

Vinnumenning lögreglunnar

Staða og þróun kynjajafnréttismála

FINNBORG SALOME STEINÞÓRSDÓTTIR
GYÐA MARGRÉT PÉTURSDÓTTIR



HÍ



RLS

Vinummenning lögreglunnar: Staða og þróun kynjajafnréttismála

Höfundar: Finnborg Salome Steinþórsdóttir aðjúnkt í kynjafræði og Gyða Margrét Pétursdóttir
prófessor í kynjafræði, Stjórn málafræðideild Háskóla Íslands

Útgefandi: Ríkislögreglustjóri

Janúar 2024

ISBN 978-9979-9565-8-7

Efnisyfirlit

Töfluyfirlit.....	2
Myndayfirlit.....	4
Helstu niðurstöður og tillögur að úrbótum	7
1 Inngangur	12
2 Aðferð	13
2.1 Fyrirliggjandi gögn.....	13
2.2 Megindleg rannsókn	13
3 Starfsfólk lögreglu.....	17
3.1 Lögreglunemar	21
3.2 Nýráðningar og setningar í embætti án auglýsinga.....	22
3.3 Starfsaldur og brotthvarf úr starfi.....	24
3.4 Framgangur í starfi.....	25
4 Samspil vinnu og einkalífs	28
4.1 Fæðingarorlof.....	31
5 Inngildandi vinnuumhverfi	34
6 Einelti	35
6.1 Bein mæling á einelti	35
6.2 Óbein mæling á einelti.....	39
7 Kynbundin áreitni	44
7.1 Bein mæling á kynbundinni áreitni	44
7.2 Óbein mæling á kynbundinni áreitni	47
8 Kynferðisleg áreitni.....	50
8.1 Bein mæling á kynferðislegri áreitni	50
8.2 Óbein mæling á kynferðislegri áreitni.....	53
8.3 Vitneskja um kynferðislega áreitni	56
8.4 Áhrif Metoo-hreyfingarinnar	58
9 Viðhorf til kynjajafnréttismála.....	61
10 Heimildaskrá	71

Töfluyfirlit

Tafla 1.	Starfsfólk lögreglu og þátttakendur í könnun á vinnumenningu, eftir kyni, starfaflokkun, aldri lögreglumanna og staðsetningu vinnustaðar lögreglumanna.....	16
Tafla 2.	Stöðugildi borgaralegra starfa 1. febrúar 2023, eftir kyni.....	18
Tafla 3.	Starfandi lögreglumenn eftir starfsstigum lögreglumanna, heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna á hverju starfsstigi 1. febrúar 2022 og 2013.....	20
Tafla 4.	Fjöldi umsækjenda og fjölda ráðinna í auglýst störf lögreglumanna árin 2021–2022, eftir embætti og kyni.....	22
Tafla 5.	Fjöldi umsækjenda og fjölda ráðinna í auglýst störf borgaralegs starfsfólks árin 2021–2022, eftir embætti og kyni.....	23
Tafla 6.	Ánægja með framgang ferils eftir starfaflokkun og kyni, samanborið við menntaða lögreglumenn árið 2013 og 2005 og borgaralegt starfsfólk árið 2016.....	26
Tafla 7.	Aukin ábyrgð eða stöðuhækkun, eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016	27
Tafla 8.	Samspil vinnu og einkalífs eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016.....	28
Tafla 9.	Kröfur í vinnu og heima fyrir, eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016.....	31
Tafla 10.	Telur þú að það sé erfitt eða auðvelt fyrir konur/karla í lögreglunni að taka fæðingarorlof í 6 mánuði? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016.....	33
Tafla 11.	Telur þú þig hafa orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Greint eftir starfi og kyni, samanborið við árin 2013 og 2016.....	36
Tafla 12.	Telur þú eitthvað af eftirfarandi þáttum vera ástæðuna fyrir eineltinu? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Greint eftir kyni.....	36
Tafla 13.	Hver er staða þess/þeirra sem lagði/lögðu þig í einelti? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Greint eftir starfi og kyni, samanborið við árin 2013 og 2016.....	37
Tafla 14.	Tilkynningar um einelti og viðbrögð, greint eftir kyni.....	38
Tafla 15.	Hverjum tilkynntir þú eineltið? Greint eftir kyni, samanborið við lögreglumenn árið 2013. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.....	38
Tafla 16.	Hvers vegna tilkynntir þú ekki eineltið? Greint eftir kyni, samanborið við lögreglumenn árið 2013. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.....	39
Tafla 17.	Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Öðru hverju eða oft, greint eftir starfi og kyni, samanborið við árin 2013 og 2016.....	42
Tafla 18.	Telur þú eitthvað af eftirfarandi þáttum vera ástæðuna fyrir því að þessum athöfnum eða athugasemdum var beint gegn þér? Greint eftir kyni. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.....	43
Tafla 19.	Telur þú þig hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Greint eftir starfaflokkun og kyni.....	45
Tafla 20.	Tilkynningar um kynbundna áreitni og viðbrögð, greint eftir kyni.....	46
Tafla 21.	Hverjum tilkynntir þú kynbundnu áreitnina? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.....	46
Tafla 22.	Hvers vegna tilkynntir þú ekki kynbundnu áreitnina? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.....	46

Tafla 23. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Af og til eða oft, greint eftir kyni og starfaflokkun.	48
Tafla 24. Telur þú þig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016.	51
Tafla 25. Hvar átti kynferðislega áreitnin sér stað? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.	51
Tafla 26. Tilkynningar um kynferðislega áreitni og viðbrögð, greint eftir kyni.	52
Tafla 27. Hverjum tilkynntir þú kynferðislegu áreitnina? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.	53
Tafla 28. Hvers vegna tilkynntir þú ekki kynferðislegu áreitnina? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.	53
Tafla 29. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Einu sinni eða oft greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016.	55
Tafla 30. Þekkir þú einhvern í lögreglunni sem hefur verið áreitt/ur kynferðislega af samstarfsfélagi/yfirmanni? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árið 2013. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.	57
Tafla 31. Hefur þú orðið vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum þínum? Greint eftir kyni og starfi.	57
Tafla 32. Telur þú að Metoo-hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag? Greint eftir starfaflokkum og kyni.	59
Tafla 33. Hvaða fullyrðing lýsir best viðhorfi þínu til stöðu karla og kvenna í lögreglunni? Samanburður við fyrri kannanir, greint eftir starfaflokkun og kyni.	62
Tafla 34. Fullyrðingar um möguleika og hæfni karla og kvenna til að starfa innan lögreglunnar. Samanburður við fyrri könnun, menntaðir lögreglumenn eftir kyni.	64
Tafla 35. Fullyrðingar um hæfni karla og kvenna til að sinna ákveðnum störfum innan lögreglunnar. Samanburður við fyrri könnun, borgaralegt starfsfólk eftir kyni.	66
Tafla 36. Fullyrðingar um hæfni karla og kvenna til að sinna störfum lögreglumanna. Samanburður við fyrri könnun, menntaðir lögreglumenn eftir kyni.	67
Tafla 37. Staðhæfingar um konur og karla í sérsvait ríkislögreglustjóra. Samanburður við fyrri könnun, menntaðir lögreglumenn eftir kyni.	69
Tafla 38. Það væri til góðs ef fleiri konur væru í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum. Samanburður við fyrri kannanir, eftir starfaflokkun og kyni.	70

Myndayfirlit

Mynd 1.	Hlutfall karla og kvenna meðal borgaralegs starfsfólks árin 2013–2022	17
Mynd 2.	Hlutfall karla og kvenna meðal menntaðra lögreglumanna árin 2014–2023	18
Mynd 3.	Hlutfall karla og kvenna meðal menntaðra lögreglumanna eftir embættum, 1. febrúar 2023.	19
Mynd 4.	Menntaðir lögreglumenn eftir starfsstigi lögreglumanna og kyni 1. febrúar 2023.	20
Mynd 5.	Hlutfall brautskráðra lögreglumanna úr grunnnámsdeild Lögregluskóla ríkisins 2004–2016 og með grunddiplóma fyrir verðandi lögreglumenn við Háskólann á Akureyri 2018–2023	21
Mynd 6.	Fjöldi setninga í stöður lögreglumanna (óháð starfsstigi) án auglýsingar árin 2021–2022, eftir kyni.	23
Mynd 7.	Meðalstarfsaldur hjá ríki í árum, eftir starfaflokkun og kyni.....	24
Mynd 8.	Ástæður starfsloka lögreglumanna árin 2018–2022, eftir kyni	25
Mynd 9.	Hvernig finnst þér framgangur ferils þíns innan lögreglunnar vera? Mjög ánægð eða sátt við framgang ferils síns, eftir kyni, starfi, staðsetningu og aldri.	25
Mynd 10.	Hefur þú sóst eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkun á síðastliðnum fimm árum? Svara játandi, eftir kyni, starfi, staðsetningu og aldri	26
Mynd 11.	Fékkst þú þá auknu ábyrgð eða stöðuhækkun sem þú sóttist eftir? Svara játandi, eftir kyni, starfi, staðsetningu og aldri.....	27
Mynd 12.	Hvernig gengur þér að samræma vinnu og einkalíf? Gengur vel eða frekar vel, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri	28
Mynd 13.	Er gerð krafa um yfirvinnu innan þinnar starfseiningar? Fremur oft, mjög oft eða alltaf, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri	29
Mynd 14.	Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín í vinnunni, neikvæð áhrif á fjölskylduna og heimilislífið? Fremur oft, mjög oft eða alltaf, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri.	30
Mynd 15.	Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín heima fyrir, neikvæð áhrif á vinnuna? Fremur oft, mjög oft eða alltaf, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri.	30
Mynd 16.	Meðalfjöldi daga í fæðingarorlofi árin 2018 til 2022, eftir starfaflokkun og kyni.....	31
Mynd 17.	Telur þú að það sé erfitt eða auðvelt fyrir konur í lögreglunni að taka fæðingarorlof í 6 mánuði? Mjög eða frekar auðvelt, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri.	32
Mynd 18.	Telur þú að það sé erfitt eða auðvelt fyrir karla í lögreglunni að taka fæðingarorlof í 6 mánuði? Mjög eða frekar auðvelt, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri.	32
Mynd 19.	Telur þú vinnustaðinn eða vinnuumhverfið vera neikvætt gagnvart ákveðnum hópum? Já, greint eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri.	34
Mynd 20.	Hvaða hópum? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Greint eftir kyni.	34
Mynd 21.	Telur þú þig hafa orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Þátttakendur sem svara játandi, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	35
Mynd 22.	Hver er staða þess/þeirra sem lagði/lögðu þig í einelti? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Greint eftir kyni.....	37
Mynd 23.	Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Öðru hverju eða oft (N=620-630).	40

Mynd 24. Reynsla af a.m.k. einni eineltishegðun í starfi eða í tengslum við störf hjá lögreglunni á undangengnum 6 mánuðum. Öðru hverju eða oftár, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	41
Mynd 25. Reynsla af a.m.k. einni eineltishegðun í starfi eða í tengslum við störf hjá lögreglunni á undangengnum 6 mánuðum. Vikulega eða daglega, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	41
Mynd 26. Hver er staða þess/þeirra sem beindu þessum athöfnum eða athugasemdum gegn þér? Merktu við allt sem við á.....	43
Mynd 27. Telur þú þig hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Já, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	44
Mynd 28. Hver er staða þess sem beitti þig kynbundinni áreitni? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.	45
Mynd 29. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Af og til eða oftár (N=603-604).	47
Mynd 30. Reynsla af a.m.k. einni kynbundinni áreitnishegðun í starfi eða í tengslum við starf hjá lögreglunni á undangengnum 6 mánuðum. Af og til eða oftár, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	48
Mynd 31. Hver er staða þess/þeirra sem beindu þessum athöfnum eða athugasemdum gegn þér? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.	49
Mynd 32. Telur þú þig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Já, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	50
Mynd 33. Hver er staða þess sem beitti þig kynferðislegri áreitni? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.	52
Mynd 34. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Einu sinni eða oftár (N=600-603).	54
Mynd 35. Reynsla af kynferðislegri áreitnishegðun í starfi eða í tengslum við störf hjá lögreglunni á sl. 6 mánuðum. Einu sinni eða oftár greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	54
Mynd 36. Kynferðisleg áreitni óbeint: Hver er staða þess/þeirra sem beindu þessum athöfnum eða athugasemdum gegn þér? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.	56
Mynd 37. Þekkir þú einhvern í lögreglunni sem hefur verið áreitt/ur kynferðislega af samstarfsfélagi eða yfirmanni? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Já, þekki a.m.k. eina konur og/eða karla, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	56
Mynd 38. Hver voru viðbrögð þín? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika (N=65).	58
Mynd 39. Telur þú að Metoo-hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag? Mjög eða frekar jákvæð, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	58
Mynd 40. Hefur þú sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar þess að umræðan um Metoo fór að vera áberandi í samfélaginu? Já, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.....	59
Mynd 41. Hefur þú breytt einhverju í eigin hegðun í kjölfar þess að umræðan um Metoo fór að vera áberandi í samfélaginu? Já, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	60
Mynd 42. Hvaða fullyrðing lýsir best viðhorfi þínu til stöðu karla og kvenna í íslensku samfélagi almennt? Greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	61
Mynd 43. Hvaða fullyrðing lýsir best viðhorfi þínu til stöðu karla og kvenna í lögreglunni? Greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	61

Mynd 44. Fullyrðingar um möguleika og hæfni karla og kvenna til að starfa innan lögreglunnar. Mjög eða frekar sammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	63
Mynd 45. Fullyrðingar um hæfni karla og kvenna til að sinna ákveðnum störfum innan lögreglunnar. Mjög eða frekar ósammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	65
Mynd 46. Fullyrðingar um hæfni karla og kvenna til að sinna störfum lögreglumanna. Mjög eða frekar ósammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	67
Mynd 47. Staðhæfingar um konur og karla í sérsveit ríkislögreglustjóra. Mjög eða frekar sammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	68
Mynd 48. Það væri til góðs ef fleiri konur/karlar væru í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum. Mjög eða frekar sammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.	70

Helstu niðurstöður og tillögur að úrbótum

Lögreglan er enn mjög **kynjaskiptur vinnustaður** og engin merki eru um að það muni breytast án þess að ráðist verði í aðgerðir. Konum hefur þó fjölgað meðal lögreglumanna, en brotthvarf er hlutfallslega meira meðal kvenna en karla (sjá Kafla 3). Hugsanlega má rekja fjölgun kvenna til breytinga á menntun lögreglumanna, en álíka margir karlar og konur hafa brautskráðst úr náminu síðastliðin ár. Þó eru vísbendingar um bakslag, því konur eru aðeins þriðjungur þeirra **lögreglunema** sem brautskráðust árið 2023 og þriðjungur meðal núverandi nemenda í grunndiplómanámi fyrir verðandi lögreglumenn (sjá Kafla 3.1). Ekki var lagt mat á innleiðingu aðgerða í framkvæmdaáætlun lögreglunnar í jafnréttismálum, en vandkvæði í gagnaöflun rannsóknarinnar staðfesta að henni sé ekki fylgt eftir að fullu.

- Karlar eru meirihluti **æðstu stjórnenda lögreglu**. Ríkislögreglustjóri er kona en sjö af tíu stjórnendum annarra embætta lögreglu og Héraðssaksóknara eru karlar (sjá Kafla 3).
- Konur eru í meirihluta meðal **borgaralegs starfsfólks** lögreglu og hefur hlutfall þeirra verið í kringum 60% síðastliðin tíu ár. Konur eru í meirihluta í flestum stöðum en þó eru ákveðin störf mjög kynjaskipt (sjá Kafla 3).
- **Lögreglumenn** eru enn að miklum meirihluta karlar (75%). Þrátt fyrir fjölgun kvenna meðal lögreglumanna eru þær enn í miklum minnihluta í efstu starfsstigum lögreglunnar (sjá Kafla 3).

Tækifæri á vinnustaðnum

Meirihluti starfsfólks er mjög ánægt eða sátt við **framgang ferils** síns. Samanborið við fyrri kannanir eru helstu breytingar að ánægja hefur aukist meðal lögreglukvenna og ánægja minnkað meðal karla í borgaralegu starfi en staðið í stað hjá öðrum hópum. Karlar eru líklegri en konur til að hafa sóst eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkun á undangengnum fimm árum (sjá Kafla 3.4.).

- **Nýráðningar** endurspeglu að nokkru leyti kynjaskiptingu vinnustaðarins. Karlar eru í meirihluta þeirra sem fengu störf lögreglumanna, eða 60% á móti 40% hlut kvenna, árin 2021–2022. Er það í samræmi við hlut kvenna og karla sem sóttu um störf lögreglumanna. Flest embætti falla innan eða í kringum viðmiðið um a.m.k. 40/60 hlutföll karla og kvenna, en hjá öðrum embættum hallaði meira á konur. Hlutfall karla og kvenna sem hlutu ráðningar í borgaralegar stöður árin 2021–2022 var jafnara en meðal lögreglumanna, en 44% starfanna fóru til karla á móti 56% til kvenna. Fleiri konur en karlar sóttu um þau störf (62% á móti 38%) (sjá Kafla 3.2).
- Karlar eru í meirihluta þeirra sem **settir voru í stöður lögreglumanna án auglýsingar** árin 2021–2022, eða 63% á móti 37% hlut kvenna. Hjá tveimur embættum var skiptingin milli karla og kvenna nokkuð jöfn en hjá öðrum hallaði talsvert á konur (sjá Kafla 3.2).

Brotthvarf úr starfi lögreglumanna er hlutfallslega meira meðal kvenna en karla. Formlegar ástæður brotthvarfs eru ólíkar eftir kyni, í samræmi við fyrri niðurstöður. Konur eru líklegri en karlar til að hætta að eigin frumkvæði. Karlar eru líklegri en konur til að hætta vegna aldurs. Rannsóknin bendir til þess að ólíklegt sé að erfiðleikar við að samræma vinnu og einkalíf sé algeng ástæða brotthvarfs kvenna (sjá Kafla 3.3).

Meirihluta starfsfólks gengur vel að **samræma vinnu og einkalíf**. Konum gengur betur en körlum að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Í samanburði við fyrri kannanir er hærra hlutfall starfsfólks sem gengur illa að samræma vinnu og einkalíf, en mesta aukningin er meðal karla. **Krafa um yfirvinnu** virðist vera nokkuð algeng, sérstaklega meðal lögreglumanna af öllum kynjum og karla í borgaralegu starfi (sjá Kafla 4). Nýting lögreglumanna á rétti sínum til fæðingarorlofs eftir kyni er í nokkru samræmi við nýtingu foreldra í samfélaginu almennt, en konur í starfi lögreglumanna taka 2–3 sinnum fleiri daga í fæðingarorlofi að meðaltali en karlar á hverju ári (sjá Kafla 4.1).

Óviðeigandi hegðun á vinnustaðnum, s.s. einelti, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni, er kynbundið vandamál innan lögreglunnar. Konur eru líklegri en karlar til að verða fyrir einelti, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum. Gerendur eineltis eru oftast karlkyns yfirmenn eða karlkyns samstarfsmenn. Þegar kemur að kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni eru gerendur kvenna karlkyns samstarfsmenn og karlkyns yfirmenn, en gerendur karla oftast kvenkyns utanaðkomandi aðilar eða kvenkyns og karlkyns samstarfsaðilar. Niðurstöðurnar benda til þess að ekki sé aðeins um að ræða einstaka atvik og því er mikilvægt að beina sjónum að samhenginu og aðstæðunum, m.a. vinnuvenningunni, sem leyfa hegðuninni að þrífast (sjá Kafla 6, 7 og 8).

- 17% kvenna og 12% karla hafa orðið fyrir **einelti** í starfi hjá lögreglunni. Samanburður við fyrri kannanir bendir til þess að reynsla af einelti hafi minnkað meðal lögreglumanna og staðið í stað meðal borgaralegra starfsmanna (sjá Kafla 6.1).
 - Um 20% starfsfólks höfðu orðið fyrir **eineltishegðun** a.m.k. vikulega á undangengnum sex mánuðum. Meirihluti karla telur aldur sinn (81%) vera ástæðu fyrir hegðuninni en flestar konur telja kyn sitt vera ástæðuna (89%) (sjá Kafla 6.2).
 - Ýmsir þættir í vinnuumhverfinu, sem snúa m.a. að óviðráðanlegu vinnuálagi, að fá fyrirmæli um að vinna verkefni sem eru ekki samboðin hæfni og að legið sé á upplýsingum um frammistöðu, hafa aukist milli mælinga. Þetta eru þættir sem geta ýtt undir vanlíðan á vinnustaðnum og undir ákveðnum kringumstæðum verið birtingarmynd eineltishegðunar (sjá Kafla 6.2).
- 18% kvenna og 7% karla hafa orðið fyrir **kynbundinni áreitni** í starfi hjá lögreglunni, en menntaðar lögreglukonur eru líklegastar til að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni (31%) (sjá Kafla 7.1).
 - 42% kvenna og 10% karla höfðu orðið fyrir **kynbundinni áreitnishegðun** af og til eða oftár á undangengnum sex mánuðum, en lögreglukonur eru líklegastar til að hafa reynslu

af kynbundinni áreitnishegðun. Yngra starfsfólk er líklegra en eldra starfsfólk til að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitnishegðun (sjá Kafla 7.2).

- 19% kvenna og 12% karla hafa orðið fyrir **kynferðislegri áreitni** í starfi hjá lögreglunni, en menntaðar lögreglukonur eru líklegastar til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni (39%). Frá fyrri könnunum hefur kynferðisleg áreitni aukist meðal lögreglumanna en minnkað meðal borgaralegs starfsfólks (sjá Kafla 8.1).
 - 36% kvenna og 17% karla höfðu orðið fyrir **kynferðislegri áreitnishegðun** a.m.k. einu sinni á undangengnum sex mánuðum. Yngra starfsfólk er líklegra en eldra starfsfólk til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitnishegðun (sjá Kafla 8.2).
 - Samanburður við fyrri könnun meðal menntaðra lögreglumanna gefur vísbendingar um að **inntak kynferðislegrar áreitni hafi breyst** frá árinu 2013. Meðal kvenna hefur kynferðisleg snerting minnkað en aftur á móti hefur niðrandi tal og brandarar af kynferðislegum toga aukist. Jafnframt verður enn nokkuð hátt hlutfall fyrir athugasemdum um líkama, klæðnað og lífsstíl sem og kynferðislegu glápi. Reynsla karla af kynferðislegri áreitnishegðun hefur staðið í stað eða minnkað á öllum þáttum kvarðans (sjá Kafla 8.2).
 - **Vitneskja um kynferðislega áreitni** er nokkuð mikil innan lögreglunnar, en 38% starfsfólks þekkja einhvern sem hefur verið áreittur kynferðislega af samstarfsfélagi og/eða yfirmanni. Vitneskja um kynferðislega áreitni hefur aukist frá fyrri mælingum meðal lögreglumanna. Vísbendingar eru um að starfsfólki skorti úrræði til að bregðast við þegar það verður vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum (sjá Kafla 8.3).
- Meirihluti starfsfólks **tilkynnir ekki einelti, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni**. Algengustu ástæður fyrir því að starfsfólk tilkynnti ekki einelti voru að það taldi að ekkert yrði gert í málinu, það treysti ekki yfirmönnum og aðilum sem fara með þessi mál innan lögreglunnar og þorði ekki að tilkynna af ótta um að það hefði áhrif á starf þess (sjá Kafla 6.1). Þegar kom að kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni voru algengustu ástæðurnar að viðkomandi taldi áreitnina ekki nógu alvarlega og taldi að ekkert yrði gert í málinu (sjá Kafla 7.1 og 8.1).

Karlar og konur hafa ólík **viðhorf til stöðu karla og kvenna í lögreglunni**, líkt og í fyrri könnunum. Konur eru með meiri jafnréttissýn en karlar, þ.e. þær eru líklegri en karlar til að telja karla og konur jafnhæf til að sinna ákveðnum störfum og ólíklegri til að hafa kynjaðar hugmyndir um færni til að sinna ákveðnum störfum. Viðhorfin eru almennt íhaldssamari til ákveðinna starfa lögreglumanna og má segja að konur séu velkomnar til starfa sem lögreglumenn svo lengi þær séu taldar líkamlega sterkar og valdsmannslegar. Traust karla til lögreglukvenna hefur aukist frá fyrri mælingum en enn telur stór hluti karlkyns lögreglumanna að konur séu ekki hæfar til að sinna ákveðnum störfum innan lögreglunnar. Þó er ljóst að konur treysta sér og öðrum konum til að sinna öllum störfum lögreglu (sjá Kafla 9).

Tillögur að úrbótum

Meginniðurstöður rannsóknarinnar eru að breytingar í jafnréttisátt eru hægar. Fjölgun kvenna í lögreglunni mun ekki ein og sér leiða af sér jafnrétti og inngildandi vinnumenningu í lögreglunni, en ljóst er að enn er mikil þörf á menningarlegum og kerfisbundnum breytingum. Því er ástæða fyrir yfirstjórn lögreglu, á öllum stjórnsýslustigum, að bregðast við með aðgerðum til að stuðla að inngildandi vinnuumhverfi fyrir allt starfsfólk lögreglu. Eftirfarandi tillögur eru lagðar fram:

- Að unnið verði markvisst að jafnréttismálum innan embættanna
 - Framfylgt verði jafnréttisáætlunum embætta lögreglu og tryggð fjármögnun stöðugilda og verkefna.
 - Efld verði skráning og aðgengi að kyngreindum upplýsingum sem nauðsynlegar eru öllu jafnréttisstarfi. Má þar nefna m.a. upplýsingar um nýráðningar og setningar í stöður án auglýsinga, starfsaldur hjá lögreglu, ástæður brotthvarfs úr starfi og nýtingu veikindaréttar.
 - Unnið verði að því að jafna hlutföll karla og kvenna í æðstu stjórnunar og áhrifastöðum lögreglunnar. Konur verði hvattar til að sækjast eftir aukinni ábyrgð og/eða framgangi í starfi. Tryggt verði að konur og karlar njóti sömu möguleika á að fá starfsreynslu af ábyrgðarverkefnum og -stöðum, s.s. með setningum í störf lögreglumanna án auglýsingar. Stuðlað verði að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf.
 - Starfsfólki verði tryggt jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Fundnar verði leiðir til að minnka kröfu á starfsfólk um yfirvinnu. Rutt verði úr vegi hindrunum og foreldrar af öllum kynjum hvattir til að fullnýta rétt sinn til fæðingarorlofs.
 - Innleiddar verði aðgerðir gegn fjölþættri mismunun innan vinnustaðarins.
- Að tryggt verði gott vinnuumhverfi
 - Ráðist verði í aðgerðir gegn áhættuþáttum í félagslega vinnuumhverfinu með sérstaka áherslu á kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni og einelti
 - Innleidd verði skyldubundin fræðsla og þjálfun fyrir stjórnendur þar sem áhersla er á góða stjórnunarhætti, ábyrgð stjórnenda til að tryggja gott og öruggt félagslegt vinnuumhverfi og hlutverk þeirra í að stuðla að inngildandi vinnumenningu.
 - Innleidd verði skyldubundin fræðsla og þjálfun um samskipti og viðeigandi hegðun á vinnustaðnum í starfsnámi í lögreglufræði fyrir verðandi lögreglumenn og öðru námi sem veitir aukin starfsréttindi. Þjálfun verði sinnt af starfandi kennurum Mennta- og starfsþróunarseturs lögreglunnar sem hafa hlotið til þess viðeigandi þjálfun.
 - Í UISH-rannsóknarverkefninu, sem styrkt er af Nordforsk (nr. 137287), vinna rannsakendur að þróun á slíkri þjálfun í samstarfi við Mennta- og starfsþróunarsetur lögreglunnar og Landssamband lögreglumanna.

- Að stuðlað verði að aukinni vitund um úrræði sem eru í boði fyrir starfsfólk til að viðra eða kvarta yfir óviðeigandi hegðun, m.a. fagráð ríkislögreglustjóra sem fjallar um beina og óbeina mismunun, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti innan lögreglunnar.
 - Bregðist verði við af festu við kvörtunum starfsfólks og aukin þannig tiltrú starfsfólks á að kvartanir þess verði teknar alvarlega, að brugðist verði við og að það hafi ekki áhrif á störf þess.
- Að kannað verði hvað valdi breytingum á hlutföllum karla og kvenna meðal nemenda í grunndiplómanámi fyrir verðandi lögreglumenn. Tryggt verði að konur, karlar og fólk með hlutlausu skráningu kyns njóti sömu möguleika til menntunar í lögreglufræðum. Stuðlað verði að því að hlutfall karla og kvenna sem tekin eru inn í grunndiplómanám fyrir verðandi lögreglumenn verði sem jafnast.

1 Inngangur

Dómsmálaráðuneytið er ábyrgt fyrir verkefni 14-a í framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir 2020–2023, sem snýr að jafnrétti innan lögreglunnar¹. Markmið verkefnisins er að fjölga konum innan lögreglunnar og tryggja að í vinnumenningu lögreglunnar sé stuðlað að jöfnum tækifærum kvenna og karla til starfsframa, símenntunar og starfsþjálfunar ásamt möguleikum bæði karla og kvenna til að gegna stjórnunar- og áhrifastöðum. Einn liður verkefnisins er framhaldsrannsókn á vinnumenningu og kynjatengslum innan lögreglunnar sem Finnborg Salome Steinþórsdóttir vann undir leiðsögn Gyðu Margrétar Pétursdóttir árið 2013. Dómsmálaráðuneytið leitaði til námsbrautar í kynjafræði um samstarf vegna framkvæmdar rannsóknarinnar og samþykktu höfundar að vinna framhaldsrannsókn á vinnumenningu og kynjatengslum innan lögreglunnar. Ákveðið var að rannsóknin yrði unnin í samstarfi við embætti Ríkislögreglustjóra til að greiða fyrir gagnaöflun innan lögreglunnar.

Markmið rannsóknarinnar var að fá innsýn í vinnumenningu og kynjatengsl lögreglunnar, og gera samanburð við fyrri kannanir, þ.e. meðal menntaðra lögreglumanna frá árinu 2013 (Finnborg Salome Steinþórsdóttir 2013) og meðal borgaralegs starfsfólks frá árinu 2016 (Kristín Anna Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir 2018). Vegna þeirra aðstæðna sem höfðu skapast vegna heimsfaraldurs Covid-19 var rannsóknin ekki framkvæmd fyrir en á haustmánuðum ársins 2022, en það þótti mikilvægt að starfsemin hefði verið í nokkuð hefðbundnum farvegi í einhvern tíma áður en könnunin var lögð fram. Líkt og víða í samfélaginu voru aðstæður og álag innan lögreglunnar fremur óvenjuleg á tímum heimsfaraldurs, en starfsstöðvum var m.a. skipt upp í sóttvarnarhólf og sumt starfsfólk vann heima.

Rannsóknin var meginleg og var gagnaöflun umfangsmikil. Ítarlegur spurningalisti var lagður fyrir allt starfsfólk lögreglu. Í samráði við dómsmálaráðuneytið og embætti Ríkislögreglustjóra var ákveðið að spurningalisti rannsóknarinnar yrði að mestu leyti sá sami og höfundar lögðu fyrir lögreglumenn árið 2013. Auk þess var stuðst við tölfræðilegar upplýsingar um stöðu karla, kvenna og kvára innan lögreglunnar sem aflað var í samstarfi við ríkislögreglustjóra og önnur embætti lögreglu. Gagnaöflun rannsóknarinnar lauk í janúar 2024, en öflun fyrirbyggjandi gagna gekk erfiðlega fyrir sig innan embætta lögreglu. Niðurstöður skýrslunnar gefa upplýsingar um stöðu kynjajafnréttismála innan lögreglunnar og varpa ljósi á þær menningarlegu og kerfislægu breytingar sem þurfa að eiga sér stað til að stuðla megi að jafnrétti og inngildandi vinnuumhverfi fyrir allt starfsfólk.

¹ Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum: <https://www.althingi.is/alttext/150/s/0102.html>

2 Aðferð

2.1 Fyrirliggjandi gögn

Til að varpa ljósi á stöðu karla, kvenna og kvára innan lögreglunnar var óskað eftir tölulegum upplýsingum frá embætti Ríkislögreglustjóra, en það bar ábyrgð á að afla upplýsinga frá öðrum embættum lögreglu, Fjársýslu ríkisins og Háskólanum á Akureyri.

Óskað var eftir eftirfarandi upplýsingum yfir fimm ára tímabil (2018–2022) frá embættum lögreglu: fjölda faglærðra og ófaglærðra lögreglumanna og borgaralegt starfsfólks, sundurliðuðum eftir embættum, starfsstigum/starfsheitum, svið/deild og kyni; fjölda starfsfólks sem tekur fæðingarorlof og veikindaleyfi og meðallengd þess, eftir starfaflokkun (lögreglumaður eða borgaralegur starfsmaður) og kyni; fjölda lögreglumanna sem óska eftir lausn frá embætti, eftir ástæðum brotthvarfs og kyni; fjölda umsækjenda og fjölda ráðinna í störf lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks (óháð starfsstigi og stöðugildi) og fjölda setninga í stöður lögreglumanna án auglýsingar, eftir embætti og kyni. Jafnframt var óskað eftir upplýsingum um starfsaldur hjá lögreglunni, sundurliðuðum eftir fyrrnefndri starfaflokkun.

Öflun fyrirliggjandi gagna innan embætta lögreglu gekk erfiðlega fyrir sig, en greina má tvær meginástæður fyrir því. Annars vegar var ekki forgangsatíði að bregðast við beiðnum um upplýsingar. Beiðni var fyrst send á embætti Ríkislögreglustjóra þann 20. október 2022, en óskað var eftir að fá upplýsingarnar fyrir janúar 2023. Fjöl margar ítrekanir voru sendar til samstarfsaðila verkefnisins og embætta lögreglu, en gagnaöflun lauk 16. janúar 2024. Hins vegar var ekki unnt að fá öll gögn sem óskað var eftir. Samkvæmt framkvæmdaáætlun lögreglu í jafnréttismálum á bróðurpartinum af þeim upplýsingum sem óskað var eftir að vera safnað árlega, enda mikilvægar upplýsingar til að fylgjast með þróun jafnréttismála, en því er ekki framfylgt. Til að tryggja að einhverjar upplýsingar bærust, en ljóst var að stór embætti þurftu að leggjast í mikla vinnu við að safna upplýsingum, var ákveðið að óska eftir ákveðnum gögnum yfir tveggja ára tímabil í stað fimm ára tímabils. Auk þess var ekki unnt að fá sumar upplýsingar, s.s. starfsaldur hjá lögreglu og upplýsingar um nýtingu á veikindarétti, en það má líklegast rekja til takmarkana á hönnun og/eða notkun á mannauðskerfum ríkisins og embættanna.

Frá Háskólanum á Akureyri var óskað eftir upplýsingum um fjölda nemenda í grunndiplómanámi fyrir verðandi lögreglumenn og fjölda brautskráðra stúdenta úr sama námi, eftir kyni fyrir árin 2018–2023. Háskólinn á Akureyri veitti þær upplýsingar tafarlaust.

2.2 Meginleg rannsókn

Dagana 27.–30. september 2022 sendu lögreglustjórar kynningarbréf á rannsókninni til starfsfólks embætta sinna. Þann 3. október 2022 var spurningalistakönnun send út með LimeSurvey-spurningakönnunarforritinu, en allt starfsfólk lögreglu fékk boð um þátttöku í rannsókninni í tölvupósti,

samtals 1.266 manns. Sendar voru tvær ítrekanir með tölvupósti. Auk þess sendu lögreglustjórar tölvupóst á starfsfólk embætta sinna þegar könnunin hafði verið virk í tvær vikur, þar sem þakkað var fyrir þátttöku og þau sem ekki höfðu tekið þátt um leið hvött til að svara könnuninni. Þátttaka var nafnlaus og ekki var spurt um persónugreinanlegar upplýsingar í könnuninni. Öll svör þátttakenda voru órekjanleg, en LimeSurvey tryggir að ekki sé hægt að rekja svör til þátttakenda. Gagnaöflun lauk 31. október 2022. Fjöldi svarenda var 755 (svarhlutfall 60%) og þar af var 591 sem lauk könnuninni (47%).

Spurningalistinn sem var lagður fyrir þátttakendur skiptist í níu hluta, þ.e. kafla um samspil vinnu og einkalífs, framgang, starfsumhverfið, andrúmsloftið á vinnustaðnum, einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, viðhorf til jafnréttis og starfa karla og kvenna í lögreglunni og um bakgrunn þátttakenda. Spurningalistinn byggir á fyrri könnunum, þ.e. þeirri sem lögð var fyrir alla starfandi lögreglumenn sem höfðu lokið grunnnámi í Lögregluskóla ríkisins árið 2013 (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013) og þeirri sem var lögð fyrir allt borgaralegt starfsfólk í lok árs 2016 (Kristín A. Hjálmarsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir 2018), en var stytur umtalsvert. Með því að byggja á sömu spurningum er hægt að gera samanburð á svörum á milli kannana.

Spurningar sem snúa að samspili vinnu, einkalífs og framgangs í starfi og starfsanda á vinnustaðnum byggja á spurningalistum frá VR (2006), ríkislögreglustjóra (Ólafur Örn Bragason 2005), QSPNordic (Norræna ráðherranefndin 2000) og RIKK (2003). Spurningar sem snúa að viðhorfum til jafnréttis og starfa karla og kvenna í lögreglunni voru sérstaklega hannaðar fyrir fyrri rannsóknir á vinnumenningu lögreglunnar (sjá ítarlegri umfjöllun um þessa spurningalista í Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013 og Kristín A. Hjálmarsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir 2018). Að auki var bætt við spurningum um eftirfarandi atriði: kröfu um yfirvinnu; hvort vinnumhverfið væri neikvætt gagnvart ákveðnum hópum samfélagsins og hvort félagslegir þættir hefðu áhrif á eineltishegðun sem byggir á rannsóknum Gómez-González og samstarfsfólks (2023); og viðhorf þátttakenda til MeToo-hreyfingarinnar og áhrif hennar á hegðun þeirra, en þær spurningar byggja á rannsókn Félagsvísindastofnunar um algengi og eðli eineltis og áreitni á íslenskum vinnumarkaði sem unnin var fyrir félagsmálaráðuneytið árið 2020 (Ásta Snorraddóttir o.fl. 2020).

Einelti, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni voru mæld með beinum og óbeinum hætti. Þátttakendur voru spurðir með óbeinum hætti um reynslu af hegðun sem fellur undir skilgreiningar á óviðeigandi hegðun á vinnustað. Eins og í fyrri könnunum (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristín A. Hjálmarsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir 2018) var stuðst við spurningar úr NAQ-eineltiskvarðanum til að mæla einelti óbeint (Einarsen og Raknes 1997; Andrea G. Dofradóttir o.fl. 2004; Ásta Snorraddóttir o.fl. 2020). Kvarðinn inniheldur 22 neikvæðar athafnir eða athugasemdir sem taldar eru geta falið í sér einelti og er svarandi beðinn um að meta hversu oft, ef einhvern tímann, á síðastliðnum sex mánuðum þessar athafnir eða athugasemdir hafi beinst gegn sér. Svarmöguleikarnir eru aldrei, öðru hverju, mánaðarlega, vikulega og daglega. Til að mæla kynferðislega áreitni óbeint var stuðst við kvarða sem

var hannaður af Einarsen og Sörum (1996) og hefur verið notaður í öðrum íslenskum rannsóknum á kynferðislegri áreitni innan vinnustaða (sjá t.d. Andrea G. Dofradóttir o.fl., 2004). Kvarðinn inniheldur 11 athafnir eða athugasemdir af kynferðislegum toga og eru þátttakendur beðnir um að meta hversu oft þeir hefðu orðið fyrir þeim á síðastliðnum sex mánuðum. Svarmöguleikarnir eru aldrei, einu sinni, tvisvar til fimm sinnum og oft en fimm sinnum. Til að mæla kynbundna áreitni óbeint var stuðst við spurningar sem Ásta Snorradóttir samdi fyrir fyrrnefnda rannsókn Félagsvísindastofnunar (Ásta Snorradóttir o.fl. 2020). Spurt var um fjórar athafnir eða athugasemdir sem almennt eru taldar vera kynbundin áreitni og þátttakendur beðnir um að meta hversu oft þeir hefðu orðið fyrir þeim á síðastliðnum sex mánuðum. Svarmöguleikarnir eru: aldrei, af og til, mánaðarlega, vikulega og daglega.

Í beinum mælingum voru einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni skilgreind og þátttakendur spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir slíkri hegðun í störfum sínum eða í tengslum við störf sín hjá lögreglu. Allar skilgreiningar sem voru notaðar í beinum mælingum voru fengnar úr lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020 og reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015).

Í framhaldi af beinum og óbeinum mælingu á einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni var starfsfólk spurt um stöðu þess eða þeirra einstaklinga sem beindu þessari hegðun að þeim. Einnig var spurt hvort þátttakendur hefðu tilkynnt hegðunina. Ef þátttakendur svöruðu játandi var spurt hverjum hefði verið tilkynnt um málið, hvort brugðist hefði verið við í því skyni að hafa áhrif á atburðarásina og hvort þeir væru sáttir við niðurstöðu málsins. Ef starfsfólk sagðist ekki hafa tilkynnt var spurt um ástæður þess. Í kjölfar spurningar um kynferðislega áreitni voru þátttakendur sem svöruðu játandi spurðir hvar áreitnin hefði átti sér stað. Í kjölfar spurningar um einelti voru þátttakendur sem svöruðu henni játandi einnig spurðir hvort og þá hvaða félagslegu þættir, t.d. kyn, aldur eða kynhneigð, þeir teldu vera ástæðuna fyrir eineltishegðuninni.

Eins og í fyrri könnunum var spurt hvort þátttakendur þekktu einhvern sem hefði orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum. Að auki var nú spurt hvort þátttakendur hefðu orðið vitni að slíkri áreitni. Ef þátttakendur svöruðu því játandi var spurt um viðbrögð þeirra við því.

Að lokum voru bakgrunnsspurningar um aldur, kyn, starf og hvort þátttakendur störfuðu innan eða utan höfuðborgarsvæðisins. Til að tryggja að ekki væri hægt að rekja svör þátttakenda var ekki spurt nánar um vinnustað þeirra, s.s. nafn embættis. Auk þess voru lögreglumenn spurðir hvort þeir hefðu lokið menntun í lögreglufræðum.

Samanburður er gerður við niðurstöður fyrri kannana í þeim tilvikum þar sem samanburðarhæfar niðurstöður voru birtar í skýrslum þeirra rannsókna, þ.e. annars vegar meðal menntaðra lögreglumanna

árið 2013 (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013) og hins vegar meðal borgaralegs starfsfólks árið 2016 (Kristín Anna Hjálmarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir 2018).

Í Töflu 1 má sjá upplýsingar um starfsfólk lögreglu og dreifingu þátttakenda í könnuninni eftir kyni, starfaflokkun, aldri lögreglumanna og staðsetningu vinnustaðar lögreglumanna. Marktektarprófið kí-kvaðrat var notað til að greina hvort tölfræðilega marktækur munur væri á hlutföllum þátttakenda og þýðisins, þ.e. starfsfólki lögreglu, eftir eftirfarandi þáttum: kyn, starfaflokkun, aldri lögreglumanna og hvort lögreglumenn störfuðu innan eða utan höfuðborgarsvæðisins. Ekki var tölfræðilega marktækur munur á hlutföllum þátttakenda og þýðisins í öllum þessum þáttum og því er hægt að draga þá ályktun að þátttakendahópurinn endurspegli þýðið ($p > .05$).

Tafla 1. Starfsfólk lögreglu og þátttakendur í könnun á vinnumenningu, eftir kyni, starfaflokkun, aldri lögreglumanna og staðsetningu vinnustaðar lögreglumanna

	Starfsfólk lögreglu		Þátttakendur	
	Fjöldi*	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Kyn				
Karlar	696	66%	363	63%
Konur	352	34%	216	37%
Kvár / annað	0	0%	1	0%
Starfaflokkun				
Lögreglumaður	850	77%	436	75%
Borgarlegt starfsfólk	256	23%	149	26%
Aldur lögreglumanna**				
20-29 ára	165	21%	91	21%
30-39 ára	191	24%	108	25%
40-49 ára	203	26%	11	26%
50-59 ára	167	21%	92	21%
60 ára og eldri	55	7%	33	8%
Lögreglumenn sem starfa innan eða utan höfuðborgarsvæðisins**				
Höfuðborgarsvæðið	350	41%	221	51%
Utan höfuðborgarsvæðisins	500	59%	214	49%

* Starfsfólk allra embætta lögreglu, þ.m.t. embættis Héraðssaksóknara. Tölur frá 1. febrúar 2022, nema í tilfalli borgaralegs starfsfólks þá eru tölur frá 1. febrúar 2021.

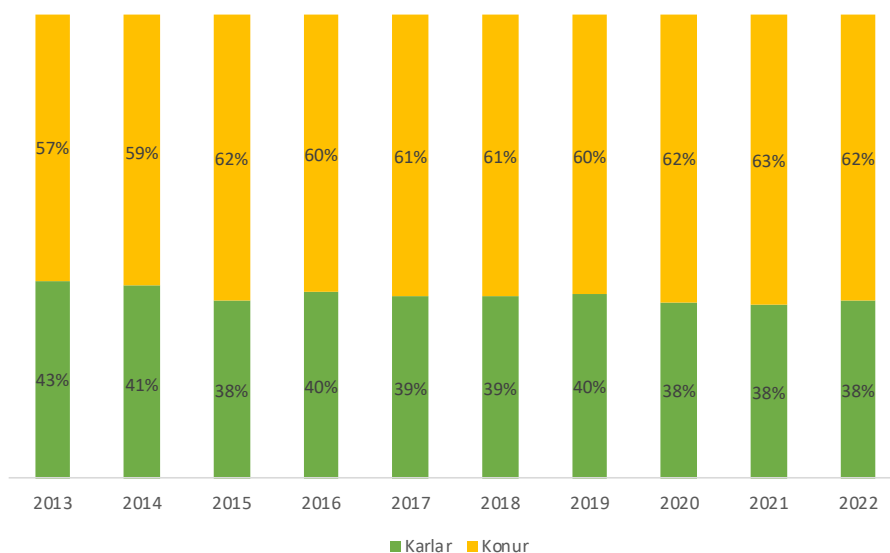
**Upplýsingar um borgarlegt starfsfólk voru ekki fyrirleggjandi.

3 Starfsfólk lögreglu

Æðstu stjórnendur lögreglunnar eru ríkislögreglustjóri, lögreglustjórar og aðstoðarlögreglustjórar. Ríkislögreglustjóri er kona, en auk hennar starfa þrjár konur (30%) og sjö karlar (70%) sem lögreglustjórar í níu umdæmum lögreglu og héraðssaksóknari. Þrjú starfa sem aðstoðarlögreglustjórar og varahéraðssaksóknari, tvær konur (66%) og einn karl (33%).

Konur eru í meirihluta meðal **borgaralegs starfsfólks** lögreglu og hefur hlutfall kvenna verið í kringum 60% síðastliðin tíu ár, eins og sjá má á Mynd 1. Undir borgaralega starfsmenn falla m.a. landamæraverðir, þjónustufulltrúar, sérfræðingar, lögfræðingar og stjórnendur. Árið 2022 var flest borgaralegt starfsfólk starfandi hjá Lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu (97), Lögreglunni á Suðurnesjum (72) og Ríkislögreglustjóra (64). Hlutföll karla og kvenna meðal borgaralegs starfsfólks þessara embætta eru í samræmi við kynjahlutföllin í heild, nema hjá Lögreglunni á Suðurnesjum en þar eru 56% borgaralegs starfsfólks konur og 44% karlar.

Mynd 1. Hlutfall karla og kvenna meðal borgaralegs starfsfólks árin 2013–2022²



Ekki lágu til grundvallar þessari rannsókn upplýsingar um fjölda starfsfólks eftir hverju starfsheiti, en unnt var að fá kynjaskiptar upplýsingar um fjölda stöðugilda eftir starfsheiti. Eins og sjá má á flokkun höfundu á borgaralegum störfum í Töflu 2 eru konur í meirihluta stöðugilda og er það oftast í nokkru samræmi við hlut kvenna af heildarfjölda borgaralegra starfsmanna. Aftur á móti eru kynjahlutföllin nokkuð jöfn í stöðugildum millistjórnenda (deildarstjóra, fagstjóra og teymisstjóra) og aðstoðarsaksóknara. Ákveðin störf eru mjög kynjaskipt, en einungis karlar (100%) eru í stöðugildum

² Borgaralegt starfsfólk hjá embætti Héraðssaksóknara er ekki talið með, en þær upplýsingar eru ekki fyrirleggjandi hjá embætti ríkislögreglustjóra.

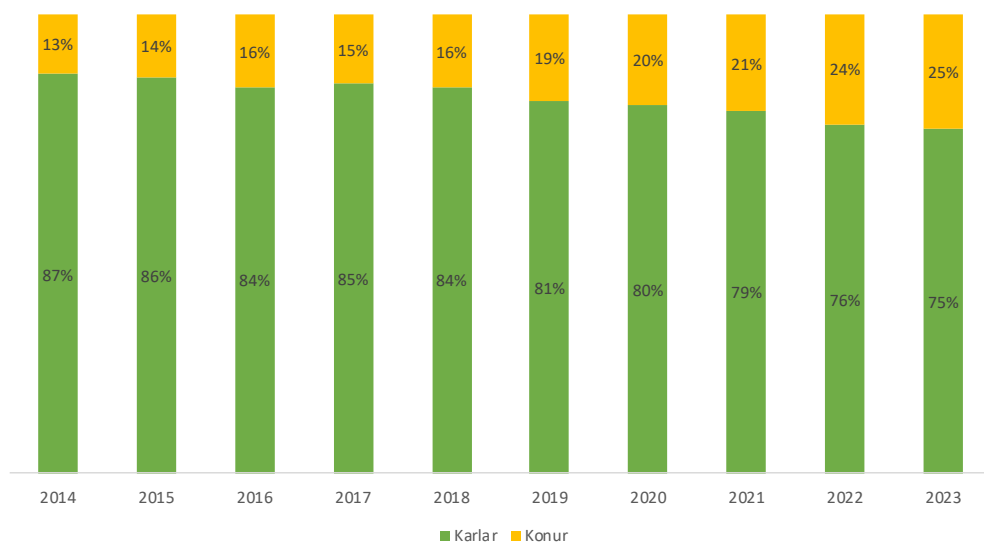
tæknimanna, kerfisstjóra og forritara en konur (89%) eru í stöðugildum sem flokkast sem önnur skrifstofustörf, en undir það falla störf í bókhaldi og ýmissi þjónustu.

Tafla 2. Stöðugildi borgaralegra starfa 1. febrúar 2023, eftir kyni

	2023		
	Karlar	Konur	Stöðugildi
Staðgengill lögreglustjóra	67%	33%	3,0
Stjórnandi, s.s. fjármálastjóri, skrifstofustjóri, sviðsstjóri, yfirlögfræðingur	34%	66%	17,8
Deildarstjóri, fagstjóri og teymisstjóri	47%	53%	8,6
Saksóknari	29%	71%	7,0
Aðstoðarsaksóknari	47%	53%	29,6
Saksóknarafulltrúi	30%	70%	10,0
Verkefnastjóri	31%	69%	24,6
Sérfræðingur, s.s. lögfræðingur, mannaúðsráðgjafi, hagfræðingur	32%	68%	61,0
Tækniamaður, kerfisstjóri og forritari	100%	0%	11,0
Önnur skrifstofustörf, s.s. í bókhaldi, þjónustufulltrúi eða ritari	11%	89%	46,2
Landamæravörður	55%	45%	58,8
Fangavörður	55%	45%	6,0
Umsjón og ræsting	64%	36%	6,2
		<i>Samtals</i>	<i>289,8</i>

Lögreglumenn eru enn að miklum meirihluta karlar, en miklar breytingar hafa átt sér stað á síðastliðnum fimm árum (Mynd 2) sem hugsanlega má rekja til breytinga á menntun lögreglumanna (sjá Kafli 3.1). Árið 2023 voru konur fjórðungur menntaðra lögreglumanna (25%).

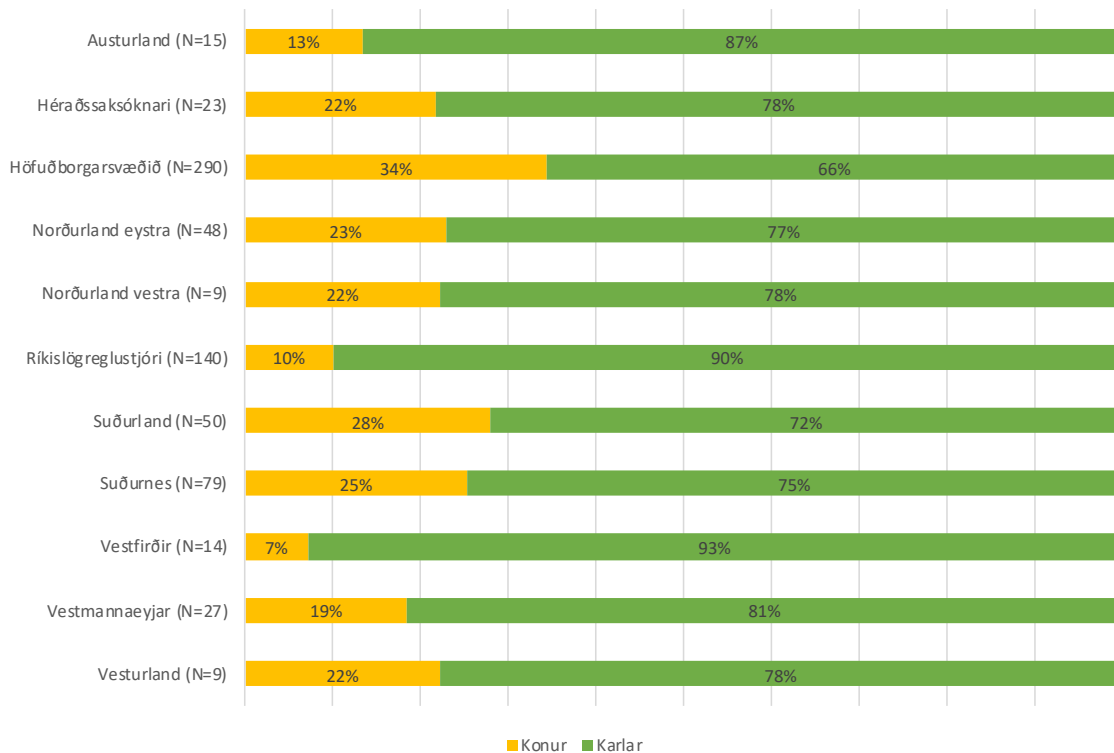
Mynd 2. Hlutfall karla og kvenna meðal menntaðra lögreglumanna árin 2014–2023³



³ Staðan miðað við 1. febrúar ár hvert. Í þessum tölum eru aðeins menntaðir lögreglumenn, ekki starfandi afleysingamenn, starfandi nemar í starfsnámi við mennta- og starfsþróunarsetur lögreglu eða héraðslögreglumenn. Lögreglumenn starfandi hjá embætti Héraðssaksóknara eru ekki taldir með, en ekki eru fyrirgjandi tölur eftir kyni og starfsstigi fyrir öll árin hjá Héraðssaksóknara.

Hluttur karla og kvenna meðal menntaðra lögreglumanna er misjafn eftir embættum, eins og sjá má á Mynd 3. Hluttur kvenna meðal menntaðra lögreglumanna er stærstur hjá embætti Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu, þar sem konur eru þriðjungur menntaðra lögreglumanna (34%). Hluttur kvenna meðal menntaðra lögreglumanna er minnstur hjá embætti Lögreglunnar á Vestfirðum (7%) og hjá embætti Ríkislögreglustjóra (10%).

Mynd 3. Hlutfall karla og kvenna meðal menntaðra lögreglumanna eftir embættum, 1. febrúar 2023.



Hlutfall karla og kvenna af heildarfjölda lögreglumanna segir aðeins hálfu söguna. Á Töflu 3 má sjá upplýsingar um starfandi lögreglumenn eftir **starfsstigum lögreglunnar**. Ljóst er að miklar breytingar hafa orðið frá árinu 2013, þegar fyrsta rannsóknin var framkvæmd, en karlar eru enn í miklum meirihluta á efri starfsstigum lögreglunnar. Bilið hefur þó minnkað umtalsvert á milli karla og kvenna í neðstu starfsstigum.

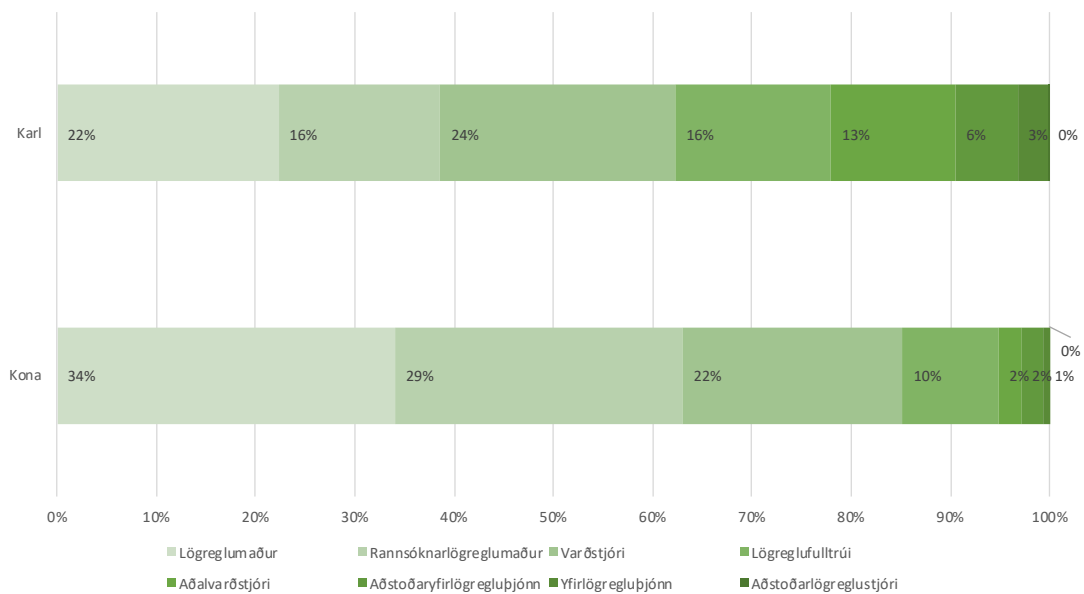
Tafla 3. Starfandi lögreglumenn eftir starfsstigum lögreglumanna, heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna á hverju starfsstigi 1. febrúar 2022 og 2013

	2023			2013		
	Karlar	Konur	Heild	Karlar	Konur	Heild
Aðstoðarlögreglustjóri	100%	0%	1			0
Yfirlögregluþjónn	94%	6%	17	100%	0%	23
Aðstoðaryfirlögregluþjónn	89%	11%	37	96%	4%	27
Aðalvarðstjóri	94%	6%	70	97%	3%	35
Lögreglufulltrúi	83%	17%	100	81%	19%	90
Varðstjóri	76%	24%	164	95%	5%	135
Rannsóknarlögreglumaður	63%	37%	137	84%	16%	114
Lögreglumaður	66%	34%	178	84%	16%	228
Afleysingalögreglumaður	52%	48%	79			

*Lögreglumenn hjá embætti Héraðssaksóknara eru meðtalin árið 2023

Á Mynd 4 má sjá starfsstig lögreglumanna eftir kyni árið 2023, en um 9% karla eru í starfi aðstoðarlögreglustjóra, yfirlögregluþjóns eða aðstoðaryfirlögregluþjóns á móti 3% kvenna. Um 29% karla eru aðalvarðstjórar og lögreglufulltrúar, á móti 12% kvenna. Rúmlega fimmtungur karla (24%) og kvenna (22%) starfa sem varðstjórar, en konur (29%) eru mun líklegri til að vera rannsóknarlögreglumenn en karlar (16%). Það vekur athygli hversu mikill munur er á hlut karla og kvenna sem starfa í stöðugildinu lögreglumaður, en 34% kvenna og 22% karla starfa sem lögreglumenn.

Mynd 4. Menntaðir lögreglumenn eftir starfsstigi lögreglumanna og kyni 1. febrúar 2023.⁴



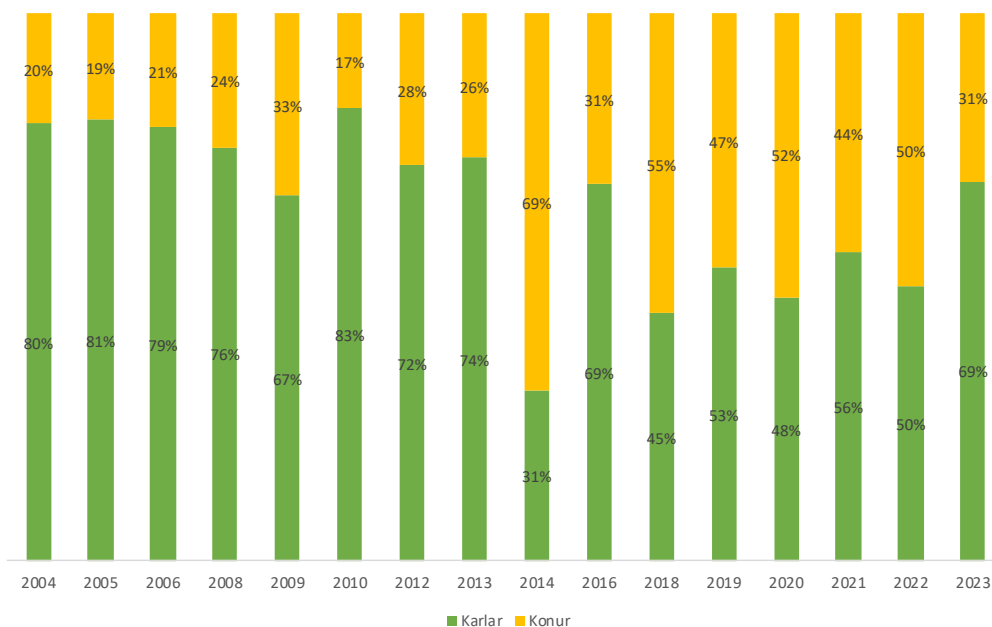
⁴ Lögreglumenn hjá embætti Héraðssaksóknara eru taldir með.

3.1 Lögreglunemar

Á síðastliðnum árum hafa orðið miklar breytingar á námi lögreglumanna, en árið 2016 var Lögregluskóli ríkisins lagður niður og námið fært á háskólastig. Háskólinn á Akureyri býður upp á diplóma í lögreglufræðum fyrir verðandi lögreglumenn, en árið 2023 var það 90 ECTS-eininga bóknað og 30 ECTS-eininga starfsnám á vegum Mennta- og starfsþróunarseturs lögreglunnar. Auk þess er boðið upp á diplómanám í lögreglufræðum fyrir starfandi lögreglumenn og BA-nám í lögreglu- og löggæslufræðum. Bóknaðshluti diplómanámsins fyrir verðandi lögreglumenn var opinn öllum þar til haustið 2022, en þá var inntaka gerð háð inntöku í starfsnám á vegum Mennta- og starfsþróunarseturs lögreglu (Ólafur Örn Bragason 2021).

Á Mynd 5 má sjá að hlutfall karla og kvenna meðal brautskráðra lögreglunema hefur jafnast á síðastliðnum 20 árum. Á meðan námið var við Lögregluskóla ríkisins voru karlar í miklum meirihluta brautskráðra lögreglumanna, fyrir utan árið 2014 þegar konur voru í fyrsta og eina skipti í meirihluta meðal brautskráðra. Hlutföll karla og kvenna hafa verið nokkuð jöfn frá því að Háskólinn á Akureyri hóf að brautskrá nemendur með grunddiplóma fyrir verðandi lögreglumenn árið 2018, nema árið 2023 þegar karlar voru 69% brautskráðra nemenda. Ljóst er að kynjabílinu í náminu verður viðhaldið á næstu árum, en karlar voru um tveir af hverjum þremur nemum í grunddiplómanámi fyrir verðandi lögreglumenn árið 2023 (101 karl og 58 konur). Þetta bakslag má hugsanlega rekja til fyrrnefndra breytinga á lögreglumenntuninni haustið 2022.

Mynd 5. Hlutfall brautskráðra lögreglunema úr grunnnámsdeild Lögregluskóla ríkisins 2004–2016 og með grunddiplóma fyrir verðandi lögreglumenn við Háskólann á Akureyri 2018–2023⁵



⁵ Lögregluskóli ríkisins brautskráði ekki nemendur árin 2007, 2011 og 2015. Fyrsta brautskráning frá Háskólanum á Akureyri var árið 2018.

3.2 Nýráðningar og setningar í embætti án auglýsinga

Ráðið var í 467 störf lögreglumanna árin 2021–2022, þar af voru 40% konur og 60% karlar. Er það í samræmi við hlut kvenna og karla sem sækja um störf lögreglumanna. Í Töflu 4 má sjá að hlutur karla og kvenna fellur almennt innan eða í kringum viðmiðið um a.m.k. 40/60 hlutföll en í nokkrum embættum eru hlutföllin ójafnari. Í öllum tilfellum hallar á konur, nema hjá embætti Lögreglustjórans á Austurlandi, þar sem sex konur voru ráðnar í störf lögreglumanna á tímabilinu á móti fimm körlum. Mesti kynjamunurinn er þó hjá embætti Ríkislögreglustjóra, en þær voru aðeins 11% lögreglumanna sem fengu starf á tímabilinu.

Tafla 4. Fjöldi umsækjenda og fjölda ráðinna í auglýst störf lögreglumanna árin 2021–2022, eftir embætti og kyni

	Lögreglumenn			Umsóknir			
	Ráðningar			Fjöldi	Karlar	Konur	Kyn ótilgreint
Öll embætti	467	60%	40%	1.551	62%	38%	0%
Héraðssaksóknari	-			-			
Lögreglustjórinn á Austurlandi	11	45%	55%	28	54%	43%	
Lögreglustjórinn á Höfuðborgarsvæðinu	181	56%	44%	628	56%	43%	0,5%
Lögreglustjórinn á Norðurlandi eystra	43	63%	37%	160	61%	39%	
Lögreglustjórinn á Norðurlandi vestra	7	57%	43%	19	79%	21%	
Lögreglustjórinn á Suðurlandi	46	52%	48%	119	57%	43%	
Lögreglustjórinn á Suðurnesjum	89	57%	43%	325	64%	36%	
Lögreglustjórinn á Vestfjörðum	16	63%	38%	39	77%	23%	
Lögreglustjórinn á Vesturlandi	18	61%	39%	67	55%	45%	
Lögreglustjórinn í Vestmannaeyjum	12	50%	50%	38	71%	26%	3%
Ríkislögreglustjóri	44	89%	11%	128	86%	14%	

*Umsækjendur með auða kynskráningu í umsókn, getur stafað af því að þeir eru ekki í Þjóðskrá

Ráðið var í 66 störf borgaralegs starfsfólks árin 2021–2022, þar af 56% konur og 44% karlar, en mun fleiri umsóknir bárust þó frá konum í störf. Eins og sjá má á Töflu 5 er oft um að ræða mjög fáar stöður innan embættanna. Hlutföll kvenna og karla meðal nýráðinna borgaralegra starfsmanna eru nokkuð jöfn hjá embætti Ríkislögreglustjóra og Héraðssaksóknara. Hjá embætti Lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu hallar á karla en hjá embætti Lögreglustjórans á Suðurnesjum hallar á konur þrátt fyrir að fleiri umsóknir í umrædd störf hafi borist frá konum.

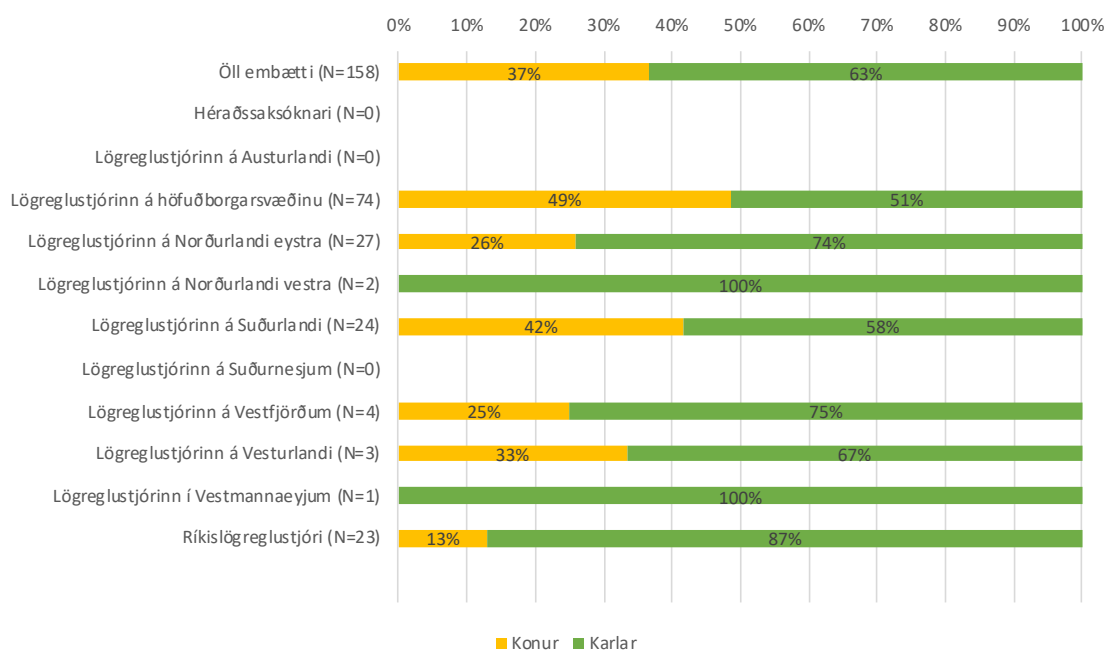
Tafla 5. Fjöldi umsækjenda og fjölda ráðinna í auglýst störf borgaralegs starfsfólks árin 2021–2022, eftir embætti og kyni

	Borgaralegt starfsfólk			Umsóknir			
	Fjöldi	Karlar	Konur	Fjöldi	Karlar	Konur	Kyn ótilgreint
Öll embætti	66	44%	56%	864	36%	64%	0%
Héraðssaksóknari	7	43%	57%	88	40%	60%	
Lögreglustjórinn á Austurlandi	-			-			
Lögreglustjórinn á Höfuðborgarsvæðinu	18	28%	72%	396	35%	64%	1%
Lögreglustjórinn á Norðurlandi eystra	3	67%	33%	43	28%	72%	
Lögreglustjórinn á Norðurlandi vestra	-			-			
Lögreglustjórinn á Suðurlandi	1		100%	15	27%	73%	
Lögreglustjórinn á Suðurnesjum	20	65%	35%	132	35%	65%	
Lögreglustjórinn á Vestfjörðum	1	0%	100%	1	0%	100%	
Lögreglustjórinn á Vesturlandi	3	0%	100%	3	0%	100%	
Lögreglustjórinn í Vestmannaeyjum	-			-			
Ríkislögreglustjóri	13	46%	54%	186	40%	60%	

*Umsækjendur með auða kynskráningu í umsókn, getur stafað af því að þeir eru ekki í Þjóðskrá

Sett var í 158 stöður lögreglumanna án auglýsingar árin 2021–2022, en setningar fóru til karla í 63% tilfella og kvenna í 37% tilfella. Sett var í flestar stöður án auglýsingar hjá embætti Lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu, en þrjú embætti settu ekki í neinar stöður á tímabilinu. Hjá Lögreglustjóranum á höfuðborgarsvæðinu voru hlutföll karla og kvenna sem hlutu setningar í stöður jöfn en hjá öðrum embættum hallaði á konur (og oft verulega) við slíkar stöðuveitingar (Mynd 6).

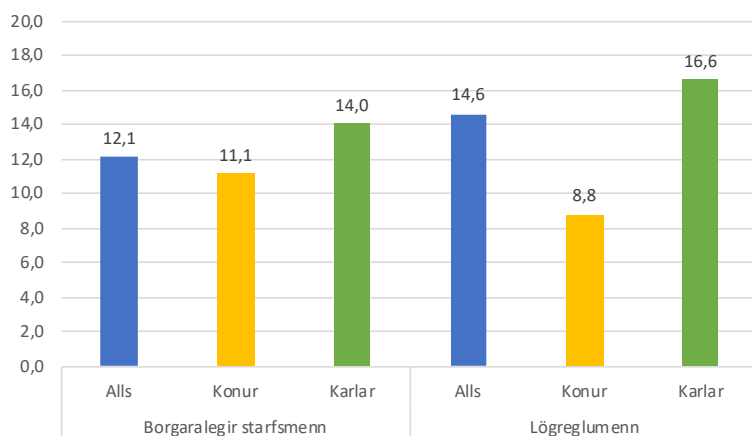
Mynd 6. Fjöldi setninga í stöður lögreglumanna (óháð starfsstigi) án auglýsingar árin 2021–2022, eftir kyni.



3.3 Starfsaldur og brotthvarf úr starfi

Á Mynd 7 má sjá upplýsingar um starfsaldur, en þær eru takmarkaðar þar sem einungis var hægt að fá upplýsingar um starfsaldur hjá ríkinu en ekki í starfi hjá lögreglunni. Karlar sem nú starfa í lögreglunni, hvort sem það er sem borgaralegir starfsmenn eða lögreglumenn, hafa starfað lengur hjá ríkinu að meðaltali en konur. Kynjamunurinn er mun meiri meðal lögreglumanna en borgaralegra starfsmanna, en konur (8,8 ár) hafa starfað um helmingi styttra að meðaltali en karlar (16,6 ár) hjá ríkinu. Mikilvægt er að hafa þessar upplýsingar í huga þegar ástæður brotthvarfs úr starfi eru skoðaðar.

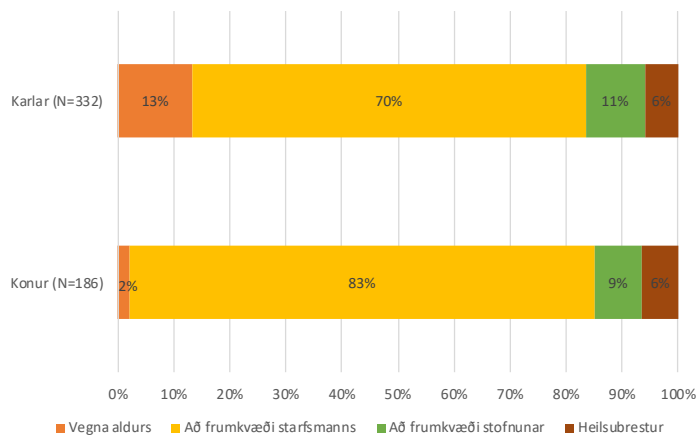
Mynd 7. Meðalstarfsaldur hjá ríki í árum, eftir starfaflokkun og kyni



Brotthvarf úr starfi er hlutfallslega meira meðal kvenna en karla í starfi lögreglumanna. Konur eru 40% lögreglumanna (154 af 387 lögreglumönnum) sem óskuðu eftir starfslokum að eigin frumkvæði og af öðrum ástæðum en vegna aldurs á árunum 2018–2022, sem endurspeglar ekki hlut þeirra meðal starfandi lögreglumanna, en á tímabilinu voru þær á bilinu 16–24% allra lögreglumanna.

Á Mynd 8 má sjá ástæður starfsloka lögreglumanna, en þeim er safnað í launakerfi Fjársýslu ríkisins. Flokkunin er takmörkuð en varpar þó ljósi á kynjaðar víddir í öðrum ástæðum starfsloka en flutningi í starfi eða að starfssamband hafi fallið úr gildi. Konur eru mun líklegri en karlar til að óska eftir starfslokum að eigin frumkvæði. Aftur á móti eru karlar mun líklegri en konur til að hætta vegna aldurs. Er það í takt við niðurstöður rannsóknarinnar árið 2013 (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013). Hugsanlega má rekja kynjamun í aldurstengdum starfslokum til fæðar kvenna í störfum lögreglunnar á árum áður, en hafa ber í huga að konur hafa starfað sem einkennisklæddir lögreglumenn hátt í hálföld (Lögreglan 2022).

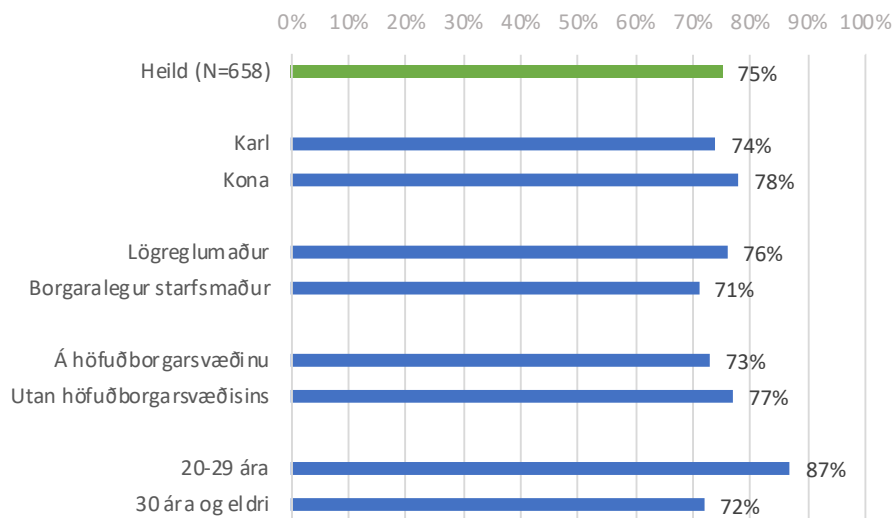
Mynd 8. Ástæður starfsloka lögreglumanna árin 2018–2022, eftir kyni



3.4 Framgangur í starfi

Þrjú af hverjum fjórum starfsmönnum lögreglu eru mjög ánægðir eða sáttir við framgang ferils síns. Eins og sjá má á Mynd 9 er 4–5% munur á svörum eftir kyni, starfi og staðsetningu. Aftur á móti er munur eftir aldurshópum, en 20–29 ára starfsfólk er mun líklegra til að vera mjög ánægt eða sátt við framgang ferils síns en þau sem eru 30 ára og eldri.

Mynd 9. Hvernig finnst þér framgangur ferils þíns innan lögreglunnar vera? Mjög ánægð eða sátt við framgang ferils síns, eftir kyni, starfi, staðsetningu og aldri.



Meðal lögreglumanna, faglærðra jafnt sem ófaglærðra, eru karlar líklegri en konur til að vera nokkuð eða mjög ósáttir við framgang ferils síns. Í samanburði við könnunina meðal menntaðra lögreglumanna árið 2013 eru konur líklegri til að vera ánægðari með framgang sinn en áður, en litlar breytingar hafa orðið á svörum karla. Hvað varðar borgaralegt starfsfólk hefur ánægja minnkað meðal karla frá könnuninni árið 2016 en litlar breytingar hafa orðið á svörum kvenna (Tafla 6).

Tafla 6. Ánægja með framgang ferils eftir starfaflokkun og kyni, samanborið við menntaða lögreglumenn árið 2013 og 2005 og borgaralegt starfsfólk árið 2016

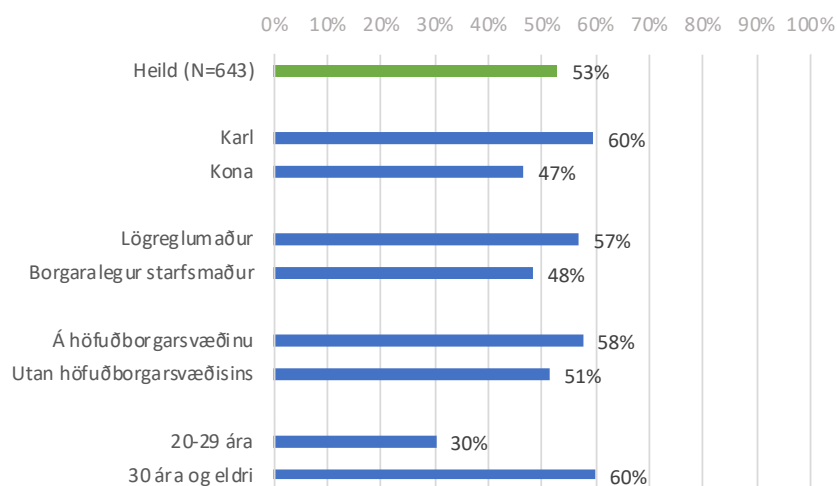
	Lögreglumenn			Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Ég er mjög ánægð/ur/t með framgang ferils míns	Framgangur ferils míns er ekkert sérstakur	Ég er nokkuð eða mjög ósátt/ur með framgang ferils míns	Ég er mjög ánægð/ur/t með framgang ferils míns	Framgangur ferils míns er ekkert sérstakur	Ég er nokkuð eða mjög ósátt/ur með framgang ferils míns	Ég er mjög ánægð/ur/t með framgang ferils míns	Framgangur ferils míns er ekkert sérstakur	Ég er nokkuð eða mjög ósátt/ur með framgang ferils míns
Hvernig finnst þér framgangur ferils þíns innan lögreglunnar vera?									
	2022			2022			2022		
Karlar	75%	12%	13%	77%	14%	10%	64%	21%	14%
Konur	78%	15%	6%	88%	12%	0%	74%	13%	14%
	2013						2016		
Karlar	72%	14%	14%				81%	15%	5%
Konur	62%	25%	14%				77%	13%	10%
	2005								
Karlar	84%	9%	7%						
Konur	90%	10%	0%						

2022: Lögreglumenn N=309; Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn N=114; Borgaralegt starfsfólk n=151

2013: Lögreglumenn N=344, 2005: Lögreglumenn N=353.

Rúmlega helmingur starfsfólks (53%) hafði sóst eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkun á undangengnum fimm árum. Eins og fram kemur á Mynd 10 er 30 ára og eldra starfsfólk (60%) mun líklegra en yngra starfsfólk (30%) til að hafa sóst eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkun á undangengnum fimm árum. Einnig er munur á svörum eftir kyni og starfi, en karlar (60%) voru líklegri en konur (47%) og lögreglumenn (57%) líklegri en borgaralegt starfsfólk (48%) til að hafa sóst eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkun á undangengnum fimm árum.

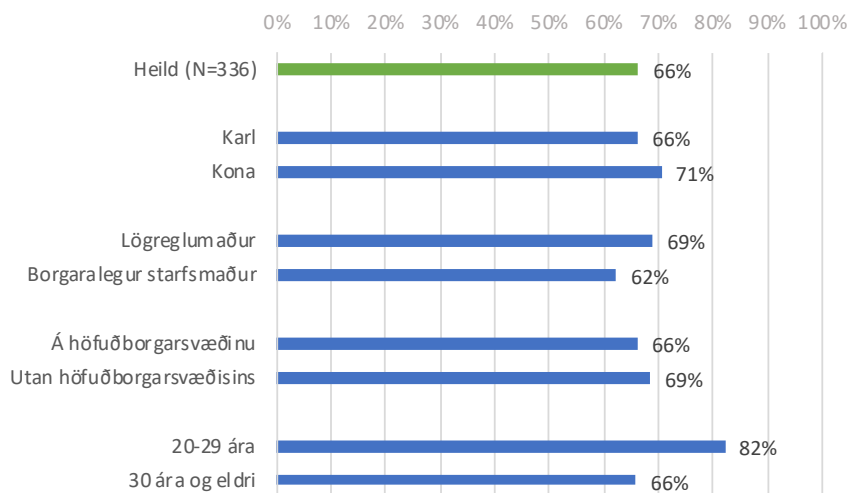
Mynd 10. Hefur þú sóst eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkun á síðastliðnum fimm árum? Svára játandi, eftir kyni, starfi, staðsetningu og aldri



Þriðjungur starfsfólks (66%) sem hafði sóst eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkun á undangengnum fimm árum fékk þá auknu ábyrgð eða stöðuhækkun sem það sóttist eftir. Yngra starfsfólk, á aldrinum

20–29 ára (82%), er mun líklegri en eldra samstarfsfólk þess (66%) til að hafa fengið aukna ábyrgð eða stöðuhækkun (Mynd 11).

Mynd 11. Fékkst þú þá auknu ábyrgð eða stöðuhækkun sem þú sóttist eftir? Svára játandi, eftir kyni, starfi, staðsetningu og aldri



Í samanburði við fyrri kannanir hefur hærra hlutfall starfsfólks nú en áður sóst eftir og fengið aukna ábyrgð eða stöðuhækkun á undangengnum fimm árum. Þegar rýnt er í starfaflokka og kyn má sjá að karlar (72%) eru líklegri en konur (60%) meðal menntaðra lögreglumanna (72% á móti 60%) og lögreglunema og annarra ófaglærðra lögreglumanna (30% á móti 10%) til að hafa sóst eftir aukinni ábyrgð eða stöðuhækkun, en konur líklegri en karlar meðal borgaralegs starfsfólks (51% á móti 45%). Konur eru líklegri en karlar til að hafa fengið þá auknu ábyrgð og stöðuhækkun (7–10% munur eftir starfaflokkun) (Tafla 7).

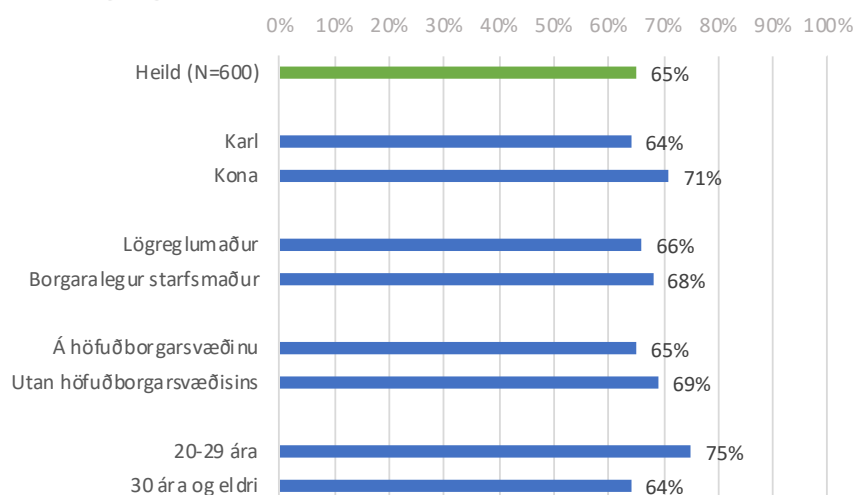
Tafla 7. Aukin ábyrgð eða stöðuhækkun, eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016

	Lögreglumenn			Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi
Hefur þú sóst eftir aukinni ábyrgð og/eða stöðuhækkun á síðastliðnum fimm árum?									
2022									
Heild	69%	31%	302	23%	77%	111	49%	51%	149
Karlar	72%	28%	227	31%	69%	72	45%	55%	55
Konur	60%	40%	75	10%	90%	39	51%	49%	94
2013									
Heild	55%	45%	346						
Karlar	56%	44%					40%	60%	
Konur	50%	50%					44%	56%	
Fékkst þú þá auknu ábyrgð eða stöðuhækkun sem þú sóttist eftir?									
2022									
Heild	69%	31%	207	69%	31%	26	63%	38%	72
Karlar	67%	33%	163	68%	32%	22	56%	44%	25
Konur	75%	25%	44	75%	25%	4	66%	34%	47
2013									
Heild	56%	44%	187				70%	30%	
Karlar	55%	45%							
Konur	62%	39%							

4 Samspil vinnu og einkalífs

Um tveimur af hverjum þremur (65%) sem starfa í lögreglunni gengur vel eða frekar vel að samræma vinnu og einkalíf. Á Mynd 12 má sjá að þetta er líklegra til að eiga við um konur (71%) en karla (64%), líklegra til að eiga við um 20–29 ára starfsfólk (75%) en þau sem eru 30 ára og eldri (64%), og líklegra til að eiga við um þau sem starfa utan höfuðborgarsvæðisins (69%) en þau sem starfa innan höfuðborgarsvæðisins (65%).

Mynd 12. Hvernig gengur þér að samræma vinnu og einkalíf? Gengur vel eða frekar vel, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri



Í Töflu 8 má sjá að breytingar hafa orðið milli kannana, en hærra hlutfalli starfsfólks en áður gengur frekar illa eða illa að samræma vinnu og einkalíf. Mesta aukningu má sjá hjá körlum, bæði meðal lögreglumanna og borgaralegs starfsfólks, en um einum af hverjum fimm gengur illa eða frekar illa að samræma vinnu og einkalíf.

Tafla 8. Samspil vinnu og einkalífs eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016

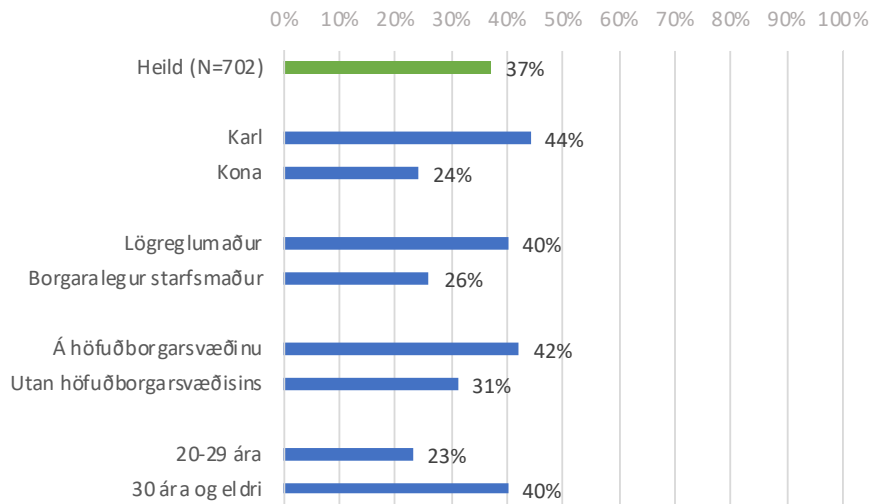
	Lögreglumenn			Lögreglumennar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Vel eða frekar vel	Hvorki vel né illa	Frekar illa eða illa	Vel eða frekar vel	Hvorki vel né illa	Frekar illa eða illa	Vel eða frekar vel	Hvorki vel né illa	Frekar illa eða illa
Hvernig gengur þér að samræma vinnu og einkalíf?									
2022									
Karlar	62%	17%	21%	74%	18%	8%	64%	13%	22%
Konur	71%	18%	11%	73%	11%	16%	70%	18%	12%
2013									
Karlar	68%	23%	9%				78%	15%	8%
Konur	77%	15%	8%				77%	17%	6%

2022: Lögreglumenn N=258; Lögreglumennar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn N=102; Borgaralegt starfsfólk n=129

2013: Lögreglumenn N=347

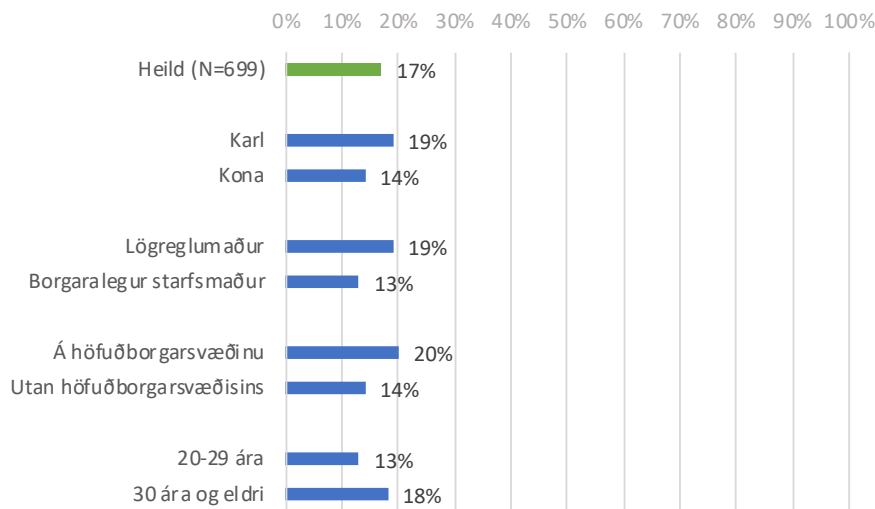
Rúmlega þriðjungur starfsfólks lögreglu (37%) telur fremur oft, mjög oft eða alltaf gerða kröfu um yfirvinnu innan starfseiningar sinnar. Körlum (44%) finnst almennt meiri kröfur gerðar til yfirvinnu innan starfseiningar sinnar en konum (24%). Reynsla af þessari ríku kröfu um yfirvinnu er meiri meðal lögreglumanna (40%) en borgaralegs starfsfólks (26%), þeirra sem starfa á höfuðborgarsvæðinu (42%) en þeirra sem starfa utan þess (31%), og þeirra sem eru 30 ára og eldri (40%) en 20–29 ára samstarfsmanna þeirra (23%) (Mynd 13).

Mynd 13. Er gerð krafa um yfirvinnu innan þessarar starfseiningar? Fremur oft, mjög oft eða alltaf, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri



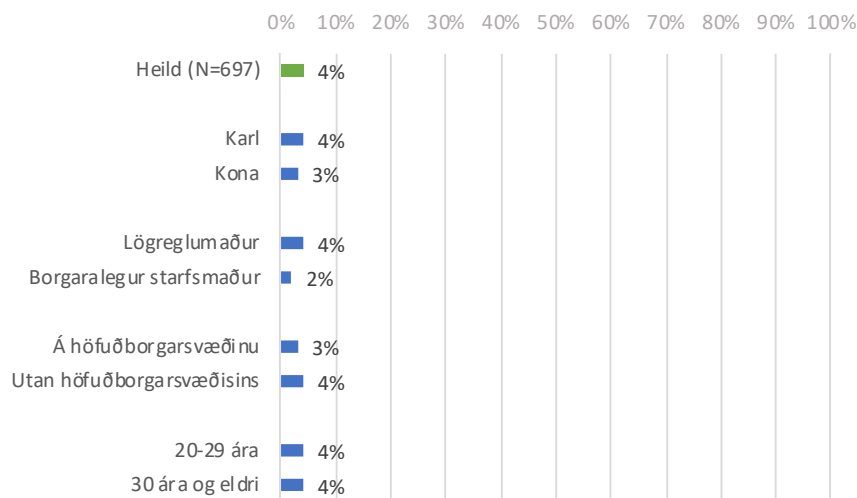
Um 17% starfsfólks lögreglu telja að kröfur sem gerðar séu til þeirra í vinnunni hafi fremur oft, mjög oft eða alltaf neikvæð áhrif á fjölskylduna og heimilislífið. Eins og sjá má á Mynd 14 eru karlar (19%) líklegri en konur (14%) til að finnast kröfur sem gerðar eru til þeirra í vinnunni hafa neikvæð áhrif á fjölskyldu og heimilislíf. Jafnframt má sjá að þetta er líklegra til að eiga við um lögreglumenn (19%) en borgaralegt starfsfólk (13%), líklegra til að eiga við um þau sem starfa á höfuðborgarsvæðinu (20%) en utan þess (14%), og líklegra til að eiga við um starfsfólk sem er 30 ára og eldra (18%) en yngra starfsfólk (13%).

Mynd 14. Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín í vinnunni, neikvæð áhrif á fjölskylduna og heimilislífið? Fremur oft, mjög oft eða alltaf, eftir kyni, starf flokkun, staðsetningu og aldri.



Lágu hlutfalli starfsfólks (4%) finnst að kröfur sem gerðar eru til þess heima fyrir hafi neikvæð áhrif á vinnuna. Á Mynd 15 má sjá að mjög líttill eða enginn munur er eftir bakgrunnsbreytum rannsóknarinnar.

Mynd 15. Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín heima fyrir, neikvæð áhrif á vinnuna? Fremur oft, mjög oft eða alltaf, eftir kyni, starf flokkun, staðsetningu og aldri.



Í Töflu 9 má sjá sundurliðun eftir starf flokkun og samanburð við fyrri kannanir. Það vekur athygli að mun fleiri en áður, bæði karlar og konur, jafnt lögreglumenn og borgaralegt starfsfólk, telja að kröfur sem gerðar eru til þeirra heima fyrir hafi sjaldan, mjög sjaldan eða aldrei neikvæð áhrif á vinnuna. Hvað varðar kröfur í vinnunni og neikvæð áhrif á fjölskyldu og heimilislíf hefur staðan batnað meðal lögreglukarla og staðið í stað meðal lögreglukvenna. Aftur á móti hefur staðan versnað líttilega meðal borgaralegs starfsfólks, en hlutfall þeirra sem telja kröfurnar hafa stundum neikvæð áhrif hefur hækkað meðal borgaralegs starfsfólks.

Tafla 9. Kröfur í vinnu og heima fyrir, eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016

	Lögreglumenn			Lögreglumennar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Aldrei, mjög sjaldan eða fremur sjaldan	Stundum	Fremur oft, mjög oft eða alltaf	Aldrei, mjög sjaldan eða fremur sjaldan	Stundum	Fremur oft, mjög oft eða alltaf	Aldrei, mjög sjaldan eða fremur sjaldan	Stundum	Fremur oft, mjög oft eða alltaf
Er gerð krafa um yfirvinnu innan þinnar starfseiningar?									
	2022			2022			2022		
Karlar	19%	31%	50%	44%	29%	27%	29%	31%	40%
Konur	36%	28%	36%	56%	34%	10%	53%	28%	19%
Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín í vinnunni, neikvæð áhrif á fjölskylduna og heimilislífð?									
	2022			2022			2022		
Karlar	40%	38%	22%	67%	25%	8%	54%	31%	15%
Konur	51%	32%	17%	71%	17%	12%	65%	23%	12%
	2013						2016		
Karlar	34%	41%	24%				60%	20%	20%
Konur	54%	29%	17%				75%	15%	9%
Hafa kröfur, sem gerðar eru til þín heima fyrir, neikvæð áhrif á vinnuna?									
	2022			2022			2022		
Karlar	71%	24%	5%	86%	13%	1%	79%	19%	2%
Konur	75%	21%	4%	80%	17%	2%	88%	9%	2%
	2013						2016		
Karlar	35%	38%	27%				56%	36%	8%
Konur	50%	38%	12%				56%	36%	8%

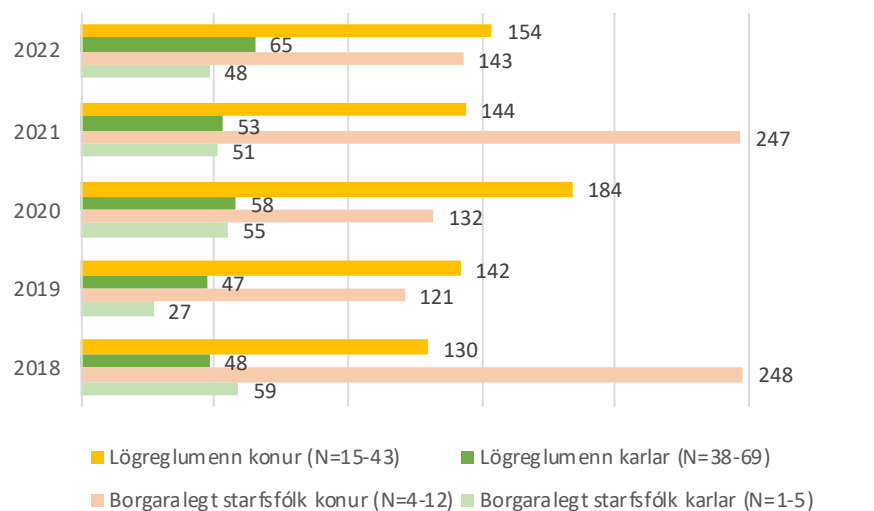
2022: Lögreglumenn N=309-310; Lögreglumennar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn N=113-114; Borgaralegt starfsfólk n=147

2013: Lögreglumenn N=341-343

4.1 Fæðingarorlof

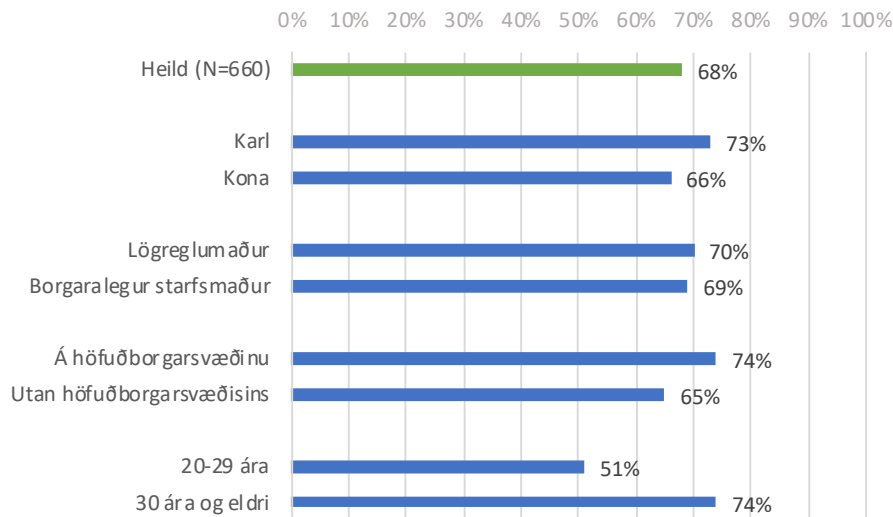
Upplýsingar um meðallengd fæðingarorlofs starfsfólks lögreglu er að finna á Mynd 16. Meðal lögreglumanna taka konur 2–3 sinnum fleiri daga í fæðingarorlofi að meðaltali en karlar á hverju ári. Er það í nokkru samræmi við nýtingu foreldra á rétti sínum til fæðingarorlofs í samfélaginu almennt (Þingskjal nr. 241/2019–2020). Hvað varðar borgaralegt starfsfólk er mikill munur á meðalfjölda daga karla og kvenna í fæðingarorlofi en mikilvægt er að túlka þær upplýsingar varlega, þar sem mjög fáir einstaklingar eru á bak við meðaltölin.

Mynd 16. Meðalfjöldi daga í fæðingarorlofi árin 2018 til 2022, eftir starfaflokkun og kyni



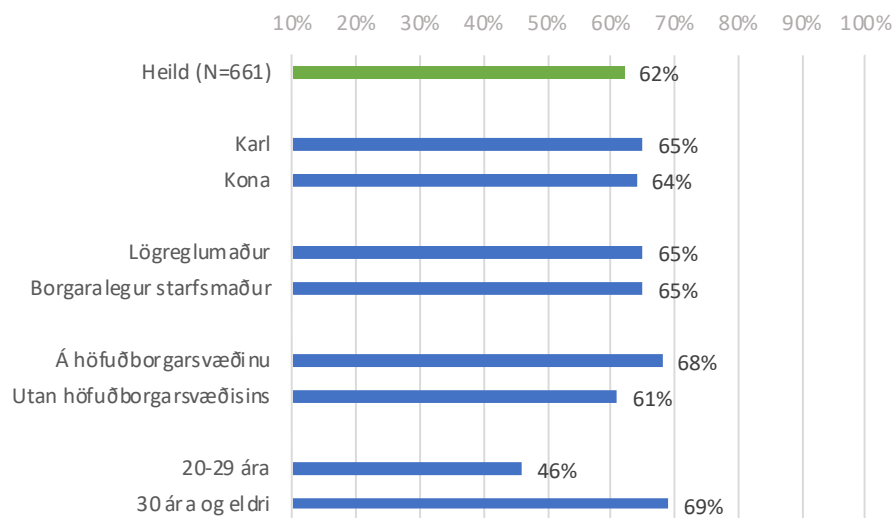
Rúmlega tveir af hverjum þremur starfsmönnum (68%) telja það vera mjög eða frekar auðvelt fyrir konur í lögreglunni að taka fæðingarorlof í sex mánuði. Á Mynd 17 má sjá sundurliðun eftir bakgrunnsbreytum. Athygli vekur að aðeins um helmingur starfsfólks á aldrinum 20–29 ára (51%) telur það vera mjög eða frekar auðvelt, á móti 74% þeirra sem eldri eru. Karlar (73%) eru aðeins líklegri en konur (66%) til að vera á þessari skoðun, einnig starfsfólk á höfuðborgarsvæðinu (74%) frekar en þau sem starfa utan höfuðborgarsvæðisins (65%).

Mynd 17. Telur þú að það sé erfitt eða auðvelt fyrir konur í lögreglunni að taka fæðingarorlof í 6 mánuði? Mjög eða frekar auðvelt, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri.



Um 62% starfsfólks telja að það sé mjög eða frekar auðvelt fyrir karla í lögreglunni að taka fæðingarorlof í sex mánuði. Á Mynd 18 má sjá sundurliðun eftir bakgrunnsbreytum. Almennt er lítil munur milli hópa nema þegar kemur að aldri, en aðeins tæplega helmingur 20–29 ára starfsfólks (46%) er á þessari skoðun á móti 69% 30 ára og eldra starfsfólks.

Mynd 18. Telur þú að það sé erfitt eða auðvelt fyrir karla í lögreglunni að taka fæðingarorlof í 6 mánuði? Mjög eða frekar auðvelt, eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri.



Í samanburði við fyrri kannanir hefur hlutfall þeirra sem telja það vera mjög eða frekar auðvelt fyrir konur að taka fæðingarorlof í sex mánuði lækkað, en það stendur nokkurn veginn í stað hvað varðar viðhorf til stöðu karla til að nýta rétt sinn til fæðingarorlofs (Tafla 10). Athygli vekur að lögreglukonur, jafnt faglærðar (16%) og ófaglærðar (23%), eru mun líklegri en aðrir til að finnast það mjög erfitt eða frekar erfitt fyrir konur í lögreglunni að taka fæðingarorlof í sex mánuði.

Tafla 10. Telur þú að það sé erfitt eða auðvelt fyrir konur/karla í lögreglunni að taka fæðingarorlof í 6 mánuði? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016.

	Lögreglumenn				Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk*			
	2022		2013		2022			2022		2016	
	Karlar	Konur	Heild	Heild	Karlar	Konur	Heild	Karlar	Konur	Heild	Heild
Telur þú að það sé erfitt eða auðvelt fyrir konur í lögreglunni* að taka fæðingarorlof í 6 mánuði?											
Mjög eða frekar auðvelt	79%	70%	77%	84%	63%	40%	55%	59%	74%	69%	79%
Hvorki auðvelt né erfitt	18%	14%	17%	14%	29%	38%	32%	35%	23%	27%	20%
Mjög eða frekar erfitt	3%	16%	6%	2%	9%	23%	14%	7%	2%	4%	1%
Telur þú að það sé erfitt eða auðvelt fyrir karla í lögreglunni* að taka fæðingarorlof í 6 mánuði?											
Mjög eða frekar auðvelt	71%	72%	71%	68%	51%	40%	47%	57%	70%	65%	66%
Hvorki auðvelt né erfitt	18%	18%	18%	21%	36%	38%	36%	28%	26%	27%	25%
Mjög eða frekar erfitt	11%	9%	11%	11%	13%	23%	16%	15%	4%	8%	9%

* Í könnun meðal borgaralegs starfsfólks árið 2016 var spurt um konur/karla í hópi borgaralegra starfsmanna (ekki í lögreglunni)

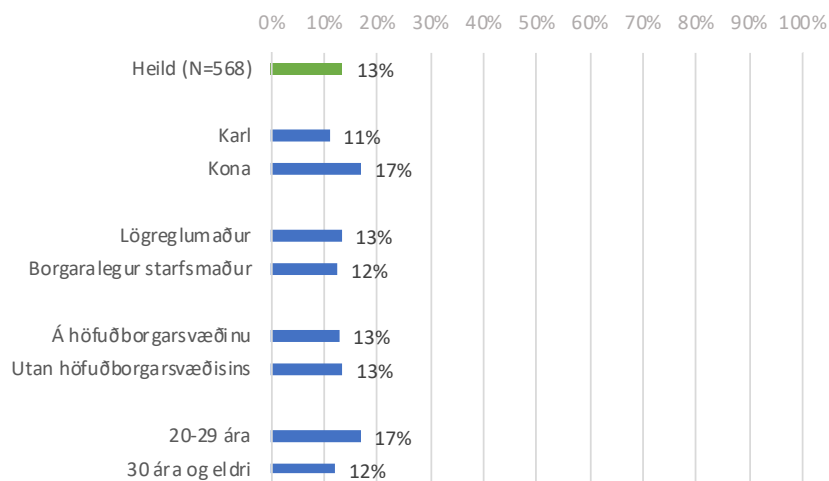
2022: Lögreglumenn N=303-306; Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn N=110; Borgaralegt starfsfólk n=130-132

2013: Lögreglumenn N=331-335

5 Inngildandi vinnuumhverfi

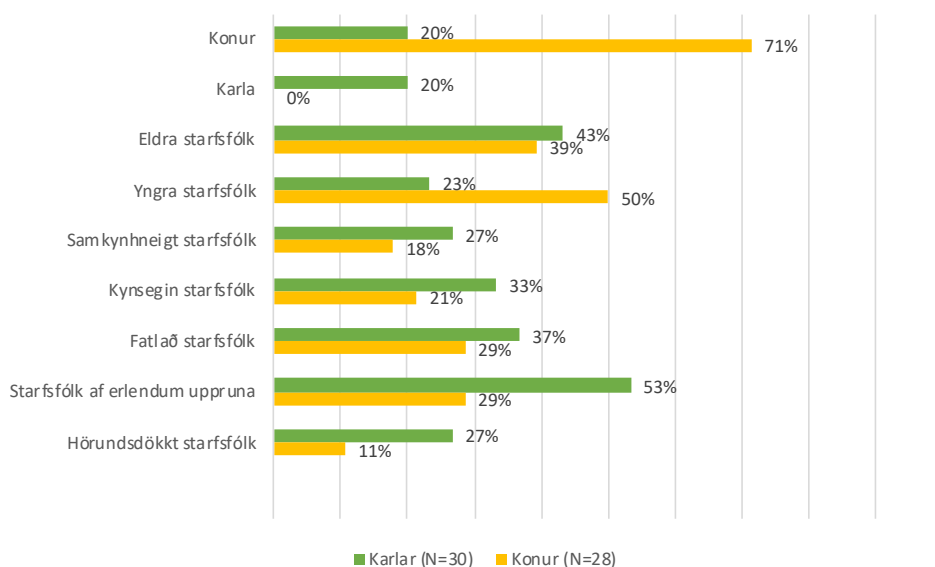
Um 13% starfsfólks lögreglu telja að vinnustaðurinn eða vinnuumhverfið sé neikvætt gagnvart ákveðnum hópum. Á Mynd 19 má sjá að konur (17%) eru líklegri en karlar (11%) til að telja vinnustaðinn vera neikvæðan gagnvart ákveðnum hópum. Jafnframt eru þau sem eru 20–29 ára (17%) líklegri en 30 ára og eldri (12%) til að hafa þá skoðun.

Mynd 19. Telur þú vinnustaðinn eða vinnuumhverfið vera neikvætt gagnvart ákveðnum hópum? Já, greint eftir kyni, starfaflokkun, staðsetningu og aldri.



Á Mynd 20 má sjá hvaða hópum svarendur telja að vinnustaðurinn eða vinnuumhverfið sé neikvætt gagnvart. Meirihluti kvenna sem svöruðu telur vinnustaðinn eða vinnuumhverfið neikvætt gagnvart konum (71%) og helmingur að svo sé gagnvart yngra starfsfólki (50%). Algengasta viðhorf meðal karla er að vinnustaðurinn eða vinnuumhverfið sé neikvætt gagnvart starfsfólki af erlendum uppruna (53%) og eldra starfsfólki (43%).

Mynd 20. Hvaða hópum? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Greint eftir kyni.

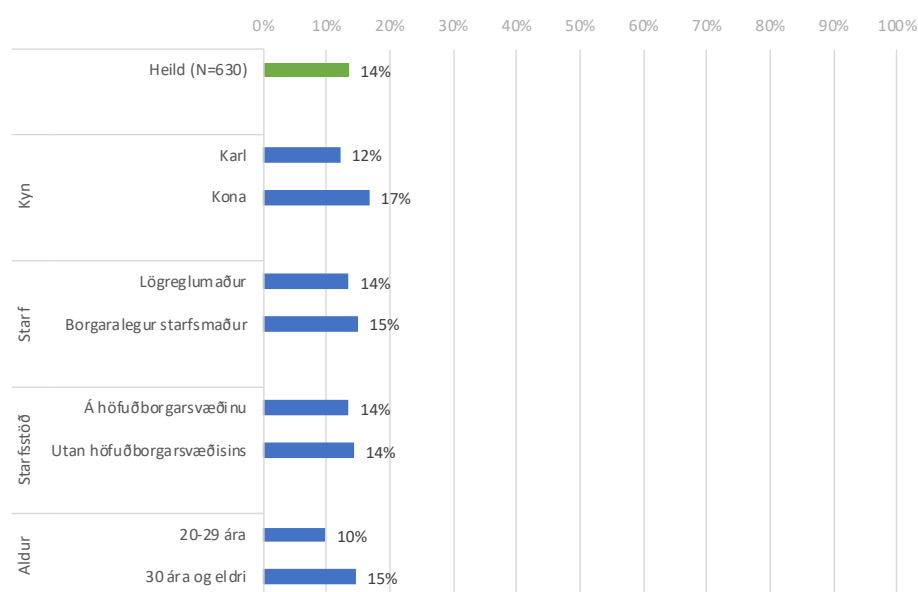


6 Einelti

6.1 Bein mæling á einelti

Um 14% af starfsfólki hafa orðið fyrir einelti⁶ í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni. Á Mynd 21 eru svör þátttakenda sem svöruðu játandi sundurliðuð eftir bakgrunnsbreytum, en þar má sjá að konur (17%) eru líklegri en karlar (12%) til að telja sig hafa orðið fyrir einelti. Jafnframt er starfsfólk 30 ára og eldra (15%) líklegra en þau sem eru 20–29 ára (10%) til að telja sig hafa orðið fyrir einelti.

Mynd 21. Telur þú þig hafa orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Þátttakendur sem svara játandi, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Samanburður við fyrri kannanir bendir til þess að hlutfall þeirra sem hafa orðið fyrir einelti hafi lækkað meðal lögreglumanna, en hlutfallið stendur í stað meðal borgaralegs starfsfólks (Tafla 11).

⁶ Starfsfólk lögreglu var beðið um að lesa eftirfarandi skilgreiningu á einelti áður en það var spurt um reynslu sína af einelti í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni: Siendurtekin 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 (Reglugerð 1009/2015).

Tafla 11. Telur þú þig hafa orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Greint eftir starfi og kyni, samanborið við árin 2013 og 2016.

	Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir								
	Lögreglumenn			lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi
Telur þú þig hafa orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni?									
2022									
Heild	14%	86%	311	13%	87%	115	15%	85%	147
Karlar	12%	88%	233	11%	89%	74	13%	87%	52
Konur	18%	82%	78	17%	83%	41	16%	84%	95
2013									
Heild	18%	82%	342				14%	86%	98
Karlar	17%	83%							
Konur	24%	76%							

Meðal kvenna er algengast að þær telji að kyn sitt (86%) sé ástæðan fyrir eineltinu og þar á eftir aldur sinn (52%). Meðal karla er það öfugt, en algengast er að þeir telji aldur sinn (77%) vera ástæðuna fyrir eineltinu, og þar á eftir kyn sitt (46%) (Tafla 12).

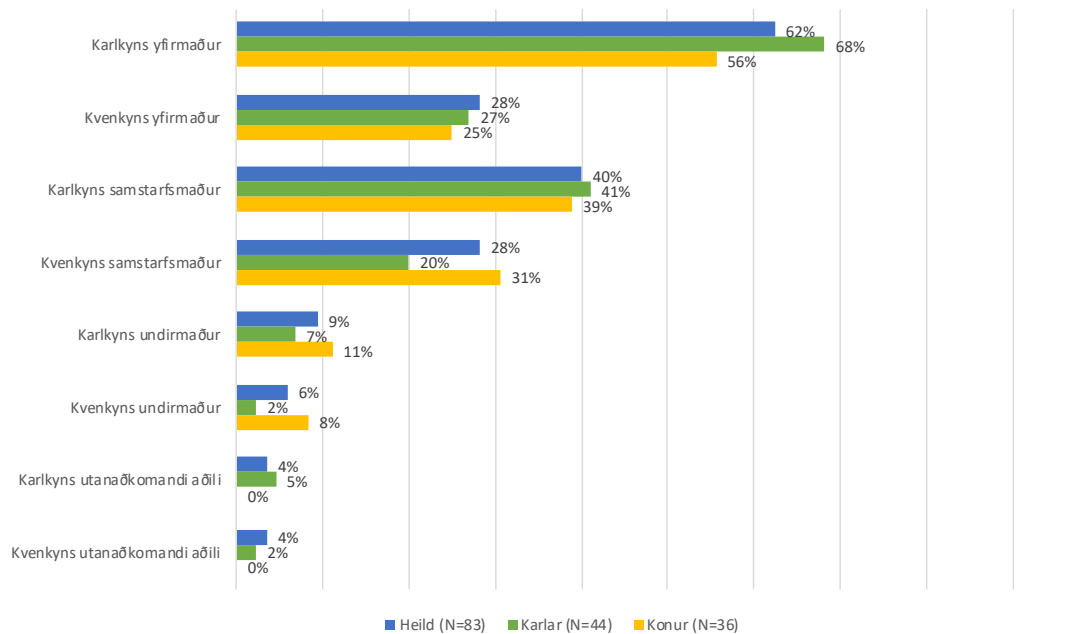
Tafla 12. Telur þú eitthvað af eftirfarandi þáttum vera ástæðuna fyrir eineltinu? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Greint eftir kyni.

	Allt starfsfólk	
	Karlar	Konur
Aldur minn	77%	52%
Kyn mitt	46%	86%
Kynvitund mín	8%	0%
Kynhneigð mín	0%	0%
Kynþáttur eða etniskur uppruni minn	0%	5%
Trúarbrögð mín	8%	0%
Fötlun mín	0%	0%

2022: Allt starfsfólk N=34

Á Mynd 22 má sjá stöðu og kyn gerenda eineltis. Meðal alls starfsfólks er algengast að karlkyns yfirmaður sé tilgreindur sem gerandi (62%), og þar á eftir karlkyns samstarfsmaður (40%). Rúmlega fjórðungur svarenda tilgreinir kvenkyns yfirmann (28%) og kvenkyns samstarfsmann (28%) sem gerendur.

Mynd 22. Hver er staða þess/þeirra sem lagði/lögðu þig í einelti? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Greint eftir kyni.



Á Töflu 13 má sjá stöðu gerenda eineltis eftir starfaflokkun. Meðal lögreglumanna tilgreina flestir karlkyns yfirmann (84%) sem geranda, og er hlutfallið sérstaklega hátt meðal kvenna (93%). Annar stærsti hópurinn er karlkyns samstarfsmenn (41%). Þetta er í samræmi við fyrri mælingar, en hlutfallið hefur hækkað hjá báðum hópum frá árinu 2013. Talsverðar breytingar hafa orðið á milli kannana hvað varðar kvenkyns yfirmenn, en mun hærra hlutfall tilgreinir þær sem gerendur eineltis (30%) en áður. Meðal borgaralegs starfsfólks tilgreinir rúmlega helmingur þátttakenda að gerandi hafi verið karlkyns samstarfsmaður (55%), en nokkur munur er á svörum karla (71%) og kvenna (47%). Annar stærsti hópur gerenda er kvenkyns samstarfsmenn (45%). Talsverðar breytingar hafa orðið á milli kannana; árið 2016 var algengast að borgaralegt starfsfólk segði karlkyns yfirmann vera geranda eineltis (46%) en árið 2022 er það þriðji algengasti hópurinn (27%) (Tafla 13).

Tafla 13. Hver er staða þess/þeirra sem lagði/lögðu þig í einelti? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Greint eftir starfi og kyni, samanborið við árin 2013 og 2016.

	Lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk			
	2022	2022	2013	2022	2022	2016	2016
	Karlar	Konur	Heild	Heild	Karlar	Konur	Heild
Karlkyns yfirmaður	79%	93%	84%	72%	43%	20%	27%
Kvenkyns yfirmaður	24%	36%	30%	13%	29%	20%	23%
Karlkyns samstarfsmaður	41%	36%	41%	37%	71%	47%	55%
Kvenkyns samstarfsmaður	17%	7%	16%	7%	43%	47%	45%
Karlkyns undirmaður	3%	21%	9%	8%	0%	7%	5%
Kvenkyns undirmaður	3%	7%	5%	3%	0%	13%	9%
Karlkyns utanaðkomandi aðili	3%	0%	5%	10%	14%	0%	5%
Kvenkyns utanaðkomandi aðili	3%	0%	5%	8%	0%	0%	0%

Meirihluti starfsfólk sem greindi frá því að hafa orðið fyrir einelti í starfi eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglu tilkynnti ekki eineltið (69%). Brugðist var við tilkynningu/m um einelti hjá tveimur af þremur starfsmönnum (67%). Aftur á móti var aðeins einn af hverjum þremur svarendum sáttur við niðurstöðu málsins (33%) (Tafla 14). Í fyrri könnunum höfðu hlutfallslega fleiri tilkynnt einelti, eða 41% lögreglumanna árið 2013 og 50% borgaralegs starfsfólks árið 2016. Aftur á móti hefur orðið breyting á viðbrögðum, en þá sögðu aðeins 30% lögreglumanna og 40% borgaralegra starfsmanna sem höfðu tilkynnt að brugðist hefði verið við tilkynningu/m í því skyni að það hefði áhrif á atburðarásina (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristín A. Hjálmarsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir 2018).

Tafla 14. Tilkynningar um einelti og viðbrögð, greint eftir kyni

Allt starfsfólk lögreglu (2022)			
	Já	Nei	Fjöldi
Hefur þú tilkynnt eineltið?			
Heild	31%	69%	80
Karlar	25%	75%	44
Konur	39%	61%	36
Var brugðist við tilkynningu þinni/tilkynningum þínum í því skyni að hafa áhrif á atburðarásina?			
Heild	67%	33%	24
Karlar	50%	50%	10
Konur	79%	21%	14
Ertu sátt/ur með niðurstöðu málsins?			
Heild	33%	67%	15
Karlar	50%	50%	4
Konur	27%	73%	11

Á Töflu 15 má sjá að algengast var að þau sem tilkynntu einelti leituðu til næsta yfirmanns (82%), en tæplega fjórðungur þeirra leitaði til samstarfsmanna (23%).

Tafla 15. Hverjum tilkynntir þú eineltið? Greint eftir kyni, samanborið við lögreglumenn árið 2013. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

	Allt starfsfólk			Lögreglumenn
	2022	2022	2022	2013
	Karlar	Konur	Heild	Heild
Næsta yfirmanni	88%	79%	82%	67%
Samstarfsmanni	25%	21%	23%	29%
Trúnaðarmanni	0%	14%	9%	13%
Jafnréttisfulltrúa lögreglunnar/embættis	0%	7%	5%	4%
Fagráði ríkislögreglustjóra	13%	14%	14%	

2022: Allt starfsfólk N=22

2013: Lögreglumenn N=24

Algengasta ástæðan fyrir því að starfsfólk tilkynnti ekki var að það taldi að ekkert yrði gert í málinu (58%), en hlutfallið hefur hækkað talsvert frá könnuninni árið 2013. Jafnframt að það treysti ekki yfirmönnum, trúnaðarmanni, jafnréttisfulltrúa og/eða fagráði ríkislögreglustjóra (58%) og að það þyrði ekki að tilkynna af ótta um að það hefði áhrif á starf sitt (49%) (Tafla 16).

Tafla 16. Hvers vegna tilkynntir þú ekki einelti? Greint eftir kyni, samanborið við lögreglumenn árið 2013. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

	Allt starfsfólk			Lögreglumenn
	2022			2013
	Karlar	Konur	Heild	Heild
Taldi eineltið ekki nægilega alvarlegt	27%	20%	22%	25%
Leysti málið sjálf/ur/t	20%	20%	20%	31%
Taldi að það yrði ekkert gert í málinu	60%	50%	58%	41%
Vildi ekki blanda yfirmönnum í málið	20%	25%	22%	13%
Þorði ekki að tilkynna vegna ótta við geranda/gerendur	17%	25%	20%	19%
Þorði ekki að tilkynna af ótta um að það hefði áhrif á starf mitt	43%	55%	49%	
Treysti ekki yfirmönnum, trúnaðar manni, jafnréttisfulltrúa og/eða fagráði ríkislögreglustjóra til að leysa málið	57%	55%	58%	

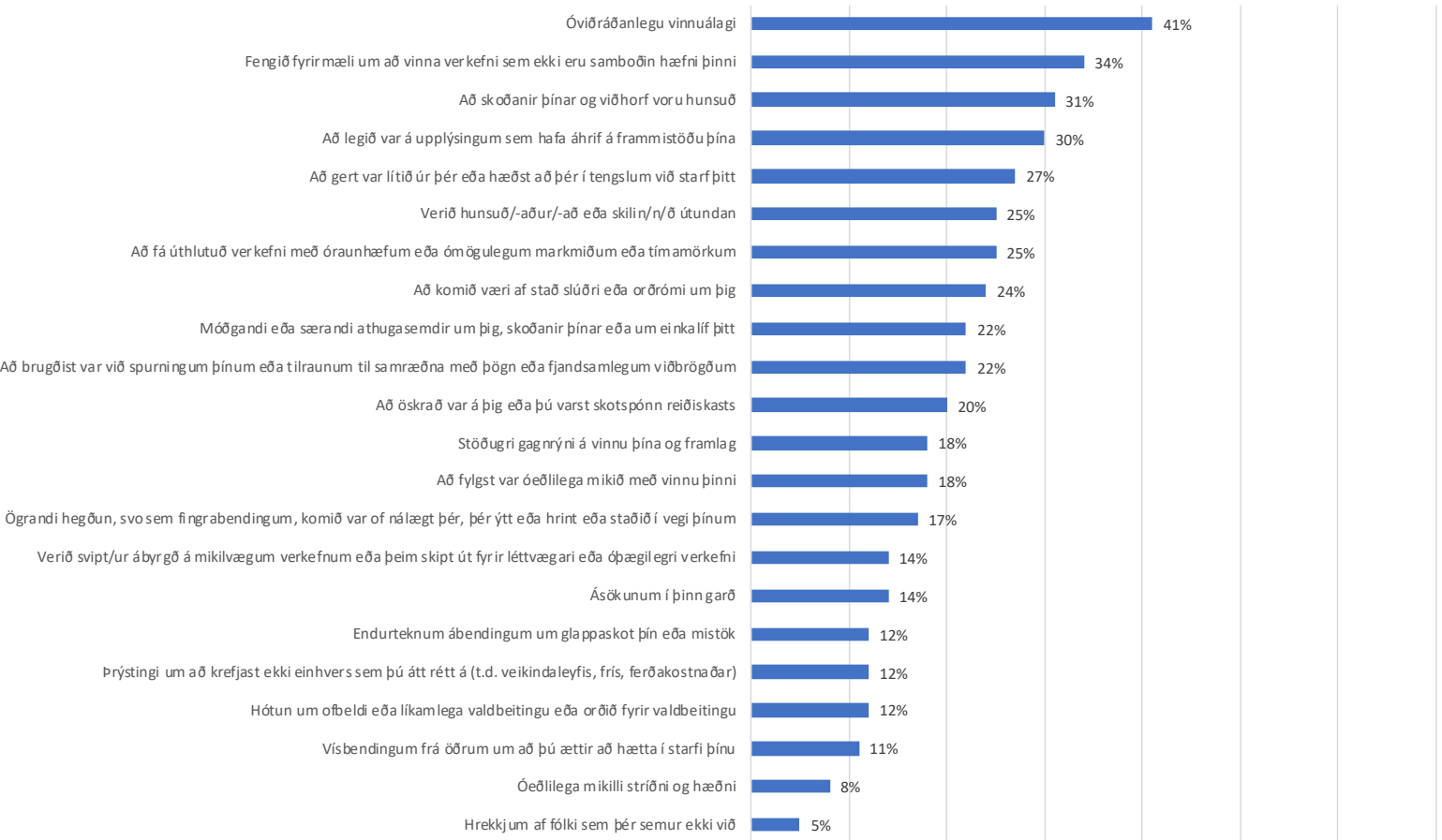
2022: Allt starfsfólk N=55

2013: Lögreglumenn N= 41

6.2 Óbein mæling á einelti

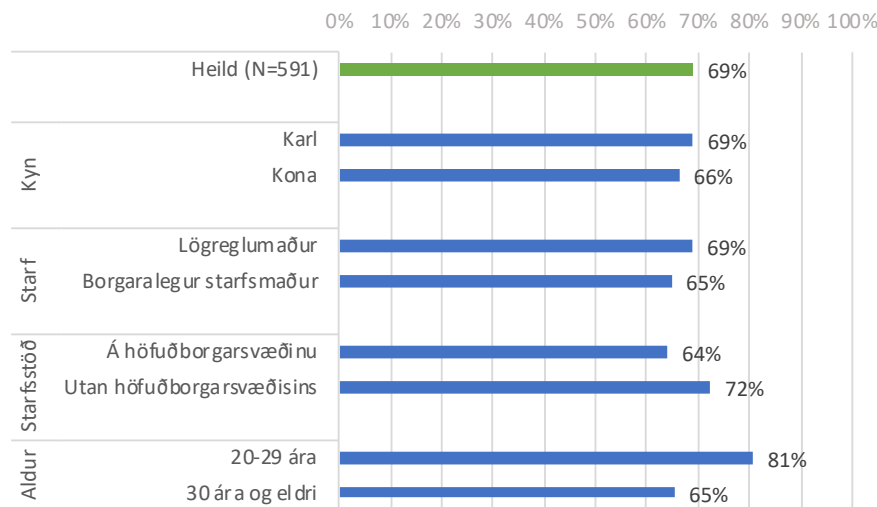
Reynsla starfsfólks af einelti í starfi eða í tengslum við starf þess hjá lögreglunni undangengna sex mánuði var mæld með óbeinum hætti með NAQ-spurningakvarðanum (Einarsen og Raknes 1997). Á Mynd 23 er yfirlit yfir spurningar sem notast var við og hlutfall starfsfólks lögreglu sem hafði orðið fyrir ákveðinni eineltishegðun öðru hverju eða oftár á síðastliðnum sex mánuðum. Algengasta athöfnin sem þátttakendur höfðu upplifað var óviðráðanlegt vinnuálag (41%) og þar á eftir var að hafa fengið fyrirsmæli um að vinna verkefni sem ekki voru samboðin hæfni þeirra (34%). Um þrír af hverjum tíu starfsmönnum höfðu reynslu af því að skoðanir þeirra og viðhorf væru hundsúð (31%) og að legið væri á upplýsingum sem hefðu áhrif á frammistöðu þeirra (30%) á undangengnum sex mánuðum. Um fjórðungur starfsfólks hafði reynslu af því að gert væri lítið úr því eða hæðst að því í tengslum við starf sitt (27%), vera hundsúð eða skilið út undan (25%), fá úthlutað verkefni með óraunhæfum eða ómögulegum markmiðum eða tímamörkum (25%) og að komið væri af stað slúðri eða orðrómi um það (24%).

Mynd 23. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Öðru hverju eða oftar (N=620-630).



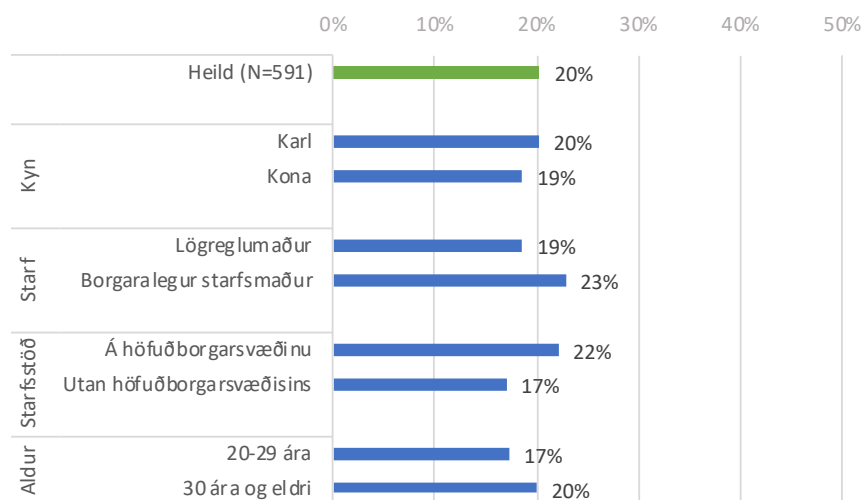
Reiknuð var tíðni þeirra sem höfðu upplifað öðru hverju eða oftar a.m.k. eina athöfn eða athugasemd sem getur talist vera reynsla af einelti á undangengnum sex mánuðum. Á Mynd 24 má sjá að stór hluti starfsfólks, eða 69%, hafði reynslu af slíkri eineltishegðun öðru hverju eða oftar á undangengnum sex mánuðum. Heilt yfir er lítil munur eftir bakgrunnsbreytunum, en 20–29 ára starfsfólk (81%) er mun líklegra en þau sem eru 30 ára og eldri (65%) til að hafa reynslu af a.m.k. einni slíkri athöfn eða athugasemd öðru hverju eða oftar.

Mynd 24. Reynolds af a.m.k. einneltishegðun í starfi eða í tengslum við störf hjá lögreglunni á undangengnum 6 mánuðum. Öðru hverju eða oft, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Reiknuð var tíðni þeirra sem höfðu upplifað vikulega eða daglega a.m.k. eina athöfn eða athugasemd sem getur talist reynsla af einelti á undangengnum sex mánuðum. Á Mynd 25 má sjá að 20% starfsfólks höfðu reynslu af slíkri eineltishegðun vikulega eða daglega á undangengnum sex mánuðum. Heilt yfir er nokkuð líttill munur eftir bakgrunnsbreytunum. Starfsfólk á höfuðborgarsvæðinu (22%) er líklegra en starfsfólk utan höfuðborgarsvæðisins (17%) til að hafa upplifað atriði af sem spurt var um. Jafnframt er borgaralegt starfsfólk (23%) líklegra en lögreglumenn (19%) til að hafa reynslu af eineltishegðun vikulega eða oft á tímabilinu. Það vekur athygli að hlutfall þeirra lögreglumanna sem höfðu upplifað reglulega eineltishegðun hækkaði frá fyrri könnun árið 2013, en þá höfðu 11% lögreglumanna orðið fyrir einni eða fleiri athöfnum eða athugasemdum vikulega eða oft á undangengnum sex mánuðum (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013).

Mynd 25. Reynolds af a.m.k. einneltishegðun í starfi eða í tengslum við störf hjá lögreglunni á undangengnum 6 mánuðum. Vikulega eða daglega, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Í Töflu 17 er má sjá samanburð á niðurstöðum NAQ-eineltiskvarðans við fyrri kannanir. Hvað varðar lögreglumenn hefur heilt yfir hlutur þeirra sem hafa reynslu af atriðum sem spurt er um lækkað eða staðið nokkurn veginn í stað frá könnuninni árið 2013. Aftur á móti hefur hlutur þeirra lögreglumanna sem hafa reynslu af óviðráðanlegu vinnuálagi (43% á móti 33%) og því að fá fyrirmæli um að vinna verkefni sem ekki eru samboðin hæfni þeirra (34% á móti 28%) hækkað frá fyrri könnun. Hvað varðar borgaralegt starfsfólk hefur heilt yfir hlutur þeirra sem hafa reynslu af atriðum sem spurt er um lækkað eða staðið nokkurn veginn í stað frá könnuninni árið 2016. Aftur á móti hefur hlutur borgaralegs starfsfólks sem hefur reynslu af því að legið var á upplýsingum sem höfðu áhrif á frammistöðu þeirra (39% á móti 27%) og fengið móðgandi eða særandi athugasemdir um sig, skoðanir sínar eða um einkalíf sitt (24% á móti 18%) hækkað frá fyrri könnun.

Tafla 17. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfn eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Öðru hverju eða oftar, greint eftir starfi og kyni, samanborið við árin 2013 og 2016.

	Lögreglumenn				Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk			
	2022			2013	2022			2022			2016
	Karlar	Konur	Heild	Heild	Karlar	Konur	Heild	Karlar	Konur	Heild	Heild
Að legið var á upplýsingum sem hafa áhrif á frammistöðu þína	30%	27%	29%	30%	19%	18%	19%	39%	39%	39%	27%
Að gert var lítið úr þér eða hæðst að þér í tengslum við starf þitt	25%	24%	25%	31%	33%	22%	22%	35%	22%	27%	27%
Fengið fyrirmæli um að vinna verkefni sem ekki eru samboðin hæfni þinni	35%	29%	34%	28%	26%	32%	32%	44%	32%	36%	34%
Verið svipt/ur ábyrgð á mikilvægum verkefnum eða þeim skipt út fyrir léttvægari eða óþægilegri verkefni	12%	12%	12%	15%	14%	20%	16%	24%	13%	16%	20%
Að komið væri af stað slúðri eða orðrómi um þig	23%	22%	23%	31%	28%	15%	15%	27%	21%	23%	20%
Verið hunsuð/-aður/-að eða skilin/n/ð útundan	20%	29%	22%	26%	18%	22%	19%	37%	27%	31%	30%
Móðgandi eða særandi athugasemdir um þig, skoðanir þínar eða um einkalíf þitt	22%	26%	23%	28%	14%	20%	16%	29%	21%	24%	18%
Að öskrað var á þig eða þú varst skotspónn reiðiskasts	23%	21%	22%	30%	16%	15%	15%	14%	19%	17%	21%
Ögrandi hegðun, svo sem fingrabendingum, komið var of nálægt þér, þér ýtt eða hrint eða staðið í vegi þínum	21%	15%	19%	28%	24%	12%	19%	10%	4%	6%	
Vísbendingum frá öðrum um að þú ættir að hætta í starfi þínu	15%	5%	12%	13%	8%	15%	11%	14%	6%	9%	12%
Endurteknum ábendingum um glappaskot þín eða mistök	14%	10%	13%	12%	11%	10%	11%	12%	11%	11%	16%
Að brugðist var við spurningum þínum eða tilraunum til samræðna með þögn eða fjandsamlegum viðbrögðum	21%	18%	20%	23%	22%	15%	19%	28%	22%	24%	20%
Stöðugri gagnrýni á vinnu þína og framlag	21%	18%	20%	19%	14%	15%	14%	20%	12%	14%	24%
Að skoðanir þínar og viðhorf voru hunsuð	29%	33%	30%	36%	21%	24%	22%	41%	33%	36%	40%
Hrekkjum af fólki sem þér semur ekki við	8%	4%	7%	5%	6%	2%	4%	4%	1%	2%	4%
Að fá úthlutun verkefni með óraunhæfum eða ómögulegum markmiðum eða tímamörkum	24%	27%	27%	25%	15%	17%	16%	32%	23%	26%	33%
Ásökunum í þinn garð	18%	12%	16%	19%	11%	12%	12%	10%	12%	11%	19%
Að fylgst var óeðlilega mikið með vinnu þinni	22%	17%	21%	23%	17%	12%	12%	18%	13%	14%	19%
Þrýstingi um að krefjast ekki einhvers sem þú átt rétt á (t. d. veikindaleyfis, frís, ferðakostnaðar)	12%	10%	11%	16%	11%	7%	7%	10%	9%	9%	11%
Óeðlilega mikilli stríðni og hæðni	8%	6%	7%	10%	10%	10%	10%	8%	8%	8%	12%
Óviðráðanlegu vinnuálagi	40%	51%	43%	33%	26%	20%	24%	52%	41%	45%	46%
Hótun um ofbeldi eða líkamlega valdbeitingu eða orðið fyrir valdbeitingu	17%	8%	15%	29%	13%	2%	9%	2%	1%	1%	

2022: Lögreglumenn N=307-311; Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn N=111-114; Borgaralegt starfsfólk N=143-146

2013: Lögreglumenn N=326-344

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir teldu einhverja félagslega þætti vera ástæðuna fyrir eineltishegðuninni. Meðal kvenna er algengast að þær telji kyn sitt vera ástæðuna fyrir eineltishegðuninni (89%) og þar á eftir aldur sinn (52%). Meðal karla er það öfugt, en algengast er að þeir telji aldur sinn vera ástæðuna fyrir eineltishegðuninni (81%) og þar á eftir kyn sitt (42%) (Tafla 18). Er það í samræmi við svör þátttakenda um ástæður eineltisins í beinni mælingu á einelti (sjá Kafla 6.1)

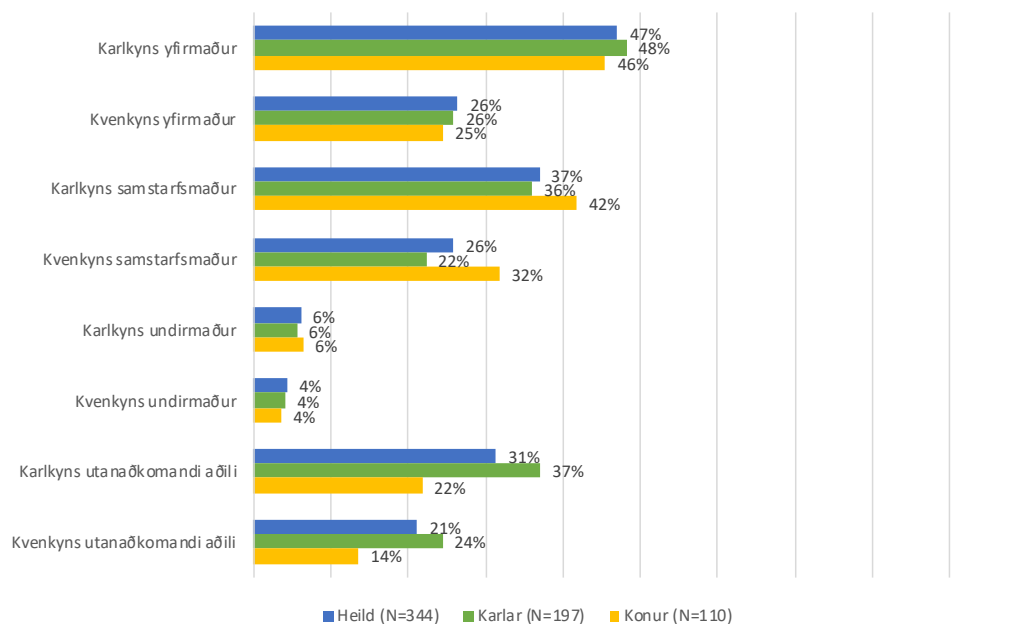
Tafla 18. Telur þú eitthvað af eftirfarandi þáttum vera ástæðuna fyrir því að þessum athöfnum eða athugasemdum var beint gegn þér? Greint eftir kyni. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

	Allt starfsfólk	
	Karlar	Konur
Aldur minn	81%	52%
Kyn mitt	42%	89%
Kynvitund mín	2%	0%
Kynhneigð mín	4%	5%
Kynþáttur eða etniskur uppruni minn	2%	3%
Trúarbrögð mín	0%	2%
Fötun mín	0%	0%

2022: Allt starfsfólk N=110

Á Mynd 26 má sjá að karlkyns yfirmenn eru hlutfallslega oftast nefndir sem gerendur eineltishegðunarinnar (47%), en lítil munur er á svörum karla (48%) og kvenna (45%). Annar algengasti hópur gerenda er karlkyns samstarfsmenn (37%), en konur (42%) eru líklegri en karlar (37%) til að tilgreina þá sem gerendur. Þriðji algengasti hópurinn er karlkyns utanaðkomandi aðilar (31%), en karlar (37%) eru mun líklegri en konur til að tilgreina þá sem gerendur (22%). Í fyrri könnunum var spurt eftir hverja og eina fullyrðingu um neikvæða athöfn eða athugasemd um stöðu geranda, en algengast var að karlkyns yfirmenn og karlkyns samstarfsmenn væru gerendur (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristín A. Hjálmarsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir 2018).

Mynd 26. Hver er staða þess/þeirra sem beindu þessum athöfnum eða athugasemdum gegn þér? Merktu við allt sem við á.

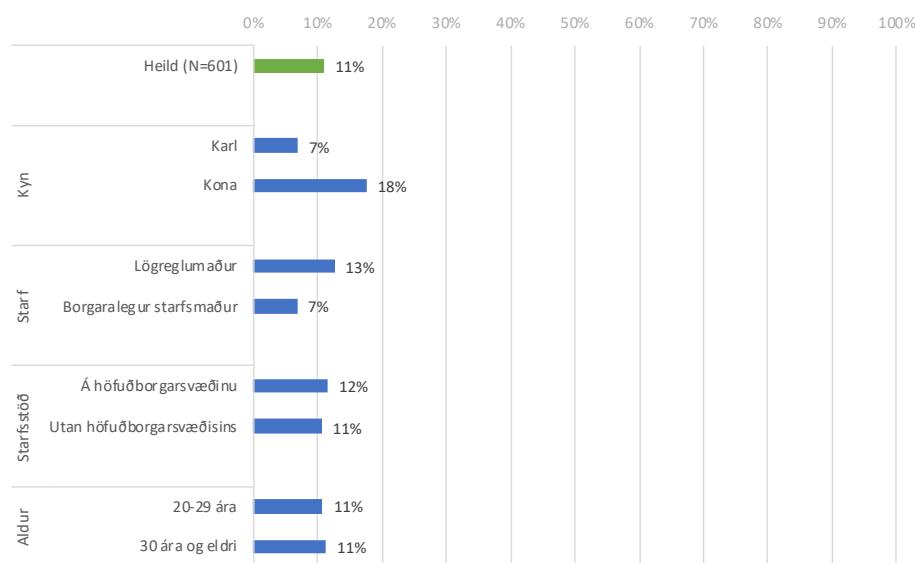


7 Kynbundin áreitni

7.1 Bein mæling á kynbundinni áreitni

Um 11% starfsfólks hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni⁷ í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni. Á Mynd 27 má sjá að konur (18%) eru líklegri en karlar (7%) til að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni. Jafnframt má sjá að lögreglumenn (13%) eru líklegri en borgaralegt starfsfólk (7%) til að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni.

Mynd 27. Telur þú þig hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Já, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Mikill munur er á reynslu af kynbundinni áreitni eftir kyni og starfaflokkun. Um þriðjungur menntaðra lögreglukvenna (31%) hefur orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni, samanborið við 12% ófaglærðra lögreglukvenna og 8% kvenna í borgaralegu starfi. Meðal karla er hæsta hlutfall þeirra sem hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni meðal menntaðra lögreglukarla (8%) (Tafla 19).

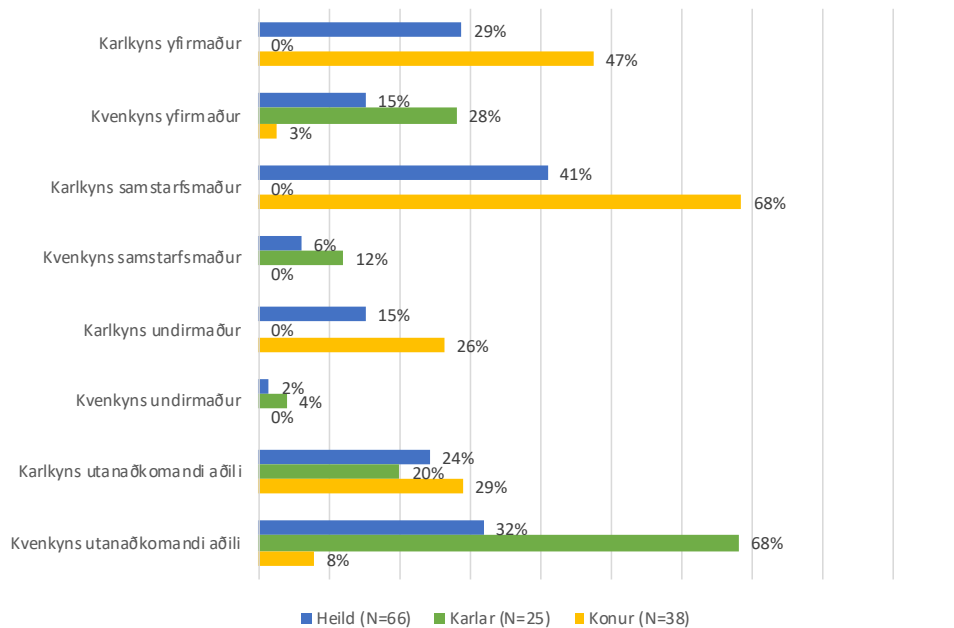
⁷ Starfsfólk lögreglu var beðið um að lesa eftirfarandi skilgreiningu á kynbundinni áreitni áður en það var spurt um reynslu sína af kynbundinni áreitni í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi (lög nr. 150/2020).

Tafla 19. Telur þú þig hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Greint eftir starfaflokkun og kyni.

	Lögreglumenn			Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi
Telur þú þig hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni?									
2022									
Heild	14%	86%	311	8%	92%	114	7%	93%	147
Karlar	8%	92%	233	5%	95%	73	4%	96%	52
Konur	31%	69%	78	12%	88%	41	8%	92%	95

Á Mynd 28 má sjá stöðu þeirra sem beittu kynbundnu áreitninni, en mikill munur er á svörum karla og kvenna. Konur verða fyrir kynbundinni áreitni af hálfu karlkyns samstarfsmanna (68%) og karlkyns yfirmanna (47%). Karlar verða fyrir kynbundinni áreitni af hálfu kvenkyns utanaðkomandi aðila (68%) og rúmlega fjórðungur tilgreinir kvenkyns yfirmenn (28%) sem gerendur.

Mynd 28. Hver er staða þess sem beitti þig kynbundinni áreitni? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.



Meirihluti starfsfólk sem greindi frá því að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglu tilkynnti ekki áreitnina (82%), en mun fleiri konur (27%) en karlar (4%) tilkynntu málið. Brugðist var við tilkynningu/m um kynbundnu áreitnina hjá tveimur af þremur starfsmönnum (64%). Aftur á móti var meirihluti svarenda ósáttur við niðurstöðu málsins (57%) (Tafla 20).

Tafla 20. Tilkynningar um kynbundna áreitni og viðbrögð, greint eftir kyni

Allt starfsfólk			
	Já	Nei	Fjöldi
Hefur þú tilkynnt kynbundnu áreitnina?			
Heild	18%	82%	62
Karlar	4%	96%	25
Konur	27%	73%	37
Var brugðist við tilkynningu þinni/tilkynningum þínum í því skyni að hafa áhrif á atburðarásina?			
Heild	64%	36%	11
Karlar	100%	0%	1
Konur	60%	40%	10
Ertu sátt/ur með niðurstöðu málsins?			
Heild	43%	57%	7
Karlar	0%	100%	1
Konur	50%	50%	6

Á Töflu 21 má sjá hverjum var tilkynnt um kynbundnu áreitnina. Meirihluti svarenda tilkynnti næsta yfirmanni um kynbundnu áreitnina (91%) (Tafla 21).

Tafla 21. Hverjum tilkynntir þú kynbundnu áreitnina? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

	Allt starfsfólk
Næsta yfirmanni	91%
Samstarfsmanni	9%
Trúnaðarmanni	18%
Jafnréttisfulltrúa lögreglunnar/embættis	9%
Fagráði ríkislögreglustjóra	18%

2022: Allt starfsfólk N=11

Algengasta ástæðan fyrir því að starfsfólk tilkynnti ekki var að það taldi kynbundnu áreitnina ekki nægilega alvarlega (50% meðal karla og 50% meðal kvenna) og taldi að ekkert yrði gert í málinu (35% meðal karla og 46% meðal kvenna). Auk þess kom fram að um helmingur kvenna sem tilkynntu ekki treysti ekki yfirmönnum, trúnaðarmanni, jafnréttisfulltrúa og/eða fagráði ríkislögreglustjóra (50%), þær þorðu ekki að tilkynna af ótta um að það hefði áhrif á starf þeirra (38%) og vildu ekki blanda yfirmönnum í málið (33%) (Tafla 22).

Tafla 22. Hvers vegna tilkynntir þú ekki kynbundnu áreitnina? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.

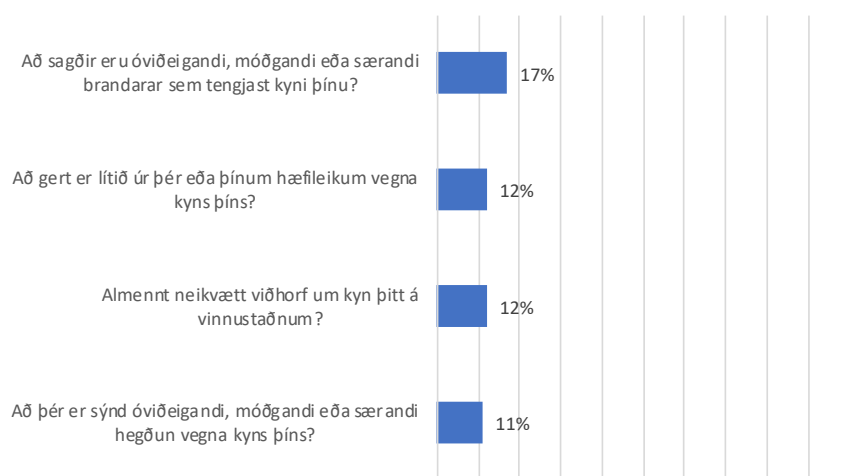
	Allt starfsfólk	
	Karlar	Konur
Taldi kynbundnu áreitnina ekki nægilega alvarlega	50%	50%
Leysti málið sjálf/ur/t	25%	21%
Taldi að það yrði ekkert gert í málinu	35%	46%
Vildi ekki blanda yfirmönnum í málið	5%	33%
Þorði ekki að tilkynna vegna ótta við geranda/gerendur	10%	4%
Þorði ekki að tilkynna af ótta um að það hefði áhrif á starf mitt	15%	38%
Treysti ekki yfirmönnum, trúnaðarmanni, jafnréttisfulltrúa og/eða fagráði ríkislögreglustjóra til að leysa málið	25%	50%

2022: Allt starfsfólk N=47

7.2 Óbein mæling á kynbundinni áreitni

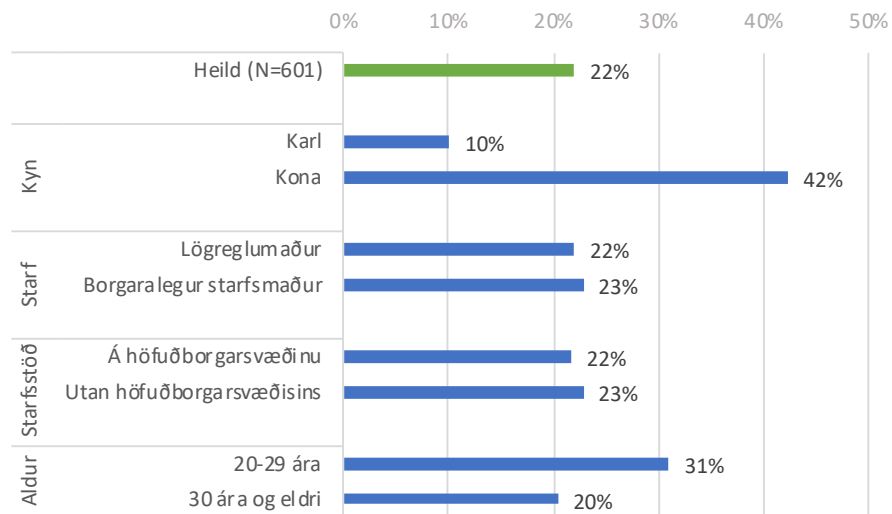
Reynsla starfsfólks af kynbundinni áreitni í starfi eða í tengslum við starf þess hjá lögreglunni var mæld með óbeinum hætti með spurningum sem samdar voru fyrir rannsókn um valdbeitingu á vinnustað fyrir félagsmálaráðuneytið (Ásta Snorradóttir o.fl. 2020). Á Mynd 29 er yfirlit yfir spurningar sem notast var við og hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni af og til eða oftár á undangengnum sex mánuðum. Algengasta atriði kvarðans var að sagðir væru óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandarar sem tengjast kyni þínu af og til eða oftár á undangengnum sex mánuðum.

Mynd 29. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Af og til eða oftár (N=603-604).



Búinn var til kvarði úr svörum þátttakenda við spurningum um kynbundna áreitni og reiknuð tíðni þeirra sem höfðu reynslu af a.m.k. einu af ofangreindu af og til eða oftár. Á Mynd 30 má sjá að 22% starfsfólks höfðu reynslu af kynbundinni áreitnishegðun af og til á undangengnum sex mánuðum. Mikill kynjamunur er á svörunum, en 42% kvenna og 10% karla höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitnishegðun á undangengnum sex mánuðum. Einnig er munur á svörum eftir aldri, en 20–29 ára starfsfólk (31%) er líklegra en þau sem eru 30 ára og eldri (20%) til að hafa orðið fyrir slíkri hegðun á undangengnum sex mánuðum.

Mynd 30. Reynolds af a.m.k. einni kynbundinni áreitnishegðun í starfi eða í tengslum við starf hjá lögreglunni á undangengnum 6 mánuðum. Af og til eða oft, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Í Töflu 23 eru þau atriði sem spurt er um í óbeinu mælingunni á kynbundinni áreitni sundurliðuð eftir starfaflokkun og kyni. Nokkur munur er á svörum kvenna eftir starfaflokkun, en lögreglukonur voru mun líklegri en konur í borgaralegu starfi til að hafa reynslu af kynbundinni áreitnishegðun. Helmingur menntaðra lögreglukvenna (51%) hafði af og til eða oft heyrt óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandara tengda kyni þeirra á undangengnum sex mánuðum.

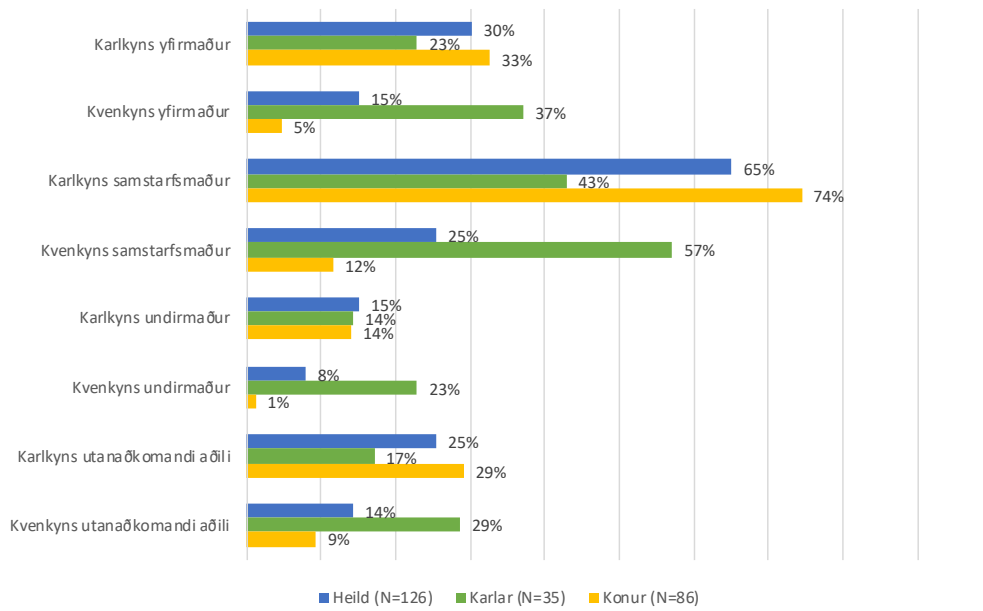
Tafla 23. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Af og til eða oft, greint eftir kyni og starfaflokkun.

	Lögreglumenn		Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn		Borgaralegt starfsfólk	
	Karlar	Konur	Karlar	Konur	Karlar	Konur
Að sagðir eru óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandarar sem tengjast kyni þínu?	6%	51%	6%	37%	8%	23%
Að gert er lítið úr þér eða þínum hæfileikum vegna kyns þíns?	6%	28%	6%	27%	4%	13%
Almennt neikvætt viðhorf um kyn þitt á vinnustaðnum?	7%	29%	6%	18%	6%	13%
Að þér er sýnd óviðeigandi, móðgandi eða særandi hegðun vegna kyns þíns?	3%	26%	4%	27%	6%	14%

2022: Lögreglumenn N=311; Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn N=112-113; Borgaralegt starfsfólk N=144-145

Kynjamunur var á svörum um hverjir væru gerendur kynbundnu áreitnishegðunarinnar. Algengast var að konur tilgreindu karlkyns samstarfsmenn (74%) og karlkyns yfirmenn (33%) en karlar tilgreindu oftast kvenkyns samstarfsmenn (57%) og karlkyns samstarfsmenn (43%) (Mynd 31).

Mynd 31. Hver er staða þess/þeirra sem beindu þessum athöfnum eða athugasemdum gegn þér? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.

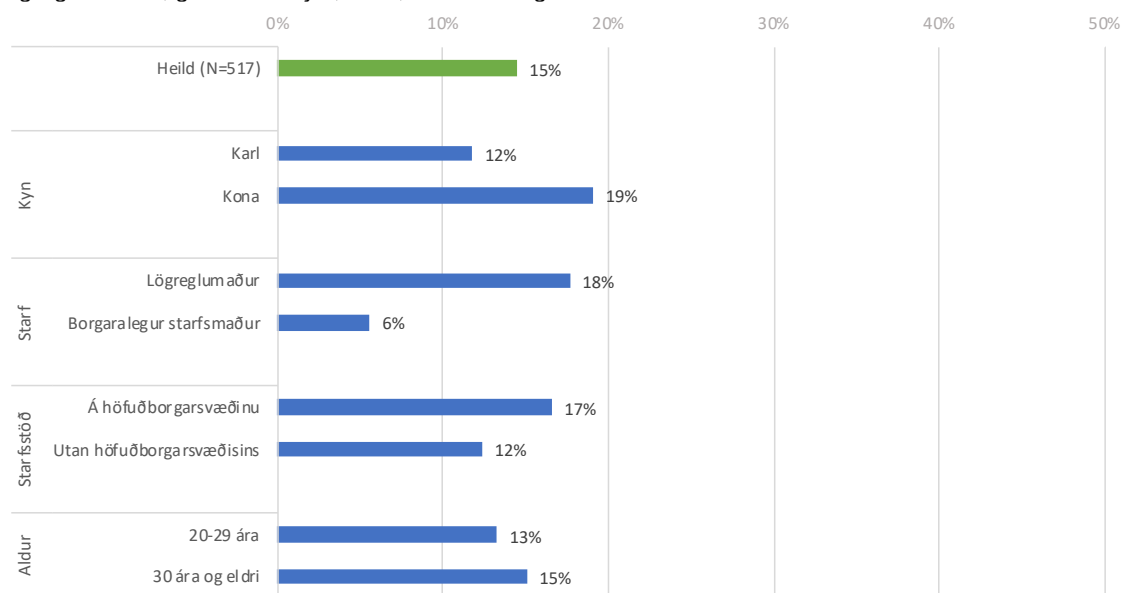


8 Kynferðisleg áreitni

8.1 Bein mæling á kynferðislegri áreitni

Um 15% starfsfólks hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni⁸ í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni. Á Mynd 32 má sjá að konur (19%) eru líklegri til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni en karlar (12%). Jafnframt að lögreglumenn (18%) eru líklegri en borgaralegt starfsfólk (6%) til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni.

Mynd 32. Telur þú þig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Já, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Á Töflu 24 má sjá að hlutfall þeirra sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi eða í tengslum við störf sín hjá lögreglu hefur hækkað umtalsvert hjá menntuðum lögreglumönnum og hækkað lítillega hjá karlkyns borgaralegu starfsfólki en lækkað hjá kvenkyns borgaralegu starfsfólki. Kynferðisleg áreitni mældist hæst hjá menntuðum lögreglukonum, en 39% þeirra hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni.

⁸ Starfsfólk lögreglu var beðið um að lesa eftirfarandi skilgreiningu á kynferðislegri áreitni áður en það var spurt um reynslu sína af kynferðislegri áreitni í starfi sínu eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglunni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmykjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg (lög nr. 150/2020)

Tafla 24. Telur þú þig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016.

	Lögreglumenn			Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi
Telur þú þig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni?									
2022									
Heild	22%	78%	264	7%	93%	105	6%	94%	125
Karlar	15%	85%	195	6%	94%	67	3%	98%	40
Konur	39%	61%	69	8%	92%	38	7%	93%	85
2013									
Heild	8%	92%	238						98
Karlar	4%	96%					0%	100%	
Konur	31%	69%					14%	86%	

Á Töflu 25 má sjá hvar kynferðislega áreitnin átti sér stað. Oftast var það í vinnunni (89%) en stór hluti hefur einnig orðið fyrir slíkri áreitni á skemmtunum og/eða samkomum tengdum starfinu (32%). Athygli vekur að hlutfallslega fleiri konur (16%) en karlar (3%) verða fyrir kynferðislegri áreitni í samskiptum á samfélagsmiðlum, tölvupósti eða í síma.

Tafla 25. Hvar átti kynferðislega áreitnin sér stað? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

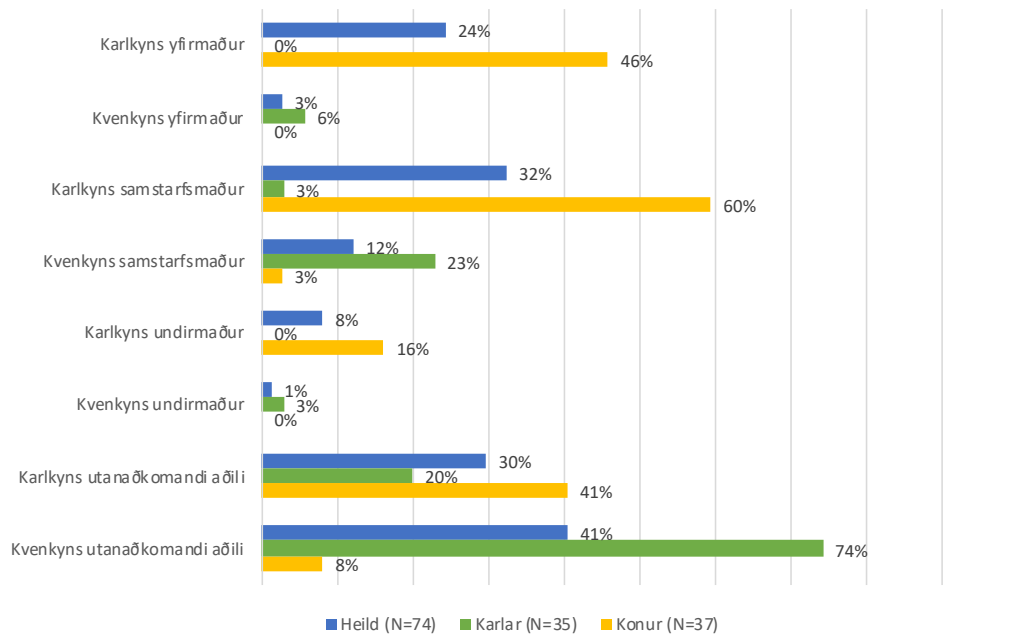
	Allt starfsfólk 2022			Borgaralegt starfsfólk	
	Karlar	Konur	Heild	Lögreglumenn 2013 Heild	starfsfólk 2016 Heild
Í vinnunni	94%	84%	89%	93%	71%
Á skemmtun og/eða í samkomum tengdu starfinu	26%	38%	32%	48%	29%
Í samskiptum á samfélagsmiðlum, tölvupósti eða í síma*	3%	16%	11%		

* Nýr svarmöguleiki, árið 2022

2022: Allt starfsfólk N=74

Á Mynd 33 má sjá stöðu gerenda kynferðislegu áreitninnar, en mikill munur er á svörum karla og kvenna. Algengast er að konur tilgreini karlkyns samstarfsmenn (60%), karlkyns yfirmenn (46%) og karlkyns utanaðkomandi aðila (41%) sem gerendur kynferðislegu áreitninnar. Algengast er að karlar verði fyrir kynferðislegri áreitni af hálfu kvenkyns utanaðkomandi aðila (74%) og tæplega fjórðungur tilgreinir kvenkyns samstarfsmenn (23%). Er þessi kynjamunur í samræmi við niðurstöður fyrri rannsókna meðal lögreglumanna frá árinu 2013 (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013).

Mynd 33. Hver er staða þess sem beitti þig kynferðislegri áreitni? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.



Meirihluti starfsfólks sem greindi frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi eða í tengslum við starf sitt hjá lögreglu tilkynnti ekki áreitnina (78%), en hlutfallslega mun fleiri konur (42%) en karlar (3%) tilkynntu málið. Brugðist var við tilkynningum hjá tæplega helmingi svarenda (44%) og var meirihlutinn ánægður með niðurstöðuna (71%) (Tafla 26). Þetta er mikil breyting frá fyrri könnunum, en aðeins einn lögreglumaður sagðist hafa tilkynnt kynferðislega áreitni í könnuninni árið 2013 (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013) og einn borgaralegur starfsmaður í könnuninni árið 2016 (Kristín A. Hjálmarsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir 2018).

Tafla 26. Tilkynningar um kynferðislega áreitni og viðbrögð, greint eftir kyni

Allt starfsfólk			
	Já	Nei	Fjöldi
Hefur þú tilkynnt kynferðislegu áreitnina?			
Heild	22%	78%	72
Karlar	3%	97%	36
Konur	42%	58%	36
Var brugðist við tilkynningu þinni/tilkynningum þínum í því skyni að hafa áhrif á atburðarásina?			
Heild	44%	56%	16
Karlar	0%	100%	1
Konur	47%	53%	15
Ertu sátt/ur með niðurstöðu málsins?			
Heild	71%	29%	7
Karlar	-	-	0
Konur	71%	29%	7

Aðeins konur svöruðu spurningum um hverjum þær hefðu tilkynnt kynferðislegu áreitnina, en meirihluti þeirra greindi frá því að þær hefðu leitað til næsta yfirmanns (71%) (Tafla 27).

Tafla 27. Hverjum tilkynntir þú kynferðislegu áreitnina? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

	Allt starfsfólk
	Konur
Samstarfsmanni	43%
Næsta yfirmanni	71%
Trúnaðarmanni	21%
Jafnréttisfulltrúa lögreglunnar/embættis	0%
Fagráði ríkislögreglustjóra	21%

2022: Allt starfsfólk N=14 (allt konur)

Algengasta ástæðan fyrir því að starfsfólk tilkynnti ekki var að það taldi kynferðislegu áreitnina ekki nægilega alvarlega (60%) og taldi að ekkert yrði gert í málinu (42%), en hið síðarnefnda hafði sérstaklega mikil áhrif á konur (60%). Athygli vekur að 30% kvenna þorðu ekki að tilkynna af ótta um að það hefði áhrif á starf sitt. Jafnframt að 39% karla á móti 25% kvenna leystu málið sjálf (Tafla 28).

Tafla 28. Hvers vegna tilkynntir þú ekki kynferðislegu áreitnina? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

	Allt starfsfólk			Borgaralegt starfsfólk	
	Karlar	2022		Lögreglumenn	2016
		Konur	Heild	2013	Heild
Taldi kynferðislegu áreitnina ekki nægilega alvarlega	61%	55%	60%	50%	33%
Leysti málið sjálf/ur/t	39%	25%	33%	65%	33%
Taldi að það yrði ekkert gert í málinu	30%	60%	42%	25%	16%
Vildi ekki blanda yfirmönnum í málið	9%	25%	16%	8%	
Þorði ekki að tilkynna vegna ótta við geranda/gerendur	3%	5%	4%		16%
Þorði ekki að tilkynna af ótta um að það hefði áhrif á starf mitt*	3%	30%	13%		
Treysti ekki yfirmönnum, trúnaðarmanni, jafnréttisfulltrúa og/eða fagráði ríkislögreglustjóra til að leysa málið*	15%	20%	18%		

* Nýjir svarmöguleikar, árið 2022

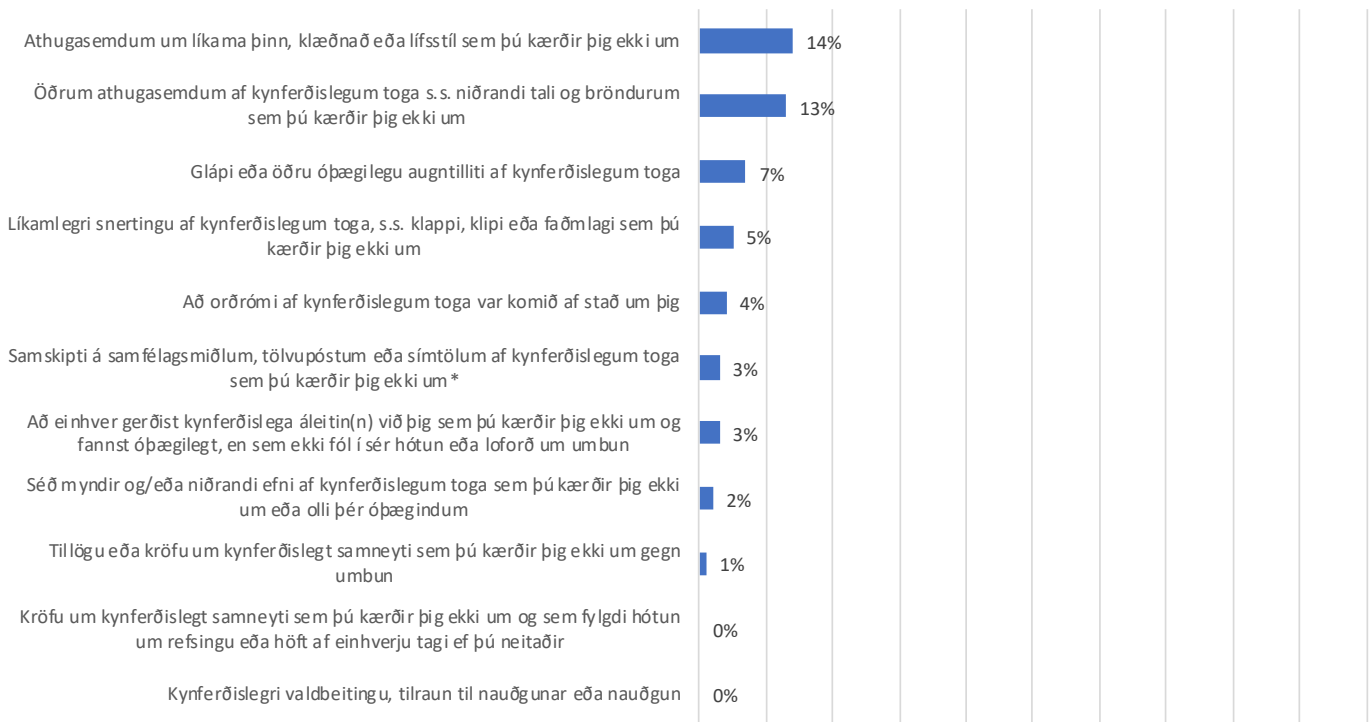
2022: Allt starfsfólk N=55

2013: Lögreglumenn N=38

8.2 Óbein mæling á kynferðislegri áreitni

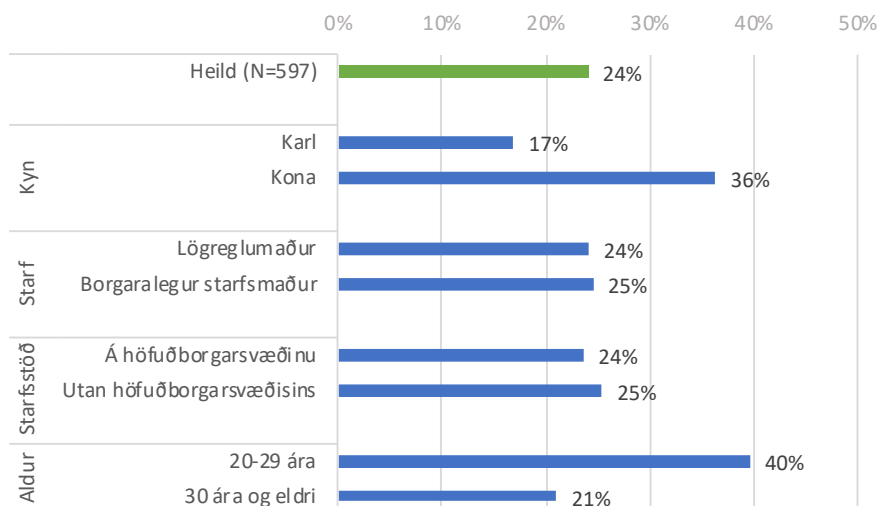
Reynsla starfsfólks af kynferðislegri áreitnishegðun í starfi eða í tengslum við starf þess hjá lögreglunni var mæld með óbeinum hætti með spurningakvarða Einarsen og Sörum (1996). Á Mynd 34 er yfirlit yfir spurningar sem notast var við og hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir hegðun sem túlka mátti sem kynferðislega áreitni einu sinni eða oftár á undangengnum sex mánuðum. Algengustu birtingarmyndir áreitninnar voru athugasemdir um líkama, klæðnað eða lífsstíl (14%) og aðrar athugasemdir af kynferðislegum toga, s.s. niðrandi tal og brandarar (13%).

Mynd 34. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Einu sinni eða oftar (N=600-603).



Búinn var til kvarði úr svörum þátttakenda við spurningum um kynferðislega áreitni og reiknuð tíðni þeirra sem höfðu reynslu af einu eða fleiri af ofangreindum atriðum a.m.k. einu sinni á undangengnum sex mánuðum. Á Mynd 35 má sjá að 24% starfsfólks höfðu einu sinni eða oftar orðið fyrir kynferðislegri áreitnishegðun á undangengnum sex mánuðum. Mikill kynjamunur er á svörnum, en 36% kvenna og 17% karla höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni á undangengnum sex mánuðum. Einnig er mikill munur á svörum eftir aldri, en 20–29 ára starfsfólk (40%) er líklegra en þau sem eru 30 ára og eldri (21%) til að hafa reynslu af slíkri hegðun á undangengnum sex mánuðum.

Mynd 35. Reynsla af kynferðislegri áreitnishegðun í starfi eða í tengslum við störf hjá lögreglunni á sl. 6 mánuðum. Einu sinni eða oftar greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Í Töflu 29 má sjá samanburð á niðurstöðum óbeinna mælinga á kynferðislegri áreitni við fyrri kannanir. Hvað varðar lögreglumenn hafa mælingar karla lækkað eða staðið í stað frá könnuninni árið 2013. Hvað varðar lögreglukonur er myndin flóknari og gefa niðurstöðurnar vísbendingar um að inntak kynferðislegu áreitninnar hafi breyst. Reynsla kvenna af líkamlegri snertingu af kynferðislegum toga hefur lækkað umtalsvert frá fyrri mælingum (10% á móti 22%) en hlutfallslega mun fleiri lögreglukonur hafa orðið vitni að niðrandi tali eða bröndurum (31% á móti 20%). Rúmlega fimmtungur lögreglukvenna hefur reynslu af athugasemdum um líkama sinn, klæðnað eða lífsstíl (24%) og glápi og öðru óþægilegu augntilliti af kynferðislegum toga (21%), en það hefur breyst lítillega frá fyrri mælingum. Hvað varðar borgaralegt starfsfólk eru niðurstöðurnar, sundurliðaðar eftir atriðum kvarðans, ekki allar birtar í skýrslu rannsóknarinnar (Kristín A. Hjálmarsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir 2018) og því erfitt að túlka hvort orðið hafi breytingar á kynferðislegu áreitnishegðuninni á milli kannana.

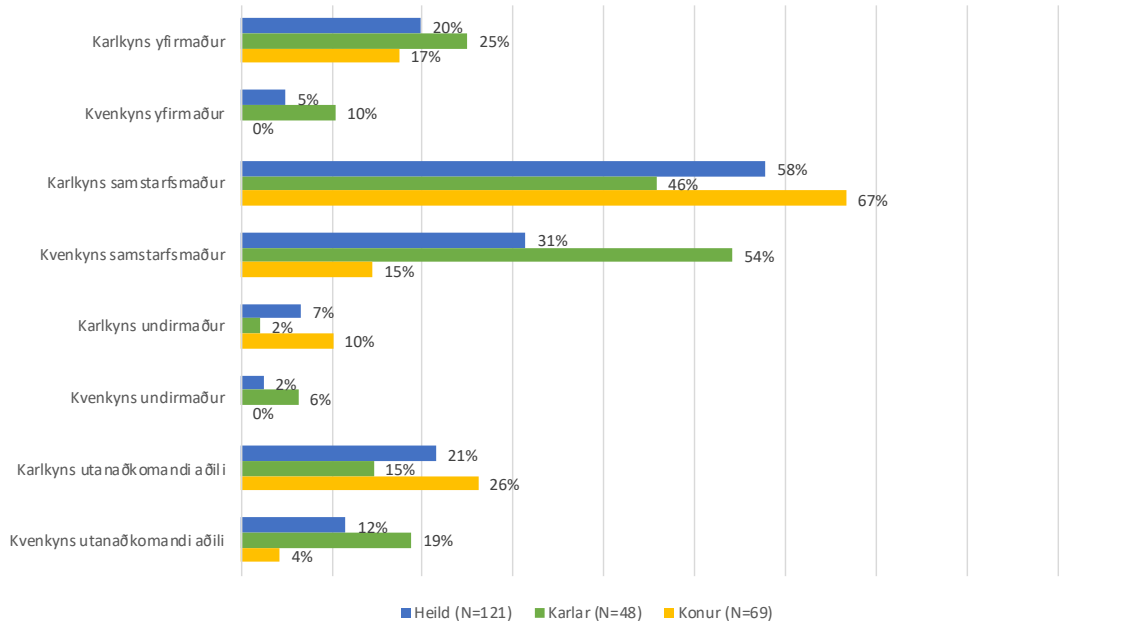
Tafla 29. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt hjá lögreglunni? Einu sinni eða oftar greint eftir kyni og starfi, samanborið við árin 2013 og 2016.

	Lögreglumenn				Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn		Borgaralegt starfsfólk			
	Karlar		Konur		Karlar	Konur	Karlar		Konur	
	2022	2013	2022	2013			2022	2016	2022	2016
Athugasemdum um líkama þinn, klæðnað eða lífsstíl sem þú kærðir þig ekki um	10%	17%	24%	22%	8%	27%	12%		14%	
Öðrum athugasemdum af kynferðislegum toga s.s. niðrandi tali og bröndurum sem þú kærðir þig ekki um	6%	5%	31%	20%	7%	34%	10%	5%	14%	20%
Séð myndir og/eða niðrandi efni af kynferðislegum toga sem þú kærðir þig ekki um eða olli þér óþægindum	2%	5%	1%	6%	0%	2%	2%		2%	
Að orðrómi af kynferðislegum toga var komið af stað um þig	3%	5%	8%	12%	4%	7%	6%	0%	5%	8%
Glápi eða öðru óþægilegu augntilliti af kynferðislegum toga	1%	3%	21%	18%	0%	12%	2%	0%	15%	8%
Samskipti á samfélagsmiðlum, tölvupóstum eða símtölum af kynferðislegum toga sem þú kærðir þig ekki um*	2%	1%	6%	6%	0%	5%	2%		6%	
Líkamlegri snertingu af kynferðislegum toga, s.s. klappi, klipi eða faðmlagi sem þú kærðir þig ekki um	4%	3%	10%	22%	0%	10%	8%	0%	5%	8%
Að einhver gerðist kynferðislega áleitín(n) við þig sem þú kærðir þig ekki um og fannst óþægilegt, en sem ekki fól í sér hótun eða loforð um umbun	2%	3%	8%	10%	0%	10%	6%	0%	1%	10%
Tillögu eða kröfu um kynferðislegt samneyti sem þú kærðir þig ekki um gegn umbun	1%	1%	3%	2%	0%	5%	0%		1%	

Kynjamunur var á svörum um hverjir væru gerendur kynferðislegu áreitnishegðunarinnar. Algengast var að konur tilgreindu karlkyns samstarfsmenn (67%) en karlar tilgreindu oftast kvenkyns samstarfsmenn (54%) og karlkyns samstarfsmenn (46%) (Mynd 36). Í fyrri könnunum var spurt um stöðu geranda eftir hverja og eina spurningu um neikvæðar athafnir eða athugasemdir í Töflu 29. Algengast var að gerendur væru karlkyns samstarfsmenn en einnig benti hátt hlutfall svarenda á

karlkyns yfirmenn (Finnborg S. Steinþórsdóttir 2013; Kristín A. Hjálmarsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir 2018).

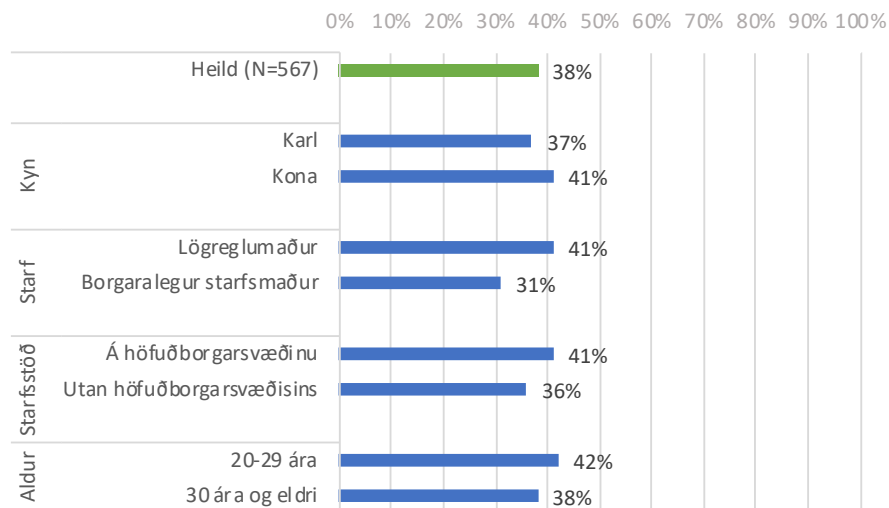
Mynd 36. Kynferðisleg áreitni óbeint: Hver er staða þess/þeirra sem beindu þessum athöfnum eða athugasemdum gegn þér? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika, greint eftir kyni.



8.3 Vitneskja um kynferðislega áreitni

Vitneskja um kynferðislega áreitni innan lögreglunnar er algeng meðal starfsfólks, en 38% starfsfólks þekkja a.m.k. eina konu og/eða karl sem hefur verið áreitt/ur kynferðislega af samstarfsfélaga og/eða yfirmanni (Mynd 37). Athygli vekur að lögreglumenn (41%) eru líklegri en borgarlegt starfsfólk (31%) til að þekkja einhvern hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni innan vinnustaðarins.

Mynd 37. Þekkir þú einhvern í lögreglunni sem hefur verið áreitt/ur kynferðislega af samstarfsfélaga eða yfirmanni? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Já, þekki a.m.k. eina konu og/eða karla, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Í Töflu 30 má sjá sundurliðuð svör eftir starfaflokkun og kyni en einnig samanburð við könnun meðal menntaðra lögreglumanna árið 2013. Vitneskja um kynferðislega áreitni hefur aukist meðal menntaðra lögreglumanna frá árinu 2013. Mikill kynjamunur er á svörum menntaðra lögreglumanna, en 64% lögreglukvenna þekkja þolanda kynferðislegrar áreitni á mótí 42% lögreglukarla. Um helmingur menntaðra lögreglukvenna (48%) og fjórðungur menntaðra lögreglukarla (26%) þekkir nokkrar konur sem hafa verið áreittar kynferðislega af samstarfsfélagi eða yfirmanni innan lögreglunnar.

Tafla 30. Þekkir þú einhvern í lögreglunni sem hefur verið áreitt/ur kynferðislega af samstarfsfélagi/yfirmanni? Greint eftir kyni og starfi, samanborið við árið 2013. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

	Lögreglumenn				Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn		Borgaralegt starfsfólk	
	Karlur		Konur		Karlur	Konur	Karlur	Konur
	2022	2013	2022	2013	2022	2022	2022	2022
Nei	58%	80%	36%	57%	73%	78%	67%	70%
Já, ég þekki eina konu sem hefur verið áreitt kynferðislega af samstarfsfélagi/yfirmanni í vinnunni eða utan vinnu	14%	8%	14%	8%	14%	12%	13%	12%
Já, ég þekki nokkrar konur sem hafa verið áreittar kynferðislega af samstarfsfélagi/yfirmanni í vinnunni eða utan vinnu	26%	10%	48%	34%	13%	10%	23%	18%
Já, ég þekki einn karl sem hefur verið áreittur kynferðislega af samstarfsfélagi/yfirmanni í vinnunni eða utan vinnu	5%	1%	9%	0%	0%	2%	2%	1%
Já, ég þekki nokkra karla sem hafa verið áreittir kynferðislega af samstarfsfélagi/yfirmanni í vinnunni eða utan vinnu	5%	1%	1%	2%	0%	0%	4%	0%

2022: Lögreglumenn N=308; Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn N=112; Borgaralegt starfsfólk N=141

2013: Lögreglumenn N=340

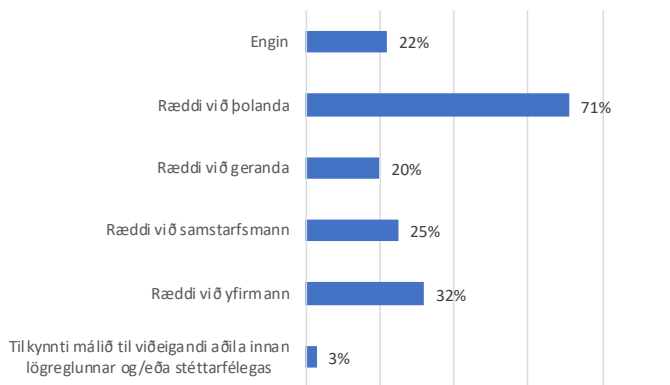
Spurt var hvort starfsfólk lögreglu hefði orðið vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum. Á Töflu 31 má sjá að lögreglukonur eru líklegri en aðrir hópar til að hafa orðið vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum (21%).

Tafla 31. Hefur þú orðið vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum þínum? Greint eftir kyni og starfi.

	Lögreglumenn			Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi	Já	Nei	Fjöldi
Hefur þú orðið vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum þínum?									
Karlur	13%	87%	233	3%	97%	73	10%	90%	52
Konur	21%	79%	78	5%	95%	41	5%	95%	95

Á Mynd 38 má sjá viðbrögð þátttakenda eftir að hafa orðið vitni að kynferðislegri áreitni. Flest ræddu við þolanda (71%) en einungis fimmtungur starfsfólks ræddi við geranda (20%). Athygli vekur að rúmlega fimmtungur starfsfólks (22%) brást ekki við þegar það varð vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum og að einungis 3% þátttakenda tilkynntu málið til viðeigandi aðila.

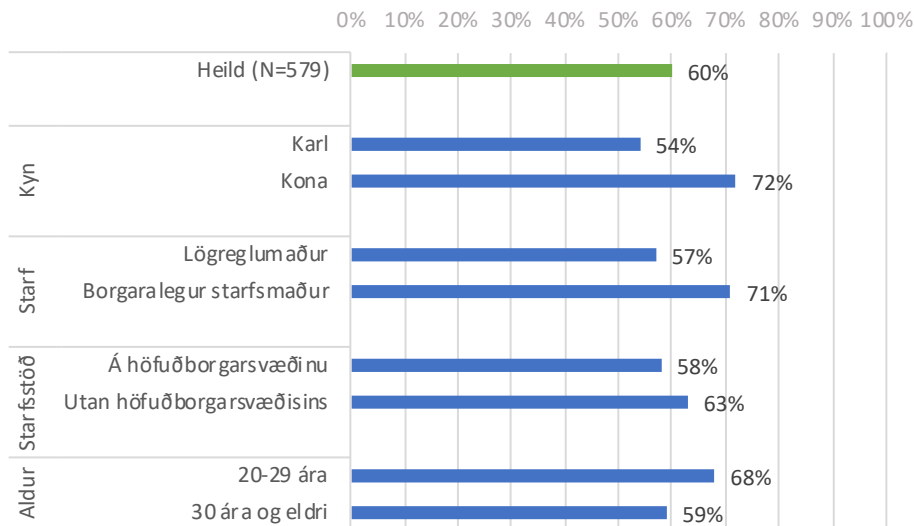
Mynd 38. Hver voru viðbrögð þín? Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika (N=65).



8.4 Áhrif Metoo-hreyfingarinnar

Starfsfólk lögreglu var spurt hvort það teldi að Metoo-hreyfingin hefði jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag og má sjá á Mynd 39 að meirihluti þátttakenda telur áhrifin mjög eða frekar jákvæð (60%). Hlutfallið er lægra meðal starfsfólks lögreglunnar en í samfélaginu almennt (72%) (Ásta Snorradóttir o.fl. 2020). Mikill munur er á svörum eftir bakgrunnsbreytum meðal starfsfólks lögreglu. Líkt og meðal almennings (Ásta Snorradóttir o.fl. 2020) eru konur (72%) mun líklegri en karlar (54%) til að hafa jákvæðari viðhorf til Metoo-hreyfingarinnar, einnig borgaralegir starfsmenn (71%) umfram lögreglumenn (57%). Starfsfólk 20–29 ára (68%) er einnig líklegra en þau sem eldri (59%) eru til að hafa jákvæð viðhorf gagnvart hreyfingunni.

Mynd 39. Telur þú að Metoo-hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag? Mjög eða frekar jákvæð, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Þegar svörin eru sundurliðuð eftir starfaflokkun vekur athygli hversu stór hluti karla, eða um einn af hverjum fimm í öllum starfaflokkum, telur Metoo hafa mjög eða frekar neikvæð áhrif á íslenskt samfélag (Tafla 32).

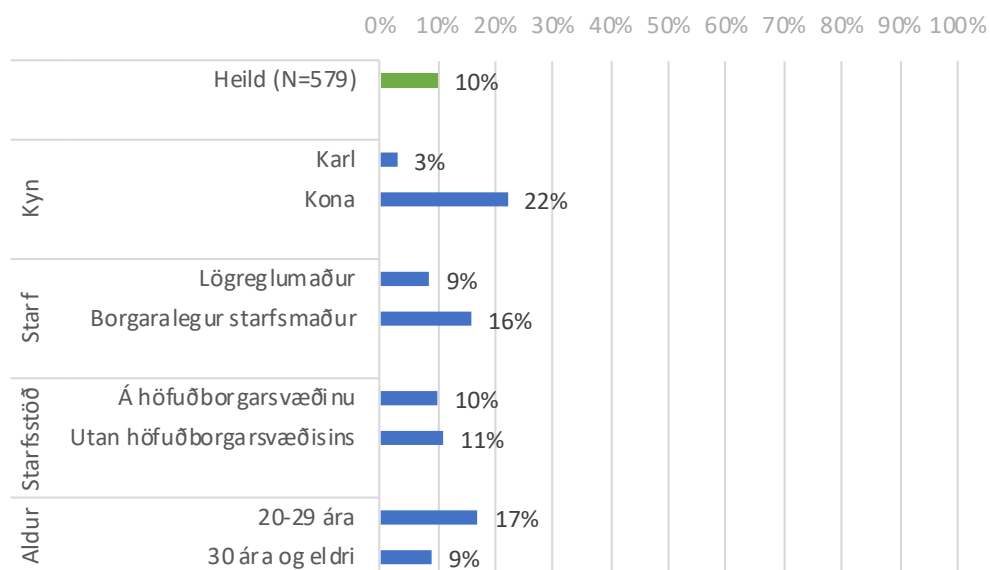
Tafla 32. Telur þú að Metoo-hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag? Greint eftir starfaflokkum og kyni.

	Lögreglumenn			Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Mjög eða frekar jákvæð	Hvorki né neikvæð	Mjög eða frekar neikvæð	Mjög eða frekar jákvæð	Hvorki né neikvæð	Mjög eða frekar neikvæð	Mjög eða frekar jákvæð	Hvorki né neikvæð	Mjög eða frekar neikvæð
Telur þú að #Metoo hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag?									
Karlar	58%	24%	18%	41%	40%	19%	58%	24%	18%
Konur	61%	31%	8%	75%	20%	5%	79%	16%	4%

2022: Lögreglumenn N=307; Lögreglunemar og aðrir ófaglærðir lögreglumenn N=113; Borgaralegt starfsfólk N=142

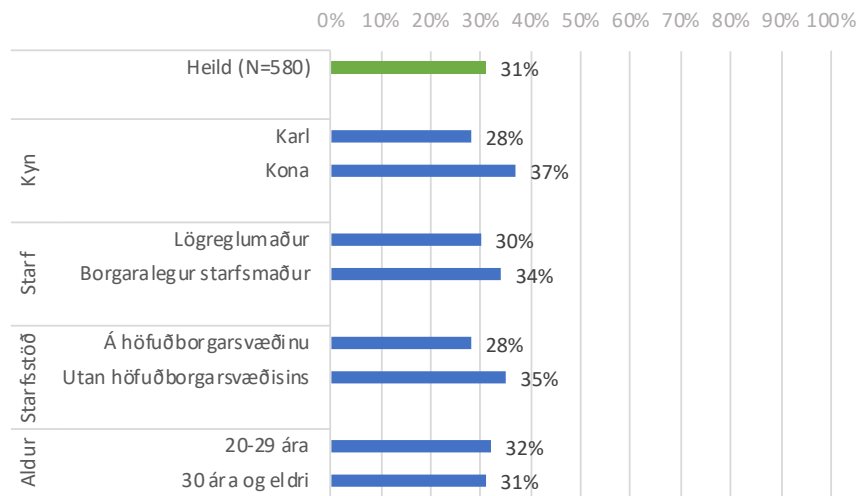
Áhrif Metoo-hreyfingarinnar voru könnuð. Á Mynd 40 má sjá að 10% starfsfólk lögreglu hafa sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar Metoo, en það er í samræmi við niðurstöður meðal almennings (Ásta Snorradóttir o.fl. 2020). Líkt og meðal almennings (Ásta Snorradóttir o.fl. 2020) eru konur (22%) mun líklegri en karlar (3%) til að hafa sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar Metoo. Athygli vekur munur á svörum eftir starfi, en borgaralegt starfsfólk (16%) er líklegra en lögreglumenn (9%) til að hafa sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar Metoo.

Mynd 40. Hefur þú sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar þess að umræðan um Metoo fór að vera áberandi í samfélaginu? Já, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Á Mynd 41 má sjá að tæplega þriðjungur starfsfólks hefur breytt einhverju í eigin hegðun í kjölfar Metoo-umræðunnar (31%), en konur (37%) eru líklegri en karlar (28%) til að hafa breytt eigin hegðun. Hlutfall starfsfólks sem hefur breytt einhverju í eigin hegðun í kjölfar Metoo er talsvert hærra meðal starfsfólks lögreglunnar en í samfélaginu almennt (18%), en lítill munur er á svörum karla og kvenna meðal almennings (Ásta Snorradóttir o.fl. 2020).

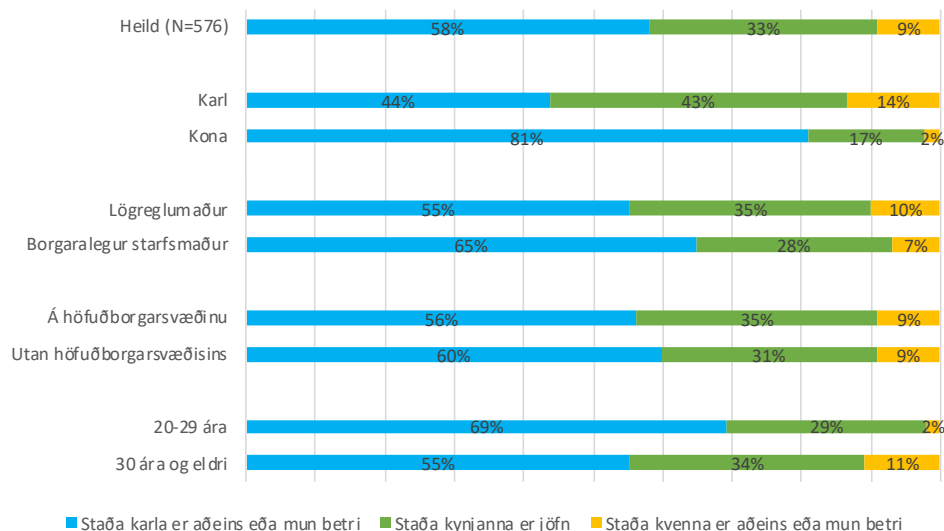
Mynd 41. Hefur þú breytt einhverju í eigin hegðun í kjölfar þess að umræðan um Metoo fór að vera áberandi í samfélaginu? Já, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



9 Viðhorf til kynjajafnréttismála

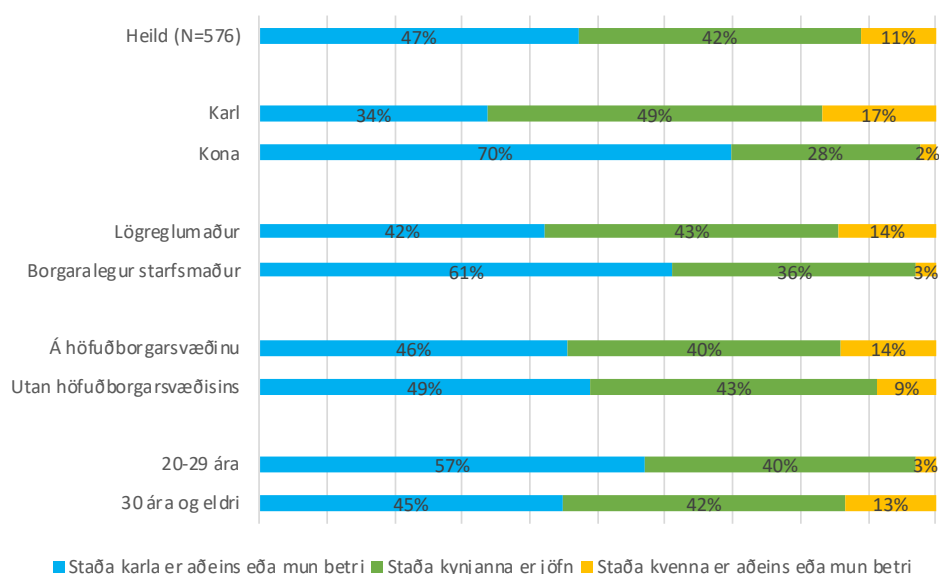
Í þessum kafla er farið yfir viðhorfsspurningar tengdar jafnrétti almennt í samfélaginu og innan lögreglunnar. Á Mynd 42 má sjá viðhorf starfsfólks til stöðu karla og kvenna í íslensku samfélagi eftir bakgrunnsbreytum. Konur eru mun líklegri (81%) en karlar (44%) til að meta stöðu karla aðeins eða mun betri en kvenna í íslensku samfélagi almennt.

Mynd 42. Hvaða fullyrðing lýsir best viðhorfi þínu til stöðu karla og kvenna í íslensku samfélagi almennt? Greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Svipuð kynjamyndur má sjá þegar kemur að viðhorfum til stöðu karla og kvenna í lögreglunni, en konur (70%) eru mun líklegri en karlar (34%) til að telja stöðu karla aðeins eða mun betri (Mynd 43). Það vekur athygli að starfsfólk er líklegra til að telja stöðu kynjanna vera jafna innan lögreglunnar en að telja stöðuna jafna í samfélaginu almennt (Mynd 42).

Mynd 43. Hvaða fullyrðing lýsir best viðhorfi þínu til stöðu karla og kvenna í lögreglunni? Greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Í Töflu 33 má sjá samanburð við fyrri kannanir um viðhorf til stöðu karla og kvenna í lögreglunni. Breytingar á viðhorfum má helst sjá meðal kvenna, sérstaklega meðal borgaralegs starfsfólks, en hlutfallslega færri telja stöðu karla vera aðeins eða mun betri innan lögreglunnar en áður. Þó er meirihluti kvenna í þessum starfaflokkum á því að staða karla sé aðeins eða mun betri en staða kvenna innan lögreglunnar.

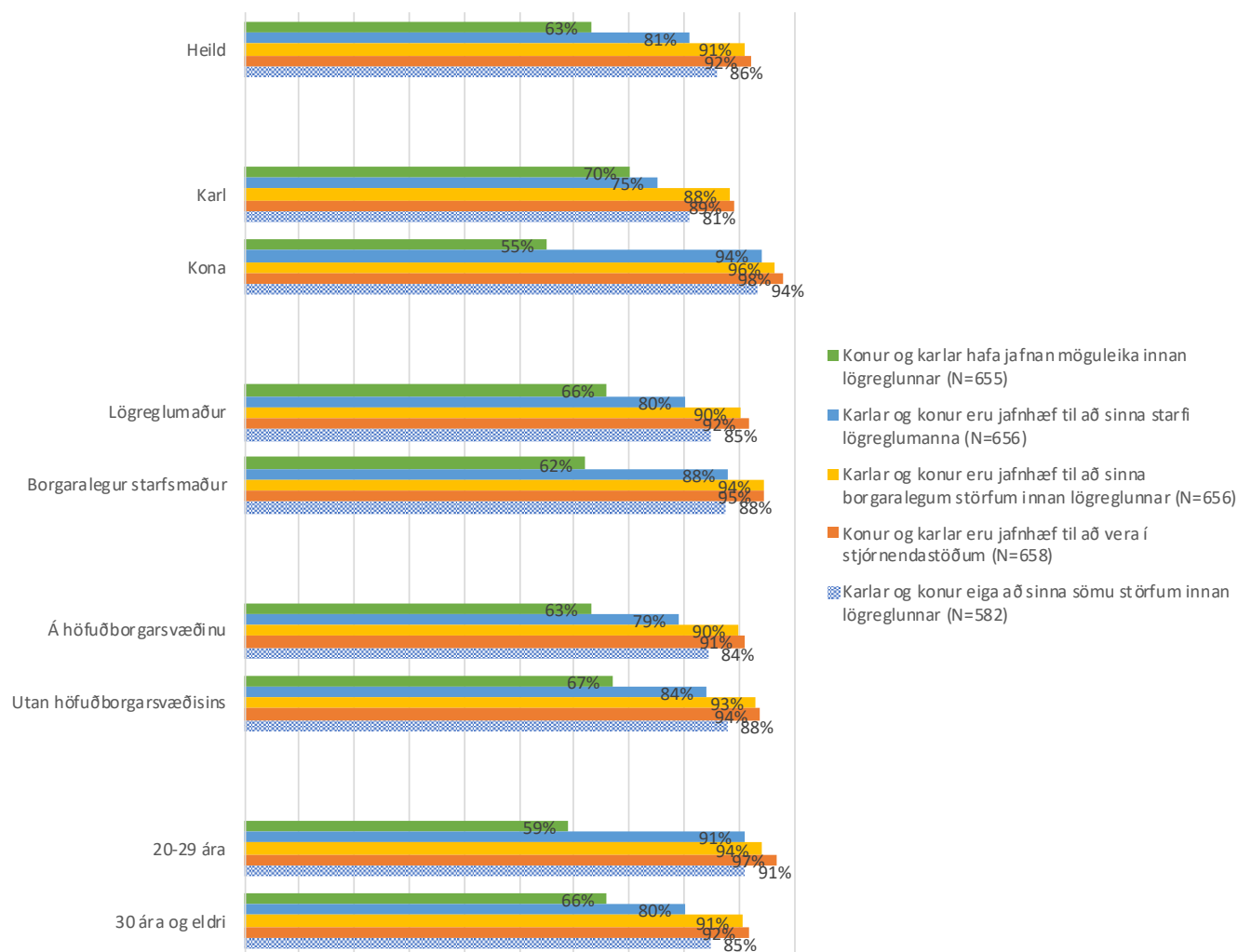
Tafla 33. Hvaða fullyrðing lýsir best viðhorfi þínu til stöðu karla og kvenna í lögreglunni? Samanburður við fyrri kannanir, greint eftir starfaflokkun og kyni.

	Menntaðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Staða karla er aðeins eða mun betri	Staða kynjanna er jöfn	Staða kvenna er aðeins eða mun betri	Staða karla er aðeins eða mun betri	Staða kynjanna er jöfn	Staða kvenna er aðeins eða mun betri
Hvaða fullyrðing lýsir best viðhorfi þínu til stöðu karla og kvenna í lögreglunni?*						
	2022			2022		
Karlar	32%	47%	21%	46%	46%	9%
Konur	74%	22%	4%	69%	31%	0%
	2013			2016		
Karlar	39%	46%	15%	38%	60%	2%
Konur	86%	14%	0%	92%	8%	0%

*2016: Spurt var sérstaklega um stöðu karla og kvenna meðal borgaralegra starfsmanna lögreglunnar

Á Mynd 44 er spurt um fullyrðingar varðandi möguleika og hæfni karla og kvenna til að starfa innan lögreglunnar. Tæplega tveir af hverjum þremur starfsmönnum (63%) eru mjög eða frekar sammála því að konur og karlar hafi jafna möguleika innan lögreglunnar, karlar (70%) eru þó líklegri en konur (55%) til að vera sammála fullyrðingunni. Mikill meirihluti starfsfólks (á bilinu 81–92%) er mjög eða frekar sammála fullyrðingum um að karlar og konur séu jafnhæf til að sinna ákveðnum störfum innan lögreglunnar, hvort sem um ræðir stjórnendastöður, borgaraleg störf eða starf lögreglumanna; konur (94–98%) eru þó líklegri en karlar (75–89%) til að vera á þeirri skoðun. Athygli vekur hversu mikill munur er á svörum karla og kvenna þegar kemur að hæfni til að sinna starfi lögreglumanna, en aðeins þrjú af hverjum fjórum körlum (75%) eru sammála fullyrðingunni á móti 94% kvenna.

Mynd 44. Fullyrðingar um möguleika og hæfni karla og kvenna til að starfa innan lögreglunnar. Mjög eða frekar sammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



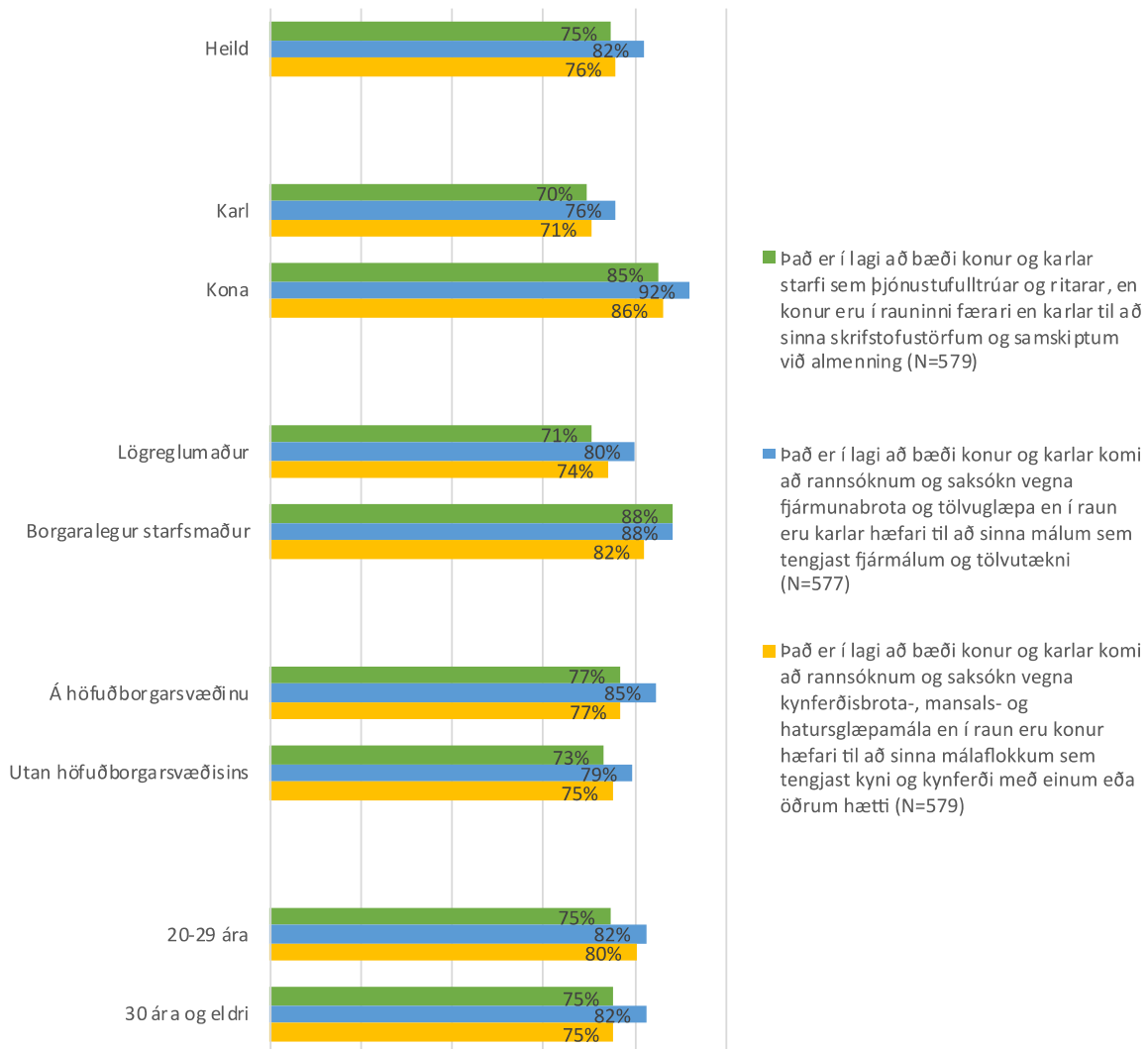
Fyrirnefndar fullyrðingar voru einnig lagðar fyrir menntaða lögreglumenn árið 2013, en samanburð milli kannana má sjá í Töflu 34. Um helmingur menntaðra lögreglukvenna (49%) telur konur og karla hafa jafna möguleika innan lögreglunnar, á móti 70% karla. Konur eru nú mun líklegri en áður (31%) til að vera sammála þeirri fullyrðingu, en litlar sem engar breytingar mælast meðal karla. Mikill meirihluti kvenna, þá og nú, telur karla og konur vera jafnhæf og eiga að sinna sömu störfum innan lögreglunnar. Karlar eru líklegri en áður til að hafa þau viðhorf. Mesta breytingin milli mælinga er á viðhorfum karla til þess að karlar og konur eigi að sinna sömu störfum innan lögreglunnar, en 81% karla er nú mjög eða frekar sammála því (2013: 66%).

Tafla 34. Fullyrðingar um möguleika og hæfni karla og kvenna til að starfa innan lögreglunnar. Samanburður við fyrri könnun, menntaðir lögreglumenn eftir kyni.

Menntaðir lögreglumenn			
	Mjög eða frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Mjög eða frekar ósammála
Konur og karlar hafa jafna möguleika innan lögreglunnar			
2022			
Karlar	70%	12%	19%
Konur	49%	13%	38%
2013			
Karlar	71%	14%	15%
Konur	31%	15%	54%
Karlar og konur eru jafnhæf til að sinna starfi lögreglumanna			
2022			
Karlar	73%	15%	11%
Konur	97%	1%	1%
2013			
Karlar	65%	21%	15%
Konur	96%	2%	2%
Konur og karlar eru jafnhæf til að vera í stjórnendastöðum			
2022			
Karlar	90%	7%	3%
Konur	99%	1%	0%
2013			
Karlar	87%	9%	4%
Konur	96%	2%	2%
Karlar og konur eiga að sinna sömu störfum innan lögreglunnar			
2022			
Karlar	81%	12%	6%
Konur	97%	1%	1%
2013			
Karlar	66%	18%	16%
Konur	92%	4%	4%

Í svörum við fullyrðingum um hæfni karla og kvenna til að sinna ákveðnum störfum innan lögreglunnar má greina mun á svörum karla og kvenna, eins og sjá má á Mynd 45. Konur (85–92%) eru líklegri en karlar (70–76%) til að vera ósammála staðhæfingum sem snúa að því að karlar eða konur séu hæfari eða færari til að sinna ákveðnum störfum.

Mynd 45. Fullyrðingar um hæfni karla og kvenna til að sinna ákveðnum störfum innan lögreglunnar. Mjög eða frekar ósammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



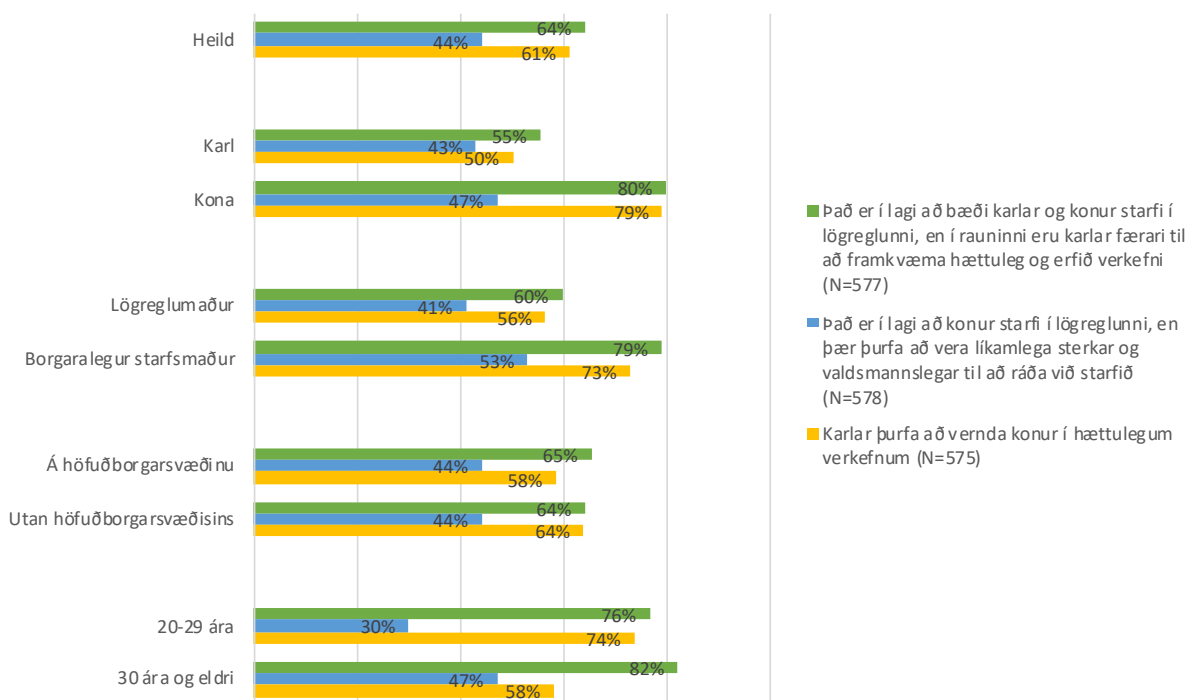
Fyrirnefndar fullyrðingar voru einnig lagðar fyrir borgaralega starfsmenn árið 2016, en samanburð milli kannana má sjá í Töflu 35. Borgarlegt starfsfólk er líklegra en áður til að vera ósammála staðhæfingum um að karlar eða konur séu hæfari eða færari til að sinna ákveðnum störfum, sérstaklega konur.

Tafla 35. Fullyrðingar um hæfni karla og kvenna til að sinna ákveðnum störfum innan lögreglunnar. Samanburður við fyrri könnun, borgaralegt starfsfólk eftir kyni.

Borgaralegt starfsfólk			
	Mjög eða frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Mjög eða frekar ósammála
Það er í lagi að bæði konur og karlar starfi sem þjónustufulltrúar og ritarar, en konur eru í rauninni færari en karlar til að sinna skrifstofustörfum og samskiptum við almenning			
2022			
Karlar	4%	14%	82%
Konur	0%	8%	92%
2016			
Karlar	10%	18%	73%
Konur	8%	21%	72%
Það er í lagi að bæði konur og karlar komi að rannsóknum og saksókn vegna fjármunabrota og tölvuglæpa en í raun eru karlar hæfari til að sinna málum sem tengjast fjármálum og tölvutækni			
2022			
Karlar	12%	12%	76%
Konur	4%	1%	95%
2016			
Karlar	10%	20%	70%
Konur	18%	25%	67%
Það er í lagi að bæði konur og karlar komi að rannsóknum og saksókn vegna kynferðisbrota-, mansals- og hatursglæpamála en í raun eru konur hæfari til að sinna málaflokkum sem tengjast kyni og kynferði með einum eða öðrum hætti			
2022			
Karlar	14%	18%	69%
Konur	3%	7%	89%
2016			
Karlar	20%	18%	63%
Konur	12%	25%	65%

Þegar kemur að viðhorfum til kvenna í störfum lögreglumanna birtist skýr munur á svörum karla og kvenna, eins og sjá má í Mynd 46. Konur eru mun líklegri en karlar til að vera ósammála því að það sé í lagi að bæði karlar og konur starfi í lögreglunni en að í rauninni séu karlar færari til að framkvæma hættuleg og erfið verkefni (80% á móti 55%) og að karlar þurfi að vernda konur í hættulegum verkefnum (79% á móti 50%). Það vekur athygli að tæplega helmingur starfsfólks (44%) er ósammála því að það sé í lagi að konur starfi í lögreglunni en þær þurfi að vera líkamlega sterkar og valdsmannslegar til að ráða við starfið, og að lítill munur er á svörum karla og kvenna (43% á móti 47%). Jafnframt að einungis tæplega þriðjungur (30%) 20–29 ára starfsfólks er ósammála þessari fullyrðingu, á móti um helmingi (47%) 30 ára og eldra starfsfólks.

Mynd 46. Fullyrðingar um hæfni karla og kvenna til að sinna störfum lögreglumanna. Mjög eða frekar ósammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



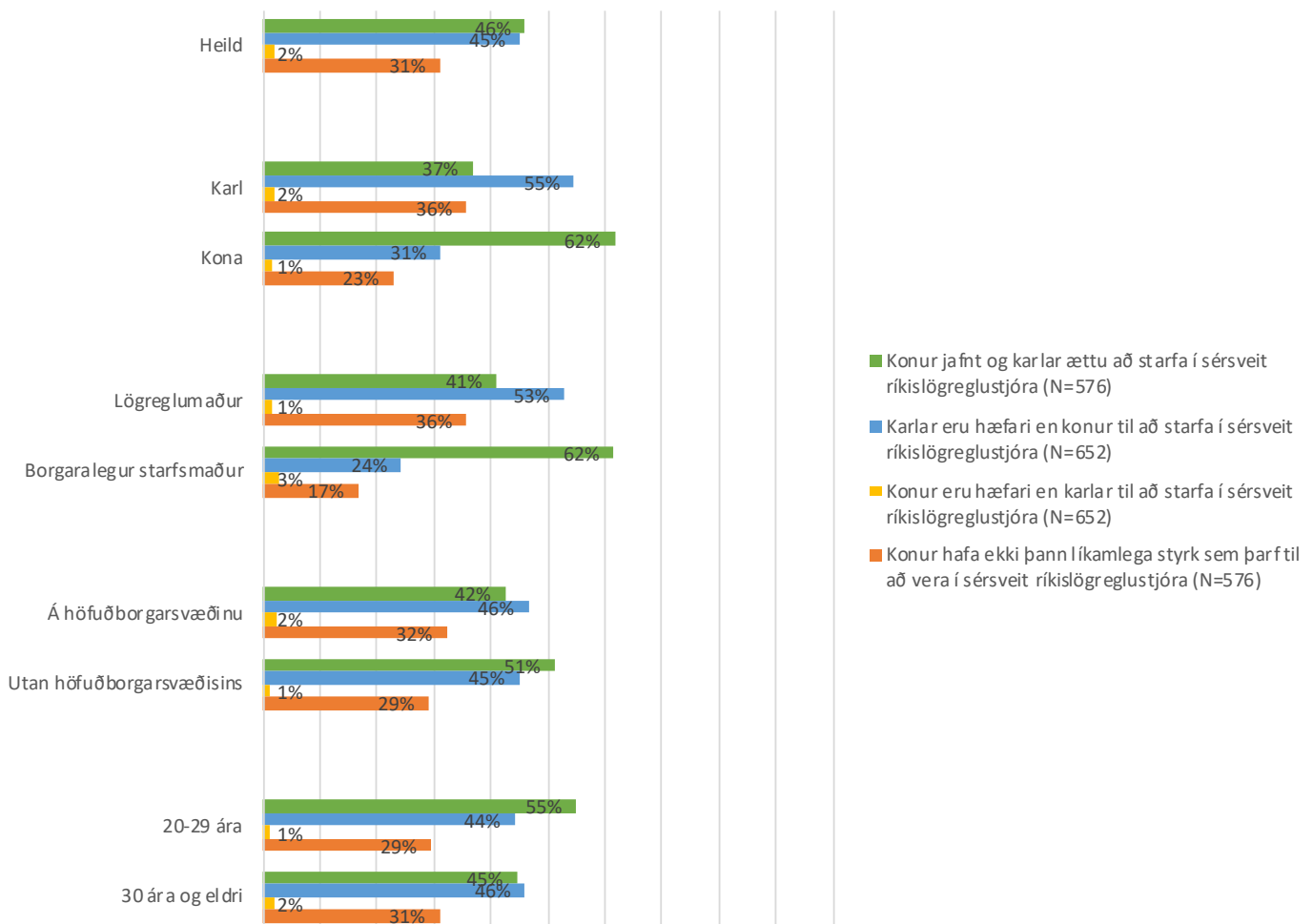
Fyrirnefndar fullyrðingar voru einnig lagðar fyrir menntaða lögreglumenn árið 2013, en samanburð milli kannana má sjá í Töflu 36. Um fimmtungur karla er sammála staðhæfingum um að karlar séu færari til að framkvæma hættuleg og erfið verkefni (23%) og að karlar þurfi að vernda konur í hættulegum verkefnum (20%), en þeir eru mun ólíklegri en áður til að vera á þeirri skoðun (36% og 33%). Minni breytingar má sjá meðal kvenna, en segja má að þær séu staðfastari nú en áður um að konur geti framkvæmt hættuleg og erfið verkefni og að karlar þurfi ekki að vernda konur í hættulegum verkefnum.

Tafla 36. Fullyrðingar um hæfni karla og kvenna til að sinna störfum lögreglumanna. Samanburður við fyrri könnun, menntaðir lögreglumenn eftir kyni.

	Menntaðir lögreglumenn		
	Mjög eða frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Mjög eða frekar ósammála
Það er í lagi að bæði karlar og konur starfi í lögreglunni, en í rauninni eru karlar færari til að framkvæma hættuleg og erfið verkefni			
2022			
Karlar	23%	22%	55%
Konur	8%	6%	86%
2013			
Karlar	36%	28%	35%
Konur	6%	17%	77%
Karlar þurfa að vernda konur í hættulegum verkefnum			
2022			
Karlar	20%	33%	47%
Konur	5%	12%	83%
2013			
Karlar	33%	37%	30%
Konur	12%	8%	81%

Mikill munur er á viðhorfum til fullyrðinga um sérsveit ríkislögreglustjóra eftir kyni og starfi, en konur og borgaralegt starfsfólk eru mun líklegri til að hafa jákvæð viðhorf til veru kvenna í sérsveitinni en karlar og lögreglumenn. Hvað varðar ólík svör karla og kvenna eru konur (62%) mun líklegri en karlar (37%) til að vera sammála því að konur jafnt og karlar eigi að starfa í sérsveitinni. Karlar eru aftur á móti líklegri en konur til að vera sammála því að karlar séu hæfari en konur til að starfa í sérsveitinni (55% á móti 31%) og að konur hafi ekki þann líkamlega styrk sem þarf til að vera í sérsveit (36% á móti 23%). Mjög lítill hluti starfsfólks (2%) telur konur vera hæfari en karla til að starfa í sérsveitinni (Mynd 47).

Mynd 47. Staðhæfingar um konur og karla í sérsveit ríkislögreglustjóra. Mjög eða frekar sammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Þegar svörin eru borin saman við niðurstöður könnunar meðal menntaðra lögreglumanna árið 2013 (Tafla 37) má segja að viðhorf karla til getu og hæfni kvenna til að starfa í sérsveitinni hafi batnað en viðhorf kvenna, sem þó eru jákvæðari en karla, séu neikvæðari en áður. Lægra hlutfall kvenna en áður er sammála því að konur jafnt og karlar eigi að starfa í sérsveitinni (59% á móti 67%). Jafnframt eru konur líklegri nú en áður til að vera sammála því að karlar séu hæfari en konur til að starfa í sérsveitinni

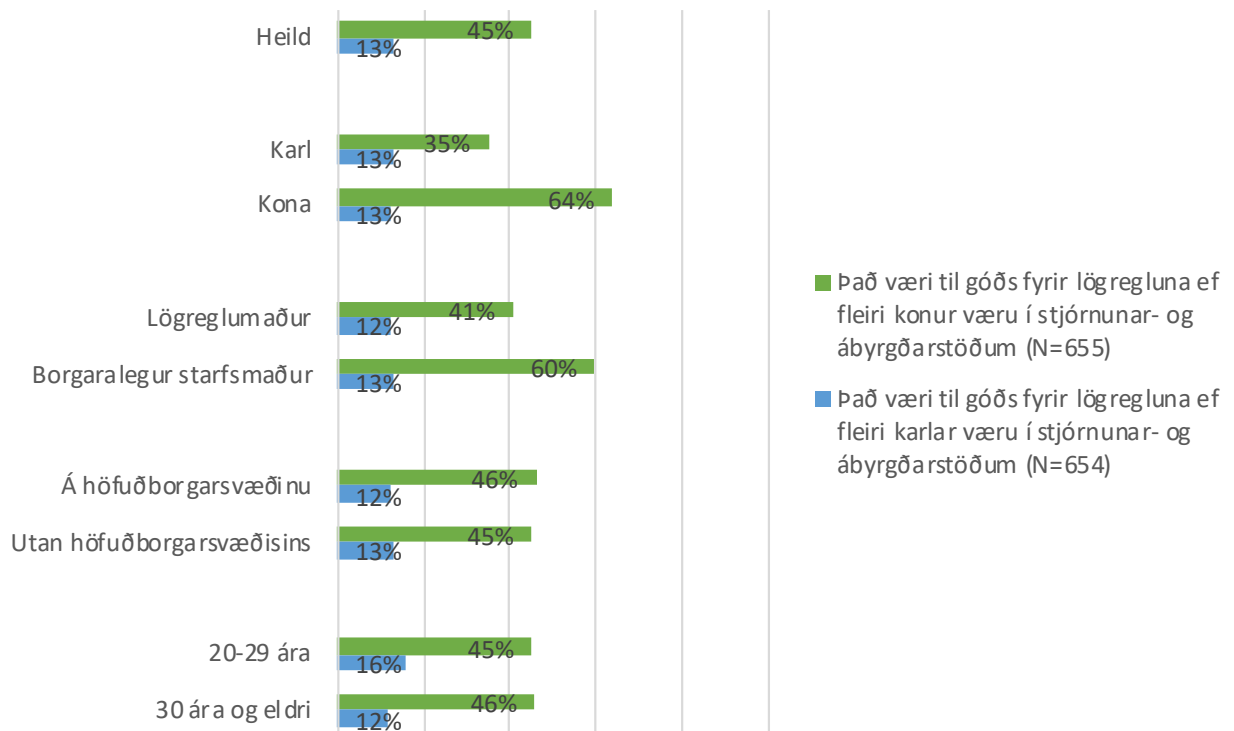
(36% á móti 24%) og að konur hafi ekki þann líkamlega styrk sem þarf til að vera í sérsveit (24% á móti 19%).

Tafla 37. Staðhæfingar um konur og karla í sérsveit ríkislögreglustjóra. Samanburður við fyrri könnun, menntaðir lögreglumenn eftir kyni.

Menntaðir lögreglumenn			
	Mjög eða frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Mjög eða frekar ósammála
Konur jafnt og karlar ættu að starfa í sérsveit ríkislögreglustjóra			
2022			
Karlar	32%	33%	35%
Konur	59%	27%	14%
2013			
Karlar	33%	25%	42%
Konur	67%	21%	12%
Karlar eru hæfari en konur til að starfa í sérsveit ríkislögreglustjóra			
2022			
Karlar	58%	32%	10%
Konur	36%	37%	27%
2013			
Karlar	55%	26%	18%
Konur	24%	29%	47%
Konur hafa ekki þann líkamlega styrk sem þarf til að vera í sérsveit ríkislögreglustjóra			
2022			
Karlar	39%	33%	28%
Konur	24%	26%	50%
2013			
Karlar	48%	23%	29%
Konur	19%	25%	56%

Spurt var um viðhorf til fleiri kvenna og karla í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum, sjá Mynd 48. Konur (65%) eru líklegri en karlar (35%) til að telja það vera til góðs fyrir lögregluna ef fleiri konur væru í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum. Einnig er mikill munur eftir starfi, en 41% lögreglumanna á móti 60% borgaralegra starfsmanna er mjög eða frekar sammála fullyrðingunni. Um einn af hverjum átta starfsmönnum (13%) er mjög eða frekar sammála því að það væri til góðs ef fleiri karlar væru í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum, ekki er merkjanlegur munur eftir bakgrunnsbreytum.

Mynd 48. Það væri til góðs ef fleiri konur/karlar væru í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum. Mjög eða frekar sammála, greint eftir kyni, starfi, starfsstöð og aldri.



Fullyrðingin um hvort það væri til góðs fyrir lögregluna ef fleiri konur væru í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum var einnig borin upp í fyrri könnunum. Hluttur þeirra sem eru mjög eða frekar sammála fullyrðingunni hækkaði meðal borgaralegs starfsfólks, sérstaklega meðal kvenna (69% á móti 44%), en litlar breytingar hafa orðið á svörum menntaðra lögreglumanna (Tafla 43).

Tafla 38. Það væri til góðs ef fleiri konur væru í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum. Samanburður við fyrri kannanir, eftir starf flokkun og kyni.

	Menntaðir lögreglumenn			Borgaralegt starfsfólk		
	Mjög eða frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Mjög eða frekar ósammála	Mjög eða frekar sammála	Hvorki sammála né ósammála	Mjög eða frekar ósammála
Það væri til góðs fyrir lögregluna ef fleiri konur væru í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum						
2022						
Karlar	34%	55%	12%	43%	47%	10%
Konur	65%	31%	4%	69%	30%	1%
2013						
Karlar	30%	58%	12%	37%	47%	16%
Konur	69%	25%	6%	44%	52%	4%

10 Heimildaskrá

- Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson. (2004). *Einelti og kynferðisleg áreitni í Háskóla Íslands: Unnið fyrir jafnréttisnefnd*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir, Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Margrét Valdimarsdóttir (2020) Valdbeiting á vinnustað. Rannsókn á algengi og eðli eineltis og áreitni á íslenskum vinnumarkaði. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af [https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20á%20vinnustað%20-%20Copy%20\(1\).pdf](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20á%20vinnustað%20-%20Copy%20(1).pdf)
- Einarsen, S. og Raknes B.I. (1997) Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victim*, 12(3), 247–263
- Einarsen, S., og Sørum, D. R. (1996) „Arbeidskamerat eller sex-objekt?“ En krysskulturell studie av seksuell trakassering i arbeidslivet. *Nordisk sexologi*, 14, 17–33.
- Finnborg S. Steinþórsdóttir (2013) Vinnumenning og kynjatengsl lögreglunnar: Af hverju eru konur svona fámennar meðal lögreglumanna? Sótt af: <https://dev.logreglan.is/wp-content/uploads/2014/12/Vinnumenning-og-kynjatengsl-lögreglunnar-útg.-2013.pdf>
- Finnborg S. Steinþórsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir (2022) To protect and serve while protecting privileges and serving male interests: Hegemonic masculinity and the sense of entitlement within the Icelandic police force. *Policing and Society*. *Policing and Society*, 32(4): 489-503.
- Gómez-González, A., Girbés-Peco, S., González, J. M. J., og Casado, M. V. (2023). “Without support, victims do not report”: The Co-creation of a workplace sexual harassment risk assessment survey tool. *Gender, Work & Organization*, 30(4), 1354–1386
- Kristín Anna Hjálmarisdóttir og Gyða Pétursdóttir (2018, febrúar) Áskoranir og tækifæri í jafnréttisstarfi hjá lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu. Sótt af https://dev.logreglan.is/wp-content/uploads/2018/06/Askoranir-og-taekifaeri_fyrstu-nidurstodur_vefutgafa2-1.pdf
- Lög um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020
- Lögreglan (2022, 30. júní) Brautryðjendur. Sótt af <https://www.logreglan.is/brautrydjendur/>
- Norræna ráðherranefndin. (2000). QPSNordic, Norræni spurningalistinn um sálfélagslega þætti í vinnunni (Vinnueftirlitið þýddi).
- Ólafur Örn Bragason (2021, 27. mars) Breytingar á lögreglumenntun. Sótt af: <https://logreglumenn.is/2021/03/27/breytingar-a-logreglumenntun/>
- Ólafur Örn Bragason. (2005) Heiðarleiki lögreglu: könnun meðal starfandi lögreglumanna á Íslandi. Reykjavík: Ríkislögreglustjórnin.
- Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015).
- RIKK (2003) Viðhorfskönnun um jafnréttismál. Reykjavík: IMG Gallup.
- VR. (2006). Fyrirtæki ársins og launakönnun 2006. Reykjavík: VR.
- Þingskjal nr. 241/2019–2020. Svar félags- og barnamálaráðherra við fyrirspurn frá Andrésí Inga Jónssyni um fæðingar- og foreldraorlof