

# Kynferðisleg áreitni á vinnustað: Aðgerðir, aðgerðaleyfi og leiðin fram á við

**Gyða Margrét Pétursdóttir**, dósent í kynjafræði, Stjórn málafræðideild,  
Háskóli Íslands

**Kristín Anna Hjálmarsdóttir**, MA í kynjafræði, sjálfstætt starfandi fræðimaður

## Útdráttur

Í kjölfar íslensku #Metoo-hreyfingarinnar hefur verið kallað eftir úrbótum og leiðum til að útrýma kynferðislegri áreitni, einni birtingarmynd kynbundinnar mismununar. Sátt virðist ríkja um að skýr stefna, verklagsreglur og fræðsla séu lykillinn að árangri. Engu að síður sýna rannsóknir að jafnréttisverkefni mæta gjarnan mótstöðu og viðnámi. Hér er fjallað um niðurstöður aðgerðarannsóknar sem framkvæmd var hjá embætti Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu og sjónum beint að formlegu og óformlegu viðnámi til að greina hindranir og tækifæri í jafnréttisstarfi sem ætlað er að stemma stigu við kynferðislegri áreitni. Markmið rannsóknarinnar var tvíþætt; í fyrsta lagi kortlagning á stöðu mála og í öðru lagi fræðsla meðal starfsfólks. Í greininni er sérstök áhersla lögð á viðbrögð við og reynslu af svokölluðum umræðuvettvangi sem ætlað er að fræða og vekja til vitundar og tilheyrði seinni hluta rannsóknar. Viðnám birtist með ýmsum hætti í rannsókninni. Tilhneiging var til þess að varpa ábyrgðinni annað, bjargir voru takmarkaðar þegar á reyndi og tilhneiging var til þess að einblína á þátt einstakra einstaklinga í stað þess að sjá kynferðislega áreitni sem hluta af vinnu-  
menningu. Á umræðuvettvangi gafst tækifæri til að rýna í þessar birtingarmyndir viðnáms, fræða og vekja til vitundar um ólíkar birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni. Niðurstöðurnar geta nýst öðrum fyrirtækjum og stofnunum til að skipuleggja og innleiða slík jafnréttisverkefni með markvissari hætti.

**Efnisorð:** Kynferðisleg áreitni; aðgerðir; viðnám; Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu.



Icelandic Review of Politics and Administration Vol. 15, Issue 1 (91-112)

© 2019 Contact: Gyða Margrét, [gydap@hi.is](mailto:gydap@hi.is)

Article first published online June 18th 2019 on <http://www.stjornmalogstjornsysla.is>

Publisher: Institute of Public Administration and Politics, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík, Iceland

Stjórn mála & stjórnsýsla 1. töl. 15. árg. 2019 (91-112) Fræðigreinar

© 2019 Tengiliður: Gyða Margrét, [gydap@hi.is](mailto:gydap@hi.is)

Vefbirting 18. júní 2019 - Birtist á vefnum <http://www.stjornmalogstjornsysla.is>

Útgefandi: Stofnun stjórnsýslufræða og stjórnmála, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík

DOI: <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2019.15.1.5>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 License.

## Workplace sexual harassment: Action, inaction and the way forward

### Abstract

In the wake of the Icelandic #Metoo movement ways to eliminate sexual harassment, a manifestation of gender-based discrimination, have been called for. A fairly broad consensus seems to exist that policies, procedures and education is the key to success. However, research shows that gender equality projects often face resistance. This article is based on action research conducted at the Reykjavík Metropolitan Police, focusing on formal and informal resistance to analyze barriers and opportunities in equality work aimed at combating sexual harassment. The aim of the research was twofold; to map existing gender structures and to educate. In this article there is a special emphasis on the responses and experiences of the in-group forum designed to educate and raise awareness. The results reveal that there was a tendency to shift the responsibility elsewhere, that resources were limited and that there was a tendency to focus on 'bad' individuals instead of seeing sexual harassment as part of the workplace culture. These are examples of both formal and informal resistance. In the in-group forum there was an opportunity to discuss these manifestations of resistance and to discuss different manifestations of sexual harassment. Other organizations can learn from the results when strategizing to combat sexual harassment.

**Keywords:** Sexual harassment; action; resistance; Reykjavík Metropolitan Police.

### Inngangur

#Metoo-hreyfingin kom frelsi undan kynferðislegri og kynbundinni áreitni rækilega á dagskrá í íslensku samfélagi með opinberum yfirlýsingum fjölmargra kvennahópa og frásögnum meðal annars kvenna sem starfa eða hafa starfað innan lögreglunnar (Sylvía Rut Sigfúsdóttir 2017). Fjölbreyttar rannsóknir á vinnumeningu og kynjatengslum innan lögreglunnar hafa varpað ljósi á að skýringa á kynferðislegri áreitni er ekki síður að leita í kynjaðri vinnumeningu en hjá einstaklingum sem ekki virða persónuleg mörk í samskiptum (Prokos & Padavic 2002; Eveline & Harwood 2003, eins og Flood & Pease 2005, vitna í; Harwood 2006; Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson 2014). Kröfur um umbætur endurspeglar þá greiningu og lögd er áhersla á skýra stefnu um að kynferðisleg áreitni verði ekki liðin, góð úrræði og verklagsreglur og einnig á fræðslu og mikilvægi þess að umræðan sé tekin á vinnustöðum með þátttöku allra; stjórnenda og annars starfsfólks, kvenna jafnt sem karla (Alþingi 2018; Fríða Rós Valdimarsdóttir, Hanna Björg Vilhjálmisdóttir, Jóhanna Heiðdal, Marianna Traustadóttir & Sonja Ýr Þorbergsdóttir 2018; Katrín Jakobsdóttir 2018). Það er hins vegar vel staðfest með rannsóknnum á inleiðingu jafnréttisverkefna að þau mæta gjarnan hindrunum af ýmsum toga, ekki síst þau sem hafa það að markmiði að breyta menningunni (Mackay & Bilton 2003; Flood & Pease 2005; Rao, Sandler, Kelleher & Miller 2016; Benschop & van

den Brink 2018; Powell, Ah-King & Hussénius 2018). Greining á viðnámi við slík verk-efni getur gagnast til að varpa ljósi á vandamál sem jafnan koma upp í innleiðingarferli jafnréttisverkefna og nýst til að gera áætlanir um aðgerðir markvissari og árangursríkari (Lombardo & Mergaert 2013).

Umfjöllunin byggir á aðgerðarannsókn sem var framkvæmd hjá Lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu (LRH). Markmið aðgerðarannsókna er tvíþætt, annars vegar að kortleggja stöðuna og hins vegar að stuðla að breytingum í samvinnu við fólk á vettvangi. Tilgangurinn er því bæði fræðilegur og hagnýtur (Berg 2009). Í rannsókninni er sjónum sérstaklega beint að viðnámi við jafnréttisstarfi og þá einkum birtingarmyndum þess þegar kemur að aðgerðum og aðgerðaleyssi varðandi kynferðislega áreitni. Með því að greina viðnám fæst skýrari sýn á stöðu jafnréttismála innan lögreglunnar. Varðandi seinni þátt rannsóknarinnar – að stuðla að breytingum – var skapaður umræðuvettvangur (e. in-group forum) sem þykir henta vel til að auka vitund með fræðslu og til að valdefla þátttakendur til að vinna sameiginlega að breytingum (Berg 2009). Fjallað er um það hvort slíkur vettvangur geti verið heppileg og árangursrík leið til að draga úr viðnámi og þar með stemma stigu við kynferðislegri áreitni. Rannsókn af þessu tagi hefur samkvæmt vitneskju rannsakenda ekki áður verið framkvæmd hér á landi og er því nýnæmi hennar talsvert. Auk þess hefur rannsóknin hagnýtt gildi og getur nýst öðrum skipulagsheildum til að bregðast við kynferðislegri áreitni og svara þannig kalli tímans.

Hér á eftir verður fjallað um kynjasamsetningu og kynferðislega áreiti innan lögreglunnar til þess að setja umfjöllunarefnið í samhengi. Því næst er skoðað viðnám við jafnréttisstarfi og hvernig viðnám getur veitt upplýsingar um stöðu kynjanna á vinnustað og jafnframt hvernig best sé að haga jafnréttisstarfi. Þar á eftir er fjallað um gögn og aðferðir rannsókna með áherslu á umræðuvettvang. Þá eru niðurstöðurnar kynntar í fimm hlutum og sagt frá ólíkum birtingarmyndum viðnáms. Að lokum er helsti lærdómur dreginn saman um hvað hafa ætti í huga þegar gera á jafnréttisstarf árangursríkara og markvissara.

## 1. Kynjuð valdatengsl innan lögreglunnar

Hjá íslensku lögreglunni starfa bæði lögreglumenn og annað starfsfólk sem sinnir fjölbreyttum störfum (hér eftir borgaralegt starfsfólk). Fjórir af hverjum fimm starfsmönnum eru lögreglumenn. Lögreglan á höfuðborgarsvæðinu er langstærsta embættið af ellefu, en hjá því starfar tæplega helmingur alls starfsfólks lögreglunnar úr báðum hópum. Í lok janúar 2017 voru rúmlega 360 manns við störf hjá embættinu og tæplega þriðjungur þeirra konur. Konur voru tæplega fimmtungur lögreglumanna og hlutfall lögreglukvenna misjafnt eftir starfsstigum, eða á bilinu 0–26%, og lóðrétt kynskipting starfa einkennandi kynjamynstur. Konur voru hins vegar meirihluti borgaralegs starfsfólks eða 64% hópsins. Þar er lárétt kynskipting starfa einkennandi kynjamynstur og hlutfall kvenna á bilinu 33–82% eftir tegundum starfa, hæst í hópi ritara, þjónustufulltrúa og launafulltrúa, sem eru ríflega 40% hópsins (Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2018).

Lágt hlutfall lögreglukvenna hefur lengi verið áhyggjuefni á Íslandi og rannsóknir

sýna að lítil sókn kvenna í lögreglunám hefur verið einn skýrandi þáttur (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013). Með breytingum sem gerðar voru á Lögreglulögum nr. 90/1996 árið 2016 var fyrirkomulagi lögreglumenntunar breytt þannig að Lögregluskóli ríkisins var lagður niður, fræðilegi hluti námsins fluttur á háskólastig og starfsnám flutt til þá nýstofnaðs Mennta- og starfsþróunarseturs lögreglunnar, sem heyrir undir embætti ríkislögreglustjóra (RLS). Eftir það hefur kynjahlutfallið, bæði í fræðilegum og verklegum hluta námsins, verið nokkuð jafnt (Soffía Waag Árnadóttir, Mennta- og starfsþróunarsetur, tölvupóstur 12. mars 2019). Það hefur, ásamt fyrirséðum kynslóðaskiptum í lögreglunni, vakið væntingar um að lögreglukonum muni fjölga hratt í náinni framtíð. Niðurstöður rannsókna á vinnumenningu og kynjatengslum lögreglunnar sýna þó að kynbundið námsval er ekki eina skýringin á lágu hlutfalli lögreglukvenna (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Finnborg S. Steinþórsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017). Brotthvarf þeirra hefur af ýmsum ástæðum verið mjög mikið og margar eiga það sameiginlegt að tengjast vinnumenningu lögreglunnar, sem þykir mjög karllæg (Finnborg S. Steinþórsdóttir, 2013). Það er ekki séríslenskt fyrirbæri og er mikill samhljómur í niðurstöðum íslenskra og erlendra rannsókna innan lögreglunnar. Þær hafa meðal annars dregið fram skýringar eins og karllæga ímynd lögreglumanna (Martin & Jurik 2007; Chan, Doran & Marel 2010) og lögreglustarfa (Brown & Sargent 1995; Franklin 2005) og kynjaða vinnumenningu (Martin & Jurik 2007; Chan, Doran & Marel 2010; Kristján Páll Kolka Leifsson 2014) þar sem kynferðisleg áreitni er vel staðfest einkenni (Wexler & Logan 1983; Hunt 1990; Haarr 1997; Herrington 2002; Eveline & Harwood 2003; de Haas & Höing 2009; Leskinen, Cortina & Kabat 2011; Salin & Hoel 2013; Finnborg S. Steinþórsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017).

Í rannsóknum á kynferðislegri áreitni innan lögreglunnar víða um heim hefur fókusinn yfirleitt verið á lögreglukonum og tíðnin mælst há (sjá t.d. de Haas & Höing 2009). Tíðnin var fyrst könnuð meðal allra íslenskra lögreglumanna í rannsókn árið 2013. Niðurstöður þessarar könnunar sýndu að 31% lögreglukvenna og 4% lögreglukarla höfðu upplifað kynferðislega áreitni í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013). Lítið er til af aðgengilegum gögnum um kynferðislega áreitni meðal borgaralegs starfsfólks. Vísbendingar eru þó um að hún sé einnig vandamál innan þess hóps en tíðnin lægri (Independent Commission on Policing 2013).<sup>1</sup> Árið 2017 var tíðnin meðal borgaralegs starfsfólks könnuð í fyrsta skipta á Íslandi. Niðurstöðurnar sýndu að 14% kvenna höfðu upplifað kynferðislega áreitni en enginn karl (Kristín Hjálmsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017). Innan beggja hópa átti áreitnin sér fyrst og fremst stað í vinnunni og gerendur voru að miklum meirihluta karlkyns samstarfsmenn og yfirmenn nema í tilfelli lögreglukarla þar sem gerendur voru í flestum tilvikum utanaðkomandi aðilar. Í könnuninum var einnig spurt um upplifun þátttakenda af einstökum kynferðislegum athöfnum eða athugasemdum. Tæplega fjórðungur lögreglumanna og fimmtungur borgaralegs starfsfólks hafði upplifað að einni eða fleiri kynferðislegum athöfnum eða athugasemdum hefði verið beint gegn sér öðru hverju eða oftar síðasta hálfu árið áður en kannanirnar voru gerðar. Algengast var að áreitnin væri orðræðubundin, t.d. óvelkomnar athugasemdir um líkama, klæðnað

og lífsstíl og niðrandi tal og brandarar, en einnig táknræn eins og gláp eða annað óþægi-  
legt augnatillit af kynferðislegum toga.<sup>2</sup> Það kallast á við niðurstöður erlendra rann-  
sóknna innan lögreglunnar, meðal annars Pokos og Padavic (2002) á lögregluskólum í  
suðausturhluta Bandaríkjanna. Þar komu fram dæmi um kynferðislega og kynbundna  
áreitni eins og móðgandi blótsyrði, karlrembuorðræða, niðurlægjandi ávarpsorð og kyn-  
ferðislegar dylgjur. Eveline og Harwood (2003), sem rannsökuðu stöðu kvenna innan  
vestur-áströlsku lögreglunnar, drógu fram dæmi af svipuðum toga sem sýndu auk þess  
að margir karlar ráðast að konum sem hljóta framgang eða fá aðgengi að þjálfunartæki-  
færum með orðum og sögusögnum af kynferðislegum toga, niðurlægja og hæða konur  
augliti til auglitis og í samræðum við samstarfsfélaga, koma með kynferðislegar athuga-  
semdir um hlutverk kvenna innan lögreglunnar og niðurlægja eða gera lítið úr konum  
sem kvarta yfir kynferðislegri áreitni og annarri óæskilegri hegðun eða viðhorfum. Sam-  
kvæmt íslensku rannsóknunum er orðbundin og táknræn kynferðisleg áreitni algengari  
en líkamleg kynferðisleg áreitni, en algengasta birtingarmynd hennar er líkamleg snerting  
af kynferðislegum toga eins og óvelkomin faðmlög, kossar, klapp og strokur (Finnborg  
S. Steinþórsdóttir 2013; Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017).

Óæskileg hegðun, eins og kynferðisleg áreitni, hefur verið skýrð með því að í gildi  
sé einhvers konar óskráður samningur innan stofnunar. Hann feli í sér viðurkenningu  
á því að hegðunin sé ásætlanleg eða óhjákvæmileg, einskonar náttúrulögmál sem hljóti  
lögmatningu og festist í sessi þegar ekki er brugðist við henni (Sadker & Sadker 1995;  
Serantes & Suárez 2006). Kynferðisleg áreitni er samofin kynjuðum valdatengslum og  
viðheldur undirskipun kvenna í menningunni, og getur því þjónað þeim tilgangi að við-  
halda karllægum yfirráðum á vinnustaðnum (Finnborg S. Steinþórsdóttir & Gyða Mar-  
grét Pétursdóttir 2017).

## 2. Jafnréttisstarfi veitt viðnám

Viðnám er ein tegund valda. Það gefur til kynna gerendahæfni og þykir líklegt til að birt-  
ast í fjölbreyttum hversdagslegum gerðum og hegðun innan vinnustaðarinnar (Hollander  
& Einwohner 2004). Rannsóknir hafa sýnt að viðnám gegn breytingum er venjulega  
mikið, ekki síst þegar inngríp hafa það að markmiði að breyta kynjuðum valdatengslum  
(Benschop & Verloo 2006; Benschop & van den Brink 2014) og innleiðingin ekki alltaf  
gengið vel (Mackay & Bilton 2003; Thomas & Plaut 2008; Benschop & van den Brink  
2014).

Rannsóknir á viðnámi gegn jafnréttisverkefnum hafa dregið fram margar hliðar á því  
hvar, hvernig og hvers vegna viðnámið birtist (Acker 2000; Mackay & Bilton 2003; Was-  
serman, Gallegos & Ferdman 2008; Benschop & van den Brink 2018). Meðal þeirra er  
rannsókn Mergaert og Lombardo (2014) á innleiðingu kynjasambættingar í rannsóknar-  
stefnu Evrópusambandsins. Í henni varpa þær ljósi á hlutverk æstu stjórnenda í inn-  
leiðingunni og hvernig skortur á stuðningi við uppbyggingu þekkingar og færni átti rætur  
að rekja til undirliggjandi viðnáms þar sem ákvarðanir um forgangsröðun verkefna og  
bjarga voru teknar. Þær greindu viðnámið í fjóra flokka; einstaklingsbundið, kerfislegt,  
formlegt og óformlegt. Einstaklingsbundið viðnám birtist sem gerðir eða aðgerðaleyfi

einstaklinga en kerfislæga viðnámið sem endurtekið og skipulagt mynstur aðgerða eða aðgerðaleysis. Formlega viðnámið skilgreindu þær sem stofnanabundin kerfi og regluverk sem vinna gegn markmiðum jafnréttisstarfs en það óformlega sem viðnám tengt menningu stofnunarinnar, viðmiðum, samskiptum, tákmyndum og hegðun sem einstaklingar miðla innan hennar. Ennfremur má skilja viðnám sem orðræðuhefið eða hvað hægt er að segja og hver getur sagt hvað, í hvaða aðstæðum og í skjóli hvaða valda (Ball 1990). Kostir þess að beina sjónum að viðnámi felast í að athyglinni er beint að valdatengslum.

Þrátt fyrir að talsvert hafi verið fjallað um viðnám gegn jafnréttisverkefnum er minna vitað um það hvernig hægt er að hafa áhrif á kynjuð valdatengsl innan stofnana. Margar stofnanir og fyrirtæki hafa fjárfest í fræðslu og þjálfun með það að markmiði og oft með takmörkuðum árangri (Rao, Sandler, Kelleher & Miller 2016). Lombardo og Mergaert (2013) hafa rannsakað viðnám gegn fræðslu sem leiðbeinendur í kynjasambættingu hafa upplifað. Niðurstöður þeirra benda til þess að stuðningur stjórnenda sé mjög mikilvægur til að réttlæta þær breytingar á kynjatengslum sem stefnt er að. Þær benda einnig á að greining á viðnámi gegn fræðslu geti veitt innsýn í það hver ástæðan er. Er viðnámið til dæmis viðbrögð við skilaboðunum um að það þurfi að breyta kynjatengslum, þeim sem tala fyrir breytingunum, eða fræðslunni sjálfri og skipulagi hennar? Þær telja að það þurfi líka að skoða innan hvernar stofnunar hvort viðnámið er einstaklingsbundið eða kerfislægt. Þær nefna sem dæmi að skýringa á viðnámi við fræðslu geti bæði verið að leita í upplifun af takmarkaðri gerendahæfni (t.d. vegna takmarkaðs aðgengis að björgum eins og fjármagni, tíma og þekkingu) og viðnámi gegn kynjajafnrétti. Slíkar greiningar geta gert innleiðingarátlanir markvissari. Í sumum rannsóknum á viðnámi hefur fókusinn verið á það hvernig hægt er að komast hjá viðnámi gegn jafnréttisverkefnum. Undirbyggandi er sú ályktun að viðnám hindri breytingar (Benschop & van den Brink 2014). Í öðrum rannsóknum er viðnám hins vegar séð sem frjór jarðvegur fyrir breytingar. Það er nálgun sem til dæmis var beitt við innleiðingu kynjakvóta í ráðningum hjá hollensku lögreglunni. Niðurstöður Benschop og van den Brink (2018) á innleiðingarferlinu sýna að þessar róttæku aðgerðir drógu fram falda hegðun, athafnir, viðhorf og gildismat sem viðheldur kynjamisrétti. Með ígrundaðri umræðu var hægt að draga viðnámið fram í dagsljósið, ræða uppsprettu þess, tengsl við menninguna og hvernig væri hægt að breyta kynjuðum valdatengslum og stuðla þannig að vitundarvakningu. Þær telja einnig að viðnám sem greiningartæki nýtist til að greina vandamál í aðgerða- og innleiðingarátlanum jafnréttisverkefna. Þó viðfangsefni þessara rannsókna hafi verið ólíkt okkar nýtast þær engu að síðar þar sem þær ávarpa hvernig formlegt og óformlegt viðnám er falið og iðkað í samskiptum og hvernig greining á aðgerðum eða aðgerðaleysi getur dregið viðnámið fram í dagsljósið og gert mögulegt að ræða það þegar skapað er svigrúm til þess.

### 3. Gögn og aðferðir

Rannsóknin var unnin í tveimur áföngum og gögnum safnað á tímabilinu september 2016 til mars 2018. Markmið fyrsta áfanga var að draga upp lýsandi mynd af stöðu kynjanna innan LRH og innan lögreglunnar á landsvísu til samanburðar. Við þá vinnu var einkum

stuðst við töluleg kyngreind gögn um starfsmannahópinn frá LRH og RLS og fjórar nýlegar íslenskar rannsóknir sem gerðar hafa verið á vinnumenningu lögreglumanna (Finnborg Salome Steinþórsdóttir 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson 2014; Finnborg Salome Steinþórsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017; Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017). Auk þess voru stefnuskjöl af ýmsu tagi, ársskýrslur og önnur opinber gögn og verklagsreglur sem snertu viðfangsefnið rýnd. Gögnum var einnig safnað um viðhorf borgaralegs starfsfólks lögreglunnar á landinu öllu með raf-rænni spurningalistakönnun (sjá umfjöllun um aðferðafræði í Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2018). Í kaflanum *Kynjuð valdatengsl innan lögreglunnar* var vísað í þessi gögn. Einnig voru tekin bakgrunnsviðtöl við jafnréttisfulltrúa lögreglunnar sem starfar á landsvísu fyrir öll embættin, starfsmannastjóra LRH og jafnréttisfulltrúa LRH.

Markmið annars áfanga var að deila niðurstöðu kortlagningarinnar og skapa umræður um stöðuna innan LRH. Í niðurstöðunum er lögð áhersla á þennan hluta rannsóknarinnar. Valdir lykilstarfsmenn í jafnréttismálum innan LRH og annað starfsfólk embættisins sem valið var til þátttöku í rannsókninni fékk senda skýrslu sem byggði á niðurstöðum fyrsta áfanga ásamt lista af spurningum til umhugsunar við lesturinn. Í kjölfarið var tekið hálfstaðlað viðtal við lögreglustjóra LRH og rætt formlega og óformlega við bæði hann og fleira lykilstarfsfólk í jafnréttis- og mannauðsmálum innan LRH. Alls voru tekin fimm hálfstöðluð einstaklingsviðtöl í fyrsta og öðrum áfanga rannsóknarinnar. Viðtölin vörðu að jafnaði í 80 mínútur. Þau voru tekin upp með samþykki þátttakenda og afrituð.

Rauður þráður í mörgum árangursríkum jafnréttisverkefnum er að í þeim hefur verið skapaður öruggur vettvangur til ígrundaðrar umræðu með hópi fólks sem hittist, greinir kynjuð valdatengsl og leitar leiða til að breyta þeim (Rao, Sandler, Kelleher & Miller 2016). Annað starfsfólk LRH sem valið var til þátttöku hittist því á umræðuvettvangi. Settir voru saman þrjár hópar, tveir með fulltrúum lögreglumanna frá lögreglustöð með annars vegar hátt og hins vegar lágt hlutfall kvenna og einn með fulltrúum borgaralegs starfsfólks þvert á einingar. Samtals voru þetta 15 einstaklingar, átta konur og sjö karlar. Umræðuhópar eru skipaðir einstaklingum sem eiga sameiginlega hagsmuni, í þessu tilviki vinna á sama vinnustað, og hittast og ræða tiltekið viðfangsefni við rannsakanda (Berg 2009). Vegna mjög ójafns kynjahlutfalls og lóðréttrar kynjaskiptingar hjá lögreglumönnum var ekki lagt upp með að samsetning hópanna gæfi góðan þverskurð af vinnustaðnum heldur að fulltrúar ólíkra hópa (lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks) fengju tækifæri til að taka þátt. Stjórnendur þeirra eininga sem urðu fyrir valinu voru beðnir að tilnefna einstaklinga af báðum kynjum, á ólíkum aldri, millistjórnendur og almennt starfsfólk, sem væru til í að ræða jafnréttismál og var tími valinn í samráði við þá. Umfjöllunarefnið var staðan í jafnréttismálum innan LRH, meðal annars kynferðisleg áreitni. Umræðuhóparnir hittust einu sinni í tvær klukkustundir. 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 jafnréttismála og skapa þeim vettvang til að ræða hana, viðhorf sín, hugmyndir um málaflokkinn og einstök verkefni á sviði jafnréttismála. Umræðurnar voru teknar

upp með samþykki þátttakenda og afritaðar. Upphaflega var ætlunin að þessi þáttur rannsóknarinnar yrði mun umfangsmeiri og meira í anda þátttökumiðaðs kynjavitundarnáms (e. gender action learning). Í því ferli er mikil áhersla lögð á að skapa öruggt rými til ígrundunar þar sem hægt er að ræða um jafnrétti af heiðarleika, næmni og virðingu. Þetta er ferli til að auka kynjavitund með því að rýna í og draga fram í dagsljósið kynjuð valdatengsl eins og þau birtast dags daglega bæði hjá þátttakendum sjálfum og hjá öðrum á vinnustaðnum (Gender at work e.d.). Frá því þurfti að hverfa og er nánar um það fjallað í niðurstöðunum.

Gögnin úr viðtölum og umræðuhópum voru þemagreind með áherslu á viðhorf, menningu, aðgerðir í jafnréttismálum og árangur af þeim. Ennfremur var sjónum beint að formlegum og óformlegum birtingarmyndum viðnáms (Mergaert & Lombardo 2014). Viðnám getur birst með ýmsum og ólíkum hætti (Ball 1990) og hér gefum við innsýn í það hvernig það birtist innan bæði formlegra og óformlegra þátta jafnréttisstarfs LHR og hvernig þessir þættir tengjast. Formlegu þættirnir tengjast stefnum, reglum og björgum en þeir óformlegu viðmiðum, samskiptum og menningunni. Einnig er fjallað um reynsluna af umræðuvettvangi og að lokum þann lærdóm sem draga má af rannsókninni. Markmiðið er að varpa ljósi á það hvar og hvernig viðnám gegn jafnréttisverkefnum birtist, nánar tiltekið gegn viðbrögðum LRH við kynferðislegri áreitni, og hvaða þættir geta auðveldað innleiðingu stefnu gegn kynferðislegri áreitni og haft áhrif á það hvort umræðuvettvangur er líklegur til að vera árangursrík nálgun þegar kemur að fræðslu og vitundarvakningu.

## 4. Niðurstöður

### 4.1 „Kynferðisleg áreitni er litin alvarlegum augum og hún ekki liðin“

Vitund um kynferðislega áreitni sem vandamál og tengsl hennar við kynjaða vinnu-  
menningu jókst innan lögreglunnar eftir að niðurstöður rannsóknar Finnborgar S. Steinþórsdóttur á vinnumenningu og kynjatengslum lögreglunnar voru birtar árið 2013. Í kjölfar rannsóknarinnar skipaði RLS starfshóp sem hafði það verkefni að vinna tillögur að verkefnum meðal annars vegna kynferðislegrar áreitni (Árni Sigmundsson, Finnborg S. Steinþórsdóttir, Halla Bergþóra Björnsdóttir, Hildur Þuríður Rúnarsdóttir & Vignir Elíasson 2014). Í sameiginlegri mannauðstefnu lögreglunnar, sem sett er fram af RLS, kemur fram að: „Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni, og önnur óviðeigandi hegðun er litin alvarlegum augum og hún ekki liðin.“ (Ríkislögreglustjórn 2015). Í sameiginlegri jafnréttis- og framkvæmdaáætlun lögreglunnar er stefnan undir-  
stríkuð og áhersla lögð á faglega meðferð mála, og kveðið á um að lögreglustjórar beri ábyrgð á því að innleiða stefnuna innan sinna embætta og einstakir stjórnendur innan eininga (Ríkislögreglustjóri 2019). Auk þess að skerpa á stefnunni og endurskoða síðareglur hefur RLS gefið út leiðbeinandi verklagsreglur vegna eineltis og kynferðislegrar áreitni. Verklagsreglur RLS tóku mið af verklagsreglum LRH, sem embættið innleiddi árið 2010 (Katrín Salima Dögg Ólafsdóttir, munnleg heimild 15. mars 2019). Einnig var sett á stofn sjálfstætt fagråd sem meðal annars er ætlað að fjalla um mál er lúta að kynferðislegri áreitni og jafnréttisfulltrúi lögreglunnar tók saman fræðsluefni og stóð fyrir



fræðsluátaki sem farið var með í öll lögregluembætti (Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017).

Samkvæmt *Lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008* (18. gr., 2. mgr.) eiga fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa 25 eða fleiri starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli að setja sér jafnréttisáætlun ásamt aðgerðabundinni framkvæmdaáætlun. Lögreglan hefur hingað til túlkað þetta ákvæði þannig að krafan snúi að lögreglunni sem einni stofnun en Jafnréttisstofa hefur kallað eftir áætlunum frá einstökum embættum (Arnfríður Aðalsteinsdóttir, munnleg heimild 12. febrúar 2019). Auk þess kveður *Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015* á um að vinnuveitendur eins og LRH skuli gera áhættumat (4. gr.) og heilsuberndaráætlun sem byggir á niðurstöðum þess (5. gr.). Þessi verkefni hafa ekki komist í framkvæmd innan LRH og tilhneiging virðist til að vísa ábyrðinni annað. Í orðræðu lykilstarfsfólks í jafnréttismálum tengdri formlegum stefnum og reglum innan embættisins endurspegladist sú tilhneiging meðal annars í því að bent var á framkvæmdaáætlun lögreglunnar þegar spurt var um aðgerðaáætlun LRH í jafnréttismálum og þegar ábyrgð á fræðslu og vitundarvakningu var vísað til RLS á þeim forsendum að kynferðisleg áreitni væri sameiginlegt viðfangsefni allra lögregluembætta og ábyrgðin á slíkum verkefnum lægi hjá embætti hans. Í viðtölum og við aðra gagnaöflun kom fram að ýmis jafnréttisverkefni hafa þó komist í framkvæmd hjá LRH, einkum tengd starfsþróun kvenna, en engin formleg framkvæmdaáætlun er til (Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2018). Meðal þess sem rætt var um á umræðuvettvangi var hvort þátttakendur upplifðu að embættið væri búíð að gera eitthvað í jafnréttismálum. Dæmigert stutt svar var „neeeeci“ og langt í þeim anda að „[i] sjálfu sér [hafi engu verið lofað]. Það er búíð að vera með yfirlýsingar um ýmsa hluti, að það eigi að gera ýmsa hluti, en það er svo sem ekki áþreifanlegt.“ Jafnréttisstarf LRH virðist því ekki mjög sýnilegt starfsfólki.

Að öllu samanteknu má segja að stefna LRH vegna kynferðislegrar áreitni sé skýr en aðgerðaleysi þegar að því kemur að koma lögbundnum verkefnum í framkvæmd og skipuleggja innleiðingu og aðgerðir með formlegum hætti bendir til undirliggjandi kerfislægs viðnáms gegn því að innleiða stefnuna.

#### 4.2 „Hann myndi náttúrulega bara aldrei hlusta á mig“

Í áður nefndum verklagsreglum LRH vegna kynferðislegrar áreitni er farið yfir skilgreiningar, afleiðingar, tilkynningaskyldu, úrræði í boði, ferli, eftirfylgni og skráningu. Á meðal þeirra sem hægt er að leita til eru stjórnendur LRH, jafnréttisfulltrúi LRH og fagráð ríkislögreglustjóra.

Innan LRH, eins og innan lögreglunnar almennt, virðist tregða til að tilkynna kynferðislega áreitni með formlegum hætti. Það kom fram bæði í viðtölum og á umræðuvettvangi og til marks um það er að samkvæmt árlegri samantekt um jafnréttismál lögreglunnar frá árunum 2014–2016 barst LRH engin formleg tilkynning á því tímabili (Ríkislögreglustjórnin 2015, 2016, 2017). Af frásögnum viðmælenda innan LRH að dæma virðist þó hafa verið brugðist við einhverjum óformlegum tilkynningum og dæmi bæði um að vel og illa hafi verið tekið á málum. Meðal aðgerða sem áður nefndur starfs-

hópur RLS lagði til í skýrslu sinni árið 2014 var „[a]ð allir sem hafa skilgreinda ábyrgð á eineltismálum innan vinnustaðarins fái viðeigandi fræðslu svo þeir verði færir um að taka á einelti og kynferðislegri áreitni komi það upp“ (Árni Sigmundsson o.fl. 2014). Það verkefni virðist því ekki hafa komist í framkvæmd eða alla vega ekki skilað nægilega góðum árangri.

Jafnréttisfulltrúi LRH er skipaður af lögreglustjóra, venjulega úr hópi almennra lög-  
reglumanna. Hann sinnir embættinu samhliða fullu starfi og hefur ekki fengið fræðslu og þjálfun í að taka á slíkum málum. Það er hans reynsla að þolendur séu mjög tregir til að tilkynna hegðunina. Þó því fylgi kostir að jafnréttisfulltrúinn sé einn af hópnum (eins og mikil nálægð við hópinn þar sem tíðnin mælist hæst) er stjórnskipuleg staða hans mjög veik og það takmarkar möguleika hans til að beita sér. Hann upplifir þrýsting um að hann grípi inn í með óformlegum hætti, og hefur gert það, og dæmi eru um að meintir gerendur hafi refsað honum fyrir þau afskipti með útilokun og hunsun.

Fagråd ríkislögreglustjóra er sjálfstætt og skipað fagfólki utan lögreglunnar með sérfræðiþekkingu á lögfræði, sálfræði og kynjafraði og með reynslu af meðferð mála sem snúa að einelti og kynferðislegri áreitni. Verklagsreglur ráðsins eru aðgengilegar bæði á ytra neti lögreglunnar og innra neti LRH (Ríkislögreglustjóri 2017), og hægt er að velja um að hringja í ritara ráðsins eða senda tölvupóst eða bréf (Fagråd ríkislögreglustjóra e.d.). Reynslan er þó sú að fagráðinu berast fáar tilkynningar; á tímabilinu 2014–2016 voru þær sex samtals af öllu landinu vegna bæði eineltis og kynferðislegrar áreitni.<sup>3</sup> Vel þekkt viðkvæði þegar konur benda á misrétti er að þær þurfi bara að vera duglegri að láta í sér heyra (Íris Arnlaugsdóttir 2017). Orðræða af þessum toga kom einnig fram á umræðuvettvangi og í viðtölum þegar rætt var um tregðu til að tilkynna kynferðislega áreitni og aðra óæskilega hegðun. Í henni er litið framhjá því að síðir, hefðir og samskiptavenjur í menningunni geta komið í veg fyrir að rödd kvenna heyrst eða að þær geti beitt sér. Á árlegum fundi jafnréttisfulltrúa lögreglunnar 2017 voru kynntar fyrstu niðurstöður rannsóknarinnar (Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017) og starfsemi fagráðsins. Í umræðum kom fram að reynsla sérfræðinganna í fagráðinu er að þessi mál séu mjög viðkvæm, erfið viðureignar og reyni mjög á þann sem fari í gegnum ferlið, og að það geti verið hindrun (Fagråd lögreglunnar, munnleg heimild, 20. október 2017). Fagráðið hefur brugðist við með því að auka áherslu á ráðgefandi og forvarnarhlutverk sitt og hvatt bæði einstaklinga og einstök embætti til að nýta sér það.

Stigveldi er meðal þeirra einkenna sem rannsóknir á vinnumenningu lögreglunnar hafa dregið fram (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson 2014; Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017). Það sækir lögmati sitt í lög og reglugerðir um starfsstig og ábyrgð á stjórnun á vettvangi og getur takmarkað svigrúm allra sem ekki hafa sterka stöðu innan hennar. Það endurspeglast til dæmis í upplifun lögreglukonu af því svigrúmi sem hún taldi sig hafa til að beita sér gegn kynferðislegri áreitni á hennar vinnustað:

Það er ekkert hægt að láta ábyrgðina á mig sem er útskrifuð nokkrum árum á eftir honum og hef ekkert vald yfir honum, ekki neitt sko. [...]

Þannig að rosalega oft finnst mér vera að láta ábyrgðina á okkur sem erum á gólfinu hjá hinum, á starfsfólkið sjálft, og það er bara rosalega rangt. Og þannig eins og ég er [...] á gólfinu með [honum sem þarf að kvarta yfir] og [ég er útskrifuð á eftir honum]. Hann myndi náttúrulega bara aldrei hlusta á mig sama hvort ég er að tjá mig um þetta mál eða eitthvað annað.

Í orðunum hér að ofan endurspeglast að óformlegar samskiptavenjur sem taka mið af starfsaldri viðkomandi geta þaggð niður í valdalitlum hópum (til dæmis konum). Þessu tengdur er ótti við neikvæðar afleiðingar í kjölfar tilkynninga eða afskipta af kynferðislegri áreitni en hann getur einnig getur skýrt tregðuna (sjá einnig Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2018). Innan LRH komu fram dæmi frá fleirum en jafnréttisfulltrúa um hefndaraðgerðir í kjölfar afskipta eða kvörtunar. Þessar hefndaraðgerðir fólust t.d. í hunsun, útilokun og „niðurrifi“. Það má túlka sem vísbendingu um menningu þar sem venjan er að verja þá eldri og reyndari og aðra ríkjandi hópa á meðan valdaminni hópar eru berskjaldaðir (sjá einnig Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017). Rannsóknir hafa sýnt að ef stofnunum tekst ekki að breyta því viðhorfi verður að telja ólíklegt að margir séu tilbúnir til að tilkynna og taka afleiðingunum (Rao, Sandler, Kelleher & Miller 2016).

Aðgerðaleysi þegar að því kemur að auka þekkingu og færni þeirra sem hægt er að leita til vegna kynferðislegrar áreitni er ein birtingarmynd formlegs viðnáms. Skýringa gæti verið að leita í vanmati á þörfinni fyrir slíka fræðslu og þjálfun. Þeirra gæti þó einnig verið að leita í viðhorfum sem takmarka aðgengi að nauðsynlegum björgum og nánar er fjallað um í næsta kafla. Tregðan til að tilkynna kynferðislega áreitni tengist vissulega skorti á björgum en ekki síður menningunni eða óformlegu viðnámi eins og það birtist í stigveldismenningu, viðteknum samskiptavenjum og skjaldborg um eldri og reyndari starfsmenn og aðra ríkjandi hópa.

### 4.3 „Ómöguleiki“ í jafnréttisstarfi og „raus um jafnréttismál“

Jafnréttisvinna kostar alltaf eitthvað, hvort sem það er í formi formlegra þátta, eins og mannafla, fjármagns, tækifæra til þekkingaröflunar og þjálfunar, eða óformlegra, eins og öruggu rými til að hittast og ræða málin, en til þess þarf að skapa starfsfólki svigrúm og tíma. Gott aðgengi má því túlka sem yfirlýsingu stjórnenda um það sé vilji til verka um forgangsroðun verkefna og úthlutun bjarga (Rao, Sandler, Kelleher & Miller 2016).

Orðræða um skort á fjármagni sem hindrun í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni birtist víða í gögnum rannsóknarinnar, í viðtölum og á umræðuvettvangi. Hjá LRH hefur ekki tíðkast að eyrnamerkja tiltekið fjármagn til jafnréttisvinnu. Venjan er að leita út fyrir stofnunina eftir styrkjum til að koma jafnréttisverkefnum í framkvæmd. Það hefur ekki alltaf gengið vel enda hvorki gefið að styrkir standi til boða né að umsóknir verði samþykktar. Ýmislegt bendir þó til þess að skýringa á lélegu aðgengi að björgum sé ekki síður að leita í viðhorfum. Ein vísbending er að önnur verkefni á sviði mannaudsmála hjá LRH hafa verið fjármögnuð, m.a. dýrt námskeið til að þjálfa stjórnendur í að móta

eftirsóknarverðan vinnustað sem fólk ílengist á og allir fá að njóta sín á. Stjórnandi orðaði markmiðið svo: „[a]ð þjálfari stjórnendur til þess að vera [...] ekki þessir meðvirku af því að þú kemur upp úr grasrótinni þá bara sogast þú inn í hana og verður aldrei leiðtogi sem þú þarft að vera.“ Hér vísaði viðmælandi til þess að samkvæmt rannsóknum á vinnumenningu lögreglunnar er mikil pressa á nýliða að aðlagast ríkjandi menningu, meðal annars karllægum og grófum húmor (einni algengustu birtingarmynd kynferðislegrar áreitni). Yfirmenn, eða stjórnendur, eru í hópi þeirra sem sýna slíka hegðun og eiga þannig þátt í að lögmæta hana og viðhalda (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017). Það hefði því verið brýnt að ávarpa það á stjórnendanámskeiði en það var ekki gert. Annað sem bendir til þess að viðhorf séu skýrandi þáttur er að lélegt aðgengi að tíma starfsfólks var hindrun sem rannsóknin mætti, meðal annars þegar að því kom að skapa svigrúm fyrir fræðslu og umræðu um jafnréttismál með þátttakendum á umræðuvettvangi. Upphaflega var hugmyndin að skipuleggja mun fjölbreyttari vettvang en raunin varð. Stjórnendur studdu hugmyndina á undirbúningsstigi rannsóknarinnar en stuðningurinn dvínaði þegar farið var að gera kröfu um aðgengi að tíma starfsfólksins. Þá reyndist ákveðinn „ómöguleiki“ til staðar sem skýrður var með stjórnunarlegum hindrunum eins og manneklu og vinnufyrirkomulagi og því að beðið væri eftir afgreiðslu löggæsluáætlunar. Það þurfti því að skera þennan hluta rannsóknarinnar verulega niður.

Meðal aðgerða sem komist hafa í framkvæmd innan lögreglunnar í baráttunni gegn kynferðislegri áreitni er fræðsluáttak sem farið var með í öll lögregluembætti á landinu. Í viðtölum kom fram að þátttaka var valkvæð og illa gekk að ná til markhópa og var árangur metinn takmarkaður. Ástæðan virðist bæði sú að sum embættanna auglýstu fræðsluna ekki tímanlega og með fullnægjandi hætti og að starfsfólk var áhugalaust um þátttöku. Formlegt mat var ekki lagt á árangur svo upplýsingar liggja ekki fyrir um þátttöku hjá einstökum embættum. Einn viðmælenda innan LRH benti á að „[þ]að er alltaf sama fólkid sem mætir á [jafnréttisfræðslu] og er kannski frekar upplýst.“ Annar svaraði aðspurður um viðhorf til jafnréttisfræðslu innan LRH utan vinnutíma:

[V]ið erum rosalega lítið til í [...] að mæta í okkar frítíma, sem er lítill [...] til að hlusta á eitthvað „raus um jafnréttismál.“ Þannig að ég er ekki viss um að þetta væri farsælt. Svolítið verið að henda peningunum út um gluggann, ef ég á að vera alveg hreinskilin.

Með því að setja gæsalappir utan um raus um jafnréttismál vísaði viðmælandi til þess sem hún upplifði sem ríkjandi orðræðu um jafnréttisfræðslu innan embættisins þó að hún væri ekki sömu skoðunar. Á umræðuvettvangi kom einnig fram tregða til þátttöku í rannsóknum og könnunum vegna efasemda um að hún skili einhverjum árangri. Einn þátttakandi orðaði það svo: „Ég er búin að vera hérna svo lengi og það breytist aldrei neitt þó við séum að taka þátt í svona.“ Þessi orðræða birtist víða í gögnunum og annar þátttakandi kallaði sérstaklega eftir því að verkefnum væri fylgt eftir með þeim orðum að það væri „bara svo oft farið með eitthvað svona af stað og svo er það bara búid.“

Takmarkað aðgengi að björgum bendir til viðnáms sem tengist viðhorfum og menningu á vinnustað. Viðnámið við fræðslu eins og það birtist hér bendir til þess að það geti verið tvíþætt, annars vegar við nám gegn skilaboðunum um að það þurfi að breyta kynjatengslum og hins vegar við nám gegn skipulagi fræðslunnar. Þegar tregðan er sett í samhengi við vantrú á að fræðsla skili árangri má túlka viðnámið sem vísbendingu um átök milli þess sem talið er rétt að gera og þess sem talið er mögulegt að gera í jafnréttismálum í því umhverfi sem starfað er í.

#### 4.4 „Þú breytir ekki viðhorfi í 85% karlamenningu“

Lögreglustjóri LRH er meðvitaður um að kynferðisleg áreitni er vandamál innan embættisins en „[þ]ú breytir ekki viðhorfi í 85% karlamenningu, það er bara ekki hægt því þeir sem eru á annarri skoðun þeir bara eru undir.“ Í orðum hans endurspeglast efasemdir um að fræðsla sé svarið. Þetta er orðræða sem heyrir víðar innan lögreglunnar og birtist sem ráðaleysi eða hálfgerð uppgjöf lykilstarfsfólks lögreglunnar í jafnréttismálum, meðal annars vegna takmarkaðs árangurs af áður nefndu fræðsluáttaki lögreglunnar. Undirliggjandi er sú hugmynd, eða jafnvel von, að vinnumenningin breytist sjálfkrafa með jafnara kynjahlutfalli (sjá einnig Snærós Sindradóttir 2016; Pétur Gunnarsson 2017). Það tengist kenningum um krítískan massa en í þeim er gengið út frá því að allar konur munu styðja aðrar konur og vinna að sameiginlegum hagsmunum kvenna sem hóps (Childs & Krook 2009). Lögreglustjórinn leggur áherslu á að fjölga konum innan embættisins og auka aðgengi þeirra að valdastöðum og telur áhrifavald sitt mest á því sviði. Niðurstöður rannsókna á því hvort kvenkyns leiðtogar séu líklegir til að breyta kynjuðum stofnunum benda vissulega til þess að aðgengi kvenna að valdastöðum innan stofnana hjálpi til (Stainback, Kleiner & Skaggs 2016). Það er þó ekki gefið að það eitt að bæta konum í súpuna og hræra í skili breyttri vinnumenningu (Rao, Sandler, Kelleherm & Miller 2016). Sú hætta er til staðar að konur taki þátt í að viðhalda karllægri vinnumenningu (Childs & Krook 2009), eins og komið hefur fram í rannsóknum (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristján Páll Kolka Leifsson 2014). Childs og Krook (2009) benda á að það skipti ekki minna máli að konur sem hópur eigi sér málsvara innan stofnunarinnar og það geti verið jafnt konur sem karlar. Í því samhengi er vert að hafa í huga að um helmingur karla sem starfa innan lögreglunnar er þeirrar skoðunar að það halli á konur (Kristín Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017). Það eru þá einstaklingar sem eru hugsanlegir málsvarar kvenna sem og konur sem eru tilbúnar að beita sér fyrir jafnrétti kynjanna.

Viðhorf annarra stjórnenda LRH hefur ekki verið kannað og var lítt sýnilegt í aðgengilegum gögnum. Rannsóknir hafa sýnt að karlkyns yfirmenn voru gerendur í kynferðislegri áreitni hjá 32% lögreglumanna og 43% borgaralegs starfsfólks og takmörkuð trú á að þeir bregðist við (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristín Anna Hjálmarsdóttir & Gyða Margrét Pétursdóttir 2017). Það má túlka sem vísbendingu um að lögreglan sé stofnun þar sem hægt er að koma sér hjá því að fylgja stefnu gegn kynferðislegri áreitni vegna þess að slík hegðun sé samþykkt og án mikillar hættu á refsingu ef hún er ekki tilkynnt. Hún verður því að einskonar náttúrulögmáli (Sadker & Sadker 1995) og orð-

ræðan um kynferðislega áreitni sem einhvers konar náttúrulegumál á karlavinnustöðum heyrir innan LRH, hjá einstaklingum af báðum kynjum, eins og þessi orð lögreglukonu á umræðuvettvangi eru dæmi um:

En nú hef ég unnið á mörgum karllægum stöðum og mér finnst þetta ekkert verra hér en annars staðar. Yfirhöfuð finnst mér þetta fylgja karlavinnustöðum. Mér finnst þetta ekkert vera bara af því að við erum lögreglumenn og eitthvað svona steiktari í hausnum en aðrir.

Undirliggjandi í orðum hennar er takmörkuð trú á að hægt sé að breyta menningunni enda eðli málsins samkvæmt illmögulegt að breyta náttúrulegumálum. Vandamálið virðist einnig frekar vera skilgreint sem einstaklings- en menningarbundið. Það birtist til dæmis í orðanotkun sem er tengd við einstaklingsbundin viðhorf, eins og að vísa til gerenda sem „karlremba“, sem aftur kallar á lausnir eins og að elta „uppi hverjir þessir meintu gerendur eru“. Orðræða um fortíðarvanda heyrir einnig, til dæmis þegar vísað er til gerenda sem einhverra sem eru að fara „á eftirlaun“ og í orðræðu um að viðhorf muni breytast með hækkandi menntunarsigli í hópi lögreglumanna. Innan LRH virðist einnig vera mjög sterk tilhneiging til að telja stöðuna betri innan eigin einingar en annarra. Sú orðræða birtist víða í gögnum rannsóknarinnar, meðal annars á öllum umræðuvettvöngum rannsóknarinnar, og er þekkt birtingamynd viðnáms (sjá t.d. Gill, Kelan & Scharff 2017). Undirliggjandi eru því efasemdir um þörfina fyrir aðgerðir, viðhorf sem ekki er líklegt til að ýta undir aðgerðir eða vilja til þátttöku í þeim. Að geta staðfest það með gögnum að vandinn sé til staðar gæti því aukið vitund um vandann. Af persónuverndarástæðum gæti þó reynst erfitt að afla slíkra gagna, ekki síst innan fámennra eininga eða þar sem konur er í miklum minnihluta eins og hjá lögreglunni. Þá þarf að leita annarra leiða til að varpa ljósi á vandann og auka vitund og er umræðuvettvangur rannsóknarinnar tilraun til þess.

Töluverðan en þó mislangan tíma tók að koma saman þeim þremur hópum sem settir voru saman. Erfiðast reyndist að fá unga karla úr hópi almennra lögreglumanna til þátttöku. Þeir áttu einungis einn fulltrúa í umræðunum en starfssystur þeirra þrjá og aðrir lögreglukarlar sem tóku þátt voru með langa starfsreynslu og í efri starfsstigum. Vinnuskipulag og álag voru meðal hindrana en ekki síður áhugaleysi um þátttöku. Kenningar um að karlar séu að verja forrétindi sín gætu skýrt áhugaleysið að hluta til en Flood og Pease (2005) telja að skortur á gagnrýnni umræðu um forrétindi karla geri þeim kleift að viðhalda ríkjandi stöðu sinni. Skýringa virðist þó einnig að leita í vantrú á árangur af jafnréttisverkefnum og í því að þátttakendur virtust ekki upplifa að þeir hefðu hlutverk í innleiðingu jafnréttisstefnu. Það sem einkennir orðræðuna er tilhneiging til að vísa ábyrgðinni annað, til dæmis til jafnréttisfulltrúa, og efasemdir um að þátttaka skili einhverjum árangri, líkt og komið hefur fram.

Á umræðuvettvangi og í öðrum viðtölum kom einnig fram tilhneiging til að skilgreina kynferðislega áreitni fyrst og fremst sem líkamlega, sem þátttakendur voru sammála um að væri ólíðandi og á undanhaldi. Það tekur fókusinn af algengustu birtingarmyndunum,

sem eru orðbundnar og táknrænar. Til að ná fram ígrundaðri umræðu þurfti að beina athyglinni að þessum þáttum og kannanir eins og þær sem gerðar hafa verið innan lög-  
reglunnar, þar sem ekki var einungis spurt um líkamlega kynferðislega áreitni heldur  
einnig um fjölbreyttar birtingarmyndir kynferðislegrar hegðunar og gerendur, reyndust  
mjög gagnlegt tæki til að auka vitund og beina athygli að tengslunum við menninguna.  
Til marks um það eru fyrstu viðbrögð á umræðuvettvangi við fræðslu um birtingar-  
myndirnar og tíðni kynferðislegrar áreitni. Þau voru reyndar misjöfn, allt frá algerri þögn  
í hópi fulltrúa frá einingu þar sem hlutfall karla var hæst yfir í „vá hvað þetta er mikið“  
og „mér finnst þetta svakalegar tölur“ í hinum hópnum. Dæmi sem vörpuðu ljósi á  
fjölbreytileika og duldari birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni og tengsl hennar við  
ríkjandi húmor nýttust einnig vel til að auka skilning og dýpka umræðuna. Dæmi um  
sögu sem virkaði vel var af einu konunni í teymi verkfræðinga á karlavinnustað. Þeim  
hafði verið falið það verkefni að ná vatni upp úr brunni við aðstæður þar sem erfitt var  
að koma dælum að. Einn karlanna í hópnum lagði til að hún tæki að sér að totta slöngu  
til að ná vatninu upp því hún væri örugglega í bestu æfingunni. Hann uppskar mikinn  
hlátur frá félögnum við þetta. Dæmið gerði það mögulegt að ræða þessa birtingarmynd  
kynferðislegrar áreitni, hvers vegna konan upplifði grínið öðruvísi en karlarnir og hvaða  
áhrif atvikið hafði á hana. Umræða um forréttindablindu; 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 (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson 2004), og karlar  
sem viðurkenndu að vera „alveg blankó“ um það hvaða hegðun eða athafnir væru í lagi  
opnuðu einnig á slíkar umræður. Orðbundin kynferðisleg áreitni birtist oft í formi kyn-  
ferðislegs eða grófs gríns sem þykir einkennandi fyrir vinnu- og þrýstingi um  
að adlagast. Það er kynferðisleg hegðun sem ekki reyndist auðvelt að ræða. Aðgengi að  
áður nefndum gögnum reyndist mjög gagnlegt til að varpa ljósi á þessar og aðrar duldari  
birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni og gerði það mögulegt að ræða þær. Þegar best  
gekk tókst að minnsta kosti að skapa svigrúm til að viðurkenna að hegðunin þekktist  
og ávarpa tengslin við menninguna og ólíka upplifun kvenna og karla (og annarra hópa)  
af slíku gríni. Þar gagnaðist vel að ræða kenningar um það hvenær grín hættir að vera  
fyndið og verður særandi, meidandi eða ógnandi (Warren & McGraw 2015), og kalla eftir  
vangaveltum um það hvort það sé líklegt að ljóskum þyki ljóskubrandarar myndnir, smá-  
vöxnum þyki dvergabrandarar myndnir, konum þyki karlrembubrandarar myndnir, hvítum  
miðaldra körlum þyki þess konar brandarar myndnir o.s.frv.

Umræðuvettvangur gagnaðist til að draga fram ýmsar birtingarmyndir viðnáms  
eins og kynferðislega áreitni sem allt í senn fortíðarvanda, náttúrulögmál og eitthvað  
sem þekktist annars staðar. Orðræða um náttúrulögmál, fortíðarvanda og samanburð  
við stöðuna annars staðar viðheldur kynjamisrétti og þreytu á jafnréttisaðgerðum (Gill,  
Kelan & Scharff 2017). Þess háttar viðnámsorðræða beinir athyglinni frá kynferðis-  
legri áreitni sem menningartengdu kerfislægu vandamáli og forréttindum karla sem þeir  
eru meðvitað eða ómeðvitað að verja. Með öðrum orðum er tilhneiging til að skella  
skuldinni á fordómafulla einstaklinga og eldri kynslóðir fremur en að horfast í augu við  
það hvernig hegðun eins og kynferðisleg áreitni er félagslega styrkt og verður viðtekin

venja í menningunni og því hluti af óformlegu viðnámi. Auk þess komu fram á umræðuvettvangi bæði vanþekking á algengustu birtingarmyndum kynferðislegrar áreitni og tengsl hennar við menningu á vinnustað sem unnt var að bregðast við. En hver er þá reynslan af umræðuvettvangi sem nálgun við vitundarvakningu og fræðslu um kynferðislega áreitni þegar á heildina er litið?

#### 4.5 „Maður á mann umræður“

Þrátt fyrir tregðu til þátttöku á undirbúningsstigi umræðuvettvangsins var reynslan sú að hver einasta mínúta til umræða (120 mínútur) var nýtt og þátttaka í umræðum almenn. Sum sýndu reyndar áhugaleysi sitt með lítt duldu hætti (t.d. með því að dunda sér í símanum) en reyndust vera að hlusta því þau tóku þátt þegar eitthvað vakti athygli þeirra eða þau töldu sig hafa mikilvægt sjónarhorn fram að færa. Reynslan af umræðuvettvangi er að það skortir verulega þekkingu á niðurstöðum rannsókna á kynferðislegri áreitni, fjölbreytileika hennar og skilningi á tengslum við vinnumenninguna og skýringar á því. Það var þó vilji til þess hjá einstaklingum af báðum kynjum að ræða þessi mál, fá útskýringar á grundvallarhugtökum, hlusta á reynslusögur og ræða þær. Það virtist auka líkurnar á að þátttakendur kæmu auga á misrétti sem þeim var áður dulið. Þar með er ekki sagt að allir hafi fengið kynjagleraugu á nefið en að minnsta kosti tóku allir þátt í umræðunni og fóru í gegnum ferlið. Reynsla af fræðslu hjá áströlsku lögreglunni er að reynslusögur geti verið mjög öflugt verkfæri til að breyta menningu. Hjá henni hraðaði það breytingum þegar stjórnendur tóku þátt í frásagnarferlinu með því að hlusta af athygli á reynslusögur undirmanna sinna (Elizabeth Broderick and Co 2016).

Andrúmsloftið í öllum hópunum var þægilegt og afslappað og valdamisræmi innan þeirra virtist sjaldnast takmarka svigrúm þátttakenda til að láta rödd sína heyrast. Þó kynferðisleg áreitni hafi ekki verið auðveldasta umræðuefnið og fáar kvennanna sagt reynslusögur algjörlega að eigin frumkvæði þá þorðu þær að upplýsa um reynslu sína af þeim birtingarmyndum kynferðislegrar áreitni sem um var spurt. Karlar þorðu einnig að spyrja um persónulega reynslu starfssystra sinna: „Mig langar að spyrja um eitt af því að þetta er svona trúnaður hérna inni. Hafði þið lent í því að ykkur sé strokið og klappað?“ Spyrjandiinn fékk jákvætt svar og dæmi um upplifun af slíkri hegðun í starfi innan annars lögregluembættis. Það virðist hafa skipt miklu að upplifa umræðuvettvanginn sem öruggan. Valdamisræmi innan hópanna hafði þó í nokkrum tilvikum áhrif á umræðuna. Í gögnunum birtist það með hvað skýrustum hætti þegar ólík upplifun kvenna og karla af sambærilegri reynslu kom til umræðu. Viðbrögð karla eins og „ég er búinn að vera í nákvæmlega sömu stöðu [...] og það skipti mig bara ENGU máli bara ENGU, fattarðu?“ og „ég hef nú ekki orðið var við [kynferðislega áreitni]“ þöggudu auðveldlega niður umræðuna þegar ekki var nægileg þekking og færni til staðar til að bregðast við mót-rökunum. Við slíkar aðstæður gat innlegg frá rannsókanda, sem þekkti mótrökin og gat svarað þeim, komið umræðunni áfram og skapað valdaminni aðilum aukið svigrúm til að koma upplifun sinni á framfæri. Mikilvægi þess að þekkja mótrökin, á þessu sviði og öðrum, og getu til að bregðast við þeim til að ná fram ígrundaðri og málefnalegri umræðu kom víðar fram í umræðu á öðrum sviðum jafnréttismála.



Í umræðuhópnum gafst tækifæri til að óska eftir hugmyndum um heppilega nálgun við fræðslu og vitundarvakningu í framtíðinni. Margir nefndu að það hefði komið þeim á óvart hversu skemmtileg og ánægjuleg upplifun það var að taka þátt í umræðuvettvanginum og töldu að sambærileg nálgun gæti verið áhugaverð og heppileg. „Ég held að það sé langbest eins og þú ert búin að vera að gera svona maður á mann umræður“ er dæmi um viðbrögðin. Það er í samræmi við reynslu ýmissa sérfræðinga á sviðinu, til dæmis Harwood (2006), sem stýrði þátttakendarannsókn í samstarfi Háskóla Vestur-Ástralíu og Lögreglu Vestur-Ástralíu, Benschop og van den Brink (2018), sem gerðu úttekt á innleiðingu róttækra inngripa vegna ráðninga hjá hollensku lögreglunni, og sérfræðinga í jafnrétti á vinnustað sem sífellt hafa verið að færa nálgun við fræðslu meira í átt að heildstæðri „maður á mann“ nálgun með áherslu á umræður um viðhorf og gildi (Rao, Sandler, Kelleher & Miller 2016). Þátttakendur lögðu mikla áherslu á að skipuleggja þyrfti fræðsluna á vinnutíma og enginn sá því neitt til fyrirstöðu að skyldubinda hana ef það væri gert tímanlega, í samstarfi við stjórnendur og þannig að hún setti ekki vinnuskipulag úr skordum. Það er þó ekki gefið að þau sem bera meginábyrgð á forgangsröðun verkefna og bjarga hafi jafn jákvæða sýn því það er þekkt úr öðrum jafnréttisrannsóknum að vænta má viðnáms frá þeim sem slíka ábyrgð bera þegar kröfur um aðgengi að björgum aukast (sjá t.d. Powell, Ah-King & Hussénius 2018), líkt og fram kom í þessari rannsókn.

## 5. Samantekt og umræða

Í þessari umræðu tókum við saman þann lærdóm sem við teljum að stofnanir og fyrirtæki sem vilja vinna markvisst gegn kynferðislegri áreitni geti dregið af rannsókninni og beinum sjónum að helstu formlegu og óformlegu birtingarmyndum viðnáms þegar kemur að aðgerðum eða aðgerðaleyfi gagnvart kynferðislegri áreitni.

LRH er vinnuveitandi og ber eins og öllum öðrum íslenskum fyrirtækjum og stofnunum, samkvæmt Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015, skylda til að koma í veg fyrir að starfsfólk sitt verði fyrir kynferðislegri áreitni. Algengt er að stofnanir og fyrirtæki leggi megináherslu á formlega þætti í vinnu sinni á því sviði, til dæmis stefnur, verklagsreglur og bjargir tengdar þeim og fræðslutækifæri og kerfi til að taka á slíkum málum (Rao, Sandler, Kelleher & Miller 2016). Stefna LRH er skýr; kynferðisleg áreitni verður ekki liðin, verklagsreglur hafa verið innleiddar og aðgengi að aðilum sem hægt er að leita til vegna slíkra mála er gott, þar á meðal að sjálfstæðu fagráði sem RLS rekur og skipað er aðilum með sérfræðipækkingu á sviðinu og reynslu af meðferð slíkra mála. Aukin vitund um vandann í kjölfar rannsókna á vinnumenningunni og kynjatengslum innan lögreglunnar ýtti undir þessar umbætur. Embættið er hins vegar ekki með formlega aðgerðaáætlun sem gerir starfið ógegnsett og virðist bæði takmarka tækifæri starfsfólks til að kalla stofnunina til ábyrgðar og hindra það í að átta sig á að það hafi hlutverki að gegna við innleiðinguna.

Nokkuð ljóst er að aðgengi að björgum til að koma jafnréttisverkefnum í framkvæmd er ekki gott innan LRH og vísbending um undirliggjandi kerfislægt viðnám til að fjármagna slík verkefni. Viðnámið gegn aðgerðum sem beinast að menningunni hefur fleiri

birtingarmyndir, til dæmis tilhneigingu til að vísa ábyrgð á verkefnum eins og fræðslu út fyrir embættið og til að telja stöðuna betri en niðurstöður rannsókna benda til. Viðnámið virðist einnig birtast í því hvernig vandamálið er skilgreint. Er vandinn til dæmis kynjuð vinnumenning eða fáar konur? Er vandinn „karlrembur“ eða menning þar sem lítið er á kynferðislega áreitni sem eðlilega og óhjákvæmilega hegðun og hún samþykkt eða fram hjá henni lítið og hún látin vera refsingarlaus ef hún er ekki tilkynnt með formlegum hætti? Skilgreiningin hefur svo áhrif á það hvaða verkefni eru talin líkleg til að skila árangri og komast á dagskrá og í framkvæmd. Ef vandamálið er fáar konur er augljósasta lausnin að fjölga þeim og bíða svo bara eftir jafnréttinu. Ef karlrembur eru vandamálið þarf að leita leiða til að losna við þá einstaklinga eða taka á þeim. Þá er horft fram hjá tengslum kynferðislegrar áreitni við stærri valdakerfi og undirskipun og um leið þörfinni fyrir heildstæða nálgun við vandann. Að fjölga lögreglukonum almennt og í stjórnunarstöðum er verkefni sem LRH leggur áherslu á. Samhliða því þyrfti að skoða hvernig valið er í stjórnendastöður og auka vitund og gerendahæfni stjórnenda. Aukin vitund um vandann skilaði skýrari stefnu, innleiðingu verklagsreglna og betra kerfi til að taka á kynferðislegri áreitni. Það eru allt mikilvægar aðgerðir sem kroppa í kerfið en virðast ekki hafa skilað róttækum viðhorfsbreytingum í hópi þeirra sem hafa dagskrárvald og ráða forgangsröðun og fjármögnun verkefna. Það þarf meira til svo að breytingarnar skili því sem þarf. Til þess að svo megi verða þarf líka að beina sjónum að menningunni og hvernig til dæmis viðtekin gildi, gildisröðun, venjur, síðir, hefðir og samskiptavenjur viðhalda þessari óæskilegu hegðun sem vinnuveitendum ber lagaleg skylda til að uppræta. Reynslan af umræðuvettvangi bendir til þess að hann geti verið heppileg nálgun við fræðslu og vitundarvakningu með þetta að markmiði. Þrátt fyrir tregðu til þátttöku var almenn ánægja með upplifunina af umræðuvettvanginum og „maður á mann“ nálgunin við fræðslu þótti áhugaverð og skemmtileg. Það vekur væntingar um að þetta sé nálgun við fræðslu og vitundarvakningu sem höfðar til einstaklinga sem fyrir eru tregir til að hlusta á „raus“ um jafnréttismál og hafa takmarkaða trú á árangri og eigin gerendahæfni. Þátttakendur lögðu áherslu á mikilvægi þess að fræðslan færi fram á vinnutíma. Með því að varpa ljósi á kynferðislega áreitni og fjölbreyttar og duldar birtingarmyndir hennar og tengsl við menninguna var hægt að taka umræðuna og auka vitund um hana sem óásætlanlega hegðun sem geti haft alvarlegar afleiðingar.

Reynslan er að fræðsla sem hvetur til ígrundunar hafi komið umræðum upp úr hjól-förunum og aukið vitund um það hversu samofin kynferðisleg áreitni er menningu stofnunarinnar. Mikilvægi fræðslu er því eitthvað sem hafa ætti í huga þegar taka á umræðuna á vinnustaðnum. Rannsóknir og reynsla af umræðuvettvangi hafa sýnt að það er hægt að nota umræðuvettvang til vitundarvakningar með góðum árangri jafnt í hópi stjórnenda sem annars starfsfólks og á fleiri sviðum jafnréttismála en vegna kynferðislegrar áreitni (Rao, Sandler, Kelleher & Miller 2016; Benschop & van den Brink 2018). Ekkert bendir því til annars en að hann geti því einnig verið heppileg nálgun til að auka vitund um vandann í hópi stjórnenda, þar á meðal þeirra sem ráða dagskrá og forgangsröðun verkefna, og gæti dregið úr viðnámi þeirra sem mest völd hafa á vinnustaðnum.

## **Þakkir**

Rannsóknin var styrkt af Jafnréttissjóði Íslands. Viðmælendum og þátttakendum á umræðuvettvangi er þakkað fyrir framlag sitt til rannsóknarinnar.

## **Aftanmálsgreinar**

- 1 Spurt var með almennum hætti hvort starfsfólk lögreglunnar í Englandi og Wales hefði upplifað kynbundna áreitni. Um 24% lögreglukvenna og 15% annars starfsfólks sögðust hafa upplifað slíka áreitni.
- 2 Gögn um tíðni og birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni eru ekki til fyrir einstök embætti þar sem persónuverndarástæður leyfa ekki slíka greiningu.
- 3 Af persónuverndarástæðum gefur fagráðið hvorki upp fjölda mála eftir embættum né flokkum en samkvæmt upplýsingum frá ráðinu munu flest málanna vera eineltismál.

## **Heimildir**

- Acker, J. (2000). „Gendered contradictions in organizational equity projects“, *Organization* 7(4), 625–632.
- Aldís Guðmundsdóttir (2014). *Konur í karlastörfum. Upplifun þeirra og starfshvatar*. Reykjavík: Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild.
- Alþingi (2. febrúar 2018). *Rakarastofuráðstefna Alþingis*. Sótt af <https://www.althingi.is/tilkynningar/rakarastofuradstefna-althingis>
- Árni Sigmundsson, Finnborg Salome Steinþórsdóttir, Halla Bergþóra Björnsdóttir, Hildur Þuríður Rúnarsdóttir og Vignir Eliásson (17. mars 2014). *Starfshópur ríkislögreglustjóra. Tillögur að samþættingu kynja- og jafnréttisjónarmiða í stefnumótun og ákvarðunum lögreglunnar*. Sótt af <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2015/06/Sk%C3%BDrsla-starfsh%C3%B3ps-um-till%C3%B6gur-a%C3%B0-sam%C3%BE%C3%A6ttingu-kynja-og-jafnr%C3%A9ttisj%C3%B3armi%C3%B0a.pdf>
- Ball, S.J. (1990). *Politics and policy making in education: Exploration in policy sociology*. New York: Routledge.
- Benschop, Y. og van den Brink, M. (2014). „Power and resistance in gender equality strategies: Comparing quotas and small wins“, í R. Burke, S. Kumra og R. Simpson (ritstj.), *The Oxford handbook of gender in organizations* (bls. 332-352). Oxford: Oxford University Press.
- Benschop, Y. og van den Brink, M. (2018). „Gender intervention in the dutch police force: Resistance as a tool for change?“, *Journal of Change Management* 18(3), 181–197.
- Berg, B.L. (2009). *Qualitative research methods for social sciences*. Boston: Allyn & Bacon.
- Chan, J., Doran, S. og Marel, C. (2010). „Doing and undoing gender in policing“, *Theoretical Criminology* 14, 425–446.
- Childs, S., og Krook, M. L. (2009). „Analysing women’s substantive representations: from critical mass to critical actors“, *Government and Opposition* 44(2), 125–145.
- de Haas, S.T. og Höing, M. (Október 2009). „Sexual harassment and health among male and female police officers“, *Journal of Occupational Health Psychology* 14(4), 390–401.
- Elizabeth Broderick and Co (2016). *Cultural change: Gender diversity and inclusion in the Australian federal police. Summary document*. Sidney. Sótt frá <http://elizabethbroderick.com.au/wp-content/uploads/AFP-Summary-Report-2016.pdf>
- Eveline, J. og Harwood, S. (2003). *Redressing the gendered workplace culture of policing: Report to the commissioner of police. SPIRT project. Full report*. The Western Australian Police Service and The University of Western Australia: Perth, WA.
- Fagráð ríkislögreglustjóra (e.d.). *Um fagráðið*. Sótt af <https://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2018/11/Um-fagradið.pdf>
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir (2013). *Vinnumenning og kynjatengsl lögreglunnar. Af hverju eru konur svo fámenningar meðal lögreglumanna?* Sótt af <http://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2014/12/Vinnumenning-og-kynjatengsl-1%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: A Journal of Policy and Practice* 12(2), 165–176.
- Flood, M. og Pease, B. (2005). „Undoing men’s privilege and advancing gender equality in public sector institutions“, *Policy and Society* 24(4), 119–138.
- Fríða Rós Valdimarsdóttir, Hanna Björg Vilhjálmsdóttir, Jóhanna Heiðdal, Marianna Traustadóttir og Sonja Ýr Þorbergsdóttir. (2018). *Samtal við #Metoo konur. Hvað getum við gert?* Sótt af [https://www.bhm.is/media/utgafa/samtal-vid-\\_metoo-konur-hvad-getum-vid-gert.pdf](https://www.bhm.is/media/utgafa/samtal-vid-_metoo-konur-hvad-getum-vid-gert.pdf)
- Gender at Work (e.d.). „Gender action learning. Gender at work action learning program as an approach to furthering gender equality“. Sótt frá <https://genderatwork.org/gender-action-learning/>
- Gill, R., Kelan, E.K. og Scharff, C.M. (2017). „A postfeminist sensibility at work“, *Gender, Work and Organization* 24(3), 226–244.
- Harr, R.N. (1997). „They’re making a bad name for the department: exploring the link between organisational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau“, *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management* 20(4), 786–812.
- Harwood, S. (2006). *Gendering change: An immodest manifesto for intervening masculinist organisations*. Sótt af [http://research-repository.uwa.edu.au/files/3231537/Harwood\\_Susan\\_2006.pdf](http://research-repository.uwa.edu.au/files/3231537/Harwood_Susan_2006.pdf)
- Herrington, P. (2002). „Advice to women beginning a career in policing“, *Women and Criminal Justice*, 14(1), 1–13.
- Hollander, J.A. og Einwohner, R.L. (2004). „Conceptualizing resistance“, *Sociological Forum* 19(4), 533–554.
- Hunt, J. (1990). „The logic underlying police sexism“, *Women and Criminal Justice* 1(2), 3–30.
- Independent Commission on Policing (2013). *Policing for a better Britain*. The Commission: London.
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2004). *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands.
- Íris Arnlaugsdóttir (2017). *Þurfa konur bara að vera duglegri að semja um laun? Ólíkar væntingar kynjanna í launavörðum* (óbirt MS ritgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Katrín Jakobsdóttir (23. apríl 2018). *Hvatning um aðgerðir vegna #metoo*. Sótt af <https://www.mbl.is/media/54/10854.pdf>
- Kristín Hjálmarasdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2017). *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu* (Fyrstu niðurstöður). Sótt af [https://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2018/06/Askoranir-og-taekifaeri\\_fyrstu-nidurstodur\\_vefutgafa2-1.pdf](https://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2018/06/Askoranir-og-taekifaeri_fyrstu-nidurstodur_vefutgafa2-1.pdf)
- Kristín Hjálmarasdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2018). *Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu* (Lokaskýrsla). Sótt af <https://www.logreglan.is/wp-content/uploads/2018/06/ASKORANIR-OG-TAEKIFERI-I-JAFNRETTISSTARFI-HJA-LOGREGLUNNI-A-HOFUDBORGARSVAEDINU2.pdf>
- Kristján Páll Kolka Leifsson (2014). *Konur í lögreglunni og hjargar þeirra: Staða kvenna í vinnustaðarmenningu lögreglunnar á Íslandi* (óbirt MA ritgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Leskinen, E.A., Cortina, L.M. og Kabat, D.B. (2011). „Gender harassment. Broadening our understanding of sex-based harassment at work“, *Law and Human Behavior* 25(1), 25–39.
- Lombardo, E. og Mergaert, L. (2013). „Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation“, *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 21(4), 296–311.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, með áorðnum breytingum.
- Lögreglulög nr. 90/1996, með áorðnum breytingum.
- Mackay, F. og Bilton, K. (2003). *Learning from experience: Lessons in mainstreaming equal opportunities*. Edinburgh: Schottish Executive Social Research.
- Martin, S.E. og Jurik, N.C. (2007). *Doing justice, doing gender: Women in legal and criminal justice occupations*. Kalifornía: Sage Publications.

- Mergaert, L. og Lombardo, E. (2014). „Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy“, *European Integration online paper (EIoP)* 18 (Article 5)([Special issue 1]), 1-21.
- Pétur Gunnarsson (2017). „,Finn fyrir viðhorfsbreytingum““. Sótt af <http://www.vb.is/frettir/finn-fyrir-vidhorfsbreytingum/139117/?q=Bj%C3%B6rk>
- Powell, S., Ah-King, M. og Hussénus, A. (2018). „,Are we to become a gender university?’ Facets of resistance to gender equality project“, *Gender, Work & Organization* 25(2), 128–143.
- Prokos, A. og Padavic, I. (2002). „,There oughtta be a law against bitches’: Masculinity lessons in police academy training“, *Gender, Work and Organization* 9(4), 439–459.
- Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2017). „,Menn eiga að vera svolítið svona harðir“: Karlmennskughugmyndir í lögreglunni og áhrif þeirra á tilfinningaúrvinnslu og einelti“, *Íslenska þjóðfélagið* 8(1), 43–66.
- Rao, A., Sandler, J., Kelleher, D. og Miller, C. (2016). *Gender at work. Theory and practice for 21st century organizations*. Oxon: Routledge.
- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015.
- Reglugerð um starfsstig innan lögreglunnar nr. 1051/2006, með áorðnum breytingum.
- Ríkislögreglustjóri (1. apríl 2015). *Jafnréttis- og framkvæmdaáttun lögreglunnar*.
- Sadker, M. og Sadker, D. (1995). *Failing at fairness: How our schools cheat girls*. New York: Touchstone.
- Salin, D. og Hoel, H. (2013). „Workplace bullying as a gendered phenomenon“, *Journal of Managerial Psychology* 28(3), 235–251.
- Sandler, J. og Rao, A. (2012). „The elephant in the room and the dragons at the gate: Strategising for gender equity in the 21st century“, *Gender & Development* 20(3), 547–562.
- Serantes, N.P. og Suárez, M.A. (2006). „Myths about workplace violence, harassment and bullying“, *International Journal of the Sociology of Law* 34, 229–238.
- Snerós Sindradóttir (2016). „,Hér eru allt of fáar konur í lögreglunni að mati SB““. Sótt af <http://www.visir.is/g/2016160308776>
- Stainback, K. Kleiner, S. og Skaggs, S. (2016). „Women in power: Undoing or redoing the gendered organization?“, *Gender & Society* 30(1), 109–135.
- Sylvía Rut Sigfúsdóttir (2017). *Þögnin rofin: Konur úr réttarvörslukerfinu segja frá ofbeldi, áreitni, niðurlægingu og smánnun*. Sótt af <http://www.visir.is/g/2017171209026>
- Thomas, K.M. og Plaut, V.C. (2008). „The many faces of diversity resistance in the workplace“, í K.M. Thomas (ritstj.), *Diversity resistance in organizations: Manifestations and solutions* (bls. 1–22). New York: Taylor and Francis.
- Warren, C. og McGraw, A.P. (2015). „Differentiating what is humorous from what is not“, *Journal of Personality and Social Psychology* 110(3), 407-430.
- Wasserman, I.C., Gallegos, P.V. og Ferdman, B.M. (2008). „Dancing with resistance: Leadership challenges in fostering culture of inclusion“, í K.M. Thomas (ritstj.), *Diversity resistance in organizations* (bls. 175–200). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wexler, J.G. og Logan, D.D. (1983). „Sources of stress among women police officers“, *Journal of Police Science and Administration* 11(1), 46–53.

