous world where boys became men*. New York: HarperCollins.
- Kimmel, M. (2015). *Why gender equality is good for everyone - men included*. Sótt frá https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included
- Kristín Hjálmsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2017). *Áskornir og tækjafari í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu. Fyrstu niðurstöður*. Reykjavík: Óbirt skýrsla.
- Kristján Páll Kolka Leifsson. (2014). *Konur í lögreglunni og hjargir þeirra. Staða kvenna í vinnustaðarmenningu lögreglunnar á Íslandi*. Sótt frá Skemman: <http://skemman.is/handle/1946/17921>
- Kærufnd jafnréttismála. (12. júní 2015). *Úrskurður kærufndar jafnréttismála nr. 1/2015*. Sótt frá: <https://www.urskurdir.is/felagsmala/kaerunefndjafnrettismala/nr/7703>
- Landspítali. (2015). *Starfsumbverfiskönnun 2015. Landspítali heild. Kynning í framkvæmdastjórn 16. mars 2015*. Sótt frá <http://www.landspitali.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=32707>
- Lögreglan. (15. september 2015). *16 nemendur hefja grunnnám við Lögregluskóla ríkisins*. Sótt frá <http://www.logreglan.is>: <http://www.logreglan.is/16-nemendur-hefja-grunnnam-vid-logreglu>
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. (2015). *Mannauðsstefna lögreglunnar. Leiðir og málíkvarðar hjá LRH. Drög*.
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. (2016). *Laus staða við embætti lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu (afrit af texta auglýsingar á starfatorgi.is)*.
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. (2017). *Laus staða við embætti lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu*.

- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu, Mannauðsdeild. (2016b). *Úrræði fyrir nýbakaða foreldra – leiðbeinandi reglur hjá LRH.*
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild. (2015a). *Leiðbeiningar vegna þátttöku í námskeiðum.* Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu.
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild. (2015b). *Leiðbeiningar vegna líkamsræktarstyrks 2015.*
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild. (2016a). *Ráðningaráætlun.* Reykjavík: Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu.
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild. (2016c). *Starfsmannasamtal 2016, B-hluti.*
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Mannauðsdeild. (e.d.). *Gátalisti valnefndar.*
- Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu. Starfsmannadeild. (2013). *Beiðni/ tilkynning um breytingu á starfsblutfalli eða vinnustað.*
- Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu. (2008). *Ársskýrsla 2007.* Sótt frá http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2014/12/Arsskyrsla_2007.pdf
- Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu. (2016). *Ársskýrsla 2015.* Sótt frá https://issuu.com/logreglan/docs/l_greglan-__rsk__rsla2015_2proof/1?e=10394343/38392696
- Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu. (2017). *Ársskýrsla lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu 2016.* Sótt frá [logreglan.is: https://issuu.com/logreglan/docs/logreglan_arsskyrsla_2016_net](https://issuu.com/logreglan/docs/logreglan_arsskyrsla_2016_net)
- Lögreglustjórinn á höfuðborgarsvæðinu og SFR. (27. júní 2017). *Stofnanasamningur milli SFR-stéttarfélags í almannajónustu og Lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu.* Sótt frá <https://www.sfr.is/library/Kjarasvid/Kjarasamningar/Riki/Stofnanasamningar-juni-2017/L%C3%B6greglustj%C3%B3rinn%20%C3%A1%20h%C3%B6fu%C3%B0borgarsv%C3%A6%C3%B0inu%202017.pdf>
- Mayo, M. (31. ágúst 2016). *The Gender Gap in Feedback and Self-Perception.* Sótt frá <https://hbr.org/2016/08/the-gender-gap-in-feedback-and-self-perception>
- Mengel, F. (2015). *Gender diverences in networking.* Sótt frá https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=RESConf2016&paper_id=252
- Mennta- og starfsþróunarsetur lögreglunnar. (12. febrúar 2017a). Sótt frá Val á nemendum í starfsnám hjá lögreglu: <http://menntaseturlogreglu.is/frettir/val-a-nemendum-i-starfsnam-hja-logreglu/>
- Mennta- og starfsþróunarsetur lögreglunnar. (23. desember 2017b). *Val á lögreglufræðanemum HA í starfsnám hjá lögreglu.* Sótt frá <http://menntaseturlogreglu.is/frettir/val-a-logreglufraedanemum-ha-i-starfsnam-hja-logreglu/>
- Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir. (2016). *Upplifun karla innan lögreglunnar á vinnuþéttum lögreglunnar.* Reykjavík: Ríkislögreglustjóri, Nýsköpunarsjóður námsmanna og Háskóli Íslands.
- Rao, A., Sandler, J., Kelleher, D., & Miller, C. (2016). *Gender at work. Theory and practice for 21st century organizations.* Oxon: Routledge.
- Reuss-Ianni, E., & Ianni, F. (2003). (1993). Street cops and management cops: the two cultures of policing. Í Newburn (Ritstj.), *Policing: Key Readings.* Devon: Willan.

- Reykjavíkurborg. (án dags.). *Gátlisti vegna eineltis*. Sótt frá <http://reykjavik.is/gatlisti-vegna-eineltis#studningur>
- Ríkislögreglustjórinn. (2015a). *Jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar*. Sótt frá http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2015/04/Jafnr%C3%A9ttis-og-framkv%C3%A6mda%C3%A1%C3%A6tlun-l%C3%B6greglunnar_20150301.pdf
- Ríkislögreglustjórinn. (2015b). *Mannauðsstefna. Tekur til allra starfsmanna*. Sótt frá <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2015/05/Mannau%C3%B0sstefna-l%C3%B6greglunnar.pdf>
- Ríkislögreglustjórinn. (2015c). *Skjuprit Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu*.
- Ríkislögreglustjórinn. (2016). *Vinnulýsing um viðrunarfundi í kjölfar streituvekjandi atviks nr. 0027/2015*.
- Ríkislögreglustjórinn. (2016a). *Jafnréttismál lögreglunnar árið 2015*. Sótt frá <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2016/09/Arleg-samantekt-um-jafnr%C3%A9ttism%C3%A1l-l%C3%B6greglunnar-2015.pdf>
- Ríkislögreglustjórinn. (2016b). *Síðareglur lögreglunnar*. Sótt frá <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2016/02/Si%C3%B0areglur-l%C3%B6greglunnar.pdf>
- Ríkislögreglustjórinn. (2016c). *Starfsumhverfi lögreglumanna 2015*. Reykjavík: Ríkislögreglustjórinn.
- Ríkislögreglustjórinn. (2017a). *Ársskýrsla 2016*. Sótt frá http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2017/06/Ársskýrsla-RLS-2016-8.6_LOKA.pdf
- Ríkislögreglustjórinn. (2017b). *Fagræð lögreglunnar sem tekur til umfjöllunar mál er varða beina og óbeina mismunun, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti innan lögreglunnar*. Sótt frá <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2017/04/Verklagsreglur-fagræðs-lögreglunnar.pdf>
- Ríkislögreglustjórinn. (2017c). *Verklagsregla: Fagræð lögreglunnar sem tekur til umfjöllunar mál er varða beina og óbeina mismunun, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti innan lögreglunnar*. Sótt frá <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2017/04/Verklagsreglur-fagræðs-lögreglunnar.pdf>
- Ríkislögreglustjórinn. (e.d.). *Leiðbeinandi verklagsreglur um einelti: Rafræn handbók fyrir yfirmenn og starfsmenn lögreglunnar*.
- Sadker, M., & Sadker, D. (1995). *Failing at fairness: How our schools cheat girls*. New York: Touchstone.
- SFR stéttarfélag í almannatjónustu. (2017). *Stofnun ársins 2017*. Sótt frá <https://www.sfr.is/library/Kjarasvid/Kannanir/Stofnun-arsins/Stofnun-arsins-2017/SFR-stofnun%20ársins%202017%20netið.pdf>
- Smidt, T. B. (2012). *Klámvæðing er kynferðisleg áreitni*. Sótt frá <http://www.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources//baeklingurbrochure.pdf>
- Starfsgreinasambandið. (2017). *Kynferðisleg áreitni*. Sótt frá http://www.sgs.is/wp-content/uploads/2017/11/kynferdisleg_areitni_einblodungur.pdf
- Thomas B. Smidt. (2012). *Klámvæðing er kynferðisleg áreitni*. Sótt frá http://reykjavik.is/sites/default/files/yomis_skjol/skjol_utgefid_efni/klamvaeding_er_kynferdislegt_ofbeldi_pornification_is_sexual_harassment.pdf

Umboðsmaður Alþingis. (2016). Mál nr. 8941/2016.

Umboðsmaður Alþingis. (2017). Mál nr. 9167/2017.

Vinnueftirlitið. (2008). *Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum. Forvarnir og viðbrögð*. Sótt frá http://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/einelti_og_kynferdisleg_vef.pdf

Vinnueftirlitið. (e.d.). *Sattum okkur ekki við einelti, áreitni og ofbeldi*. Sótt frá Vinnueftirlitið: http://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/sattum_okkur_ekki_vid_einelti_areitni_ofbeldi.pdf

Warren, C., & McGraw, A. P. (2015). Differentiating What Is Humorous From What Is Not. *Journal of Personality and Social Psychology*. Sótt frá <http://leeds-faculty.colorado.edu/mcgrawp/pdf/warren.mcgraw.2016.pdf>

Williams, R. (3. maí 2011). *The Silent Epidemic: Workplace Bullying*. Sótt frá <https://www.psychologytoday.com/blog/wired-success/201105/the-silent-epidemic-workplace-bullying>

LÖG OG REGLUGERÐIR

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 með áorðnum breytingum

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

Reglugerð um starfsstig innan lögreglunnar 1051/2006 með áorðnum breytingum

VIÐAUKI 1

VERKLAG VIÐ SKIPUN Í NEFNDIR OG RÁÐ Á VEGUM HINS OPINBERA

Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna skipulögðu í sameiningu átak um skipun kvenna og karla í nefndir og ráð á vegum ráðuneytanna til að framfylgja 15. grein jafnréttislaga og í samræmi við aðgerð 12 í jafnréttisáætlun Stjórnarráðsins. Verkefnið var þemaverkefni ársins 2011 og vann hver jafnréttisfulltrúi verkefnið í sínu ráðuneyti. Í flestum ráðuneytum er komið skýrt verklag um hvernig skuli skipa og skrá nýjar nefndir. Það verklag sem hefur reynst best er að senda staðlað bréf þegar óskað er tilnefninga og að einn starfsmaður í ráðuneytinu sjái um að halda utan um skipunarbréf og skrá nýjar nefndir inn í kerfi ráðuneytisins. Sá starfsmaður virkar þá sem öryggisventill ef nefnd er ekki skipuð í samræmi við 15. gr. laga nr. 10/2008 og sömuleiðis er þá ljóst frá upphafi hvort skipun nefndarinnar samræmist undanþáguskilyrðum laganna. Þegar nefndir eru skráðar af einum aðila hefur einnig reynst auðvelt að kalla eftir gögnum um nefndir, ráð og stjórnir. Mikill tími hefur farið í að koma á þessu verklagi sem og að minna á að það sé notað. Þetta hefur þó borgað sig því hlutur kynjanna í nefndum hefur jafnast auk þess sem fleiri nefndir eru skipaðar í samræmi við 15. gr. og án undanþágu.

Heimild: Jafnréttisfulltrúar ráðuneyta, 2015

