

„Menn eiga að vera svolítið svona harðir“:

Karlmennskuhugmyndir í lögreglunni og áhrif þeirra á tilfinningaúrvinnslu og einelti

Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir
Sjálfstætt starfandi rannsakandi
Gyða Margrét Pétursdóttir
Háskóli Íslands

Útdráttur: Karlar eru í yfirgnæfandi meirihluta meðal starfandi lögreglumanna. Í greininni er fjallað um ráðandi karlmennskuhugmyndir í vinnumenningu lögreglunnar og þátt þeirra í að móta hún, rými lögreglukarla til tilfinningaúrvinnslu og einelti. Greinin byggir á niðurstöðum eiginlegrar rannsóknar sem unnin var í samvinnu við embætti Ríkislögreglustjóra og hafði það að markmiði að fá innsýn í upplifun viðmælenda af vinnumenningu lögreglunnar. Tekin voru tíu viðtöl við jafnmarga karla í ýmsum starfsstigum lögreglunnar. Niðurstöðurnar benda til þess að ráðandi karlmennskuhugmyndir eigi þátt í að takmarka rými lögreglukarla til tilfinningaúrvinnslu eftir streituvekjandi atvik í starfi. Svartur hún er gjarnan nýttur til tilfinningaúrvinnslu og þau formlegu úrræði sem eru til staðar innan lögreglunnar til slíkrar úrvinnslu eru ekki nýtt sem skyldi. Viðtekinn svartur hún og þröngt skilgreindar hugmyndir um æskilega karlmennsku virðast jafnframt ýta undir einelti í vinnumenningu lögreglunnar.

Lykilorð: Karlmennskuhugmyndir ■ lögregla ■ vinnumenning ■ tilfinningaúrvinnsla ■ einelti

Abstract: Men are in an overwhelming majority within the Icelandic police force. The article discusses masculinity in the work culture of the police and its role in shaping policemen's space for emotional processing, humour, and bullying. The article is based on a qualitative research which was carried out in cooperation with the National Commissioner with the main aim of gaining insight into the interviewee's experience of the work culture in the police. Ten interviews, with as many men within various positions in the Icelandic police, were conducted. The results indicate that ideas of masculinity contribute to limiting policemen's leeway for emotional processing following stress inducing incidents at work. Dark and sarcastic humour is often used for emotional processing and the resources that are available within the police for such processing are not used as intended. Accepted humour and narrowly defined ideas of masculinity and femininity seem to contribute to bullying among police officers.

Keywords: Hegemonic masculinity ■ police ■ work culture ■ emotional processing ■ bullying

Inngangur

Karlar eru 84,4% starfandi lögreglumanna. Starfsfólk lögreglu skiptist í lögreglumenn og borgaralega starfsmenn. Konur eru heldur fleiri meðal borgaralegra starfsmanna lögreglunnar eða 65%, en karlar eru í meirihluta þegar allt starfsfólk lögreglu er tekið saman eða 74%. Einnig er tilhneiging til þess að konur og karlar gegni ólíkum störfum innan lögreglunnar og eru mun fleiri karlar í valdamestu og áhrifamestu stöðunum, eins og lögreglustjóra-, yfirlögregluþjóna-, aðalvarðstjóra- og varðstjórastöðum (Ríkislögreglustjóri, 2016b). Byggt á þessu er óhætt að telja lögregluna karlavinnustað. Vinnumenning lögreglunnar hefur hlotið aukna athygli undanfarin misseri. Árið 2013 voru birtar niðurstöður rannsóknar á vinnumenningu og kynjatengslum innan lögreglunnar þar sem sjónum var einnig beint að upplifun fyrrum lögreglukvenna til að grafast fyrir um ástæður brotthvarfs þeirra. Helstu niðurstöður rannsóknarinnar voru þær að vinnumenning lögreglunnar er hliðhollari körlum en konum sem styður við þá ályktun að lögreglan sé karlavinnustaður. Auk þess kom fram að einelti og kynferðisleg áreitni er útbreiddur vandi innan lögreglunnar (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013). Rannsókn Finnborgar Salome Steinþórsdóttur hlaut talsverða athygli í fjölmiðlum (sjá t.d. Jóhanna Margrét Einarsdóttir, 2013a, 2013b, 2013c, 2013d) og varð hvati að ýmsum umbótaverkefnum í jafnréttismálum á vegum Ríkislögreglustjóra (sjá t.d. Ríkislögreglustjóri 2015, 2016c). Rannsóknin sem þessi grein byggir á fylgir eftir rannsókn Finnborgar og er unnin í samstarfi við Ríkislögreglustjóra. Í rannsókn Finnborgar var sjónum beint að konum en hér er upplifun karla skoðuð. Markmið þessarar rannsóknar er að fá innsýn í upplifun lögreglukarla af vinnumenningu lögreglunnar þar sem athyglinni er sérstaklega beint að ráðandi karlmennskuhugmyndum og hvernig þær móta vinnumenningu lögreglunnar. Í greininni er fjallað um þessar hugmyndir og hvernig þær ýta undir einelti og eiga þátt í takmarka rými lögreglukarla til tilfinningaúrvinnslu.

Ráðandi karlmennskuhugmyndir samofnar vinnumenningu

Karlmennska er gjarnan tengd líkamlegum styrk, völdum, aga og rökvísi á meðan kvenleiki er tengdur valdaleysi, tilfinningalegri næmni og viðkvæmni (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2004). Karlmennska er ekki eiginleiki sem er sjálfkrafa bundinn í líkama eða persónuleika karla heldur er hún félagslega mótuð og hana þarf sífellt að framkvæma og þar með öðlast í ákveðnu samfélagslegu samhengi (Connell og Messerschmidt, 2005). Mikilvægt er að gera sér grein fyrir margbreytileika karlmennsku og þá sérstaklega hvernig fjölbreyttar karlmennskur mótast í tengslum við hver aðra og kvenleika (Collinson og Hearn, 2005; Connell og Messerschmidt, 2005). Connell setti fram hugtakið ráðandi karlmennska (e.

hegemonic masculinity) árið 1982 (Connell og Messerschmidt, 2005). Ráðandi karlmennska er sú karlmennska sem er upphafin og ráðandi í ákveðnum aðstæðum og trónir efst í stigveldi karlmenskunnar hverju sinni, en undirskipaðar eru aðrar karlmennskur og kvenleiki. Ráðandi karlmennska er þannig notuð sem markmið og einhvers konar viðmið fyrir það sem er talið æskileg karlmennska. Hugtakið ráðandi karlmennska hefur verið gagnrýnt af ýmsum fræðimönnum. Í grein Connell og Messerschmidt (2005) er sú gagnrýni dregin saman og henni svarað. Í svörum sínum taka þau fram að hugtakið ráðandi karlmennska eigi ekki að vera alhæfandi heldur sé það leið til að ná utan um ákveðna dýnamík í félagslegri mótun kyngervis og valdatengsla. Við endurskilgreiningu á hugtakinu telja þau þörf á heildstæðari nálgun á kynjuðu stigveldi og þá sérstaklega samspili kvenleika og karlmennsku. Auk þess telja þau þörf á að leggja meiri áherslu á að skoða ráðandi karlmennsku í ólíku samhengi. Ráðandi karlmennska í vinnumenningu lögreglunnar er dæmi um ákveðið samhengi eða menningarkima. Cunningham, Domke, Coe, Fahey og Leuven (2013) hafa skoðað ráðandi karlmennsku í bandarískri stjórnámalmenningu og hvernig karlmennskuauði (e. *masculinity capital*) er safnað. Þau segja, líkt og Connell, að ráðandi karlmennska sé framkvæmd með því að gera lítið úr karlmennsku andstæðingsins. Það er gert með því að ljá andstæðingnum kvenlæga eiginleika sem síðan þjónar því markmiði að viðkomandi safnar sér karlmennskuauði á kostnað „andstæðingsins“ sem raðast þá neðar í stigveldi karlmenskunnar.

Líkaminn er miðlægur í mótun karlmenskunnar (Connell, 2005) og mótun sjálfsmyndar lögreglumanna (Courpasson og Monties, 2017). Sú líkamsímynd sem tengd er karlmennsku í lögreglunni birtist í áherslu á líkamlegan styrk og hörku. Karlmennskuhugmyndir sem byggja á líkamlegum styrk og hörku má einnig finna meðal íþróttamanna (Messner, 2005; Sabo, 2005), í hernum (Barrett, 2001) og meðal þeirra sem stunda glæpi (Messerschmidt, 2005). Á vinnustöðum þar sem karlar eru í yfirgnæfandi meirihluta starfsmanna, líkt og í lögreglunni, slökkviliðinu og hernum, ríkir oft vinnumenning þar sem hefðum og stigveldi er viðhaldið auk þess sem niðurlægingu og stríðni er haldið á lofti sem hópefli og samþykkt sem einhvers konar prófraun sem standast þarf til að öðlast samþykki hópsins (Archer, 1999). Vinnumenning lögreglunnar er samofin gamalgrónum staðalímyndum og hugmyndum um karlmennsku sem ganga út á líkamlegan styrk og hörku. Þessar hugmyndir eiga þátt í að ýta undir neikvæð viðhorf til lögreglukvenna (Dick og Jankowicz, 2001). Bæði íslenskar og erlendar rannsóknir sýna að lögreglukonur virðast þurfa að ganga inn í ríkjandi karllæga vinnumenningu, laga hegðun sína að henni og sanna sig í starfi í meiri mæli en karlkyns samstarfsfélagar þeirra (Brewer, 1991; Burke og Mikkelsen, 2005; Chu, 2013; Chu og Tsao, 2014; Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013; Horn, 1997; Kristján Páll Kolka Leifsson, 2014; Sahgal, 2007). Karllæg viðhorf hafa einnig neikvæð áhrif á upplifun karla þar sem

þeim er ætlað að ganga inn í þröngt skilgreindar hugmyndir um æskilega karlmennsku (eins og fjallað verður um síðar).

Æskileg eða viðtekin karlmennska er oft nefnd í sömu andrá og skaðleg karlmennska. Samkvæmt Ingólfi Ásgeir Jóhannessyni (2004) er skaðleg karlmennska skaðleg bæði þeim sem ætlað er að tileinka sér þær karlmennskuhugmyndir sem og samfélaginu öllu. Skaðlegar hliðar karlmennsku hindra að jafnrétti og félagslegt réttlæti náist. Ingólfur Ásgeir segir viðteknar hugmyndir um karlmannleg og kvenleg störf geta skaðað karla þar sem ráðandi hugmyndir um karlmennsku og fyrirvinnuhlutverk karla takmarki raunverulegt frjálst val þeirra til náms, starfsvettvangs og hlutverka innan fjölskyldunnar. Þær hugmyndir um karlmennsku sem mótast og er viðhaldið í vinnumenningu og valdastrúktúr lögreglunnar halda gjarnan á lofti ákveðnum gildum sem eiga þátt í að hefta möguleika lögreglukarla til að tileinka sér aðrar karlmennskuhugmyndir sem miðast að jafnrétti kynjanna (Dick og Jankowicz, 2001). Ýmis áhættuhegðun er einnig birtingarmynd skaðlegrar karlmennsku sem getur bæði beinst að umhverfinu og inn á við (Connell og Messerschmidt, 2005). Niðurskurður og fækkun lögreglumanna hefur verið tengd aukinni áhættu, auknu ofbeldi og slysum á lögreglumönnum (Svavar Hávarðarson, 2015). Fjarvistarhlutfall lögreglumanna hefur aukist úr 7,5% árið 2011 í tæp 10% árið 2016. Fjarvistarhlutfallið eykur álag og yfirvinnu á þá lögreglumenn sem eftir eru (Jón Hákon Halldórsson, 2017). Karlar eru líklegri til að vinna meiri yfirvinnu en konur (Connell, 2005) en ólíklegri til að nýta sér þau sálrænu stuðningsúrræði sem eru í boði til að vinna úr starfstengdri streitu (Tinna Jóhannudóttir og Ólafur Örn Bragason, 2011). Þeir þættir skaðlegrar karlmennsku sem hafa sérstaklega verið tengdir lögreglunni og hernum eru til að mynda að karlar eru í yfirgnæfandi meirihluta þeirra sem verða fyrir árásum og ofbeldi auk þess að vera líklegri til að taka þátt í og verða fyrir barðinu á skaðlegum metingi eða samkeppni í vinnumenningunni (Connell, 2005). Aukin áhætta og vinnuslys á lögreglumönnum gæti því verið ein birtingarmynd skaðlegrar karlmennsku sem beinist að þeim sjálfum.

Lögreglustarfið er streituvaldandi

Lögreglustarfið getur verið streituvaldandi og streitan getur verið bundin ytri þáttum starfsins á borð við samskipti við fjölmiðla og neikvætt viðhorf almennings en auk þess geta ástæður streitunnar legið í skipulagi, verkefnum, eða verið persónulegar eða tilfinningalegar (Martin, 1999; Wexler og Logan, 1983). Lögreglustarfið getur falið í sér hættuleg og tilfinningalega erfið verkefni, mikið álag, langar vaktir og erfiðleika með að samræma fjölskyldu og einkalíf, sem getur allt verið streituvaldandi. Auk þess eru kynjahlutverk í vinnumenningu lögreglunnar gjarnan talin einn þeirra þátta sem valda starfstengdri streitu

meðal lögreglumanna (Yates, Riach og Johansson, 2017). Í könnun á streitu og líðan íslenskra lögreglumanna kom í ljós að streituvaldar í starfi lögreglunnar ná bæði yfir erfið verkefni sem fela í sér ofbeldi, áföll eða aðrar erfiðar aðstæður sem og yfir ýmist daglegt amstur starfsins (Ólafur Örn Bragason og Ólafur Kári Júlíusson, 2008). Með verklagi félagastuðnings, sem öll lögregluembætti landsins eiga að starfa eftir, eru viðurkenndar skyldur atvinnurekenda til að veita starfsfólki sem hefur upplifað streituvaldandi atvik í starfi stuðning (Ríkislögreglustjóri, 2016a; Vinnulýsing um viðrunarfundi í kjölfar streituvekjandi atviks nr. 0027/2015). Markmið félagastuðnings eru að stjórnendur og starfsmenn hugi að eigin líðan og líðan hvers annars og að unnið sé markvisst að því að bæta líðan starfsfólks til að mynda með því að halda viðrunarfundi í kjölfar streituvekjandi atviks í vinnunni. Félagastuðningur nær yfir bæði viðrunarfundi og einstaklingsstuðning annað hvort frá samstarfsfélaga eða sálfræðingi. Árið 2015 fékk 91 starfsmaður lögreglunnar (lögreglumenn og borgarlegir starfsmenn, tölurnar eru ekki flokkaðar eftir störfum) greidda sálfræðipjónustu, sem er mikil aukning frá síðustu árum, en 67 starfsmenn lögreglunnar fengu greidda sálfræðipjónustu árið 2014 og 42 árið 2013. Þrátt fyrir þessa aukningu fengu aðeins tæp 13% af heildarfjölda starfsmanna lögreglunnar greidda sálfræðipjónustu árið 2015 (Ríkislögreglustjóri, 2016a; Vinnulýsing um viðrunarfundi í kjölfar streituvekjandi atviks nr. 0027/2015).

Streita virðist lítið rædd meðal lögreglumanna og er gjarnan afgreidd sem einkamál, ótengt vinnumenningunni. Einn helsti vandinn við að vinna með streitu lögreglumanna er sú þráláta mýta að upplifun eða tjáning lögreglumanna á starfstengdri streitu sé merki um veikleika (Anshel, 2000). Það virðist samþykkt í vinnumenningunni að lögreglumenn upplifi streitu vegna dauðsfalla, sérlega ógeðfelldrar aðkomu á vettvangi, líkamlegra meiðsla eða ofbeldis. Hins vegar virðist ekki eins samþykkt að lögreglumenn upplifi eða tjái streitu vegna vinnumenningarinnar, erfiðleika við að samræma fjölskyldulíf og atvinnu eða samskipta við yfirmenn og samstarfsfélaga, sem eru þó ekki síður uppspretta starfstengdrar streitu lögreglumanna (Chae og Boyle, 2013; McCarty, “Solomon” Zhao og Garland, 2007; Yates o.fl., 2017). Niðurstöður Yates o.fl. (2017) sýna að söguleg og stofnanaleg menning lögreglunnar á þátt í að móta óskrifaðar reglur og viðmið um hvenær og yfir hverju sé í lagi fyrir lögreglumenn að upplifa og tjá streitu á vinnustaðnum. Þær telja karlmennskuhugmyndir í vinnumenningu lögreglunnar samofnar því hvernig og hvenær þyki réttlæt看legt að upplifa og tjá streitu. Karlmennskuhugmyndir og áhersla á að lögreglumenn hafi stjórn á tilfinningum sínum segja þær gera það að verkum að lögreglumenn upplifi gjarnan að þeir eigi ekki að láta bilbug á sér finna. Þær taka jafnframt fram að það geti haft alvarlegar afleiðingar fyrir starfsferil lögreglumanna og þá sérstaklega lögreglukarla ef upp kemst að viðkomandi sé að glíma við streitu vegna starfsins. Hætta er á að karlar sem glíma opinskátt

við streitu vegna starfsins (og láta þannig bilbug á sér finna) séu kvengerðir á niðrandi hátt, til dæmis kallaðir kerlingar, og gefið í skyn að þeir ráði ekki við álagið sem fylgi starfinu eins og „alvöru karlar“ (sjá einnig Anshel, 2000 og Chae og Boyle, 2013). Árangursríkustu leiðarnar til að vinna með starfstengda streitu eru þó taldar vera að lögreglumenn vinni meðvitað með líðan sína með því að sækja þann félagastuðning og sálfræðiaðstoð sem stendur þeim til boða og leiti í samskipti og stuðning fjölskyldu og vina (Chae og Boyle, 2013; McCarty o.fl., 2007).

Niðurstöður rannsóknar Tinnu Jóhannudóttur og Ólafs Arnar Bragasonar (2011) sýndu að af þeim lögreglumönnum sem höfðu nýtt sér sálræn stuðningsúrræði sem boðið er upp á hjá þeirra embætti eða á vegum Ríkislögreglustjóra hafði rúmur helmingur gert það vegna sérstaks streituvaldandi atburðar sem hann hafði upplifað í starfi en um 30% nýttu sér sálræn stuðningsúrræði vegna vanda í einkalífi. Niðurstöður Tinnu og Ólafs Arnar leiddu einnig í ljós að lögreglukarlar finna fyrir meiri verkefnatengdri streitu en lögreglukonur. Þeir nýta sér þó síður sálræn stuðningsúrræði. Það bendir til þess að þættir í vinnumenningu lögreglunnar takmarki e.t.v. rými lögreglukarla til að nýta sér sálræn stuðningsúrræði vegna verkefnatengdrar streitu. Karlar finna auk þess fyrir minni félagslegum stuðningi en kvenkyns samstarfsfélagar þeirra. Langvarandi upplifun af starfstengdri streitu getur meðal annars komið fram í tilfinningalegri örmögnun og andlegri aftengingu sem getur svo leitt til þess að fólk kulni eða brenni út í starfi (e. *burnout*) (Purvanova og Muros, 2010). Yfirgripsmikil rannsókn Purvanova og Muros (2010) sýndi að hugmyndir um karlmennsku og birtingarmyndir hennar á vinnumarkaðnum geta átt þátt í því að upplifun karla af starfstengdri streitu og kulnun í starfi hefur gjarnan verið hunsuð. Niðurstöður þeirra sýna að upplifun karla og kvenna af kulnun í starfi er oft ólík. Konur upplifa í meira mæli tilfinningalega örmögnun og karlar eru líklegri til að upplifa andlega aftengingu.

Aðferð og gögn

Niðurstöður rannsóknarinnar eru byggðar á tíu eigindlegum viðtölum við jafnmarga lögreglukarla auk ýmissa gagna frá embætti Ríkislögreglustjóra (t.d. varðandi félagastuðning og streitu sem fjallað var um hér að ofan). Fyrsti höfundur greinarinnar safnaði gögnum og tók eigindleg viðtöl við tíu starfandi lögreglukarla sumarið 2016.

Þess var gætt að þátttakendur kæmu úr ólíkum deildum, starfsstigum (t.d. undir- og yfirmenn) og embættum innan lögreglunnar til þess að fá betri heildarsýn. Notuð var markviss aðferð til að finna þátttakendur en út frá markmiðum um breidd í viðmælendahópnum sáu tengiliðir í þremur embættum lögreglunnar um að hafa samband við lögreglukarla sem höfðu starfað hjá lögreglunni í fimm ár eða lengur og áttu börn (þar sem eitt af markmiðum rannsóknarinnar er

að öðlast innsýn í samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu þó um það sé ekki fjallað hér). Viðmælendur voru á aldrinum rúmlega 30 ára til rúmlega 50 ára og höfðu að meðaltali 18 ára starfsreynslu í lögreglunni. Viðmælendur voru allir hvítir, gagnkynhneigðir og tilheyrðu millistétt. Lögreglumenn á Íslandi eru fámennur hópur og þátttakendahópurinn enn fámennari sökum frekari afmörkunar við rannsóknina út frá starfsaldri og fjölskylduaðstæðum. Í ljósi þess var mikið lagt upp úr því að gæta að trúnaði við viðmælendur og afmá persónugreinanlegar upplýsingar við framsetningu og túlkun niðurstaðna. Rannsóknin var, sem áður segir, unnin í samstarfi við embætti Ríkislögreglustjóra og tóku samstarfsaðilar innan lögreglunnar skýrt fram að passa yrði vel upp á trúnað auk þess sem mörgum viðmælendum var greinilega umhugað um að ekki yrði hægt að rekja svörin aftur til þeirra. Viðtölin fóru fram á starfsstöðvum viðmælenda og voru 20-80 mínútna löng. Viðtölin voru hljóðrituð og afrituð orðrétt auk þess sem öll persónurekjanleg atriði voru fjarlægð og viðmælendum gefin gervinöfn. Að afritun lokinni voru gögnin greind með eigindlegum rannsóknaraðferðum, bæði út frá sameiginlegum þemum í gögnunum og viðleitni til að ná utan um sem fjölbreyttasta reynslu þátttakenda (Kvale og Brinkmann, 2009). Þrátt fyrir að viðmælendur kæmu úr ólíkum starfsstigum og embættum innan lögreglunnar og byggju því að mörgu leyti yfir ólíkri reynslu kom fram ákveðin mettun á upplifun þeirra af vinnumenningu lögreglunnar. Með því er átt við að þrátt fyrir að hvert viðtal hafi falið í sér persónulega upplifun viðmælenda var reynsla þeirra og viðhorf um margt afar keimlík og skapaði ákveðna heildarmynd þannig að ekki var talin þörf á fleiri viðmælendum. Auk þess er markmið eigindlegra rannsóknaraðferða ekki að alhæfa út frá niðurstöðunum en þær eru hins vegar vel til þess fallnar að öðlast dýpri skilning á félagslegum fyrirbærum og samfélaginu í heild (Esterberg, 2002). Niðurstöður byggðar á þessum fjölda viðmælenda gefa því mikilvæga innsýn í fyrri þekkingu okkar á vinnumenningu lögreglunnar auk þess að bæta talsverðu við þekkinguna.

Niðurstöður

Tilfinningaúrvinnsla fyrir aðra menn

Viðmælendur töldu flestir vera til staðar vilja meðal yfirmanna til að huga að líðan lögreglumanna. Einn viðmælendanna tók fram að þrátt fyrir það væri ekki unnið nægilega mikið með tilfinningalega úrvinnslu lögreglumanna: „*Klárlega er verið að reyna að vinna í þessum hlutum, en okkur gengur illa. Að mínu mati.*“ Svör viðmælenda benda til þess að í vinnumenningu lögreglunnar sé ekki viðtekin venja að lögreglukarlar sýni tilfinningar í tengslum við störf sín. Magnús sagði lögreglustarfið erfitt og taldi það geta haft alvarlegar afleiðingar að vinna ekki úr erfiðum tilfinningum: „*Eins og ég sagði við erum að missa góða*

lögreglumenn, mjög góða lögreglumenn sem brenna út akkúrat út af þessum hlutum. Þeir hafa séð of marga, erfiða eða ljóta hluti sem þeir hafa ekki unnið úr.“ Magnús ítrekaði að þrátt fyrir að búið væri að skapa úrræði og víða væri vilji til breytinga dygði það ekki alltaf til:

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

Þetta gefur til kynna að þrátt fyrir að það séu til staðar skýrir verkferlar og að vandinn liggja þannig ekki í því að „fá hjálpina“, eins og Magnús orðaði það, sé þörf á að breyta viðhorfum í vinnumenningu lögreglunnar til tilfinningaúrvinnslu lögreglumanna og fylgja eftir þeim ferlum sem nú þegar eru til staðar. Einn viðmælendanna lýsti því hvernig viðhorf í vinnumenningunni gerðu það að verkum að hann upplifði að það væri ekki í lagi fyrir hann að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín hjá lögreglunni:

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

Orð þessa viðmælanda gefa til kynna að það að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín í lögreglunni geti orðið uppspretta stríðni og umtals. Það getur verið ein ástæða þess að hann virðist aftengja sig orðum sínum með því að tala um að „ef þú sem lögreglumaður“, í stað þess að orða setninguna með „ég“ sem undirstrikar að um eigin reynslu er að ræða. Fram kom að mikill meirihluti viðmælanda hafði farið á alla vega einn viðrunarfund og flestir tengdu þeir viðrunarfund og félagastuðning við breytta tíma varðandi rými lögreglumanna til að sýna tilfinningar. Hins vegar virtust þeir viðrunarfundir sem viðmælendur höfðu sótt oft vera frekar almenns eðlis og aðallega snúa að framkvæmd útkallsins. Arnar náði vel utan um þá reynslu:

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

Þrátt fyrir að orð Arnars bendi til þess að viðrunarfundir snúi meira að framkvæmd útkallsins getur ákveðin tilfinningaúrvinnsla verið falin í því að „pústa“ en hún var þó ekki útskýrð nánar. Í viðtölunum kom fram að misjafnt er eftir embættum hve mikið úrræði á borð við félagastuðning og viðrunarfundi eru nýtt. Af tíu viðmælendum höfðu þrír aldrei farið á viðrunarfund og tveir aðeins farið einu sinni, þrátt fyrir að hafa allir starfað lengi í lögreglunni, og taldi Birkir úrræðin aðallega vera til „á pappírnum“:

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

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

Það var áberandi í svörum viðmælenda að þeim fyndist í lagi að aðrir menn sýndu tilfinningar í tengslum við erfið verkefni í lögreglunni en þeir hefðu ekki þörf fyrir það sjálfir af því að þeir væru ekki viðkvæmir einstaklingar. Gottzén og Johnsson (2012) hafa bent á að orðræðan um aðra menn sé leið til að skapa og viðhalda félagslegum venjum og hugmyndum um hinn venjulega jafnréttissinnaða mann, með því að vísa í andstæðu hans, aðra menn sem haga sér eða tjá sig óæskilega. Gottzén og Johnsson telja „venjulega menn“ þannig verða til í orðræðunni og viðtekin viðhorf gera það að verkum að „venjulegir menn“ fá að vera óáreittir og ósýnilegt viðmið um hinn gullna meðalveg. Ummæli viðmælenda um rými lögreglukarla til tilfinningaúrvinnslu má fella að hugmyndum Gottzén og Johnsson um aðra menn þar sem það var áberandi að viðmælendur staðsettu sig fjarri ímynd hins ójafnréttissinnaða karls sem þætti ekki í lagi að karlar sýndu tilfinningar en líka frá hinum viðkvæma karli sem hefði þörf fyrir að sýna þær. Í ljósi þess hve þrálát þau viðhorf virðast vera að það sé veikleikamerki meðal lögreglumanna að upplifa eða tjá streitu (Anshel, 2000; Chae og Boyle, 2013; McCarty o.fl., 2007; Yates o.fl., 2017) er ekki að undra að lögreglumenn leitist við að fjarlægja sig ímynd annarra manna sem þurfa á því að halda að sýna tilfinningar. Greiningin gefur jafnframt innsýn í ráðandi karlmennskuhugmyndir í vinnumenningu lögreglunnar.

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

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

Kröfur um að lögreglumenn láti ekki bilbug á sér finna í hættulegum og erfiðum aðstæðum virðast þannig ekki einungis eiga við meðan á útköllunum stendur, heldur einnig eftir að þeim lýkur (sjá einnig Martin, 1999). Það að sýna tilfinningar virðist geta orðið til þess að karlar eru ekki taldir eiga erindi í lögregluna, sem Arnar tengir því að vinnustaðurinn sé „*macho*“ (þ.e. að ákveðin tegund karlmennsku ráði þar ríkjum). Stríðni og skot frá samstarfsfélögum virðast takmarka rými lögreglukarla til að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín og Arnar tengir það hugmyndum um karlmennsku í vinnumenningunni. Það að þurfa að sýna tilfinningar virðist talið merki um viðkvæmni sem er ekki eftirsóknarverður eiginleiki enda tengdur kvenleika (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2004) og getur leitt til þess að lögreglukarlar verði fyrir aðkasti. Annar viðmælandi tók fram: „*Mér finnst ekkert óeðlilegt*

að menn sýni sínar tilfinningar í einhverjum málum sem hafa komið upp. Ég, ég geri það ekki sko. Ég er ekki að tala um málin[.]“ Hann bætti við dæmi um erfitt verkefni í vinnunni og sagði: „ég sofnaði ekki alveg strax þegar ég kom heim, ég viðurkenni það. En það bara, var búið daginn eftir sko.“ Með því að taka fram að allar erfiðar tilfinningar í kjölfar verkefnisins hafi verið búnar daginn eftir undirstrikar þessi viðmælandi að hann sé ekki einn þeirra manna sem þurfi að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín. Þessi viðmælandi gagnrýndi þó í kjölfarið að ekki hefði verið haldinn viðrunarfundur eftir umrætt verkefni sem gefur til kynna að rými til þess að „tala um málin“ eða sýna tilfinningar hefði getað verið honum gagnlegt. Magnús tengdi það að lítið væri unnið með tilfinningar í lögreglunni karlmennsku: „Hún [karlmennskan], getur birtist í því að menn, hvað á maður að segja, með öfugum áhrifum þegar menn halda að það sé karlmennska að kyngja erfiðum málum.“ Arnar bætti við það: „flestir halda að við séum eitthvað ægilega sterkir, eða eigum að minnsta kosti að vera ægilega sterkir. Og menn mega ekki sýna tilfinningar og menn eiga að vera svolítið svona harðir.“ Orð viðmælenda veita innsýn í þá staðalímynd lögreglukarla að þeir séu harðir og sýni ekki tilfinningar sem virðist vera til staðar bæði innan vinnumenningar lögreglunnar og meðal almennings (Martin, 1999). Í orðum Antons má greina að karlmenskuhugmyndir í vinnumenningunni eigi þátt í að takmarka rými lögreglukarla til að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín:

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

Anton tengir það þannig töffaratöktum að lögreglumenn veigri sér við því að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín. Orð hans endurspeglar vel kenningu Gottzén og Johnsson (2012) um aðra menn þar sem Anton tekur fram að þó svo að einhverjir lögreglumenn leiti eflaust til sálfræðings þegar enginn sér til þá sé hann ekki einn þeirra annarra manna sem þurfi á því að halda. Ummæli viðmælenda benda til þess að það geti verið viðkvæmt mál fyrir lögreglukarla að nýta sér þá sálfræðipjónustu sem embættin bjóða upp á, en einn viðmælandinn sem hafði mannaforráð náði að orða það hvað best þegar hann sagði: „sko sem betur fer þetta er þannig að ef að það kemur einhver til mín og segist þurfa á þessu að halda þá bara vísa ég honum á [sálfræðinginn] síðan veit ég ekki meir.“ Það var áberandi í svörum viðmælenda að það þætti meira viðurkennt að leita til sálfræðings vegna erfiðleika í einkalífinu heldur en vegna erfiðleika í vinnunni. Þau dæmi sem viðmælendur nefndu af annað hvort sjálfum sér eða öðrum lögreglukörum sem höfðu nýtt sér þjónustu sálfræðings

voru í flestum tilfellum vegna erfiðleika í einkalífínu. Í einu tilfelli hafði viðmælandi farið til sálfræðings vegna vinnunnar en þá tók hann sérstaklega fram að hann hefði verið skikkaður til að fara og ekki þótt hann þurfa á því að halda. Það virðist viðurkennt í vinnumenningunni að erfiðleikar í einkalífínu geti haft áhrif á vinnuna og því geti lögreglumenn þurft að leita sér sálfræðiaðstoðar en með sama hætti virðist ekki viðurkennt að erfiðleikar í vinnunni geti valdið vanlíðan og haft áhrif á aðra þætti í lífi lögreglumanna.

Svartur húmor sem bjargráð

Viðmælendur voru sammála um að það ríki frekar svartur húmor í vinnumenningu lögreglunnar. Sýnt hefur verið fram á að húmor er algeng leið meðal lögreglumanna til að takast á við tilfinningar og getur þannig bæði virkað sem forvörn gegn aðstæðum sem geta verið andlega streituvaldandi og sem bjargráð til að takast á við erfiðleika í vinnunni (Granér, 2014; Granér og Nilsson, 2000; Ingólfur V. Gíslason, 2014; Martin, 1999). Lausnarkenning um húmor felur í sér að brandarar og húmor geti virkað sem leið til að losa um bældar tilfinningar og spennu (Bryndís Björgvinsdóttir, 2012). Það fellur vel að ummælum viðmælenda, sem tengdu svartan húmor í vinnumenningu lögreglunnar gjarnan því að takast á við erfiðar aðstæður, eins og sést í orðum Helga:

Helgi: En löggan er kannski með svartan húmor.

Rannsakandi: Já er það? Svona almennt?

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

Rannsakandi: Já einmitt. Fyrir erfiðum verkefnum þá?

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

Rannsakandi: Já er húmorinn...

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

Ummæli Helga gefa til kynna að svarti húmorinn sé ekki endilega meðvituð leið til að vinna úr tilfinningum heldur einhverskonar bjargráð, „*eitthvað sem menn segja oft*“, þó það sé jafnvel ekkert fyndið við það. Magnús tók undir að það ríkti svartur húmor í lögreglunni og

tengdi ástæður þess erfiðleikum sem lögreglumenn upplifa í starfi og að þeir vinni gjarnan lítið með tilfinningar tengdar slíkum erfiðleikum:

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

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

Menn segja náttúrulega alls konar brandara, bæði náttúrulega í svona, bæði klámbrandara og síðan verri brandara eða svona alls konar sem eru svona svæsniir og menn eru að koma úr útköllum misslæmum og þetta, eru bara að ausa af sér streitunni eða með einhverjum svona fíflangangi sem er svona kannski svartur húmor [...]

Ofangreind svör viðmælenda gefa til kynna að svartur húmor í vinnumenningu lögreglunnar sé gjarnan nýttur í tilfinningaúrvinnslu og virki sem einhvers konar bjargráð í kjölfar erfiðra verkefna. En húmorinn á sér aðrar hliðar, um þær er fjallað hér næst.

Svartur húmor og einelti

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

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.

(nr. 1009/2015; 3.grein)

Tæp 18% lögreglumanna (24% kvenna og 16,6% karla) segjast hafa orðið fyrir einelti í lögreglunni en gerendur eineltis eru oftast karlkyns yfirmenn og karlkyns samstarfsmenn (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013). Finnborg S. Steinþórsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir (2017) flokka einelti innan lögreglunnar í þrjá flokka sem byggja að einhverju leiti á alvarleika eineltisins. Rúmlega tveir þriðju hlutar kvenna og karla í lögreglunni höfðu

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

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

Ummæli viðmælandans um að hann velti „*virkelega fyrir sér hvaða afleiðingar allt svona tal hefur*“ gefur til kynna að honum finnist það geta haft alvarlegar afleiðingar að ræða einelti í vinnumenningu lögreglunnar. Eins og Yates o.fl. (2017), Anshel (2000), Chae og Boyle (2013) hafa sýnt eiga ráðandi karlmennskuhugmyndir í vinnumenningu lögreglunnar þátt í því að það getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir starfsferil lögreglukarla sérstaklega að sýna tilfinningar opinberlega (sbr. ef upp kemst að viðkomandi glími við starfstengda streitu). Viðhorfin virðast þannig vera þau að með því að tjá upplifun af starfstengdri streitu eða reynslu af stríðni og einelti í starfi gefi viðkomandi höggstað á sér og sé, eins og Arnar orðaði það hér að ofan, „*ekkert að höndla þetta*“. Orð þessa viðmælenda gefa góða innsýn í mikilvægi þess að fjalla um þetta viðfangsefni af ábyrgð og liður í því er að ekki verður vísað í gervinöfn viðmælenda í umfjöllun um einelti til að fela persónurekjanleg einkenni viðmælenda enn frekar.

Tveir viðmælendur töluðu um að hafa upplifað það sem þeir töldu geta jaðrað við einelti. Þeir tengdu upplifun sína báðir stjórnunarháttum og stigveldi í vinnumenningu lögreglunnar. Annar þeirra sagði til að mynda þegar hann lýsti samskiptum vinnufélaga við sig: „*þessi skilgreining, eineltisskilgreining hefur stundum alveg mátt jaðra við. En hérna, það er bara, það er löngu, löngu liðin tíð.*“ Viðmælandinn veigrar sér við að skilgreina reynslu sína sem einelti og tengir hana um leið fortíðinni, sem gefur til kynna að nú séu breyttir og betri tímar. Það er athyglisvert að velta fyrir sér í því samhengi að báðir viðmælendurnir höfðu unnið sig upp í starfi sem getur hafa gert þeim kleift að tjá sig um slíka reynslu og sjá einelti sem fortíðarvanda. Mörkin milli eineltis og stríðni virtust oft óljós í hugum viðmælenda og einn viðmælandi vildi meina að slíkur vandi heyrði sögunni til: „*örugglega á sínum tíma á meðan vissum ekki að einelti var til að þá var kannski svona bara, mikil og endurtekin stríðni hefði klárlega verið hægt að fella undir þessa skilgreiningu*“. Einn viðmælandinn tók fram að það væri í gangi einelti á hans vinnustað og sagði að þar væru gerendurnir í yfirmannsstöðu.

Hann lýsti birtingarmynd eineltis í lögreglunni á þessa leið: „*það eru kannski bara einhverjir sem taka einhvern fyrir. Þannig það er í rauninni bara sett út á allt sem hann gerir og hérna meira, alltaf í svona stríðnistón og yfir alla*“. Í orðum viðmælenda var áberandi sú birtingarmynd eineltis innan lögreglunnar sem átti rætur í svarta húmornum og kom fram í síendurtekinni og niðurlægjandi stríðni sem tengja má hugmyndum um ráðandi karlmennsku:

Það eru svona eins og ég er kannski að lýsa, það er einn og einn sem svona karl, kannski bara útskýri á góðri íslensku karlrembur sem eru svona, láta flakka og ef þú ert eins og ég segi, viðkvæmur fyrir. Þú ert kannski lágvaxinn og þú ert kallaður risi eða eitthvað skilurðu. Verið að gera grín að því svona. En ég myndi ekki segja að þetta sé eitthvað sem fer algerlega yfir strikið.

Granér og Nilsson (2000) hafa sýnt fram á að niðurlægjandi stríðni er hluti þess svarta húmors sem viðgengst innan lögreglunnar. Orð þessa viðmælenda gefa til kynna að svartur húmor í vinnumenningu lögreglunnar geti þjónað þeim tilgangi að skóla viðkomandi inn í karlmenskumenningu lögreglunnar og útiloka þau sem ekki falla að hugmyndum um lögreglumenn, t.d. þau sem eru lágvaxin. Niðurstöður Finnborgar Salome Steinþórsdóttir og Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2017) benda til þess að það sé lítill sveigjanleiki fyrir bæði konur og karla í lögreglunni að vera á skjön við óskráðar reglur og viðmið í karllægri vinnumenningunni. Í samræmi við Berdahl (2007) telja þær einelti geta verið tæki til að viðhalda aðgreiningu milli karla sem tilheyra hópnum og þeirra karla og kvenna sem ekki fylgja hinum óskráðu reglum og eru því ekki talin passa inn í hópinn. Húmor er áhrifarík leið til að festa í sessi og viðhalda ráðandi karlmennskuhugmyndum í vinnumenningunni. Húmor hefur verið notaður meðal lögreglumanna til að skóla nýja meðlimi í óskrifuðum reglum, viðhorfum og venjum hópsins. Með því að segja og samþykkja brandara og skot um að karl sé til dæmis kerling eða hommi fyrir að haga sér á ákveðinn hátt er um leið verið að styrkja þau viðhorf að „alvöru“ karlar séu ekki samkynhneigðir eða kvenlegir. Þetta skapar og viðheldur einnig stigveldi innan vinnumenningarinnar þar sem ráðandi karlmennska trónir ofar því sem er talið kvenlegt eða fellur ekki með öðrum hætti að ráðandi karlmennskuhugmyndum (Bird, 1996; Connell og Messerschmidt, 2005; Flood, 2008; Granér, 2014; Granér og Nilsson, 2000; Persson, 2012).

Með því að taka fram að hegðunin sé ekki eitthvað sem fer algerlega yfir strikið er gert lítið úr alvarleika hennar og hún verður hluti af viðurkenndum húmor í vinnumenningunni. Það að geta tekið stríðniskotum og skotið til baka virtist þannig viðurkenndur hluti af ráðandi karlmennsku í vinnumenningu lögreglunnar:

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

Bent hefur verið á að í umhverfi þar sem þessari tegund karlmennsku er hampað er stríðni og einelti af þessu tagi yfirleitt álitin hluti hópeflis (Archer, 1999; Finnborg S. Steinþórsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir, 2017). Annar viðmælandi tók undir það:

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

Orð þessara viðmælenda gefa til kynna að það geti verið stutt á milli þess að stríðni sé einelti og leikur eða hópefli. Það sem greinir á milli virðist geta verið hvort viðkomandi stríðir til baka og hvort verið er að stríða einum eða öllum. Í karllægri vinnumenningu lögreglunnar er það gjarnan viðtekið viðhorf að menn eigi að geta tekið skotum og ekki að láta á því bera þó það sé móðgandi eða særandi, sem gerir það hins vegar flókið að vita hvenær farið er yfir mörk viðkomandi (Granèr, 2014; Granér og Nilsson, 2000). Það að vera viðkvæmur fyrir svörtum húmor eða taka illa í að skotið sé á mann virðist geta gert aðstæðurnar enn verri:

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

Inntak þeirrar stríðni sem þessi viðmælandi nefnir snýr að líkamlegu atgervi líkt og í tilvitnuninni hér að framan þar sem einstaklingur sem er lágvaxinn er kallaður risi og því birtist í stríðninni karlmennskuhugmyndir um að karlar eigi að vera líkamlega stórir, þ.e. sterkir og hávaxnir. Orð þessa viðmælanda undirstrika einnig að stríðni af þessu tagi virðist viðurkennd í vinnumenningunni og vera nokkuð sem lögreglukarlar verða að geta tekið til að eiga möguleika á að öðlast samþykki hópsins.

Einn viðmælandi lýsti reynslu sinni af einelti í starfi sínu hjá lögreglunni sem hann sagðist ekki hafa komið auga á að væri einelti fyrr en eftir að því lauk og tengdi reynsluna sérstaklega karlamenningu innan lögreglunnar. Kynferðiseinelti er sú birtingarmynd eineltis sem hefur kyn brotaþola sem útgangspunkt eineltisins (Jámstálldhetsombudsmanen, 2000). Það einelti sem þessi viðmælandi varð fyrir telst kynferðiseinelti þar sem það fólst í því að sett var út á karlmennsku hans og hann kvengerður á niðurlægjandi hátt, og þannig gefið í skyn að hann sýndi ekki ákjósanlega karlmennsku. Berdahl (2007) segir að á vinnustöðum þar sem karlar eru í miklum meirihluta verði þeir oft fyrir áreitni og einelti þegar yfirmenn og samstarfsmenn þeirra telja þá of kvenlega eða ekki sýna æskilega karlmennsku. Kynferðiseineltið sem þessi viðmælandi varð fyrir beindist að því að viðkomandi sýndi ekki ráðandi karlmennsku og því upplifði viðmælandinn að hann væri ekki viðurkenndur. Með því að vera endurtekið kvengerður var hann staðsettur skör neðar í virðingarstiganum, sem í þessu tilviki var með konum, sem kyngervis síns vegna falla ekki að hugmyndum um ráðandi karlmennsku. Kynferðiseineltið tengdist því einnig að viðkomandi var ekki tilbúinn að taka þátt í ákveðinni áhættu hegðun í lögreglunni sem gæti reynst honum skaðleg.

Meirihluti viðmælanda taldi einelti innan lögreglunnar sjaldan tilkynnt og einn þeirra sagði að þeir sem yrðu fyrir einelti í tengslum við störf sín innan lögreglunnar gerðu yfirleitt lítið úr því og vildu ekki aðhafast neitt: „það virðist nú einhvernveginn vera það að þolendur í svona málum, þeir virðast einhvernveginn ekki, það eru ekki margir sem stíga fram sem kæra eða tilkynna einelti eða hvað á að kalla það sko.“ Þrátt fyrir hátt hlutfall kynferðislegrar áreitni og eineltis innan lögreglunnar tilkynna fáir það og á bak við það virðist vera ótti um að það muni ekki breyta neinu eða að ástandið verði jafnvel enn verra (Finnborg S. Steinþórsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir, 2017). Árið 2015 var ekki tilkynnt um neitt tilvik eineltis eða kynferðislegrar áreitni samkvæmt upplýsingum þeirra sjö embætta (af 12) sem upplýsingar bárust frá fyrir árlega samantekt um jafnréttismál lögreglunnar (Ríkislögreglustjóri, 2016c). Miðað við niðurstöður Finnborgar og Gyðu (2017) og byggt á ummælum viðmælanda útilokar það þó ekki að einelti hafi átt sér stað innan lögreglunnar árið 2015. Þeir yfirmenn sem rætt var við sögðu hart tekið á einelti ef það væri tilkynnt: „En við erum, eins og ég segi, það er eineltisáætlun í gangi og þannig það er tekið, því er tekið mjög alvarlega ef að einhver lyftir þessu spjaldi.“ Orð þessa viðmælanda virka hins vegar ekki mjög hvetjandi til að kæra einelti þar sem ábyrgðin er lögð á hendur brotaþola, sem „lyftir þessu spjaldi“ og setur í gang þau viðbrögð sem eineltisáætlunin kveður á um. Í ljósi þess að svartur húmor og stríðni er samþykkt í vinnumeningunni og að mörkin á milli þess og eineltis virðast að miklu leiti óljós er líklegt að brotaþolar eineltis eigi erfitt með að koma auga á að um einelti sé að ræða og ekki að undra þó þeir veigri sér við að tilkynna það. Það einelti sem snýr að því að viðkomandi falli ekki að hugmyndum um ráðandi karlmennsku á rætur að rekja til

viðtekinna viðhorfa í menningunni. Það getur gert það að verkum að brotáþolar eiga erfitt með að bera kennsl á að um einelti sé að ræða og átta sig jafnvel ekki á því fyrr en löngu seinna (Berdahl, 2007; Helseth, 2007; Jámstállhdetsombudsmannen, 2000). Það mynstur kom fram í viðtölum við þá viðmælendur sem veigruðu sér við að skilgreina reynslu sína sem einelti og tengdu hana fortíðinni. Í nýlegri reglugerð vinnueftirlitsins um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015) er lögð áhersla á ábyrgð atvinnurekanda á því að skapa aðstæður þar sem einelti fær ekki að viðgangast. Atvinnurekendur og stjórnendur gegna því lykilhlutverki í að koma í veg fyrir einelti í vinnumenningunni. Niðurstöður Finnborgar Salome Steinþórsdóttur og Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2017) benda til þess að þrátt fyrir ákvæði í jafnréttisáætlunum lögreglunnar um að vinna skuli gegn einelti sé til staðar í vinnumenningu lögreglunnar umburðarlyndi fyrir einelti og kynferðiseinelti. Það virtist auk þess sterk tilhneiging meðal viðmælenda til að telja einelti einstaklingsbundinn vanda sem horfir fram hjá því að einelti er hluti af vinnumenningunni og hefur því viðtækari áhrif en aðeins á liðan þess sem fyrir henni verður (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013).

Samantekt

Niðurstöður rannsóknarinnar gefa vísbendingar um að ráðandi karlmennskuhugmyndir í vinnumenningu lögreglunnar takmarki rými lögreglukarla til að sýna tilfinningar í tengslum við störf sín og þar með tilfinningaúrvinnslu þeirra eftir streituvekjandi atvik í starfi. Niðurstöðurnar sýna að lögreglukarlar virðast staðsetja sig fjarri umræðu um tilfinningar og upplifun af starfstengdri streitu. Í orðum þeirra kemur fram að það að vinna með tilfinningar eða andlega erfiðleika sé fyrir aðra menn. Það sést meðal annars í því að þeir tala almennt um lögreglumenn sem upplifa starfstengda streitu, eða þurfa að vinna með tilfinningar sínar, á máta sem gefur til kynna að þeir séu ekki hluti af þeim hópi. Þrátt fyrir að þörfin og úrræðin séu til staðar gáfu orð viðmælenda til kynna að algengara væri að nýta svartan húmor til tilfinningaúrvinnslu en viðrunarfundi eða sálfræðiþjónustu. Það er því hægt að leiða líkum að því að ekki sé verið að nýta þau úrræði sem eru til staðar í lögreglunni varðandi tilfinningaúrvinnslu, eins og viðrunarfundi, félagastuðning og sálfræðiþjónustu, nægilega mikið eða að þau virki ekki sem skyldi. Það rímar við niðurstöður Tinnu Jóhönnudóttur og Ólafs Arnar Bragasonar (2011), en í rannsókn þeirra kom fram að meirihluti þeirra lögreglumanna sem setið höfðu viðrunarfund eða nýtt sér sálfræðiaðstoð var frekar eða mjög ánægður með þá reynslu (69,1%) og (64,8%). Það bendir til þess að úrræðin séu góð en meirihluti þátttakenda í rannsókn þeirra sagðist hins vegar ekkert þekkja eða þekkja lítilla þau sálrænu stuðningsúrræði sem lögreglumönnum stendur til boða sem styður við að vandinn liggi í vinnumenningunni og skorti á upplýsingamiðlun.

Sú birtingarmynd eineltis sem kom sterkast fram í orðum viðmælenda var í formi stríðni og niðurlægingar sem gat átt þátt í að útiloka eða skóla til þá sem ekki pössuðu inn í ráðandi hugmyndir um karlmennsku. Ummæli viðmælenda um tengsl karlmennskuhugmynda við stríðni og einelti í vinnumenningu lögreglunnar gefa ástæðu til að ætla að vinna þurfi sérstaklega gegn kynferðiseinelti innan lögreglunnar, en það er sú tegund eineltis sem m.a. miðar að því að kvengera viðkomandi og draga þannig úr karlmennskuauðmagni hans og auka um leið karlmennskuauðmagn þess sem leggur í einelti og raða honum ofar í stigveldi karlmennskunnar. Archer (1999) bendir á að erfiðlega gangi að uppræta einelti í karllægri vinnumenningu vegna þess að þá þurfi að skoða gagnrýnið hegðun og vinnumenningu sem nú er viðtekin og samþykkt. Þá erfiðleika er hins vegar vert að takast á við þar sem þeir gætu dregið úr einelti í vinnumenningu lögreglunnar og bætt líðan lögreglumanna.

Ávinningur þess að lögreglukarlar hafi rými til að vinna með tilfinningar sínar er mikill og í verklagsreglum Ríkislögreglustjóra um félagastuðning og sálfræðiþjónustu (nr. 0020/2015) er tekið fram að eitt markmið þeirra úrræða sem standa lögreglumönnum til boða til að vinna með tilfinningar sínar eftir streituvekjandi atvik í starfi sé að fyrirbyggja kulnun í starfi. Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2004) hefur bent á mikilvægi þess að karlar vinni að jafnrétti út frá persónulegum ávinningi á borð við aukið frelsi til náms- og starfsvals. Við það má bæta mikilvægi þess að geta notið sín í núverandi starfi á eigin forsendum en ekki á forsendum þröngt skilgreindra hugmynda um karlmennsku sem reynst getur skaðleg. Auk þess er vinna með karlmennskuhugmyndir í vinnumenningu lögreglunnar mikilvægur þáttur í að stuðla að fjölbreytni í starfslíði lögreglunnar og jafnrétti.

Heimildir

Anshel, M. H. (2000). A Conceptual Model and Implications for Coping with Stressful Events in Police Work. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375-400.

Archer, D. (1999). Exploring “bullying” culture in the para-military organisation. *International journal of manpower*, 20(1/2), 94-105.

Barrett, F. (2001). The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the U.S. Navy. Í S.Whitehead og F. Barrett (Ritstj.), *The Masculinities Reader* (bls. 77–99). Cambridge: Polity.

Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658.

- Bird, S. R. (1996). Welcome to the Men's Club: Homosexuality and the Maintenance of Hegemonic Masculinity. *Gender & Society, 10*(2), 120-132.
- Brewer, J. D. (1991). Hercules, Hippolyte and the Amazons--or Policewomen in the RUC. *British Journal of Sociology, 42*(2), 231-247.
- Bryndís Björgvinsdóttir. (2012). Af hverju eru konur með fætur?: Eiginkonur, ljóskur, hórur og fleiri kvenpersónur í bröndurum. *Skírnir, 186.ár*(haust 2012), 413-435.
- Burke, R. J. og Mikkelsen, A. (2005). Gender Issues in Policing: Do They Matter? *Women in Management Review, 20*(2), 133-143.
- Chae, M. H. og Boyle, D. J. (2013). Police Suicide: Prevalence, Risk, and Protective Factors. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 36*(1), 91-118.
- Chu, D. C. (2013). Gender Integration in Policing: a Comparison of Male and Female Police Officers' Perceptions in Taiwan. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice, 37*(2), 143-157.
- Chu, D. C. og Tsao, C.-C. (2014). Attitudes Toward Women in Policing: An Empirical Inquiry Into the Gender Views of Police Cadets in Taiwan. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 37*(2), 324-339.
- Collinson, D. L. og Hearn, J. (2005). Men and Masculinities in Work, Organizations and Management. Í M. S. Kimmel, J. Hearn og R. W. Connell (Ritstj.), *Handbook of Studies on Men and Masculinities* (bls. 289-310). London: Sage.
- Connell, R. (2005). *Masculinities*. Cambridge: Polity.
- Connell, R. W. og Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society, 19*(6), 829-859.
- Courpasson, D. og Monties, V. (2017). "I Am My Body". Physical Selves of Police Officers in a Changing Institution. *Journal of Management Studies, 54*(1), 32-57.
- Cunningham, S., Domke, D., Coe, K., Fahey, A. og Leuven, N. V. (2013). Accruing Masculinity Capital: Dominant and Hegemonic Masculinities in the 2004 Political Conventions. *Men and Masculinities, 16*(5), 499-516.
- Dick, P. og Jankowicz, D. (2001). A social constructionist account of police culture and its influence on the representation and progression of female officers: A repertory grid analysis

in a UK police force. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 24(2), 181-199.

Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*: McGraw-Hill Boston.

Finnborg S. Steinþórsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir. (2017). Preserving Masculine Dominance in the Police Force with Gendered Bullying and Sexual Harassment. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 1-12.

Finnborg Salome Steinþórsdóttir. (2013). *Vinumening og kynjatengsl lögreglunnar: af hverju eru konur svo fámennar meðal lögreglumanna?* Reykjavík: Ríkislögreglustjórnin, Nýsköpunarsjóður námsmanna og Háskóli Íslands.

Flood, M. (2008). Men, Sex, and Homosociality How Bonds between Men Shape Their Sexual Relations with Women. *Men and Masculinities*, 10(3), 339-359.

Gottzén, L. og Johnsson, R. (2012). Goda män och andra män. Í L. Gottzén og R. Johnsson (Ritstj.), *Andra män: Maskulinitet, normskapande och jämställdhet* (bls. 7-23). Malmö: Gleerups Utbildning.

Granér, R. (2014). Humorns funktion i polisarbetet. *Nordisk politiforskning: Nordic Journal of Studies in Policing*(1), 9-23.

Granér, R. og Nilsson, S.-I. (2000). *Mer pojkars sätt att kramas?: Om tråkningar och practical jokes i en polisiär enhet* Karlstad: Samhällsvetenskapliga institutionen.

Helseth, H. (2007). *Kunnskapsstatus om kjønnsrelatert mobbing blant barn og unge*. Oslo: Høgskolen i Nesna.

Horn, R. (1997). Not 'one of the boys': Women researching the police. *Journal of Gender Studies*, 6(3), 297-308.

Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2004). *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum.

Ingólfur V. Gíslason. (2014). Lögreglan og búsáholdabyltingin. *Íslenska þjóðfélagið*, 5(2), 5-18.

Jämställdhetsombudsmannen. (2000). *JämOs handbok mot könsmobbing i skolan*. Stockholm: Jämo. af <http://www.rfsu.se/sv/Sexualundervisning/Method-och-handledning/Likabehandling/JamOs-handbok-mot-konsmobbing-i-skolan/>

Jóhanna Margrét Einarsdóttir. (2013a, 16. október). Einelti innan lögreglunnar. *Vísir*. af <http://www.visir.is/einelti-innan-logreglunnar/article/2013131019245>.

Jóhanna Margrét Einarsdóttir. (2013b, 16. október). Jafnréttisáætlun lögreglunnar endurskoðuð. *Vísir*. af <http://www.visir.is/jafnrettisaetlun-logreglunnar-endurskodud/article/2013131019249>.

Jóhanna Margrét Einarsdóttir. (2013c, 16. október). Konum vantreyst innan lögreglunnar. *Vísir*. af <http://www.visir.is/konum-vantreytst-innan-logreglunnar/article/2013131019244>.

Jóhanna Margrét Einarsdóttir. (2013d, 16. október). Kynferðisleg áreitni innan lögreglunnar útbreytt vandamál. *Vísir*. af <http://www.visir.is/kynferdisleg-areitni-innan-logreglunnar-utbreytt-vandamal/article/2013131019243>.

Jón Hákon Halldórsson. (2017, 17. mars). Tíundi hver lögreglumaður fjarverandi frá vinnu sinni. *Vísir*. af <http://www.visir.is/g/2017170319008/tiundi-hver-logreglumadur-fjarverandi-fra-vinnu-sinni>.

Kristján Páll Kolka Leifsson. (2014). *Konur í lögreglunni og bjargir þeirra: Staða kvenna í vinnustaðarmenningu lögreglunnar á Íslandi*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið.

Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Los Angeles: Sage Publications Inc.

Martin, S. E. (1999). Police Force or Police Service? Gender and Emotional Labor. *The annals of the American academy of political and social science*, 561(1), 111-126.

McCarty, W. P., “Solomon” Zhao, J. og Garland, B. E. (2007). Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(4), 672-691.

Messerschmidt, J. W. (2005). Men, Masculinities, and Crime. Í M. S. Kimmel, J. Hearn og R. W. Connell (Ritstj.), *Handbook of Studies on Men and Masculinities* (bls. 196-212): Sage.

Messner, M. A. (2005). Still a Man’s World? Studying Masculinities and Sport. Í M. S. Kimmel, J. Hearn og R. W. Connell (Ritstj.), *Handbook of Studies on Men and Masculinities* (bls. 313-325). London: Sage.

Ólafur Örn Bragason og Ólafur Kári Júlíusson. (2008). *Könnun á streitu og liðan lögreglumanna* Reykjavík: Ríkislögreglustjórnin.

Persson, A. (2012). An Unintended Side Effect of Pepper Spray: Gender Trouble and “Repair Work” in an Armed Forces Unit. *Men and Masculinities*, 15(2), 132-151.

Purvanova, R. K. og Muros, J. P. (2010). Gender Differences in Burnout: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.

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

Ríkislögreglustjóri. (2015). *Ársskýrsla 2014*. Reykjavík: Ríkislögreglustjóri.

Ríkislögreglustjóri. (2016a). *Ársskýrsla 2015*. Reykjavík: Ríkislögreglustjóri.

Ríkislögreglustjóri. (2016b). Fjöldi starfsmanna lögreglu 1. febrúar 2016

Ríkislögreglustjóri. (2016c). *Jafnréttismál lögreglunnar árið 2015*. Reykjavík: Ríkislögreglustjóri.

Sabo, D. (2005). The Study of Masculinities and Men’s Health: An Overview. Í M. S. Kimmel, J. Hearn og R. W. Connell (Ritstj.), *Handbook of Studies on Men and Masculinities* (bls. 326-352). London: Sage.

Sahgal, P. (2007). Gender Discrimination: Beliefs and Experiences: A Comparative Perspective of Women and Men in the Delhi Police. *Journal of International Women's Studies*, 9(1), 135-152.

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

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

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

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

Wexler, J. G. og Logan, D. D. (1983). Sources of Stress Among Women Police Officers. *Journal of Police Science and Administration*, 11(1), 46-53.

Yates, S., Riach, K. og Johansson, M. (2017). Stress at Work, Gendered Dysappearance and the Broken Body in Policing. *Gender, Work & Organization*, 1-15.

Um höfunda

Rannveig Ágústa Guðjónsdóttir (rag43@hi.is) lauk BA-prófi í uppeldis- og menntunarfræði með kynjafræði sem aukagrein frá Háskóla Íslands í júní 2014 og MA-prófi í kynjafræði frá sama háskóla í júní 2016. Hún er sjálfstætt starfandi rannsakandi. Rannsóknir hennar hafa snúið að femínískum grasrótahópum og skorti á kynfræðslu, kynferðisofbeldi í nánum samböndum unglunga, kynferðiseinelti og vinnumenningu í lögreglunni.

Gyða Margrét Pétursdóttir (gydap@hi.is) er dósent í kynjafræði við Stjórn málafræðideild Háskóla Íslands. Hún lauk doktorsprófi í kynjafræði árið 2009. Rannsóknaráherslur hennar eru: Kynjafræði, femínismi, karlmennskur, kvenleikar, hrúnið, vinnumenning, kynjatengsl, fjölskylduábyrgð, fæðingar- og foreldraorlof, hinsegin fræði.