

Valdbeiting á vinnustað

Rannsókn á algengi og eðli eineltis og áreitni á íslenskum vinnumarkaði





Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Félagsmálaráðuneytið
Markmið rannsóknar	Að kanna algengi og eðli eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni á íslenskum vinnumarkaði
Dagsetning skýrsluskila	Janúar 2020, önnur útgáfa

Ábyrgðaraðilar

Útgefandi	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
Skýrsluhöfundar	Ásta Snorradóttir Guðbjörg Andrea Jónsdóttir Guðný Gústafsdóttir Guðný Bergþóra Tryggvadóttir Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir Margrét Valdimarsdóttir



EFNISYFIRLIT

Töfluyfirlit	6
Myndayfirlit.....	8
Inngangur	10
Aðferð	13
Megindleg aðferð	13
Þýði, úrtak og svörun gagnaöflunar.....	13
Úrvinnsla	15
Mælingar	16
Eigindleg aðferð	19
Viðmælendur.....	19
Gagnaöflun.....	20
Úrvinnsla	20
Samantekt niðurstaðna	22
Einelti	22
Kynferðisleg áreitni	24
Kynbundin áreitni	26
Starfsumhverfi og tengsl þess við óæskilega hegðun	28
Tengsl eineltis og þátta í starfsumhverfi.....	28
Tengsl kynferðislegrar áreitni og þátta í starfsumhverfi.....	29
Tengsl kynbundinnar áreitni og þátta í starfsumhverfi.....	30
Metoo hreyfingin	31
Niðurstöður meðal stjórnenda íslenskra fyrirtækja	31
Hluti I: Niðurstöður meðal fólks á íslenskum vinnumarkaði	33
Einelti	33
Reynsla af einelti á íslenskum vinnumarkaði	33
Eigindlegar niðurstöður: Skilgreining og staða þolenda og gerenda	38
Viðbrögð við einelti	42
Eigindlegar niðurstöður: Viðbrögð og úrræði við einelti.....	46
Óbein mæling á einelti.....	54
Eigindlegar niðurstöður: Birtingarmyndir eineltis	58
Áhrif eineltis á starf og líðan	65
Eigindlegar niðurstöður: Áhrif eineltis á heilsu og líðan viðmælenda	67
Kynferðisleg áreitni	71
Reynsla af kynferðislegri áreitni á íslenskum vinnumarkaði.....	71
Eigindlegar niðurstöður: Bakgrunnur og staða viðmælenda	75
Viðbrögð við kynferðislegri áreitni	76
Eigindlegar niðurstöður: Viðbrögð við kynferðislegri áreitni	81
Óbein mæling á kynferðislegri áreitni	83
Eigindlegar niðurstöður: Skilgreining og birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni.....	86
Afleiðingar kynferðislegrar áreitni	90
Eigindlegar niðurstöður: Áhrif kynferðislegrar áreitni á heilsu og líðan	92
Kynbundin áreitni	95
Reynsla af kynbundinni áreitni á íslenskum vinnumarkaði.....	95
Viðbrögð við kynbundinni áreitni	99
Óbein mæling á kynbundinni áreitni	103
Afleiðingar kynbundinnar áreitni	106
Starfsumhverfi og tengsl þess við óæskilega hegðun	109
Mat á álagstengdum þáttum í starfsumhverfi	109
Tengsl eineltis og þátta í starfsumhverfi.....	118
Eigindlegar niðurstöður: Vinnustaðamenning og einelti	122



<i>Tengsl kynferðislegrar áreitni og þátta í starfsumhverfi</i>	129
<i>Eigindlegar niðurstöður: Kynferðisleg áreitni sem hluti vinnustaðameningar</i>	133
<i>Reynsla fólks af erlendum uppruna af margþættri mismunun á vinnustað</i>	139
<i>Tengsl kynbundinnar áreitni og starfsumhverfis</i>	143
MeToo hreyfingin.....	147
<i>Metoo hreyfingin - viðhorf og áhrif</i>	147
<i>Eigindlegar niðurstöður: Viðhorf til Metoo hreyfingarinnar</i>	151
Hluti II: Niðurstöður meðal stjórnenda íslenskra fyrirtækja	155
Almennt starfsumhverfi.....	155
<i>Formlegar og óformlegar kvartanir vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis</i>	164
<i>Eigindlegar niðurstöður: Rýnihópar stjórnenda og mannauðsstjóra</i>	168
<i>Hópar í áhættu fyrir að verða fyrir áreitni og einelti á vinnustað</i>	176
Samantekt og hagnýtar ábendingar	180
Heimildaskrá	186

TÖFLUYFIRLIT

Tafla 1. Framkvæmd könnunar.....	14
Tafla 2. Dreifing svaranda úr tilviljunarúrtaki netpanels Félagsvísindastofnunar eftir kyni, aldri, búsetu og menntun	15
Tafla 3. Lýsing á fyrirtækjum sem höfðu fulltrúa í rannsókninni, borið saman við hlutfall í úrtaki	16
Tafla 4. Hefur þú einhvern tímann á vinnuferlinum orðið fyrir einelti á vinnustað?	34
Tafla 5. Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti á vinnustað?	35
Tafla 6. Hversu lengi varði eineltið?	35
Tafla 7. Var það einn aðili eða voru það fleiri en einn aðili sem lögðu þig í einelti?	36
Tafla 8. Hver eða hverjir lögðu þig í einelti í vinnuumhverfinu?	37
Tafla 9. Hvert lagðir þú fram kvörtun vegna eineltisins?	43
Tafla 10. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? - Sextán atriði úr NAQ kvarðanum (óbein mæling á einelti á vinnustað).....	55
Tafla 11. Hefur þú, einhvern tímann á vinnuferlinum, orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi?	71
Tafla 12. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni í starfi?	72
Tafla 13. Hversu lengi varði kynferðislega áreitnin?	73
Tafla 14. Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili áreitt þig kynferðislega í starfi?	73
Tafla 15. Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega?	74
Tafla 16. Hvar lagðir þú fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar?.....	78
Tafla 17. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? - Níu atriði úr kvarða sem mælir kynferðislega áreitni í starfi (óbein mæling á kynferðislegri áreitni)	84
Tafla 18. Hefur þú, einhvern tímann á vinnuferlinum, orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi?	95
Tafla 19. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni í starfi?	96
Tafla 20. Hversu lengi varði kynbundna áreitnin?	97
Tafla 21. Hefur einn, eða hafa fleiri en einn aðili, beitt þig kynbundinni áreitni í starfi?	97
Tafla 22. Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni á vinnustað?.....	98
Tafla 23. Hvert lagðir þú fram kvörtun vegna kynbundinnar áreitni?	100
Tafla 24. Hlutfall þátttakenda sem hefur upplifað eftirfarandi a.m.k. af og til á síðustu 6 mánuðum. - Fjögur atriði sem mæla kynbundna áreitni í starfi (óbein mæling á kynbundinni áreitni)	104
Tafla 25. Starfsumhverfi. Hversu oft, ef einhvern tímann, á vinnustað þínum.....	110
Tafla 26. Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við starfsfólk á vinnustaðnum, og ef svo er hversu mikið eða lítið telur þú vera um slíkt?	112
Tafla 27. Hefur þú orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum?.....	120
Tafla 28. Hefur þú verið ásökuð/ásakaður um einelti á vinnustað?	121
Tafla 29. Telur þú að þú hafir sjálf(ur) lagt samstarfsfélaga í einelti eða tekið þátt í einelti?	122
Tafla 30. Hefur þú orðið vitni að kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum?	131
Tafla 31. Hefur þú verið ásökuð/ásakaður um kynferðislega áreitni á vinnustað?.....	132
Tafla 32. Telur þú að þú hafir sjálf(ur) áreitt samstarfsfélaga eða einhvern sem tengist vinnustað kynferðislega?	132
Tafla 33. Hefur þú orðið vitni að kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum?	145
Tafla 34. Hefur þú verið ásökuð/ásakaður um kynbundna áreitni á vinnustað?	146
Tafla 35. Telur þú að þú hafir sjálf(ur) beitt samstarfsfélaga eða einhvern sem tengist vinnustað kynbundinni áreitni?	147
Tafla 36. Er unnið eftir jafnréttisáætlun á vinnustaðnum?.....	155
Tafla 37. Starfa stjórnendur í nánu samstarfi við starfsmenn fyrirtækisins til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað?	156
Tafla 38. Hefur starfsfólk tilnefnt öryggistrúnaðarmann og atvinnurekandi öryggisvörð sem í samvinnu fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum sé fullnægjandi?	157
Tafla 39. Hefur verið stofnuð öryggisnefnd þar sem starfsmenn kjósa tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa?	157
Tafla 40. Hefur verið framkvæmt áhættumat starfa á vinnustað sem tekur til alls eða hluta vinnuumhverfisins?	158
Tafla 41. Hefur verið framkvæmt áhættumat á síðastliðnum 12 mánuðum?	159
Tafla 42. Hefur verið haldin fræðsla á síðastliðnum 12 mánuðinum um vinnuvernd í starfi? Hér er meðalín fræðsla um hvers kyns áhættuþætti í vinnuumhverfinu	160
Tafla 43. Hefur verið haldin sérstök fræðsla um félagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum? Hér er átt við þætti eins og samskipti á vinnustað, streitu, kulnun, einelti, áreitni eða ofbeldi.....	160
Tafla 44. Telur þú sem stjórnandi að starfsfólk á þínum vinnustað sé vel eða illa upplýst um almenna vinnuvernd?	161

Tafla 45. Telur þú sem stjórnandi að starfsfólk á þínum vinnustað sé vel eða illa upplýst um hvernig hægt er að stuðla að góðum samskiptum á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi?	162
Tafla 46. Telur þú að stjórnendur á þínum vinnustað séu almennt upplýstir um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi?	162
Tafla 47. Hafa stjórnendur, einn eða fleiri, á þínum vinnustað sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi?	163
Tafla 48. Hefur verið útbúin viðbragðsáætlun á vinnustaðnum ef upp koma kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis?	163
Tafla 49. Hefur viðbragðsáætlunin verið kynnt starfsfólki á vinnustaðnum?	164
Tafla 50. Hversu margar formlegar kvartanir hafa verið lagðar fram á síðustu 12 mánuðum?	165
Tafla 51. Með hvaða hætti var brugðist við af hálfu stjórnenda þegar lögð var fram formleg kvörtun vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum?	166
Tafla 52. Hversu oft hefur verið kvartað undan einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum á síðastliðnum 12 mánuðum án þess að lögð hafi verið fram formleg kvörtun?	166
Tafla 53. Með hvaða hætti var brugðist við af hálfu stjórnenda þegar kvartað var vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum, án þess að lögð hafi verið fram formleg kvörtun?	167
Tafla 54. Í kjölfar þess að kvörtun barst (formleg eða óformleg), hafa verið gerðar einhverjar breytingar á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir að atvikið/-in endurtaki sig?	167

MYNDAYFIRLIT

Mynd 1. Hefur þú einhvern tímann á þínum vinnuferli orðið fyrir einelti á vinnustað? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	34
Mynd 2. Hver eða hverjir lögðu þig í einelti á vinnustað eða í vinnuumhverfinu? Greint eftir kyni þolanda	38
Mynd 3. Lagðir þú fram kvörtun vegna eineltisins?	42
Mynd 4. Lagðir þú fram kvörtun vegna eineltisins? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	42
Mynd 5. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?	43
Mynd 6. Breytingar á vinnustað í kjölfar kvartana vegna eineltis, greint eftir því hvert þolandi leitaði	44
Mynd 7. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna eineltisins?	44
Mynd 8. Talaðir þú við einhvern um eineltið?	45
Mynd 9. Talaðir þú við einhvern um eineltið? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	45
Mynd 10. Við hvern talaðir þú um eineltið?	46
Mynd 11. Óbein mæling á einelti greind eftir starfi þátttakenda	56
Mynd 12. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á einelti á síðastliðnum 6 mánuðum Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	57
Mynd 13. Hafði eineltið einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?	66
Mynd 14. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? – Greint eftir því hvort þátttakendur greindu frá einelti á núverandi vinnustað eða ekki með beinni mælingu	67
Mynd 15. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? – Greint eftir því hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir einelti á síðustu 6 mánuðum með óbeinni mælingu	67
Mynd 16. Hefur þú einhvern tímann á þínum vinnuferli orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	72
Mynd 17. Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega? Greint eftir kyni þolanda	75
Mynd 18. Lagðir þú fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar?	76
Mynd 19. Lagðir þú fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	77
Mynd 20. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?	78
Mynd 21. Breytingar á vinnustað í kjölfar kvartana vegna kynferðislegrar áreitni, greint eftir því hvert þolandi leitaði	79
Mynd 22. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar?	79
Mynd 23. Talaðir þú við einhvern um kynferðislegu áreitnina?	80
Mynd 24. Talaðir þú við einhvern um kynferðislegu áreitnina? – Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	80
Mynd 25. Við hvern talaðir þú um kynferðislegu áreitnina?	81
Mynd 26. Óbein mæling á kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum – Greint eftir starfi þátttakenda	85
Mynd 27. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum – Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	86
Mynd 28. Hafði áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?	90
Mynd 29. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? – Greint eftir því hvort þátttakendur greindu frá kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað eða ekki með beinni mælingu	91
Mynd 30. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? – Greint eftir því hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum með óbeinni mælingu	92
Mynd 31. Hefur þú, einhvern tímann á vinnuferlinum, orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi? – Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	96
Mynd 32. Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni á vinnustað? - Greint eftir kyni þolanda	99
Mynd 33. Lagðir þú fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar?	99
Mynd 34. Lagðir þú fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar? - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	99
Mynd 35. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?	100
Mynd 36. Breytingar á vinnustað í kjölfar kvartana vegna kynbundinnar áreitni, greint eftir því hvert þolandi leitaði	101
Mynd 37. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynbundinnar áreitni?	101
Mynd 38. Talaðir þú við einhvern um kynbundnu áreitnina?	102
Mynd 39. Hlutfall þolanda sem talaði við einhvern um kynbundnu áreitnina - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	102
Mynd 40. Við hvern talaðir þú um kynbundnu áreitnina?	103
Mynd 41. Tíðni kynbundinnar áreitni með óbeinni mælingu – Greint eftir starfi þátttakenda	105
Mynd 42. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á kynbundinni áreitni á síðustu 6 mánuðum – Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	106
Mynd 43. Hafði kynbundna áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?	107

Mynd 44. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? –Greint eftir því hvort þátttakendur greindu frá kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað eða ekki með beinni mælingu	108
Mynd 45. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? –Greint eftir því hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á síðustu 6 mánuðum með óbeinni mælingu	108
Mynd 46. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti, stuðning frá stjórnendum og óöryggi í starfi - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun.....	111
Mynd 47. Hlutfall þeirra sem telja dálítið, frekar mikið eða mjög mikið komið fram með ólíkum hætti við konur og karla á vinnustaðnum – Greint eftir kyni og starfssviði	113
Mynd 48. Hlutfall þeirra sem telja dálítið, frekar mikið eða mjög mikið komið fram með ólíkum hætti við eldri og yngri starfsmenn á vinnustaðnum – Greint eftir aldri og tegund starfs	114
Mynd 49. Hlutfall þeirra sem telja dálítið, frekar mikið eða mjög mikið komið fram með ólíkum hætti við við erlent og íslenskt starfsfólk á vinnustaðnum – Greint eftir ríkisfangi og starfssviði	115
Mynd 50. Hlutfall þeirra sem telja dálítið, frekar mikið eða mjög mikið komið fram með ólíkum hætti við fatlað og ófatlað starfsfólk á vinnustaðnum – Greint eftir skerðingu/fötlun og starfssviði	116
Mynd 51. Veist þú til þess að það hafi verið útbúin jafnréttisáætlun á þínum vinnustað?.....	117
Mynd 52. Eru til stefnur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum og hafa þær verið kynntar?.....	117
Mynd 53. Hlutfall þátttakenda sem hefur orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað – Greint eftir fjölda starfsmanna á vinnustað og kynjahlutfalli starfsmanna	119
Mynd 54. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir þolendareynslu af einelti.....	120
Mynd 55. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að einelti?	121
Mynd 56. Hlutfall þátttakenda sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað – Greint eftir fjölda starfsmanna á vinnustað og tegund starfs	130
Mynd 57. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir þolendareynslu af kynferðislegri áreitni	131
Mynd 58. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustað?	132
Mynd 59. Hlutfall þátttakenda sem hefur orðið fyrir kynbundinnar áreitni á núverandi vinnustað – Greint eftir tegund starfs og hvort þátttakendur hafa orðið vitni að því að komið er ólíkt fram við konur og karla á vinnustaðnum	144
Mynd 60. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir þolendareynslu af kynbundinni áreitni	145
Mynd 61. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynbundinni áreitni?	146
Mynd 62. Telur þú að Metoo hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag? Hlutfall sem svarar frekar eða mjög jákvæð áhrif - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun.....	148
Mynd 63. Telur þú að Metoo hreyfingin muni koma til með að breyta íslensku samfélagi á jákvæðan eða neikvæðan hátt? Hlutfall sem svarar frekar eða mjög jákvæðan hátt -Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	149
Mynd 64. Hefur þú sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar þess að umræðan um Metoo fór að vera áberandi í samfélaginu? Hlutfall sem svarar játandi - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	150
Mynd 65. Hefur þú breytt einhverju í eigin hegðun í kjölfar þess að umræðan um Metoo fór að vera áberandi í samfélaginu? Hlutfall sem svarar játandi - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun	151
Mynd 66. Til hvaða þátta tekur jafnréttisáætlunin?	156
Mynd 67. Til hvaða hluta vinnuumhverfisins hefur verið framkvæmt áhættumat?	158
Mynd 68. Hverjir komu að gerð áhættumatsins?	159
Mynd 69. Hefur verið lögð sérstök áhersla á að fræða um einelti, líkamlegt ofbeldi, andlegt ofbeldi, kynferðislega áreitni eða kynbundna áreitni á síðastliðnum 12 mánuðum?	161
Mynd 70. Hefur verið lögð fram formleg/óformleg kvörtun/kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, líkamlegs eða andlegs ofbeldis á vinnustaðnum á síðustu 12 mánuðum?	164

INNGANGUR

Vorið 2018 skipaði Félagsmálaráðherra nefnd til að meta umfang og eðli kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, ofbeldi og einelti á íslenskum vinnumarkaði. Nefndin var skipuð í kjölfar alþjóðlegu vitundarvakningarinnar #metoo sem beindi athygli að þeim vanda sem felst í kerfisbundinni áreitni, mismunun og ofbeldi sem konur verða fyrir á vinnumarkaði og þá sérstaklega af kynferðislegri áreitni í starfi. Hér á landi stigu fjölmargar konur úr ýmsum stigum samfélagsins fram og greindu frá reynslu sinni. Að auki skrifuðu þúsundir kvenna undir áskorun þar sem þær kröfðust breytinga og að á þær væri hlustað. Rannsókn þessi er einn liður í að verða við þeirri áskorun.

Í nefndinni, sem tók sér heitið UKKO, áttu sæti fulltrúar frá Vinnueftirlitnu, Félagi kvenna í atvinnurekstri, Samtökum Atvinnulífsins, Jafnréttisstofu, Samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneytinu, Bandalagi háskólamanna, Sambandi íslenskra sveitafélaga, Fjármála- og efnahgsráðuneytinu, Kennarasambandi Íslands, Alþýðusambandi Íslands og BSRB. Ásta Snorradóttir, lektor við Háskóla Íslands var skipaður formaður nefndarinnar. Við undirbúning rannsóknarinnar lagði UKKO nefndin áherslu á að safnað yrði ítarlegum upplýsingum um algengi og eðli eineltis, kynferðislegrar- og kynbundinnar áreitni á íslenskum vinnumarkaði sem myndu varpa ljósi á stöðu þessara mála hjá mismunandi hópum og þá sérstaklega hópum sem rannsóknir sýna að séu útsettir fyrir áreitni og einelti á vinnustað svo sem innflytjendur (Bergbom, Vartia-Vaananen og Kinnunen, 2014), fatlað fólk og fólk með skerta starfsgetu (Fevre, Robinson, Lewis og Jones, 2013).

Íslenskar rannsóknir á algengi valdbeitingar á vinnustað á borð við einelti, kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni eru takmarkaðar að því leyti að flestar einblína á einn ákveðinn starfsvettvang. Algengt er í nýlegum rannsóknum hérlendis að þátttakendur séu spurðir hvort þeir hafi orðið fyrir t.d. einelti á afmörkuðu tímabili og að spurningunni fylgi skilgreining á hegðuninni eins og hún kemur fram í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015). Alþjóðlegar rannsóknir sýna hins vegar að þegar spurt er um viðkvæm málefni á þennan hátt er hættu á vanmati (Tourangeau og Yan, 2007) því þótt fólk upplifi ákveðna hegðun sem óþægilega, móðgandi eða ógnandi eru sumir ófúsir að skilgreina reynslu sína sem valdbeitingu og þar með sjálfa sig sem þolendur slíkrar hegðunar. Því leggja margir rannsakendur áherslu á að í rannsóknum á einelti og áreitni séu notaðar bæði beinar mælingar og óbeinar mælingar (Hoel, Cooper og Rayner, 1999; Frese og Zapf, 1988). Óbeinar mælingar eru algengar í erlendum rannsóknum en þá eru þátttakendur spurðir um reynslu af óviðeigandi hegðun sem fellur undir skilgreiningu á einelti og kynbundinni og kynferðislegri

áreitni án þess þó að hugtökin sjálf komi fram. Til þess að fá sem nákvæmastar niðurstöður var í þessari rannsókn farin sú leið að notast bæði við beinar og óbeinar mælingar á einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni.

Í upplýsingum frá Vinnueftirlitinu kemur fram að afleiðingar kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og eineltis geta verið alvarlegar og langvarandi (Vinnueftirlitið, 2008). Erlendar rannsóknir benda til þess að áreitni og einelti dragi úr starfsgetu og ýti undir kvíða og þunglyndi þeirra sem fyrir slíku verða (Friborg o.fl., 2017) og hafi einnig áhrif á starfsumhverfið í heild (Pina, Gannon og Saunders, 2009). Í rannsókninni var því einnig lögð áhersla á að fá upplýsingar um áhrif eineltis, kynferðislegrar áreitni og kynbundinnar áreitni á þolendur.

Rannsóknir sýna að með markvissum aðgerðum á vinnustað megi draga úr líkum á hvers kyns valdbeitingu. Í þeim efnum skiptir góð og markviss stjórnun á vinnustað höfuðmáli, þar sem unnið er að því að skapa gott sálfélagslegt vinnuumhverfi sem einkennist meðal annars af hæfilegu álagi, fullnægjandi upplýsingagjöf til starfsfólks, góðum aðgangi að stuðningi, jákvæðum samskiptum og jafnrétti (Ásta Snorradóttir og Kristinn Tómasson, 2018; Leskinen og Cortina, 2014; Bourbonnais, Jauvin, Dussault, & Vézina, 2007). Í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015) er atvinnurekendum gert skylt að fyrirbyggja hvers kyns valdbeitingu í vinnuumhverfi, jafnframt að stöðva slíka háttsemi ef hún kemur upp og grípa til aðgerða sem miða að því að skýra málið og leita lausna fyrir viðkomandi starfsfólk. Í þessari rannsókn er auk annars kannað með hvaða hætti fyrirtæki og stofnanir uppfylla skilyrði reglugerðarinnar.

Rannsóknin var með blönduðu rannsóknarsniði og var gagnaöflun umfangsmikil. Ítarlegur spurningalisti var lagður fyrir tilviljunarúrtak úr þýði fólks af bæði íslenskum og erlendum uppruna sem starfar á íslenskum vinnumarkaði. Einnig var útbúinn ítarlegur spurningalisti sem var lagður fyrir tilviljunarúrtak stjórnenda íslenskra fyrirtækja. Þá voru jafnframt tekin eigindleg viðtöl við þolendur eineltis og kynferðislegrar áreitni á vinnustað og haldnir tveir rýnihópar með stjórnendum og aðilum sem starfa í mannauðsmálum fyrirtækja og stofnana. Meginlegar niðurstöður skýrslunnar gefa víðtækar upplýsingar um eðli og algengi eineltis og áreitni á íslenskum vinnumarkaði, þar með talið þætti í starfsumhverfi sem tengjast þessari hegðun, viðbrögð við henni og áhrifin sem þessi hún hefur á þolendur. Eigindlegi hlutinn veitir innsýn



inn í reynslu þolenda og stjórnenda af einelti og kynferðislegri áreitni¹ á vinnustað sem og þá menningu sem er ríkjandi á vinnustöðum þar sem ósæmileg og ofbeldisfull hegðun verður til og þrífst innan. Þá eru eigindleg viðtöl vel til þess fallin að afla upplýsinga um mögulegar úrbætur og aðgerðir til þess að taka á og koma í veg fyrir óæskilega hegðun á borð við einelti og kynferðislega áreitni.

¹ Kynbundin áreitni var undanskilin í eigindlegum hluta rannsóknarinnar.

AÐFERÐ

Í rannsókninni var notast við margprófunarsnið (e. triangulation design) en þá fer megindleg og eigindleg gagnasöfnun fram samtímis eða með stuttu millibili. Markmiðið er að fá heildstæðari og fyllri gögn og þannig skýrari sýn á viðfangsefnið (Creswell, 2012).

Megindleg aðferð

Þýði, úrtak og svörun gagnaöflunar

Í því skyni að safna ítarlegum upplýsingum um einelti, kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni á íslenskum vinnumarkaði voru úrtök tekin úr þýði þriggja hópa.

Í fyrsta lagi var tekið 5.500 manna tilviljunarúrtak fólks á aldrinum 18-68 ára úr netpanel Félagsvísindastofnunar. Netpanellinn samanstendur af fólki á landinu öllu sem var valið með tilviljunaraðferð úr þjóðskrá og hafði samþykkt að taka þátt í netkönnunum á vegum stofnunarinnar. Einstaklingar í úrtakinu fengu boð um þátttöku í rannsókninni með tölvupósti 20. janúar 2019. Nokkrar ítrekanir voru sendar með tölvupósti og var könnuninni lokað 7. mars 2019. Í úrtakinu voru 188 einstaklingar sem höfðu ekki verið starfandi á íslenskum vinnumarkaði á síðustu 12 mánuðum frá upphafi rannsóknar og var því endanlegt úrtak 5.312 einstaklingar. Fjöldi svarenda var 2.387 og svarhlutfallið því um 45%.

Í öðru lagi var tekið 3.000 manna tilviljunarúrtak úr þýði innflytjenda úr þjóðskrá. Leitast var við að nálgast einstaklinga sem dvalið höfðu hérlendis um nokkurt skeið og höfðunokkurra ára reynslu af starfi á íslenskum vinnumarkaði. Því var farin sú leið að taka úrtak úr hópi þeirra sem dvalið höfðu hérlendis með erlent ríkisfang árið 2013 og voru enn búsettir á Íslandi árið 2018 (5 árum síðar). Þrátt fyrir að hluti úrtaksins hafi verið kominn með íslenskt ríkisfang þegar könnunin var lögð fyrir (160 einstaklingar) verður í skýrslunni vísað til þessa hóps ýmist sem fólks með erlent ríkisfang eða fólks af erlendum uppruna.

Kynningarbréf á íslensku og ensku eða á íslensku og pólsku voru send til 3.000 einstaklinga þann 21. janúar 2019. Í bréfinu var fólki boðin þátttaka í könnuninni í gegnum slóð á vef Félagsvísindastofnunar. Í kynningarbréfunum voru lykilorð til að tryggja að eingöngu einstaklingar í úrtakinu gætu tekið þátt. Ítrekunarbréf voru send á þá sem ekki höfðu svarað könnuninni 1. febrúar 2019. Um miðjan febrúar var beiðni um þátttöku í könnuninni jafnframt ítrekuð með símtali. Hringt var í þá sem ekki höfðu svarað og voru með skráð símanúmer

(1.164 einstaklingar). Alls voru 383 kynningarbréf endursend til Félagsvísindastofnunar með þeim upplýsingum að viðkomandi myndist ekki. Ekki náðist í þessa einstaklinga í gegnum síma. Að auki höfðu 57 einstaklingar í úrtakinu ekki verið á íslenskum vinnumarkaði síðustu 12 mánuði. Heildarúrtakið var því 2.560 einstaklingar, fjöldi svarenda var 831 og svarhlutfall um 32%. Gagnaöflun stóð yfir frá 10. janúar til 11. mars 2019 (sjá töflu 1). Töflur með nánari upplýsingum um þátttakendur má finna í töflum 96 til 113 í viðauka.

Loks var tekið tilviljunarúrtak úr þýði fyrirtækja á Íslandi með fimm starfsmenn eða fleiri af skrá Credit Info. Alls voru valin 600 fyrirtæki en af þeim höfðu 53 hætt rekstri. Þann 29. janúar 2019 var því tölvupóstur sendur á netföng 547 fyrirtækja með boð um þátttöku í rannsókninni. Nokkrar ítrekanir voru sendar í febrúar og mars. Frá 18. til 21. febrúar var beiðni um þátttöku jafnframt ítrekuð með símtali við stjórnendur fyrirtækjanna (framkvæmda-, starfsmanna- eða mannauðsstjóra og í einstaka tilfellum við eiganda). Stjórnendur 326 fyrirtækja svöruðu könnun og var því svarhlutfall um 60%. Þess ber að geta að úrtakið náði eingöngu til virkra fyrirtækja í eigu eignahlutafélaga eða hlutafélaga.

Tafla 1. Framkvæmd könnunar

Framkvæmdarmáti	Netkönnun
Netpanell Félagsvísindastofnunar	
Upplýsingasöfnun	20.01.19-07.03.19
Fjöldi í úrtaki	5500
Brottfall (ekki á vinnumarkaði á síðustu 12 mán.)	188
Fjöldi svarenda	2387
Svarhlutfall (nettó)	45%
Úrtak innflytjenda á Íslandi	
10.01.19-11.03.19	
Fjöldi í úrtaki	3000
Brottfall (ekki lengur með búsetu á Íslandi)	383
Brottfall (ekki á vinnumarkaði á síðustu 12 mán.)	57
Fjöldi svarenda	831
Svarhlutfall (nettó)	32%
Úrtak fyrirtækja á Íslandi	
383	
Upplýsingasöfnun	29.01.19-11.03.19
Fjöldi í úrtaki	600
Brottfall (fyrirtæki ekki lengur í rekstri)	53
Fjöldi svarenda	326
Svarhlutfall (nettó)	60%

Úrvinnsla

Úrtak netpanels Félagsvísindastofnunar og úrtak fólks með erlent ríkisfang árið 2013 voru sameinuð og vigtuð eftir hlutföllum í þýði. Vigtað var með tilliti til kyns, aldurs, búsetu og menntunar til að leiðrétta fyrir mismunandi svarhlutfalli í þessum hópum. Í töflu 2 má sjá upplýsingar um fjölda í hópunum fyrir og eftir vigtun.

Tafla 2. Dreifing svaranda úr tilviljunarúrtaki netpanels Félagsvísindastofnunar eftir kyni, aldri, búsetu og menntun

	Fjöldi svarenda í úrtaki	Hlutfall svarenda í úrtaki	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall eftir vigtun
Kyn				
Karl	1403	43,6%	1650	51,2%
Kona	1815	56,4%	1570	48,8%
Aldur				
18-25 ára	260	8,1%	539	16,7%
26-35 ára	692	21,5%	733	22,8%
36-45 ára	810	25,2%	662	20,6%
46-55 ára	822	25,5%	615	19,1%
56-65 ára	634	19,7%	670	20,8%
Búseta				
Höfuðborgarsvæðið	2387	74,2%	2087	64,8%
Landsbyggðin	831	25,8%	1132	35,2%
Ríkisfang 2013				
Íslenskt	2056	63,9%	2697	83,8%
Erlent	1162	36,1%	522	16,2%
Menntun				
Grunnskólamenntun	442	14,7%	928	30,8%
Framhaldsskólamenntun	1134	37,7%	1072	35,6%
Háskólamenntun	1435	47,7%	1012	33,6%

Í töflu 3 má sjá upplýsingar um þátttakendur sem tóku þátt fyrir hönd eignahlutafélaga og hlutafélaga fyrirtækja í rannsókninni. Fyrirtækjunum var skipt upp eftir atvinnugrein (ISAT) en vegna smæðar úrtaksins voru sumar svipaðar atvinnugreinar sameinaðar.

Tafla 3. Lýsing á fyrirtækjum sem höfðu fulltrúa í rannsókninni, borið saman við hlutfall í úrtaki

	Fjöldi þátttakenda fyrirtækja	Hlutfall þátttakenda fyrirtækja	Hlutfall fyrirtækja í heildarúrtaki
Fjöldi starfsmanna			
5-9 starfsmenn	111	34,0%	34,7%
10-49 starfsmenn	143	43,9%	47,2%
50 eða fleiri starfsmenn	72	22,1%	18,1%
Staðsetning			
Höfuðborgarsvæði	238	73,2%	74,6%
Landsbyggð	87	26,8%	25,4%
Atvinnugrein			
Landbúnaður, skógrækt, fiskveiðar, námugróftur eða vinnsla hráefna úr jörðu	5	1,5%	2,4%
Framleiðsla	68	20,9%	17,1%
Rafmagns-, gas- og hitaveitur, vatnsveita, fráveita og meðhöndlun úrgangs	4	1,2%	0,9%
Byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð	34	10,5%	11,0%
Heild- og smásöluverslun, viðgerðir á vélknúnum ökutækjum	72	22,2%	20,6%
Flutningar og geymslur	16	4,9%	5,2%
Rekstur gististaða og veitingarekstur	27	8,3%	10,9%
Upplýsinga og fjarskipti	19	5,8%	7,0%
Fjármála- og váttryggingarstarfsemi eða fasteignaviðskipti	15	4,6%	4,4%
Sérfræði-, vísinda- og tæknileg starfsemi	23	7,1%	7,0%
Leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta	28	8,6%	8,7%
Fræðslustarfsemi, heilbrigðis- og félagsþjónusta	14	4,3%	4,8%

Marktektarprófið kí-kvaðrat var notað til að greina hvort tölfræðilega marktækur munur væri á hlutföllum mismunandi hópa og t-próf þegar skoðaður var meðaltalsmunur milli hópa. Ef tölfræðilega marktækur munur kom fram var það gefið til kynna með stjörnum. Ein stjarna þýðir að innan við 5% líkur eru á því að munur sem sést á milli hópa svarenda komi til ef enginn munur er á milli hópanna í þýðinu ($p \leq 0,05$). Tvær stjörnur merkja að innan við 1% líkur eru á því að munur sem sést á milli hópa svarenda komi til ef enginn munur er á milli hópanna í þýðinu ($p \leq 0,01$).

Mælingar

Valdir voru tveir spurningalistar, annars vegar fyrir þátttakendur á íslenskum vinnumarkaði (þ.e. úrtak úr netpanel og úrtak fólks með erlent ríkisfang árið 2013) og hins vegar fyrir

stjórnendur fyrirtækja. Spurningalistarnir voru unnir af Ástu Snorradóttur, lektor við Félagsráðgjafadeild Háskóla Íslands í samvinnu við Margréti Valdimarsdóttur, sérfræðingi hjá Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands sem einnig hafði umsjón með fyrirlögnum þeirra.

Spurningalistinn sem var lagður fyrir þátttakendur á íslenskum vinnumarkaði skiptist í meginatriðum í fimm hluta, þ.e. kafla um starfsumhverfi, einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og bakgrunn svaranda. Til að fá upplýsingar um starfsumhverfi var notast við spurningar úr Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni (QPSNordic). Af 100 spurningum QPSNordic listans voru valdar 16 til að mæla álagstengdapætti í starfi, stuðning frá stjórnendum og óöryggi í starfi.

Einelti, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni var mælt með beinum og óbeinum hætti. Fyrst voru þátttakendur spurðir með óbeinum hætti um reynslu af hegðun sem fellur undir skilgreiningu á þessari tegund af óviðeigandi hegðun á vinnustað. Síðar í spurningalistanum var notast við beina mælingu en þá var einelti, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni skilgreind og þátttakendur spurðir hvort þeir hafi orðið fyrir slíkri hegðun á núverandi eða fyrrverandi vinnustað. Allar skilgreiningar sem voru notaðar í beinum mælingum á einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni voru fengnar úr reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015).

Einelti

Spurningar úr Negative Acts Questionnaire (NAQ) eineltiskvarðanum voru notaðar til að mæla einelti óbeint en kvarðinn hefur verið notaður í fjölmörgum erlendum rannsóknum (sjá t.d. Einarsen og Raknes, 1997; Einarsen, Hoel og Notelaers, 2009; Hoel, Cooper og Faragher, 2001; Mikkelsen og Einarsen, 2001). Kvarðinn var einnig notaður í rannsókn á einelti og kynferðislegri áreitni sem unnin var af Félagsvísindastofnun árið 2003 (Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson, 2004). Í kvarðanum er upptalning ýmissa birtingarmyndna eineltishegðunar og svarkvarði þar sem þátttakendur svara hversu oft (ef einhvern tímann) á síðastliðnum sex mánuðum þeir upplifðu slíkt í starfi sínu. Einnig eru í kvarðanum spurningar um hótanir og ofbeldi á vinnustað. Svarmöguleikarnir eru: aldrei, af og til, mánaðarlega, vikulega og daglega. Í þessari rannsókn var notast við 16 af 22 atriðum NAQ listans til að bera kennsl á þolendur eineltis með óbeinum hætti. NAQ kvarðinn hefur verið forprófaður í styttri útgáfum og reynst áreiðanlegur (Notelaers, Van der Heijden, Hoel og Einarsen, 2018).

Til að mæla einelti með beinum hætti var eftirfarandi spurning lögð fyrir þátttakendur: „Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir. Hefur þú, einhvern tímann á vinnuferlinum, orðið fyrir einelti á vinnustað?“.

Kynferðisleg áreitni

Til að mæla kynferðislega áreitni á vinnustöðum með óbeinni mælingu voru notaðar spurningar úr lista Hagstofu Evrópusambandsins sem mæla kynferðislega áreitni (FRA, 2012). Í kvarðanum eru taldar upp níu fullyrðingar sem lýsa athöfnum með kynferðislegum undirtón sem fólki finnst óviðeigandi, móðgandi eða ógnandi. Til að tryggja samræmi við eineltiskvarðann var eingöngu spurt um síðustu sex mánuði og notaðir sömu svarmöguleikar og í NAQ kvarðanum. Í óbeinni mælingu á kynferðislegri áreitni var birt hlutfall þeirra sem greindu frá því að hafa orðið fyrir a.m.k. einu atriði á níu atriða kvarðanum a.m.k. af og til á síðustu sex mánuðum.

Til að mæla kynferðislega áreitni með beinum hætti fengu þátttakendur eftirfarandi spurningu: „Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegrar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða mógandi aðstæðna. Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi (eða af aðila sem tengist vinnustað)?“.

Kynbundin áreitni

Fjórar spurningar voru notaðar til að mæla kynbundna áreitni á vinnustað með óbeinum hætti. Spurningarnar voru samdar sérstaklega fyrir þessa rannsókn af Ástu Snorradóttur, nefndarformanni UKKO. Spurt var: „Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? 1) Að sagðir eru óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandarar sem tengjast kyni þínu?, 2) Að þér er sýnd óviðeigandi, móðgandi eða særandi hegðun vegna kyns þíns?, 3) Að gert er lítið úr þér eða þínum hæfileikum vegna kyns þíns? og 4) Almennt neikvætt viðhorf um kyn þitt á vinnustaðnum?“ Svarmöguleikarnir voru: aldrei, af og til, mánaðarlega, vikulega og daglega.

Kynbundin áreitni var mæld með beinum hætti með eftirfarandi spurningu: „Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann

tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. Hefur þú einhvern tímann á þínum vinnuferli orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað?“.

Eigindleg aðferð

Eigindleg viðtöl voru tekin við einstaklinga með reynslu af einelti og/eða kynferðislegri áreitni á vinnustað og tveir rýnihópar haldnir með stjórnendum eða mannauðsstjórum vinnustaða til að fá dýpri innsýn í reynslu fólks og aðstæðurnar sem eineltið og áreitnin á sér stað í. Viðmælendum einstaklingsviðtala og þátttakendum rýnihópanna var heitið trúnaði og verða viðtölin hvergi birt í heild sinni. Nöfn viðmælenda koma hvergi fram, né aðrar upplýsingar sem hægt er að rekja til þeirra. Niðurstöður eigindlega hluta rannsóknarinnar eru birtar sem innsýn í sjónarmið þeirra sem tóku þátt í rannsókninni en ekki skoðanir ákveðinna einstaklinga eða almenn sýn fólks með sambærilega reynslu. Umsjón með framkvæmd eigindlegra viðtala og greiningu þeirra var Guðný Gústafsdóttir, sérfræðingur hjá Félagsvísindastofnun.

Viðmælendur

Til að nálgast viðmælendur í einstaklingsviðtöl voru þátttakendur netkönnunarinnar sem höfðu reynslu af einelti eða kynferðislegri áreitni spurðir hvort þeir gæfu kost á sér í viðtöl vegna rannsóknarinnar. Af þeim sem buðu sig fram til þátttöku var hópur einstaklinga valinn úr og fengu þeir símtal frá Félagsvísindastofnun þar sem þeim var boðin þátttaka. Ekki tókst að fá nægilegan fjölda viðmælenda með erlendan ríkisborgararétt 2013 í gegnum netkönnun og því voru þátttakendur valdir af handahófi og með veltiúrtaki.

Ráðgert var að taka 22 viðtöl en að endingu voru viðtölin 21 talsins þar sem erfiðlega gekk að finna fleiri karla af erlendum uppruna til þátttöku. Tekin voru viðtöl við tíu einstaklinga af íslenskum uppruna sem höfðu reynslu af einelti af vinnustað, fimm karla og fimm konur. Þá voru tekin alls ellefu viðtöl við einstaklinga af erlendum og íslenskum uppruna sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni af vinnustað, fimm karla og sex konur. Við val á viðmælendum var leitast við að velja fólk með ólíkan bakgrunn, þ.e. á ólíkum aldri, með mismikla reynslu og af ólíkum vinnustöðum á almennum og opinberum markaði.

Viðmælendur höfðu víðtæka reynslu af fjölbreyttum vinnustöðum, bæði á opinberum og almennum markaði. Þeir höfðu unnið á bæði fámönnum og fjölmönnum vinnustöðum með samstarfsfólki sem hafði bæði mikla og litla menntun og voru á öllum aldri. Bakgrunnur og

starfsreynsla viðmælenda spannaði starfssvið margra starfsstétta. Menntunarstig var fjölbreytt en allir höfðu einhverja menntun umfram grunnmenntun, þá ýmist starfs- og iðnmenntun eða háskólamenntun í ýmsum greinum. Þátttakendur höfðu ýmist starfað sem undir- eða yfirmenn á vinnustöðum, eða hvoru tveggja, til lengri og skemmri tíma. Búseta viðmælenda var nokkuð dreifð þó langflestir búi á höfuðborgarsvæðinu í dag.

Tveir rýnihópar voru haldnir með stjórnendum og mannauðsstjórum stofnana og fyrirtækja af höfuðborgarsvæðinu. Annar hópurinn var skipaður fólki úr fyrirtækjum á almennum markaði, alls sjö manns, og hinn fólki úr fyrirtækjum og stofnunum hins opinbera, alls átta manns. Fyrirtæki og stofnanir voru valin og kynningarbréf send til stjórnenda og starfsfólks sem starfar í mannauðsmálum og þeim boðin þátttaka. Báðir rýnihópar voru skipaðir fólki sem býr yfir viðtækri reynslu af starfsmannamálum á ólíkum vinnustöðum á íslenskum vinnumarkaði.

Gagnaöflun

Eigindlegra gagna var aflað með 21 einstaklingsviðtali við fólk sem býr yfir reynslu af einelti og/eða kynferðislegri áreitni á vinnustað og tveimur rýnihópaviðtölum með stjórnendum fyrirtækja og stofnana og starfsfólki sem starfar við mannauðsmál þeirra.

Í viðtölum og rýnihópum var stuðst við viðtalsramma verkefnisstjóra Félagsvísindastofnunar en áhersla jafnframt lögð á að gefa þátttakendum tækifæri til að tala um atriði tengd reynslu sinni sem þeir vildu koma á framfæri. Viðtölin hófust á inngangi þar sem rannsakandi skýrði tilgang og ávinning rannsóknarinnar. Inngangi var síðan fylgt eftir með spurningum og umræðum um. Þá voru þátttakendur spurðir hvort þeir vildu koma einhverju ákveðnu á framfæri sem skipti þá sjálfa máli og þeir töldu að myndi gagnast rannsókninni.

Í ljósi þess að umræðuefnið var viðkvæmt voru rannsakendur í samstarfi við Bjarkarhlíð, miðstöð fyrir þolendur ofbeldis. Þátttakendur voru hvattir til að leita sér aðstoðar ef umræðan hreyfði við þeim eða reyndist þeim erfið og fengu allir bækling um þjónustu Bjarkarhlíðar. Þess var gætt að þátttakendur fengju ítarlegar upplýsingar um það í hverju þátttakan fælist og rétt þeirra til að neita þátttöku og hætta á hvaða stigi verkefnisins sem var. Þá fengu þátttakendur gjafabréf að andvirði 10 þúsund krónum sem þakklætisvott fyrir þátttöku sína.

Úrvinnsla

Eigindleg úrvinnsla fólst í því að einstaklingsviðtöl og rýnihópar voru hjóðrituð með leyfi viðmælenda og afrituð orðrétt. Í greiningu var stuðst við tvær aðferðir. Í fyrsta lagi svokallaða



sniðmátsaðferð sem miðar að því að skoða fyrirfram ákveðna efnispætti (King, 2012) en með þeirri nálgun var leitast við að fá dýpri innsýn í þá þætti sem voru kortlagðir í meginlegum hluta rannsóknarinnar. Í öðru lagi var greiningaraðferð grundaðrar kenningar notuð með það markmið að greina þemu sem leyndust í gögnunum en ekki var leitað markvisst eftir (Charmaz, 2006).

SAMANTEKT NIÐURSTAÐNA

Einelti

- Rúmlega 2 af hverjum 10 hafa orðið fyrir einelti á vinnustað. Um 17,5% þeirra sem urðu fyrir einelti segja það hafa átt sér stað á síðustu sex mánuðum. Hjá rúmlega fimmtungi þátttakenda varði eineltið í minna en þrjá mánuði en hjá 40% varði það í a.m.k. 1 ár.
- Konur voru líklegri en karlar til að greina frá því að hafa orðið fyrir einelti á vinnustað. Þegar þátttakendur voru spurðir um reynslu af einelti einhvern tímann á vinnuferlinum svöruðu 25% kvenna því játandi og 18% karla.
- Fólk með skerðingar og fatlað fólk var mun líklegra til að hafa reynslu af einelti (35%) en fólk án skerðingar eða fötlunar (20%).
- Rúmur helmingur þolenda varð fyrir einelti af hálfu eins aðila en í tæplega fjórðungi tilfella voru gerendur þrír eða fleiri. Í flestum tilvikum voru gerendur samstarfsfélagar og yfirmenn. Konur voru í flestum tilvikum gerendur eineltis gegn konum og karlar gerendur eineltis gegn körlum.
- Alls höfðu 38% þeirra sem orðið höfðu fyrir einelti lagt fram kvörtun. Þar af höfðu flestir lagt fram kvörtun til aðila á vinnustaðnum og rúmur fjórðungur hafði leitað til stéttarfélags. Í rúmlega helmingi tilvika leiddi kvörtunin ekki til neinna breytinga á vinnustaðnum. Í um þriðjungi tilvika leiddi kvörtunin til jákvæðra breytinga að mati þátttakenda.
- Helstu ástæður þess að fólk lagði ekki fram kvörtun vegna eineltis á vinnustöðum var sú að þolendum fannst eineltið ekki nógu alvarlegt (38%), að það treysti engum á vinnustaðnum (29%) eða að þeir töldu að það myndi leiða til þess að ástandið myndi versna (28%).
- Þegar unnið var upp úr spurningum Negative Act Questionnaire spurningakvarðans, sem tilgreina algengar birtingamyndir eineltis, vakti það athygli hve hátt hlutfall þátttakenda hafði upplifað atvik og hegðun sem spurt var um í kvarðanum. Nærri helmingur þátttakenda 44,7% hafði upplifað það á síðustu 6 mánuðum að þeir hafi ekki fengið upplýsingar sem þeir þurftu til að sinna starfi sínu eða gætu haft áhrif á frammistöðu þeirra í starfi. Rúmur þriðjungur þátttakenda hafði upplifað á síðustu 6

mánuðum að skoðanir þeirra hafi verið hunsaðar. Alls hafði um 3% þátttakenda verið hótað eða beitt ofbeldi á síðastliðnum 6 mánuðum.

- Í því skyni að mæla reynslu af einelti með óbeinum hætti var búinn til kvarði úr nokkrum spurningum Negative Act Questionnaire. Þegar einelti var mælt með óbeinum hætti var tíðni þess mun hærrí en þegar þátttakendur voru spurðir beint um reynslu af einelti. Aðspurðir um hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti á síðastliðnum 6 mánuðum svöruðu 3,6% þátttakenda játandi en þegar notast var við óbeina mælingu fór hlutfallið upp í 13,8%. Þó að ekki sé unnt að gera ráð fyrir að óbeinar mælingar gefi raunsanna mynd af tíðni eineltis gefa niðurstöðurnar hins vegar til kynna að umfang óæskilegrar hegðunar á vinnustöðum er meira en beinar mælingar sýna.
- Konur voru líklegri til að greina frá því að hafa orðið fyrir einelti á síðastliðnum 6 mánuðum (4,3%) en karlar (3%) þegar notast var við beina mælingu, en með óbeinni mælingu voru karlar (15,1%) líklegri en konur (12,4%) til að mælast þolendur eineltis.
- Samkvæmt óbeinni mælingu á einelti voru þátttakendur með erlent ríkisfang mun líklegri en þátttakendur með íslenskt ríkisfang til að verða fyrir einelti (20,9% á mótí 12,4%). Þátttakendur með skerðingar eða fötlun voru einnig hlutfallslega fleiri þolendur eineltis samkvæmt óbeinni mælingu en ófatlaðir þátttakendur (21,7% á mótí 12,6%).
- Ósérhæft starfsfólk sem starfaði við annað en umönnunarstörf, þjónustu- og verslunar-fólk og bændur, fiski- og iðnaðarmenn var líklegri til að verða fyrir einelti, samkvæmt óbeinni mælingu þess, en fólk í öðrum störfum.
- Algeng afleiðing eineltis á vinnustað var minni starfsánægja (44%). Um þriðjungur þátttakenda upplifði sig óöruggan í vinnunni í kjölfar eineltis og þriðjungur sagði upp starfi.
- Þátttakendur sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað mátu líkamlega og andlega heilsu sína verri en þátttakendur sem ekki höfðu orðið fyrir einelti hvort sem einelti var mælt með beinum eða óbeinum hætti.
- Birtingarmyndir þess eineltis sem viðmælendur eigindlegra viðtala lýstu voru margskonar. Þannig komu fram dæmi um útilokun, bæði félagslega og sem einangrun í starfi, niðurlægingu, baktal, hótanir og líkamlegt ofbeldi.
- Viðmælendur eigindlegra viðtala bentu á ólíka stöðu þolenda og gerenda, en gerendur voru yfirleitt valdameiri og í sterkari félagslegri stöðu en þolendur. Valdamisvægi

gerenda og þolenda endurspegladist svo áfram í meðferð mála þar sem stjórnendur og utanaðkomandi málsaðilar virtust samsama sig frekar gerendum en þolendum sem gerði það að verkum að þolendur áttu erfitt með að leita réttar síns og yfirgáfu frekar af vinnustaðinn en gerendur.

- Margir viðmælendur höfðu átt erfitt með að horfast í augu við að vera þolendur eineltis. Oft var eineltið hluti af erfiðum og flóknum samskiptum á vinnustað og erfitt fyrir fólk að átta sig á því hvenær um óheilbrigð samskipti var að ræða og hvenær einelti.
- Afleiðingar eineltisins voru ýmiskonar en viðmælendur voru einróma um að eineltið hefði haft mikil áhrif á líf þeirra. Margir viðmælendur lýstu áhrifum eineltisins á heilsufar sitt, allt frá vanlíðan til veikinda og jafnvel dauða, en tvö dæmi um dauðsfall í kjölfar eineltis komu fram í viðtölunum. Konur lýstu frekar veikindum sínum í tengslum við eineltið en karlar, en í báðum þeim tilfellum sem lýst var að hefðu endað með því að þolandi tók líf sitt var um karl að ræða.

Kynferðisleg áreitni

- Um 16% þátttakenda greindu frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni einhvern tímann á vinnuferlinum eða um 25% kvenna og tæp 7% karla. Af þeim sem orðið höfðu fyrir áreitni greindu rúmlega 9% að áreitnin hefðu átt sér stað á síðustu 6 mánuðum en um helmingur sagði áreitnina hafa átt sér stað fyrir meira en 5 árum.
- Þátttakendur með fötlun eða skerðingar voru líklegri til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað einhvern tímann á lífsleiðinni en þátttakendur án skerðinga eða fötlunar (21% á móti 15%).
- Þátttakendur af erlendum uppruna voru síður líklegir til að greina frá kynferðislegri áreitni en aðrir þátttakendur, en 6% þeirra greindu frá því að hafa orðið fyrir slíkri áreitni einhvern tímann á vinnuferlinum á móti 17% þátttakenda með íslenskan ríkisborgara-rétt. Eigindlegar niðurstöður gáfu þó til kynna að þennan mun megi að hluta til rekja til mismunandi menningarbundinnar upplifunar.
- Fólk í yngsta aldurshópnum sem rannsóknin náði til (18 til 25 ára) var líklegra til þess að greina frá kynferðislegri áreitni á vinnuferlinum en eldri þátttakendur.
- Algengustu gerendur kynferðislegrar áreitni voru karlkyns samstarfsfélagar, karlkyns yfirmenn eða stjórnendur og karlkyns viðskiptavinir eða skjólstæðingar. Þegar svör

voru frekar greind eftir kyni kom í ljós að gerendur kynferðislegrar áreitni í garð kvenna voru oftast karlar og gerendur slíkrar áreitni í garð karla voru oftast konur.

- Tæpur fimmtungur þolenda kynferðislegrar áreitni hafði lagt fram formlega kvörtun vegna áreitninnar. Algengasta skýringin sem fólk gaf fyrir því að leggja ekki fram slíka kvörtun var sú að því fannst áreitnin ekki nógu alvarleg (66%) en um 16% þátttakenda sagðist ekki hafa vitað hvert þeir ættu að leita til að leggja fram kvörtun. Flestir sem lögðu fram kvörtun gerðu það á vinnustaðnum sjálfum en um 12% höfðu samband við stéttarfélag sitt. Þátttakendur sögðu það oftast hafa haft jákvæðar breytingar í för með sér að leggja fram kvörtun.
- Tíðni kynferðislegrar áreitni var hærrí þegar notast var við óbeinar mælingar en við beinar. Aðspurðir um reynslu af kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum svöruðu 1,4% þátttakenda játandi, en þegar notast var við óbeina mælingu byggða á spurningum frá Hagstofu Evrópusambandsins sem mæla kynferðislega áreitni reyndust 16% þátttakenda hafa orðið fyrir áreitni á síðustu 6 mánuðum. Rétt er að taka fram að ekki er unnt að gera ráð fyrir að óbeinar mælingar gefi raunsanna mynd af tíðni kynferðislegrar áreitni. Hins vegar gefa niðurstöðurnar til kynna að umfang óæskilegrar hegðunar á vinnustöðum er meira en beinar mælingar sýna.
- Þegar notast var við óbeina mælingu fékkst ekki tölfræðilega marktækur munur á svörum karla og kvenna. Fjórðungur fatlaðra þátttakenda eða þátttakenda með skerðingar (25%) hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum samkvæmt óbeinni mælingu á móti 15% þátttakenda sem ekki voru með fötlun eða skerðingu.
- Þegar greint var eftir störfum var þjónustu- og verslunarfólk líklegast til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni samkvæmt óbeinni mælingu (21%). Þátttakendur sem sinntu ósérhæfðum umönnunarstörfum (18%), annað ósérhæft starfsfólk (19%) og sérfræðingar í umönnunarstörfum voru einnig meðal þeirra sem líklegastir voru til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni samkvæmt óbeinni mælingu.
- Þátttakendur sem greindu frá kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað mátu andlega heilsu sína ver en þátttakendur sem ekki höfðu orðið fyrir slíkri áreitni á núverandi vinnustað. Munur á svörum jókst lítillega þegar notast var við óbeina mælingu á kynferðislegri áreitni, en 60% þátttakenda sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni samkvæmt óbeinni mælingu mátu andlega heilsu sína mjög góða

eða góða á móti 73% þeirra sem ekki höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað.

- Eigindleg viðtöl leiddu í ljós að skilgreining á því hvað telst til kynferðislegrar áreitni var töluvert á reiki. Misjafnt var meðal viðmælenda rannsóknarinnar hvað þeir skilgreindu sem áreitni og þol viðmælenda gagnvart „daðurslegri hegðun“ og áreitni var mismikið. Kynferðisleg áreitni birtist í viðtölunum á þá þrjá vegu sem liggja til grundvallar opinberri skilgreiningu, sem orðbundin, táknræn og líkamleg, þó þættirnir tengdust töluvert innbyrðis.
- Kynferðisleg áreitni getur verið falin og samofin þeirri menningu sem ríkir á vinnustað. Nokkur kynslóðamunur var því á viðhorfum viðmælenda. Þannig var eldri kynslóð karla sögð gjarnari á að áreita konur kynferðislega en yngri og eldri konur voru jafnframt sagðar hafa „hærra þol“ gagnvart kynferðislegri áreitni en yngri konur. Þá leiddu viðtölin einnig í ljós kynslóðamun á birtingarmyndum kynferðislegrar áreitni. Samkvæmt viðmælendum beittu eldri karlar beita frekar káfi en yngri karlar voru gjarnari á að nota samfélagsmiðla.
- Konur sem rætt var við höfðu frekar orðið fyrir áreitni af hendi yfirmanna en karlviðmælendur höfðu frekar reynslu af kynferðislegri áreitni af hendi jafningja á vinnustað. Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum birtist þannig sem hluti kynjaðra valdatengsla sem viðmælendur lýstu margir sem órjúfanlegum þætti ráðandi vinnustaðamenningar, þvert á gerð og stærð viðkomandi vinnustaðar.

Kynbundin áreitni

- Um einn af hverjum 10 á vinnumarkaði hafði upplifað kynbundna áreitni á vinnuferli sínum. Meirihluti þátttakenda sagði áreitnina síðast hafa átt sér stað fyrir meira en ári síðan (74%) en í 18% tilvika hafði áreitnin átt sér stað á síðustu 6 mánuðum. Um 40% þátttakenda sögðu áreitnina hafa átt sér stað einu sinni eða tvisvar.
- Töluvert fleiri konur greindu frá kynbundinni áreitni einhvern tímann á vinnuferlinum en karlar (17% á móti 4%).
- Þátttakendur með íslenskt ríkisfang voru líklegri til að greina frá reynslu af kynbundinni áreitni einhvern tímann á lífsleiðinni (11%) en þátttakendur með erlent ríkisfang (5,8%).

- Fatlaðir þátttakendur og þátttakendur með skerðingar hafa hlutfallslega fleiri orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað (15% á móti 10%).
- Sérfræðingar í umönnunarstörfum (17%), skrifstofufólk (15%) og sérfræðingar (14%) voru líklegri til að greina frá reynslu af kynbundinni áreitni en þátttakendur í öðrum störfum (5-11%).
- Algengustu gerendur kynbundinnar áreitni eru karlkyns samstarfsfélagar (49% tilvika) og karlkyns yfirmenn eða stjórnendur (32%).
- Um 17% þeirra sem urðu fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað lögðu fram formlega kvörtun vegna áreitninnar og var kvörtunin oftast lögð fram á vinnustaðnum sjálfum (87%). Um 18% þolenda kynbundinnar áreitni lögðu fram kvörtun til stéttarfélags en enginn til Vinnueftirlitisins.
- Þolendur kynbundinnar áreitni sem ekki lögðu fram kvörtun sögðu helstu ástæðuna hafa verið þá að þeir hafi ekki talið áreitnina vera nógu alvarlega (67%). Alls svöruðu 17% því til að þeir vissu ekki hvert þeir ættu að leita.
- Búinn var til kvarði út frá sér gerðum spurningum til að skilgreina hlutfall þolenda kynbundinnar áreitni með óbeinni mælingu. Tíðni kynbundinnar áreitni á síðustu 6 mánuðum mældist mun meiri þegar notast var við óbeina mælingu (18%) en beina (2%). Þótt óbeinar mælingar gefi ekki endilega raunsanna mynd af tíðni kynferðislegrar áreitni gefa þessar niðurstöður til kynna að umfang óæskilegrar hegðunar á vinnustöðum er meira en beinar mælingar.
- Samkvæmt óbeinni mælingu á kynbundinni áreitni hafa hlutfallslega fleiri konur (22%) en karlar (14%) orðið fyrir slíkri áreitni. Þátttakendur með íslenskt ríkisfang eru ívið líklegri til að hafa upplifað slíka áreitni (18% á móti 14%) og þátttakendur með fötlun eða skerðingu hafa í meira mæli orðið fyrir kynbundinni áreitni (25%) en þátttakendur sem ekki eru með skerðingar eða fötlun (17%).
- Þegar greint var eftir starfi voru þátttakendur í störfum þjóna og verslunarfélags líklegast til að verða fyrir kynbundinni áreitni sem mæld var með óbeinni mælingu (23%) en þar á eftir kom sérmenntað starfsfólk (20%) og sérfræðingar (20%).
- Þátttakendur sem ekki höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað voru líklegri til að meta andlega heilsu sína mjög góða eða góða en þátttakendur sem beittir höfðu

verið kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað burtséð frá því hvort notast var við beina eða óbeina mælingu til að meta áreitnina.

Starfsumhverfi og tengsl þess við óæskilega hegðun

- Þátttakendur með íslenskt ríkisfang upplifðu að jafnaði minna álag í starfi, meiri stuðning frá stjórnendum og minna óöryggi í starfi en fólk af erlendum uppruna.
- Fólk með skerðingu eða fötlun upplifði að jafnaði minni stuðning frá stjórnendum og meira óöryggi í starfi en ófatlað fólk og fólk með engar skerðingar.
- Um 40% þátttakenda töldu að ólíkt væri komið fram við starfsfólk á grundvelli aldurs á vinnustað þeirra, um 35% töldu ólíkt vera komið fram við erlent starfsfólk annars vegar og íslenskt hins vegar og 30% þátttakenda töldu ólíkt komið fram við konur og karla á vinnustað sínum.
- Þátttakendur voru spurðir hvort þeir vissu til þess að útbúin hefði verið jafnréttisáætlun á vinnustað þeirra. Alls sögðu 12,5% að jafnréttisáætlun hafi verið gerð og 6,1% að jafnréttisáætlun hafi verið gerð og jafnréttissjónarmið hefðu verið samþætt í starfsmannastefnu. Alls sögðu 16% jafnréttisáætlun ekki hafa verið gerða. Athygli vekur að tæpur helmingur þátttakenda vissi ekki hvort jafnréttisáætlun hefði verið gerð á vinnustað þeirra.
- Um 48% fólks á íslenskum vinnumarkaði svöruðu því játandi að á þeirra vinnustað væri til stefna um einelti, um 43% að það væri til stefna um kynferðislega áreitni og um 37% að vinnustaðurinn hefði stefnu um kynbundna áreitni. Um 41% þátttakenda greindi frá því að á vinnustaðnum væri til stefna um ofbeldi. Nokkuð stór hópur þátttakenda (milli 32 – 40%) vissi ekki hvort vinnustaðir þeirra hefðu stefnur um einelti, áreitni eða ofbeldi.

Tengsl eineltis og þátta í starfsumhverfi

- Um 7% þátttakenda höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað. Tíðni eineltis á vinnustöðum reyndist m.a. misjöfn eftir stærð þeirra, kynjahlutfalli starfsfólks og hvort stefna í eineltismálum var til staðar eða ekki. Mest mældist einelti á millistórum vinnustöðum (10-49 starfsmenn) og minnst á litlum vinnustöðum (1-9 starfsmenn). Einelti mældist mest á vinnustöðum þar sem eingöngu konur störfuðu en minnst þar

sem kynjahlutfall var jafnt. Þá mældist einelti minna á vinnustöðum þar sem stefna um einelti var til staðar.

- Þátttakendur sem orðið höfðu fyrir einelti á vinnustað upplifðu meira álag í starfi, minni stuðning frá stjórnendum og meira óöryggi í starfi en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir einelti í starfi.
- Alls höfðu 9% þátttakenda orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum. Þátttakendur í starfi stjórnenda voru síst líklegir til að hafa orðið vitni að einelti (4,2%) en þjónustu- og verslunarfólk var líklegast til að hafa orðið vitni að slíku (12%).
- Eigindleg viðtöl rannsóknarinnar gáfu vísbendingar um að einelti sé lífseigt vandamál á íslenskum vinnumarkaði, þvert á starf og starfsvettvang. Þannig töluðu viðmælendur um einelti á láglæna vinnustöðum jafnt sem þeim vinnustöðum sem heyra til æðstu stofnana landsins, meðal menntaðra og ómenntaðra starfsmanna stofnana og fyrirtækja.
- Viðtöl við starfsfólk af erlendum uppruna gáfu sterkar vísbendingar um að það hafi orðið fyrir töluverðri mismunun á íslenskum vinnumarkaði.
- Greining eigindlegra gagna sýndi fram á að meðal þeirra þátta sem helst sköpuðu og viðhéldu eineltismenningu á vinnustað voru ójafnrétti, eða misrétti á grundvelli kyns, aldurs, uppruna, fötlunar o.fl., álag og streita, skipulagsbreytingar á vinnustað og slæmir stjórnunarhættir. Samkvæmt viðmælendum dafnaði „eineltismenning“ á vinnustöðum þeirra í skjóli ofstjórnunar, vanstjórnunar eða vanhæfni stjórnenda til þess að taka á starfsmannamálum.

Tengsl kynferðislegrar áreitni og þátta í starfsumhverfi

- Alls greindu 4% þátttakenda frá reynslu af kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað. Þegar svör voru greind eftir stærð vinnustaða og tegund starfs kom í ljós að fólk sem starfaði á fámönnum vinnustöðum (1-9 starfsmenn) var ólíklegri til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni (1%) en fólk á stærri vinnustöðum (4,2% - 5,1%). Sérfræðingar í umönnunarstörfum reyndust mun líklegri en fólk í öðrum störfum til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað (13% á móti 1 til 6%). Þar á eftir kom starfsfólk í þjónustu- og verslunarstörfum (5,9%). Kynferðisleg áreitni var algengari á vinnustöðum

þar sem ójafnrétti ríkti eða ólíkt var komið fram við starfsfólk á grundvelli kyns, aldurs, uppruna, fötlunar o.fl.

- Þátttakendur sem orðið höfðu fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað upplifðu meira álag í starfi, minni stuðning frá stjórnendum en þeir sem ekki höfðu slíka reynslu.
- Einungis 3,3% þátttakenda höfðu orðið vitni að kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað sínum.
- Við greiningu eigindlegra gagna var menning vinnustaða kortlögð. Þeir vinnustaðir sem ræddir voru í viðtölunum voru langflestir blandaðir í margfaldri merkingu, þ.e.a.s. með tilliti til kyns, aldurs, uppruna, menntunar starfsfólks o.fl. Eigendur og stjórnendur vinnustaðanna voru þó í flestum tilfellum karlar, einnig þegar um var að ræða svokallaða „kvennavinnustaði“. Að mati viðmælenda eigindlegra viðtala birtist karllæg menning vinnustaða í valdastrúktúr þeirra, launamun kynjanna og hún var jafnframt talin ein helsta ástæðan fyrir algengi kynferðislegrar áreitni á íslenskum vinnumarkaði.

Tengsl kynbundinnar áreitni og þátta í starfsumhverfi

- Alls höfðu 3,5% þátttakenda orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað. Þegar reynsla þolenda var greind eftir tegund starfs voru sérfræðingar í umönnunarstörfum líklegastir til að segja frá slíkri reynslu (7,7%) en sérmenntað starfsfólk (1,5%) og bændur, fiski- eða iðnaðarmenn (1,5%) ólíklegastir.
- Þátttakendur sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni upplifðu meira álag í starfi, minni stuðning frá stjórnendum og meira óöryggi í starfi en þátttakendur sem ekki höfðu slíka reynslu.
- Alls höfðu 4% þátttakenda orðið vitni að kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum.
- Greining eigindlegra gagna leiddi margþætta mismunun starfsfólks af erlendum uppruna í ljós, þ.m.t. einelti og kynferðislega áreitni. Fólk af erlendum uppruna reyndist þó síður líklegt til að greina frá mismununinni. Það vissi síður hvert það átti að leita og óöryggi þeirra á vinnumarkaði greindist meira en annarra. Þannig óttaðist fólk af erlendum uppruna frekar að missa vinnuna en aðrir en þar að auki er upplifun fólks af erlendum uppruna byggð á menningarbundinni reynslu sem er frábrugðin íslenskrri menningu.

Metoo hreyfingin

- Meirihluti þátttakenda (72%) taldi að Metoo hreyfingin hafi haft jákvæð áhrif á íslenskt samfélag. Konur eru jákvæðari í garð hreyfingarinnar en karlar, en 81% kvenna taldi hreyfinguna hafa haft mjög eða frekar jákvæð áhrif á móti 63% karla.
- Um 17% kvenna og 4% karla sem tóku þátt í rannsókninni höfðu sagt frá áreitni og ofbeldi í kjölfar þess að umræðan um Metoo varð áberandi í samfélaginu. Fatlaðir þátttakendur og þátttakendur með skerðingar höfðu hlutfallslega fleiri sagt frá (19%) en ófatlaðir þátttakendur (10%).
- Viðmælendur í eigindlegum hluta rannsóknarinnar voru sammála um að Metoo hreyfingin hefði skilað sér í aukinni meðvitund og umræðu á íslenskum vinnumarkaði og, í einhverjum tilfellum, breyttu verklagi innan fyrirtækja og stofnana. Á sama tíma sögðu nokkrir viðmælendur að töluvert vantaði upp á stefnur og verklag sem tækju á einelti og kynferðislegri áreitni en ástæðu þessa sögðu þeir helst vera tregðu stjórnenda.

Niðurstöður meðal stjórnenda íslenskra fyrirtækja

- Rúmlega 41% fulltrúa stjórnenda hf og ehf fyrirtækja greindi frá því að unnið væri eftir jafnréttisáætlun á þeirra vinnustað. Jafnréttisáætlanirnar taka til ólíkra þátta en flestar (61%) tækju til kynferðis, 44% til aldurs, 38% til þjóðernis og fjórðungur þeirra til fötlunar.
- Um 42% stjórnenda svöruðu því til að á vinnustað þeirra hafi verið framkvæmt áhættumat sem tók til alls vinnuumhverfisins og um 20% greindu frá því að áhættumat hafi verið gert sem tók til hluta vinnuumhverfisins. Einungis um 7% sögðu að áhættumat hafi náð til sálfélagslegra þátta. Þegar horft var til áhættumats sálfélagslegra þátta sem er grundvöllur að forvornum og viðbrögðum við einelti, áreitni og ofbeldi kom fram að 7% hafði framkvæmt áhættumat á þeim þáttum.
- Um 39% stjórnenda svöruðu því til að haldin hefði verið fræðsla á síðastliðnum 12 mánuðum um vinnuvernd í starfi og tæplega 29% sögðu sérstaka fræðslu um félagslega þætti á vinnustaðnum hafa átt sér stað á síðustu 12 mánuðum.

- Einungis 18% þátttakenda svöruðu því játandi að stjórnendur á þeirra vinnustað hefðu sótt námskeið um forvarnir í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi.
- Um 77% stjórnenda taldi starfsfólk á vinnustaðnum frekar eða mjög vel upplýst um hvernig hægt væri að stuðla að góðum samskiptum til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi. Alls töldu 80% þátttakenda meðal starfsfólks að stjórnendur væru upplýstir um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi.
- Rúmur þriðjungur (35%) sagði viðbragðsáætlun hafa verið útbúna til að bregðast við því ef upp kæmu kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldi.
- Um 4% stjórnenda hafði borist formleg kvörtun vegna eineltis á vinnustaðnum á síðustu 12 mánuðum en um 2,5% vegna kynferðislegrar áreitni og um 1,4% vegna kynbundinnar áreitni. Aðeins fleiri þátttakendum hafði borist óformleg kvörtun vegna slíkrar hegðunar á vinnustaðnum.
- Um helmingur þeirra stjórnenda sem borist hafði kvörtun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis greindi frá því að í kjölfarið hafi verið gerðar breytingar á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir að það endurtæki sig.
- Fulltrúar stjórnenda og mannauðsstjóra í rýnihópunum bentu á að oft reyndist þeim erfitt að beita sér í málum. Ekki væri unnt að bera sönnur á kynferðislega áreitni þar sem sönnunargögn í slíkum málum væru sjaldgæf og við nánari eftirgrennslan í kjölfar kvartana um einelti kæmi oft í ljós að um væri að ræða djúpstæðan samskiptavanda en ekki einelti. Í slíkum tilvikum gætu stjórnendur lítið beitt sér og væru málsaðilar þá oft ósáttir við niðurstöðu mála og upplifðu stuðningsleysi.
- Íbáðum rýnihópum, af almennum og opinberum markaði, sögðust stjórnendur styðjast við ákveðið verklag í meðferð mála sem snúa að einelti og kynferðislegri áreitni á vinnustað. Nokkurrar óvissu gætti um áhrif nýju persónuverndarlaganna á skráningu upplýsinga um þolendur og gerendur í eineltis- og áreitismálum. Stjórnendur og mannauðsstjórar sem tóku þátt í rýnihópum rannsóknarinnar kölluðu eftir aukinni fræðslu, samræmdari reglum og auknum stuðningi hins opinbera í málaflokknum.

- Stjórnendur sögðu einelti oft, meðvitað eða ómeðvitað, falið og því erfitt að greina sem geri stjórnendum erfitt fyrir að grípa til aðgerða. Þá eru gerendur eru oft valdameiri en þolendur og stjórnendur og utanaðkomandi matsaðilar samsama sig frekar gerendum en þolendum.

HLUTI I: NIÐURSTÖÐUR MEÐAL FÓLKS Á ÍSLENSKUM VINNUMARKAÐI

Einelti

Í þessum kafla er fjallað um einelti á íslenskum vinnumarkaði. Megindlegar niðurstöður veita upplýsingar um tíðni eineltis, viðbrögð þátttakenda og vinnustaða við eineltismálum og afleiðingar eineltisins á störf og heilsu þátttakenda. Eigindleg viðtöl veita nánari innsýn í reynslu þolenda, mat þeirra á úrræðum sem nýtt voru á vinnustöðum þeirra í kjölfar eineltis og afleiðingarnar sem eineltið hafði.

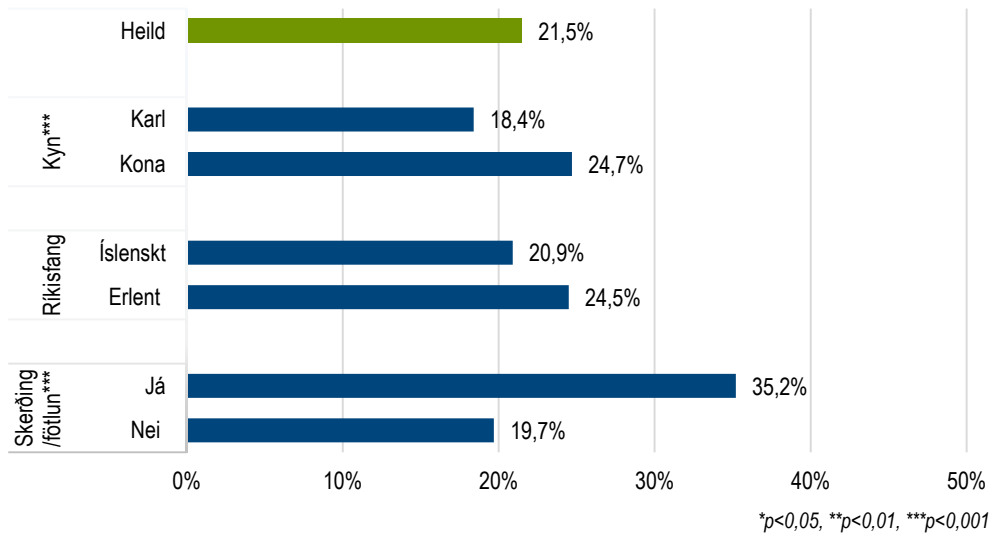
Í kaflanum er tíðni eineltis greind með tvennum hætti, þ.e. með beinni og óbeinni mælingu. Þátttakendur fengu upplýsingar um skilgreiningu eineltis eins og hún kemur fram í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015 og voru spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti á vinnustað. Annars staðar í spurningalistanum voru þátttakendur spurðir hvort þeir hefðu, á síðustu 6 mánuðum, upplifað í sinn garð hegðun sem tilgreind er á NAQ eineltiskvarðanum (Negative Act Questionnaire). NAQ eineltiskvarðinn hefur reynst áreiðanlegt mælitæki samkvæmt fjölmörgum prófunum (sjá umfjöllun um mælingu og notkun í Einarsen, Hoel og Notelaers, 2009).

Reynsla af einelti á íslenskum vinnumarkaði

Þátttakendur voru spurðir um reynslu sína af einelti á vinnustað með beinum hætti. Niðurstöður í töflu 4 sýna að 21,5% fólks á íslenskum vinnumarkaði hefur einhvern tímann á vinnuferlinum orðið fyrir einelti í starfi. Þegar rýnt var nánar í dreifingu svara mátti sjá að töluvert hærra hlutfall kvenna en karla greindi frá því að hafa upplifað einelti á vinnustað, eða um 25% kvenna samanborið við 18% karla (sjá mynd 1). Þátttakendur með skerðingar eða fötlun voru töluvert líklegri til að hafa orðið fyrir einelti í starfi en aðrir, eða 35% þeirra á móti 20% þátttakenda sem ekki voru með skerðingar eða fötlun. Í töflu 1 í viðauka má sjá nánari greiningu á spurningunni eftir bakgunni þátttakenda.

Tafla 4. Hefur þú einhvern tímann á vinnuferlinum orðið fyrir einelti á vinnustað?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	171	5,7%	0,8%	5,7%
Já, á fyrverandi vinnustað	427	14,2%	1,2%	14,2%
Já, bæði á núverandi og fyrverandi vinnustað	48	1,6%	0,4%	1,6%
Nei, hef ekki lent í slíku	2360	78,5%	1,5%	78,5%
Fjöldi svara	3006	100%		
Veit ekki	66			
Vil ekki svara	23			
Hætt(ur) að svara	124			
Alls	3219			



Mynd 1. Hefur þú einhvern tímann á þínum vinnuferli orðið fyrir einelti á vinnustað? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 5 má sjá að af þátttakendum sem hafa reynslu af einelti á vinnustað svara 17,5% því til að eineltið hafi átt sér stað á síðustu 6 mánuðum. Um þrjú fjórðu þátttakenda með reynslu af einelti á vinnustað sögðu meira en ár síðan eineltið hafi síðast átt sér stað.

Tafla 5. Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti á vinnustað?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	109	17,5%	3,0%	17,5%
Fyrir meira en 6 mánuðum en minna en ári	38	6,1%	1,9%	6,1%
Fyrir 1 til 5 árum síðan	220	35,2%	3,7%	35,2%
Fyrir meira en 5 árum síðan	257	41,2%	3,9%	41,2%
Fjöldi svara	625	100,0%		
Veit ekki hvenær eða vil ekki svara	21			
Alls	646			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir einelti á núverandi eða fyrrverandi vinnustað.

Í töflu 21 í viðauka má sjá greiningu á hópnum sem orðið hafði fyrir einelti á síðustu 6 mánuðum, en það var um 3,6% af heildarþátttakendum. Þar má sjá að konur voru ívið líklegri til að greina frá því að hafa orðið fyrir einelti á vinnustað á síðustu 6 mánuðum en karlar, eða 4% kvenna á móti 3% karla, og þátttakendur með erlent ríkisfang voru heldur líklegri til að greina frá einelti (5%) en aðrir þátttakendur (3%). Hlutfallslega fleiri þátttakendur með skerðingu eða fötlun höfðu orðið fyrir einelti (7%) en ófatlaðir þátttakendur (3%).

Þegar spurt var hversu lengi eineltið varði svöruðu 60% þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað að það hafi varað skemur en eitt ár, sjá töflu 6. Í töflunni kemur einnig fram að fimmtungur þolenda upplifði einelti á vinnustað lengur en í 2 ár.

Tafla 6. Hversu lengi varði eineltið?

(Ef þú hefur orðið fyrir einelti á fleiri en einum vinnustað, vinsamlegast svaraðu til um síðasta tilfallið)

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Minna en 3 mánuði	127	21,9%	3,4%	21,9%
Í 3 til 6 mánuði	114	19,6%	3,2%	19,6%
Lengur en í 6 mánuði en styttra en í 1 ár	105	18,0%	3,1%	18,0%
Í 1-2 ár	119	20,4%	3,3%	20,4%
Lengur en í 2 ár	116	20,0%	3,3%	20,0%
Fjöldi svara	581	100,0%		
Veit ekki	36			
Vil ekki svara	28			
Alls	646			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir einelti á núverandi eða fyrrverandi vinnustað.

Pátttakendur voru spurðir um gerendur eineltisins og fjölda þeirra. Niðurstöður sýna að rúmur helmingur þolenda (55%) varð fyrir einelti af hendi eins aðila (sjá töflu 7) en í 23% tilfella voru gerendur þrír eða fleiri.

Tafla 7. Var það einn aðili eða voru það fleiri en einn aðili sem lögðu þig í einelti?

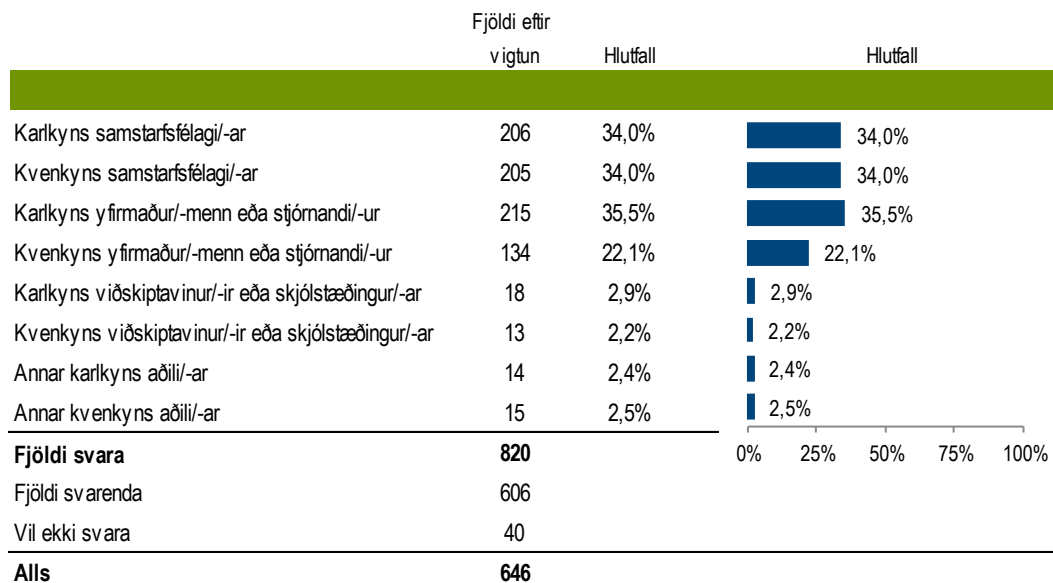
(Ef þú hefur orðið fyrir einelti á fleiri en einum vinnustað, vinsamlegast svaraðu til um síðasta tilfellið)

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Einn aðili	321	54,8%	4,0%	54,8%
Tveir aðilar	129	22,0%	3,4%	22,0%
Þrír aðilar	74	12,7%	2,7%	12,7%
Fjórir eða fleiri aðilar	62	10,5%	2,5%	10,5%
Fjöldi svara	585	100,0%		
Veit ekki	25			
Vil ekki svara	36			
Alls	646			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir einelti á núverandi eða fyrrverandi vinnustað.

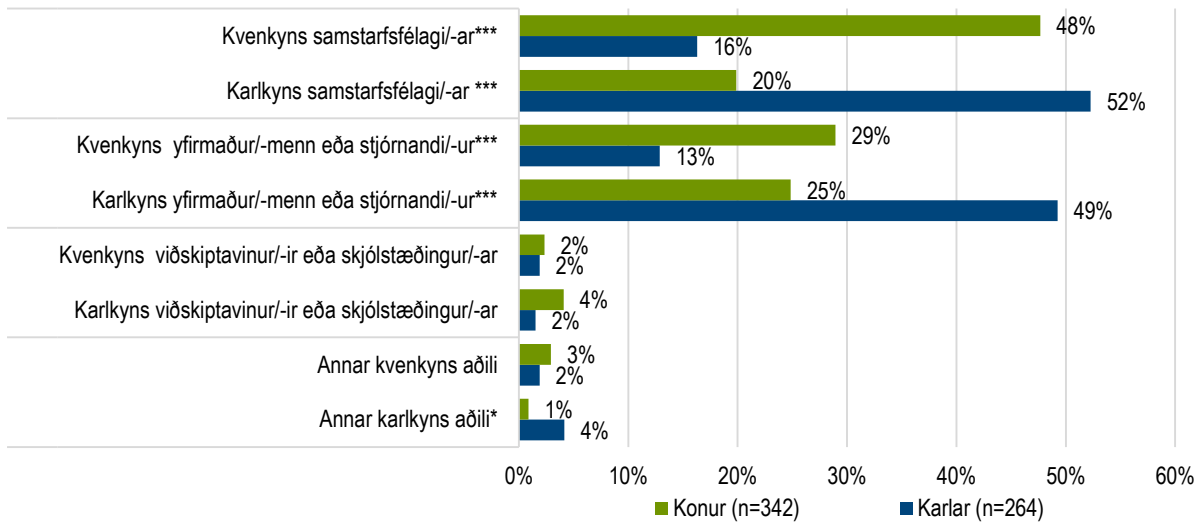
Í töflu 8 eru nánari upplýsingar um gerendur og þar má sjá að þeir voru fyrst og fremst samstarfsfélagar og yfirmenn. Algengast var að gerandi hafi verið karlkyns yfirmaður, eða í um 36% tilfella. Niðurstöður sýna að tiltölulega fáir urðu fyrir einelti af hálfu viðskiptavina eða skjólstæðinga vinnustaða.

Tafla 8. Hver eða hverjir lögðu þig í einelti í vinnuumhverfinu?



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

Á mynd 2 er munur á svörum karla og kvenna dreginn fram og þar sést glögg að konur voru í flestum tilvikum gerendur eineltis gegn konum og karlar oftast gerendur eineltis gegn körlum. Tæpur helmingur kvenna sem orðið hafði fyrir einelti á vinnustað (48%) sagði gerendur eineltis hafa verið kvenkyns samstarfsfélaga. Alls 29% kvenna taldi kvenkyns yfirmann eða stjórnanda til geranda og fjórðungur kvenna sagði karlkyns yfirmann eða stjórnanda hafa verið geranda. Rúmur helmingur karla (52%) sem hafði orðið fyrir einelti á vinnustað sagði karlkyns samstarfsfélaga geranda eineltisins og 49% sögðu það hafa verið karlkyns yfirmaður eða stjórnandi.



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Mynd 2. Hver eða hverjir lögðu þig í einelti á vinnustað eða í vinnuumhverfinu? Greint eftir kyni þolanda

Eigindlegar niðurstöður: Skilgreining og staða þolanda og gerenda

Einelti

Í heildina voru viðmælendur sammála um að einelti væri birtingarmynd ofbeldishegðunar. Einn viðmælenda benti á að þeir sem leggi aðra í einelti beiti „andlegu ofríki og ofbeldi og [fari] raunverulega alltaf yfir strikið í samskiptum sínum við fólk með yfirgangi“. Annar viðmælendi segir það: „alltaf einn sem er aðal og svo eru þír eða fjórir sem fylgja með. Og [þeir] bara sjá hverjir eru þeirra veikleikar og stíla svo inn á það“. Samkvæmt viðmælendum er einelti því hegðun eða valdbeiting sem fólk bæði notar og fylkir sér um. Einelti er þó ekki bundið við „yfirgang“, samkvæmt viðmælendum, heldur er ein birtingarmyndin útilokun eða líkt og þriðji viðmælendi segir:

Einelti er ekki bara það að þú sért að segja eitthvað við viðkomandi eða gera eitthvað gagnvart honum, heldur líka, ef hann upplifir einhvers konar samskiptaleysi eða útilokunum þá er það náttúrulega bara í rauninni líka einelti.

Einelti er þannig valdbeiting, eða hluti samskipta sem byggja á valdatengslum á vinnustað, þar sem einn eða fleiri aðilar, gerendur, beita aðra einstaklinga eða hópa, þolendur, ofbeldi. Valdatengslin grundvallast síðan á því að sá sem ofbeldinu beitir er, eða vill vera, valdameiri en sá sem fyrir því verður.

Bakgrunnur viðmælanda

Bakgrunnur og starfsreynsla viðmælanda sem höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað spannaði starfssvið margra starfsstétta á íslenskum vinnumarkaði. Í hópnum var meðal annars fólk sem hafði unnið sem kennarar, tónlistarfólk, starfsfólk sjúkrahúsa og opinberrar stjórnsýslu, verkefnastjórar, starfsfólk í byggingariðnaði, tölvufyrirtækjum og fólk í sjálfstæðum atvinnurekstri. Viðmælendur höfðu reynslu af vinnu bæði sem undir- og yfirmenn á vinnustöðum, til lengri og skemmri tíma. Menntunarstig viðmælanda var fjölbreytt en allir viðmælendur hafa í dag einhverja menntun umfram grunnmenntun, bæði starfs- og iðnmenntun sem og háskóla- menntun í ýmsum greinum. Nokkrir þeirra voru þó lítið eða ekkert menntaðir þegar eineltið átti sér stað. Þá voru viðmælendur á misjöfnum aldri, bæði þegar eineltið átti sér stað og eins þegar þeir veittu viðtölin fyrir rannsóknina. Búseta viðmælanda var einnig nokkuð dreifð þegar eineltið átti sér stað, þó langflestir byggju á höfuðborgarsvæðinu þegar viðtalið var tekið.

Reynsla viðmælanda

Reynsla viðmælanda af einelti var fjölbreytt. Flestir höfðu reynslu af einelti af fyrrum vinnustað eða vinnustöðum en nokkrir voru enn starfandi á vinnustöðum þar sem einelti átti sér stað. Auk þess að hafa sjálfur reynslu af einelti hafði einn viðmælandi einnig verið ásakaður um að hafa lagt undirmann sinn í einelti. Viðmælendur höfðu upplifað einelti á eigin skinni en einnig komu fram dæmi um að fólk hefði verið hluti af stærri hóp á vinnustað sem hafði verið lagður í einelti. Tíminn sem eineltið hafði staðið yfir var mislangur, allt frá nokkrum vikum upp í mörg ár, og meðal viðmælanda voru einnig nokkrir einstaklingar sem höfðu endurtekna reynslu af einelti, bæði á sama vinnustað og fleiri en einum vinnustað. Þá vitnuðu nokkrir viðmælanda í reynslu annarra, nákominna af einelti svo sem vina og maka.

Þolendur

Þrátt fyrir almenna vitneskju um hvað einelti er greindu flestir viðmælanda frá því að hafa átt í erfiðleikum með að horfast í augu við að hafa orðið fyrir einelti. Einn viðmælandi sem hafði mikla þekkingu á og reynslu af eineltismálum lýsti því að hafa ekki borið kennsl á það þegar hún sjálf varð fyrir einelti og var um tíma í ákveðinni afneitun:

Ég náttúrliga er búin að vera mikið í umræðunni um einelti í skólum og gera eineltisáætlun fyrir skóla og búin að ræða alls konar áætlanir [...] en það var ekkert sem ég gat persónulega tengt við og það var ekki fyrr en ég lendi í þessari stöðu að ég fer að leggja mig kannski eftir eða fer að lesa og rek augun í svona frásagnir fólks sem er að segja frá sínum sögum [að ég tengi].

Ástæður þess að viðmælendur höfðu áttu erfitt með að bera kennsl á eineltið sem beindist gegn þeim sjálfum má í grófum dráttum skipta í þrennt. Í fyrsta lagi var eineltishegðunin hluti flókinna samskipta á vinnustað. Línan á milli óheilbrigðra samskipta og eineltis er oft fín og því reyndist þolendum oft erfitt að greina þar á milli. Í viðtölunum komu fram dæmi um viðverandi, slæm samskiptamynstur sem þolendur voru lengi partur af og skilgreindu fyrst eftir á sem einelti. Þannig lýsti einn viðmælandi því hvernig hann varð fyrir langvarandi einelti vinnustað án þess að gera sér grein fyrir því:

Það er ekkert langt síðan að maður fattaði: Heyrðu, þetta er einelti. En það er búið að vera í mörg ár. Og maður er svona allt í einu farinn að fatta að maður var farinn að ritskoða sig nálægt henni. Maður var farinn að fá svona háðsglósúr ef maður sagði eitthvað. [...] Og maður fattar að maður er farinn að ritskoða sig, maður er farinn að haga sér öðruvísi, farinn að vera ofurnæmur fyrir eigin hegðun.

Ómeðvitaður um eðli samskiptanna tók þolandinn þannig þátt í að viðhalda þeim og breytti um leið eigin hegðun til þess að draga úr áhrifum þeirra.

Í öðru lagi var einelti oft falið fyrir öðrum á vinnustaðnum. Eftirfarandi frásögn er dæmi frá viðmælanda sem lýsti því hvernig gerandinn beitti eineltinu:

Sérstaklega þegar að enginn annar er í kring, þá lætur [gerandinn] oft vaða, [...] sýnir af sér leiðinlega hegðun og talar niður til manns og svoleiðis. Þegar aðrir eru í kring, þá er eins og [gerandinn] nái að bremsa sig.

Af dæminu sem hér er lýst má ætla að gerandinn hafi verið meðvitaður um að hegðun hans í garð þolandans hafi ekki staðist nánari skoðun, að öðrum kosti hefði hann ekki lagt sig fram við að „bremsa sig“, þ.e.a.s. fela eineltið með því að stoppa sig af þegar annað samstarfsfólk var nálægt.

Í þriðja lagi lýstu nokkrir þolendur því að hafa átt í erfiðleikum með að skilgreina sjálfa sig sem þolendur eineltis. Þannig sagði einn viðmælandi það hafa verið erfitt að „horfast í augu við það allt í einu 46 ára: Heyrðu bíddu, þetta er eitthvað einelti. Vegna þess að mér finnst það ekkert falla að minni sjálfsmýnd“. Með öðrum orðum átti viðmælandi erfitt með að samræma eigin sjálfsmýnd ímynd þolandans. Samkvæmt viðmælendum einkennist ímynd þolenda í eineltismálum af því að vera valdalítill og „minni máttar“. Samkvæmt ímyndinni er þolandi eineltis ekki einungis valdalítill á vinnustað heldur jafnframt félagslega uppurðarlítill og þar með jaðarsettur einstaklingur, eða með orðum viðmælanda:

[Viðhorfið] er einhvern veginn að þú ert bara viðkvæm og dálítill rola, ef þú lendir í þessu. Dálítið aumingi. Það er svona því miður, þetta er dálítið ímyndin og mér finnst alveg kannski verst að finna þessa fordóma hjá sjálfri mér.

Gerendur

Greining viðtalanna leiddi í ljós, að þó viðmælendur vísuðu oftast í hugtakið einelti sem vísitandi ofbeldishegðun gerenda, voru þeir á sama tíma meðvitaðir um að einelti getur líka verið ómeðvitað. Í þeim tilfellum töluðu þolendur gjarnan um að gerandinn hefði verið „bara markalaus“ eða „með minnimáttarkennd“ sem hann gerði sér sjálfur ekki grein fyrir. Hegðunin væri þá jafnvel einhverskonar tilraun geranda til þess að upphefja sjálfan sig á kostnað þolanda. Nokkur dæmi voru um að þolandi hafi gert sér grein fyrir því að eineltið sem hann varð fyrir var ómeðvitað með aðstoð sálfræðings eða annars utanaðkomandi aðila.

Þrátt fyrir að ábyrgð gerenda í eineltismálum sé augljós í augum viðmælenda kom einnig fram í ífrásögn sumra að þeir teldu gerandann eiga við vandamál að stríða og að viðkomandi væri í ójafnvægi:

[Gerandinn] var voða taugastrekkur í desember, þoldi voða lítið áreiti og var með þíur út um allt, svona hvass og svona. Og sýndi af sér leiðinlega hegðun gagnvart okkur, en svo var [hann] fínn í janúar. Svo koma svona dagar og dagar í febrúar sem [hann] var ekki alveg í nógu góðu jafnvægi.

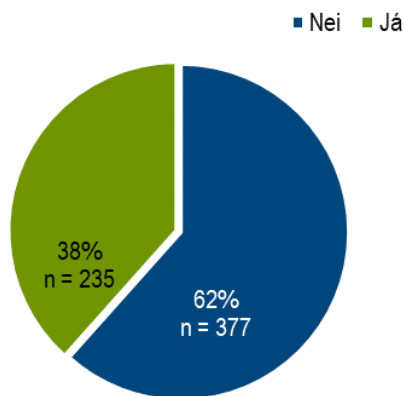
Í því tilfelli sem hér er lýst er eineltið sem gerandinn beitti á vinnustað misjafnt eftir því ástandi eða aðstæðum sem hann var sjálfur í. Þannig var eineltið háð hans eigin aðstæðum og líðan en ekki bundið þeim manneskjum sem hann lagði í einelti. Þá lagði hann fleiri en einn aðila á vinnustaðnum í einelti sem hvort tveggja gerði það að verkum að eineltið var ekki persónulegt og þolendur áttu þar með auðveldara með að höndla ástandið en ella.

Sumir viðmælendur töluðu einnig um gerendur sem sjúka einstaklinga. Þannig komu fram dæmi í viðtölunum um gerendur sem voru taldir eiga við geðræn vandamál að stríða svo sem almenna „geðveiki“, áfengisvanda, átröskunarsjúkdóm og siðblindu eða vera einfaldlega „vont fólk“. Á sama tíma varaði einn viðmælandi við því að afgreiða gerendur sem einhverskonar „skrímsli“ í mannsmynd:

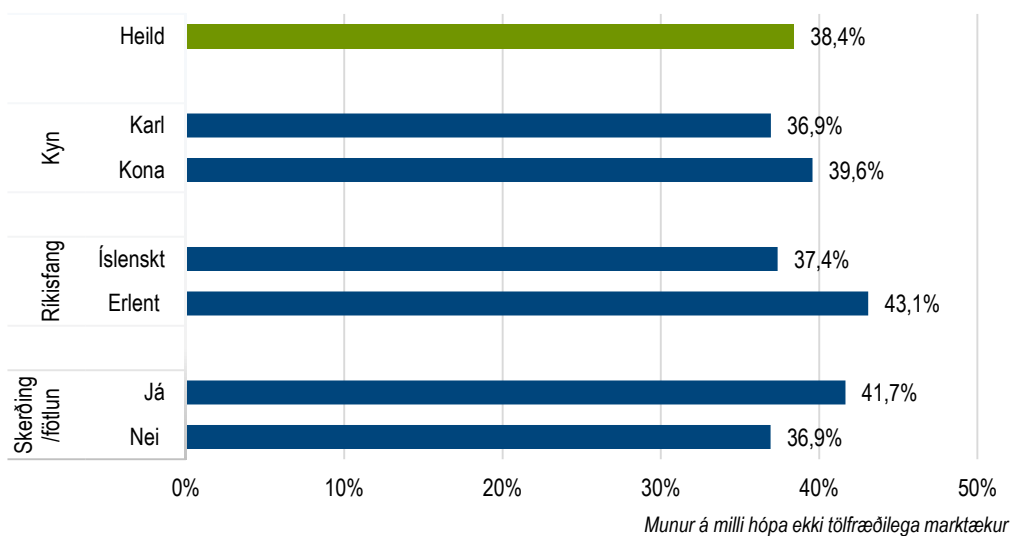
En það er það sem gerir þetta svo flókið, ef þetta væri bara einhver skrímsli, þá er svo auðvelt að bara, reyna að gera þau burtreka úr fyrirtækinu eða skólanum eða hvar sem er í þjóðfélaginu. En það er ekkert svoleiðis.

Viðbrögð við einelti

Þátttakendur sem höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað voru spurðir hvort þeir hefðu lagt fram kvörtun vegna eineltisins. Á mynd 3 má sjá að 38% höfðu lagt fram kvörtun í kjölfar eineltis en 62% höfðu ekki gert slíkt. Á mynd 4 má sjá greiningu svara eftir aldri, ríkisfangi og fötlun eða skerðingu þátttakenda. Þar má sjá að 37% karla og 40% kvenna höfðu lagt fram kvörtun vegna eineltis, en ekki er tölfærðilega marktækur munur á svörum hópanna. Í töflu 2 í viðauka má sjá svör við spurningunni greind nánar eftir bakgrunni þátttakenda. Þar má sjá að fólk á aldrinum 26 til 35 ára var líklegra en fólk í öðrum aldurshópum til að hafa lagt fram formlega kvörtun vegna eineltisins.



Mynd 3. Lagðir þú fram kvörtun vegna eineltisins?



Mynd 4. Lagðir þú fram kvörtun vegna eineltisins? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Þátttakendur sem lagt höfðu fram kvörtun voru spurðir hvert þeir höfðu lagt hana fram. Niðurstöður sýna að mikill meirihluti (81%) þeirra sem lagði fram kvörtun vegna eineltis á vinnustað lögðu hana fram á vinnustaðnum sjálfum (sjá töflu 9). Um 26% völdu að leggja fram kvörtun hjá stéttarfélagi sínu en ekki virðist algengt að fólk hafi haft samband við Vinnueftirlitið (3%).

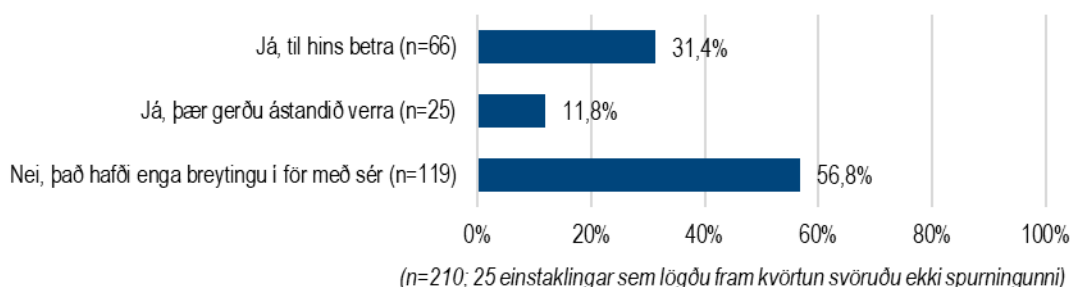
Í kjölfarið voru þátttakendur spurðir hvort umkvartanir þeirra hefðu leitt til einhverra breytinga. Mynd 5 sýnir að 31% þeirra sem lögðu fram kvartanir um einelti töldu það leiða til jákvæðra breytinga, 12% töldu ástandið á vinnustað versna í kjölfar umkvartana og rúmur helmingur (57%) sagði kvartanir um einelti ekki hafa haft neinar breytingar í för með sér.

Tafla 9. Hvert lagðir þú fram kvörtun vegna eineltisins?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Hlutfall
Á vinnustaðinn	191	81,3%	81,3%
Til stéttarfélags	62	26,2%	26,2%
Til Vinnueftirlitisins	6	2,7%	2,7%
Annað	13	5,6%	5,6%
Fjöldi svara	272		
Vil ekki svara	0		
Alls	272		

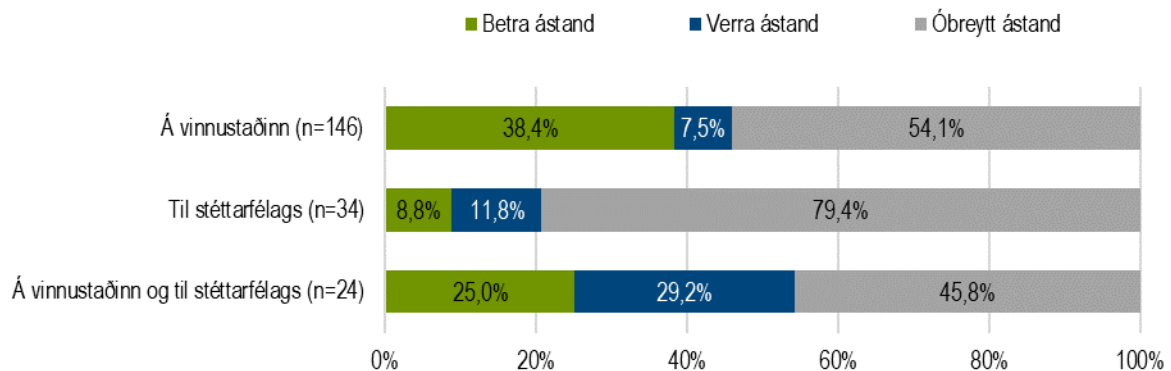
Svör þeirra sem lögðu fram kvörtun vegna eineltis á núverandi eða fyrrverandi vinnustað (n=235).

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.



Mynd 5. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?

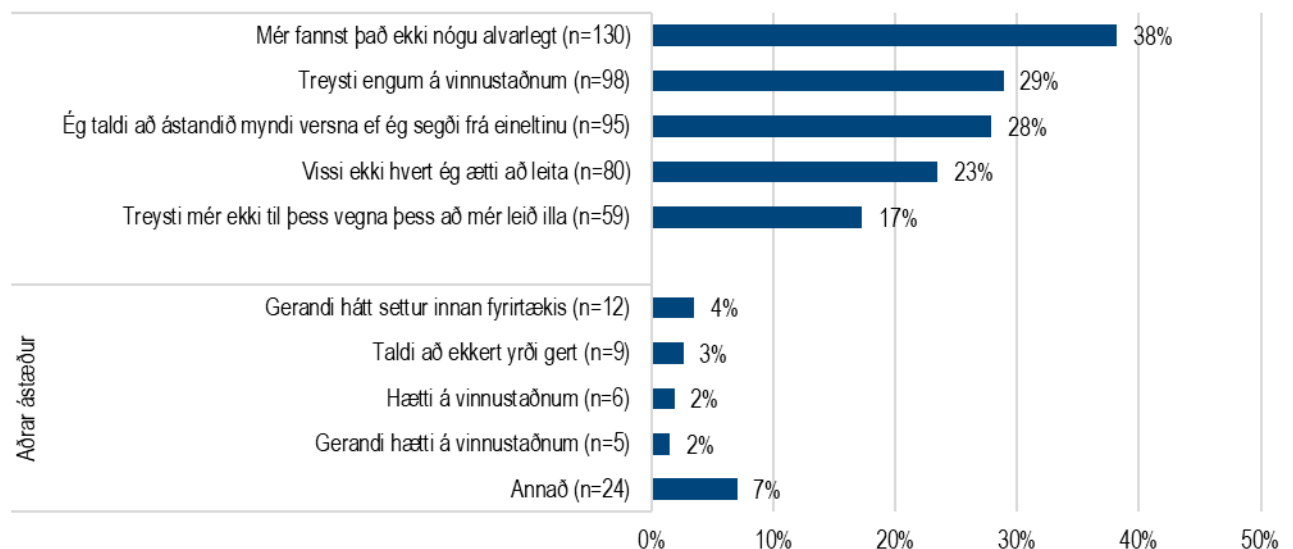
Á mynd 6 má sjá hver áhrif þess að leggja fram kvörtun um einelti voru þegar greint er eftir því hvert þolendur leita. Myndin sýnir að það var líklegra að leiða til jákvæðra breytinga þegar lögð var fram kvörtun um einelti á vinnustaðnum sjálfum heldur en þegar leitað var til stéttarfélags eingöngu. Einungis 8 einstaklingar í rannsókninni höfðu leitað til Vinnueftirlitisins og sökum fæðar eru svör þeirra ekki sýnd á myndinni.



(n=204; Af svarendum sem lögðu fram kvörtun á vinnustaðinn lögðu 4 einnig fram kvörtun til annars aðila, af svarendum sem lögðu fram kvörtun til stéttarfélags lagði 1 einnig fram kvörtun til Vinnueftirlitisins og 1 til annars aðila; af svarendum sem lögðu fram kvörtun á vinnustaðinn og til stéttarfélagsins, lögðu 4 einnig fram kvörtun til Vinnueftirlitisins og 2 lögðu einnig fram kvörtun til annars aðila)

Mynd 6. Breytingar á vinnustað í kjölfar kvartana vegna eineltis, greint eftir því hvert þolandi leitaði

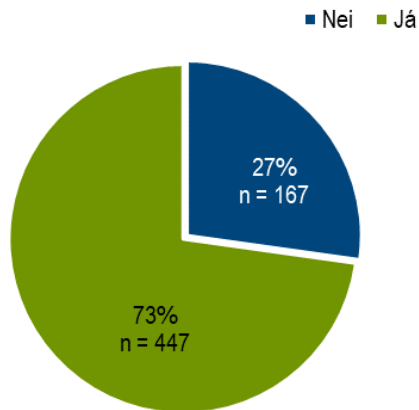
Þátttakendur sem ekki höfðu lagt fram kvörtun voru beðnir að segja til um ástæður þess. Á mynd 7 má sjá að algengasta skýringin á því að fólk lagði ekki fram formlega kvörtun var sú að það taldi eineltið ekki nógu alvarlegt (38%). Nokkuð stór hópur lagði ekki fram kvörtun vegna skorts á trausti (29%) eða vegna þess að fólk taldi að ástandið myndi versna ef sagt er frá eineltinu (28%). Í opnum svarmöguleika við spurningunni kom m.a. fram að ekki hafi verið lögð fram kvörtun þar sem gerandi hafi verið yfirmaður. Einnig nefndu nokkrir að þeir hefðu ekki áttað sig á því að um einelti hefði verið að ræða fyrr en seinna.



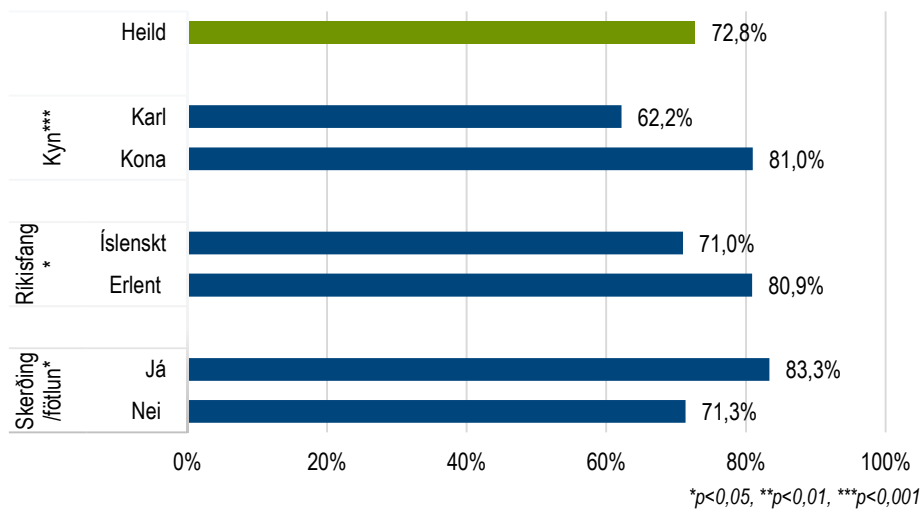
Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika - n=341

Mynd 7. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna eineltisins?

Þátttakendur sem höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað voru spurðir hvort þeir hefðu talað við einhvern um eineltið sem þeir urðu fyrir (burtséð frá því hvort þeir höfðu lagt fram kvörtun eða ekki). Á mynd 8 má sjá að um rúmur fjórðungur þolenda eineltis hafði ekki rætt reynslu sína við neinn. Mynd 9 sýnir svör við spurningunni greind eftir kyni, ríkisfangi og fötlun þátttakenda. Þar má sjá að konur voru líklegri en karlar til að tala um eineltið sem þær urðu fyrir (81% á móti 62%). Þá greindu hlutfallslega fleiri einstaklingar með erlent ríkisfang frá einelti (81%) en einstaklingar með íslenskt ríkisfang (71%). Sömuleiðis var fólk með skerðingar eða fötlun líklegra til að tala um eineltið sem það varð fyrir (83%) en ófatlaðir þátttakendur (71%). Í töflu 3 í viðauka má sjá spurninguna greinda nánar og þar kemur í ljós að fólk í tveimur yngstu aldursflokkunum (18-35 ára) greindi frekar frá einelti en eldra fólk (77-87% á móti 63-68%).

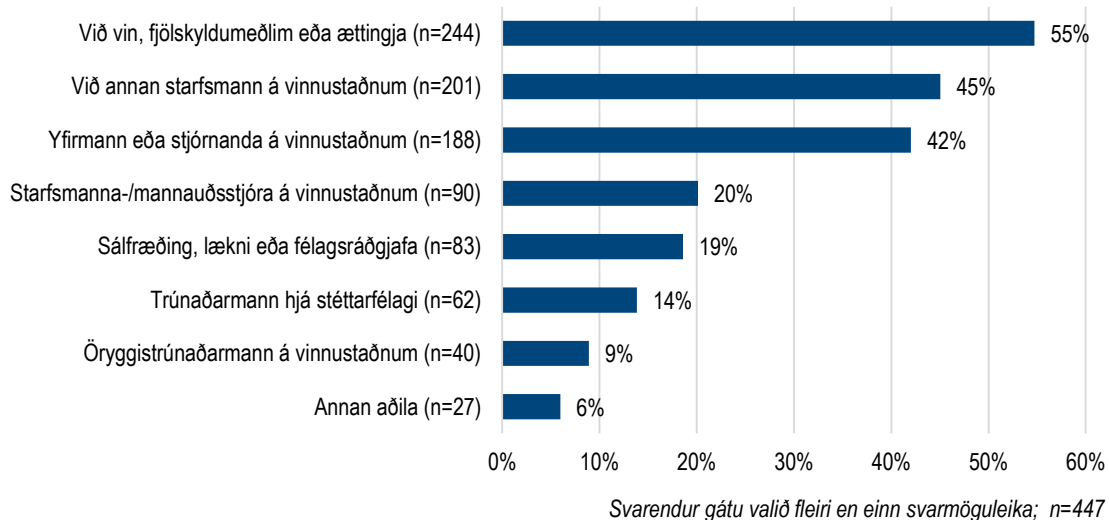


Mynd 8. Talaðir þú við einhvern um eineltið?



Mynd 9. Talaðir þú við einhvern um eineltið? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Á mynd 10 má sjá að algengast er að fólk valdi að ræða reynslu sína af einelti við vini, fjölskyldumeðlimi eða ættingja (55%). Nokkuð stór hópur ræddi við annað starfsfólk á vinnustaðnum (um 45%) og um 42% við yfirmenn sína eða stjórnendur. Nokkrir þeirra sem sem völdu svarmöguleikann „annan aðila“ greindu frá því að hafa talað við gerandann sjálfan.



Mynd 10. Við hvern talaðir þú um eineltið?

Eigindlegar niðurstöður: Viðbrögð og úrræði við einelti

Flestir viðmælenda með reynslu af einelti höfðu gert tilraunir til þess að ræða mál sín við sinn yfirmann eða starfsmannastjóra á vinnustaðnum sem eineltið átti sér stað á en með takmörkuðum árangri. Margir kvörtuðu undan því að hafa fengið „mjög lítinn stuðning og lítinn skilning“ á sínum málum. Á sama tíma og viðmælendur lögðu áherslu á mikilvægi þess að geta leitað til stjórnenda vinnustaða og rætt málin lýstu þeir erfiðleikum við að ná tali af þeim. Ástæðum þessa má í grófum dráttum flokka í fjóra þætti: þöggunartilburðir, vantrú, skilningsleysi eða vanhæfni stjórnenda, en þættirnir sköruðust oft innbyrðis.

Þöggun

Í þó nokkrum tilfellum sögðu viðmælendur frá því að eineltismál hafi verið þöggugt niður af hálfu yfirmanna. Einn viðmælendi lýsti því hvernig æðstu stjórnendur höfðu í mörg ár þaggað niður og valið að beita sér ekkert vegna ítrekaðra eineltistilburða ákveðins millistjórnanda:

Við höfum farið stundum saman nokkur og gert [stjórnanda] og yfirstjórn [stofnunarinnar] mjög skýra grein fyrir okkar reynslu af þessu. En það er ekkert aðhafst í þessu.

Í sumum tilvikum hafði fólk fundið sig knúið til að hverfa frá störfum vegna afskiptaleysis stjórnenda og þöggunar á eineltismálum:

Það hafa verið svona mál innan [deildarinnar] hjá [stofnuninni] sem hafa verið þöggud niður. Og fólk hefur bara flúið.

Vanhæfni og viljaleysi stjórnenda

Þó nokkrir viðmælendur töldu takmarkaðan vilja stjórnenda hamla því að tekið hafi verið á eineltismálum á vinnustöðum og aðrir sögðu litla kunnáttu þeirra til þess að takast á við og ræða eineltismál ástæðuna fyrir því að málin voru látin óáreitt.

Viðmælendum var tíðrætt um að ábendingar og kvartanir starfsfólks hefðu ekki verið teknar alvarlega og að þeim sem kvarti hafi ekki verið tekið trúanlega. Þannig segir einn viðmælandi: „það var ekkert hlustað á reynslu okkar“ og annar: „mér var bara ekki trúað“. Nokkrir viðmælenda sögðu í ofanálag frá því að hafa upplifað sönnunarbyrðina sín megin í eineltismálinu:

Já, ég átti að sanna þetta. [Yfirmaðurinn] lokar alveg, eins og ég sagði, ég vildi bara að það sé hlustað á mig, þó að [yfirmaðurinn] sé ekki sammála mér, þá að [hann] hlusti á mig.

Nokkrir viðmælenda sögðu frá því að í þeim tilfellum sem þolendur áttu samtali við stjórnendur vinnustaðar hefði það skilað litlu sem engu. Einn viðmælandi lýsti samtalinu sem hann átti við yfirmann sem hluta af einhliða, formföstu ferli: „ég fékk aldrei að andmæla neinu“ segir viðmælandi „það var bara þetta eina viðtal sem ég fór í, þá fyllti ég út einhvern svona ramma“. Annar viðmælandi segir að í samtali við mannauðsstjóra vinnustaðarins hafi ábyrgðinni á framhaldinu í raun verið varpað á hann:

Og það er það auðvitað líka þegar mannauðsstjóri spyr mann: Hvað vilt þú gera? Þá er boltinn hjá mér, en á sama tíma þá langar mig ekkert að hafa þennan bolta. Og mér finnst erfitt að meta hvað er best að gera. Mig langar bara að vinna í friði.

Samtölin sem viðmælendum var gefinn kostur á gátu þannig verið einhliða en ekki gagnvirk umræða um málið með ábendingum um hvernig hægt væri að haga framhaldinu.

Í nokkrum tilfellum lýstu viðmælendur því að samtöl við yfirmenn, auk annarra sem málið hefði varðað, hefðu legið til grundvallar því að þeir gætu unnið sína vinnu áfram. Einn þeirra sagði:

Yfir bara, þú veist á deildinni, þá vildi ég bara fá með deildarstjóra og þeim sem voru involveraðir í þennan tölvupóst. Vildi bara reyna að útkljá þetta mál, ég elska vinnuna mína, mig langaði að halda áfram að vinna í vinnunni minni, svo mig langaði að reyna að klára þetta mál. Hvort ég gæti verið áfram í vinnunni. Og þetta var bara svona síðasta lokastráid. Hann mætti ekki.

Stjórnendum á vinnustöðum er í sjálfsvald sett hvort þeir taki þátt í samtölum við undirmenn. Í tilfellinu sem lýst er hér að ofan taldi viðmælandi ljóst að enginn áhugi væri fyrir að gera út um málin og gera honum kleift að halda áfram í starfinu.

Mikilvægi samtals við stjórnendur á vinnustað

Ítrekuð áhersla á nauðsyn samtals kom fram í öllum viðtölunum. Samtal var séð sem leið til þess að láta vita af eineltinu, leita ráða og „léttu á sér“ líkt og einn sagði, ræða málin og jafnvel leita úrlausna í gegnum samtal. Til grundvallar þess lá að yfirmenn væru reiðubúnir að hlusta á starfsfólk sitt. Reynsla viðmælenda sýndi hins vegar að yfirleitt var takmörkuð þekking eða vilji hjá stjórnendum sem geri það að verkum að þolendur „fóru bara einhvern veginn ofan í einhvers konar kanínuholu og þorðu ekkert að fara út úr henni“.

Lýsingar viðmælenda hér að ofan gefa vísbendingar um að innihaldsrík og nærandi samtöl í kjölfar eineltis á vinnustöðum séu óalgeng. Viðmælendur bentu á að oft sé erfitt að nálgast stjórnendur, þeir séu í mörgum tilfellum ýmist viljalitlir eða vanhæfir, og margir búi ekki yfir kunnáttu eða getu til þess að taka á málunum með einlægu og fagmannlegu samtali. Slíkt samtal getur þó gert gæfumuninn líkt og einn viðmælenda bar vitni um:

Það var starfsmaður sem ásakaði mig um að ég væri að leggja hann í einelti. Og ég varð alveg miður mín og loksins þegar ég kemst í færi að tala við viðkomandi þá, þegar við settumst niður og tókum bara starfsmannasamtal, þá leystist úr misskilningi sem var okkar á milli sem var út af samskiptaleysi sem kom upp sem er náttúrliga var bara mjög bagalegt, [þannig að] maður verður að passa að vera alltaf að sinna sínum starfsmönnum.

Í heild sinni benda viðtölin því til að þörf sé á markvissu fræðsluátaki og þjálfun meðal stjórnenda vinnustaða sem miðar að því að efla og auka samtalstækni við starfsfólk.

Samtal og skilningur stjórnenda vinnustaða geta ráðið úrslitum um þann farveg sem eineltismál rata í. Þau geta átt mikinn þátt í að bæta líðan starfsfólks og gera því auðveldara með að takast á við starfið og samskipti á vinnustað frá degi til dags. Í einu viðtalanna kom

þannig fram að samtalið og skilningurinn sem þolandi mætti hjá stjórnanda hafi veitt honum ákveðna hugarró:

Ég er búin að heyra í starfsmannastjóranum og ég veit að ef [gerandinn] kemur, hellir sér aftur yfir mig, ég gæti farið með það. Heyrðu, hingað ekki lengra. Ég vil fara í formlegt ferli. Mér finnst gott að vita það líka. Það veitir mér líka styrk. Að vita að það yrði hlustað á mig. Ég hef þannig eitthvað tól til að [grípa til].

Viðmælandi gat þannig treyst á stjórnanda sem ákveðið bakland og vissi að hann átti vísan stuðning á sama tíma og hann leit á möguleikann á formlegu ferli sem nokkurs konar neyðarúrræði sem hægt væri að grípa til ef annað myndi bregðast.

Sálfræðipjónusta

Í nokkrum viðtölum kom fram að þolendur höfðu leitað til sálfræðinga til þess að ræða reynslu sína og líðan í eineltismálum. Í flestum tilfellum höfðu viðmælendur haft sig eftir sálfræðiaðstoðinni sjálfir og ýmist greitt viðtölin beint eða fengið þau greidd í gegnum vinnustaðinn. Í þeim tilfellum sem vinnustaður greiddi fyrir þjónustuna þurftu þolendur oftast að sækja rétt sinn. Sem dæmi segir viðmælandi:

Ég setti mig bara í samband við sálfræðing, fór bara á heimasíðuna og fann upplýsingar um þetta og þurfti reyndar að fá beiðni frá deildarstjóra, sem sendi bara inn beiðni fyrir mig og fannst það ekkert mál. En hún stóð ekkert með mér í þessu, og var ekkert að reyna neitt sko.

Samkvæmt reynslu viðmælenda er það því ekki sjálfgefið eða hluti fastmótaðs ferlis að vinnustaður sjái um að veita atbeina við þjónustu sálfræðinga. Þeir sem höfðu reynslu af samtalsmeðferð í kjölfar eineltis á vinnustað voru sammála um mikilvægi þess að bjóða upp á og aðstoða fólk við að verða sér úti um sálfræðihjálp. Viðtalsmeðferð hjálpaði fólki ekki einungis að ræða málin og byggja sig upp heldur gæti sálfræðingur aðstoðað við að skilgreina vandann í heild sinni og veitt mikilvæga leiðsögn við að leysa úr ágreiningi á vinnustaðnum og jafnvel stöðvað eineltið.

Um leið og samtal og aðstoð við þolendur á og utan vinnustaðar er afar mikilvæg leiddu viðtölin líka í ljós að það er ekki sjálfgefið að sá aðili sem til aðstoðar er fenginn hafi nægilega innsýn í það margslungna fyrirbæri sem einelti er. Þannig kom ítrekað fram að það sem þolandi „upplifði“ sem meiðandi hegðun eða einelti, var tekið út af borðinu af þriðja aðila sem „samskiptaörðugleikar“. Hér ber að hafa í huga að einelti felst oft í viðvarandi smáum atriðum

sem jafnvel geta verið falin og því erfitt fyrir utanaðkomandi að skilja skynjunina á álíka máta og þólandi.

Þá grundvallast einelti oft á samskiptum einstaklinga sem eru í misjafnlega sterkri stöðu. Sá sem eineltinu beitir er oftast en ekki í sterkari, valdameiri stöðu og þólandinn í félagslega veikari stöðu. Yfirmenn á vinnustöðum og utanaðkomandi aðilar, s.s. sálfræðingar, eru því eðli málsins samkvæmt í líkari valdastöðu og gerendur.

Fjölskylda og vinir

Langflestir viðmælenda töluðu um nánustu ættingja og vini sem þá aðila sem þeir hafi leitað mest til og „staðið þétt með [þeim]“ líkt og einhverjir sögðu. Stuðningur og samstaða nánna ættingja svo sem maka, annarra fjölskyldumeðlima og vinafólks getur ráðið úrslitum fyrir líðan fólks sem lendir í einelti á vinnustað en á sama tíma var það ljóst af frásögn viðmælenda að mikið mæddi á fjölskyldu og vinum þólanda eineltis.

Meðal viðmælenda var einnig fólk sem sagðist ekki hafa treyst sér til að ræða eineltið sem það varð fyrir við yfirmenn á staðnum og leituðu í staðinn til fjölskyldu, vina og samstarfsfólks:

Ég hef aldrei rætt um þetta inni á deildinni. Aldrei. Ekki við fyrrum deildarstjóra, ekki við núverandi deildarstjóra og það eru bara örfáar manneskjur sem hérna vita þetta sem vinna á þessari deild. Ég held að það séu bara ein eða tvær sem vita af þessu. [...]. Og önnur meira að segja hvatti mig til þess að kæra þetta.

Tveir einstaklingar voru meðal viðmælenda sem treystu sér ekki í samtal „við neinn. Ég var bara svo brotin“ segir segir annar þeirra og lýsti þar með sálrænu ástandi þeirra beggja.

Formleg ferli og kærur

Í viðtölunum kom ítrekað fram að þólandur kusu frekar að láta reyna á óformlegt samtal og persónulega aðstoð við að glíma við erfið samskipti og einelti á vinnustað áður en farið er með mál sem skilgreint eineltismál í formlegt ferli. Einn viðmælandi sagði úrræði á vinnustað:

dálítið takmörkuð, ef við viljum ekki fara í formlega kvörtun, vegna þess að þá þarf að tala við viðkomandi [geranda] og það þarf að fara formlega í gang og ég hef ekki verið alveg tilbúin að fara í það.

Viðmælandur lýstu formlegu ferli þannig að mál eru sett í ákveðinn farveg. Ferlið felur í sér formlegt uppgjör þólanda og gerenda og jafnvel átök sem flestir viðmælenda völdu sig frá,

enda var þeim umhugað um að geta „bara unnið vinnuna“ sína „í friði“ eins og einhverjir komust að orði.

Annað og enn erfiðara úrræði er að kæra. Í nokkrum tilfellunum töluðu þolendur um að hafa verið hvattir til að kæra, ýmist eða bæði af samstarfsfólki og yfirmönnum. Þeir viðmælendur sem fóru þá leið lýstu um leið erfiðleikunum sem því fylgja. Erfiðleikarnir geta legið í upprifjun á málinu líkt og einn viðmælandi lýsti: „þá vildi hann [yfirmaður] bara að ég myndi kæra [stofnunina], sem ég og gerði, [en] var samt á báðum áttum að rifja þetta allt upp“. Í upprifjun er málið ekki einungis vakið upp aftur heldur allar þær tilfinningar sem því fylgja.

Þá töluðu þolendur um að hafa verið hvattir til þess að kæra eineltismál án þess þó að fá frekari stuðning frá vinnustað:

*Það var mjög hart lagt að mér þarna í upphafi þessa ferlis, að ég kærdi [geranda].
Sko þau [yfirmenn] viðurkenna þetta ekki en ég á samt að kæra [geranda] og ég
segi: Fyrir hvern? Á ég að kæra fyrir mig? Hvað gerir það fyrir mig? Og hvað gerir
það fyrir stofnunina?*

Sá viðmælandi sem hér er vitnað í var hvattur til þess að hefja kæruférlu einn síns liðs, án aðkomu eða aðstoðar vinnustaðar. Án baklands og aðstoðar treysti viðkomandi sér ekki í ferlið.

Líkt og fram kemur í frásögnum viðmælenda rannsóknarinnar er ákvörðunin og ferlið í kringum kærur eineltismála erfið viðureignar. Auk þess komu fram í viðtölunum dæmi um að kærur í eineltismálum geti haft áhrif á stöðu þolenda eftir að máli lýkur. Þannig sagði viðmælandi frá því að kærur einstaklings hafi fylgt honum eftir að því lauk:

*[Þolandi] stóð í málaferlum út af eineltismáli í [stofnun]. Og hann fór í mál, og
hann fékk ekki stöðu sem hann sótti um og hann vildi meina að það væri einelti.
Hann fékk einhverjar bætur, en hann fékk ekki stöðuna.*

Með öðrum orðum töldu viðmælendur að kærur í eineltismálum hefðu áhrif á stöðu og framgang þolenda á vinnumarkaði. Þolendum sem kærur geti þannig verið refsað af samfélaginu og þeir átt erfiðara uppdráttar en ella hvort sem kærur málið sjálf vinnst eða ekki.

Uppsögn / starfslok

Flestir þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað og tóku þátt í rannsókninni með því að veita viðtal höfðu látið af störfum. Þar af höfðu flestir hætt sjálfir, hrökklast úr starfi við illan leik eða „látið sig hverfa“ og einn viðmælandi sagði frá því að hafa verið gert að hætta. Eftir að hafa, að eigin sögn, leitað leiða til þess að ræða málin og leysa þau segir hann: „En það var bara alveg sama hvern þú talaðir við, [það var] bara lokað alls staðar. Bara: Þú getur ekki unnið með [gerandanum], þá getur þú bara hætt“. Uppsagnir starfsfólks voru oftast útskýrðar með því að þolendur hefðu brotnað undan eineltinu og í nokkrum tilfellum kom fram að yfirstjórnendur höfðu staðið með gerendum eða verið gerendur sjálfir. Í einu tilfelli sem sagt var frá í viðtölunum var gerandinn færður til í starfi.

Skortur á verkferlum

Aðspurðir um ástæðu þess að lítið eða illa sé tekið á eineltismálum á íslenskum vinnustöðum nefndu viðmælendur gjarnan vanmátt allra hlutaðeigandi aðila; þolenda, gerenda og annarra samstarfsaðila. Misjafnt var hvort verklagsreglur og viðeigandi ferli voru til á þeim vinnustöðum sem viðmælendur höfðu reynslu af en jafnvel þó slík ferli væru til staðar var ekki þar með sagt að þau væru notuð. Helsta hindrunin í því að vinna í eineltismálum var eftir sem áður vanmáttur og úrræðaleysi. Þannig segir einn viðmælandi:

Þetta er, já, þetta er bara, ég held að þetta sé bara almennt vanmáttur allra sem koma að málinu. Það er mín upplifun. Að hérna, yfirmaður, viðkomandi starfsmannastjóri, þolendur, allir einhvern veginn verða fyrir vanmætti. Hvernig er best að takast á við þetta, þannig að samt allir á sama tíma, fólk geti haldið reisn sinni og starfi, en hvernig á að gera það? Það er bara rosalega erfitt.

Eineltismál eru með öðrum orðum ekki það einföld að hægt sé að setja þau í viðeigandi ferli og afgreiða þau lið fyrir lið. Eineltismál snúast um fólk og flóknar tilfinningar sem erfitt getur verið að henda reiður á og leysa úr þannig að allir gangi sáttir frá borði. Viðmælandi benti á að eineltismál séu flóknari en svo að hægt sé að skipta fólki í einfaldar fylkingar þolenda og gerenda og afgreiða þau þar með út af borðinu. Líkt og þolendur þurfa gerendur, að mati viðmælanda, einnig hjálp til „að horfast í augu við þetta“, þ.e.a.s. eigin hegðun.

Jafnvel á stofnunum og í fyrirtækjum sem sérhæfa sig í mannlegum samskiptum, félagslegum stuðningi og sálhjálp hafa samkvæmt viðmælendum komið upp erfið og ítrekuð eineltismál sem vandasamt hafði verið að vinna í.

Þrátt fyrir áralanga umræðu um einelti voru samkvæmt viðmælendum enn vinnustaðir á Íslandi, og þá sérstaklega litlir vinnustaðir á almennum markaði, sem ekki eru með ákveðið verklag um hvernig skuli tekið á eineltismálum. Í þeim tilfellum kölluðu viðmælendur eftir úrbótum og samhæfðum reglum sem farið væri eftir. Á flestum vinnustöðum sem viðmælendur höfðu reynslu af voru reglur, verkferlar og áætlanir til staðar, en misjafnt hvort og hvernig þeim var fylgt eftir og einnig hvort og hversu mikið yfirmenn voru hluti vandamálsins. Tregða við framfylgd reglna var jafnt bundin við vinnustaði á opinberum og almennum markaði þó nokkrir viðmælenda hefðu lagt áherslu á að „Ríkið gerir aldrei neitt í neinu“ og „tækl[i] allt svona [einelti] mjög illa“.

Viðmælendur voru í heildina sammála um að taka þyrfti markvisst á því sem einn kallaði „stefnuleysi“ með því að setja stefnur og verkferla í ákveðinn farveg. Í því samhengi var talað um þörf á utanaðkomandi eftirliti:

Ég held að það sem þarf, það er það sé farið inn á vinnustaði reglulega. Það sé ekki bara verið að athuga hvort lyfturnar séu í lagi, heldur sé farið inn á vinnustaði og það sé bara tekinn púlsinn. Og lagað það sem þarf að laga.

Þannig þurfi Vinnueftirlitið eða annar opinber aðili að sinna reglulegu eftirliti með eineltismálum á vinnustöðum, fara yfir reglur, verkferla og stöðu mála með starfsfólki. Í þessari umræðu var jafnframt bent á að þar sem um flókið félagslegt fyrirbrigði sé að ræða nægi ekki einföld innleiðing verkferla til þess að leysa eineltismál og koma í veg fyrir þau, heldur þurfi að eiga sér stað stöðug og lifandi umræða og fræðsla um málið.

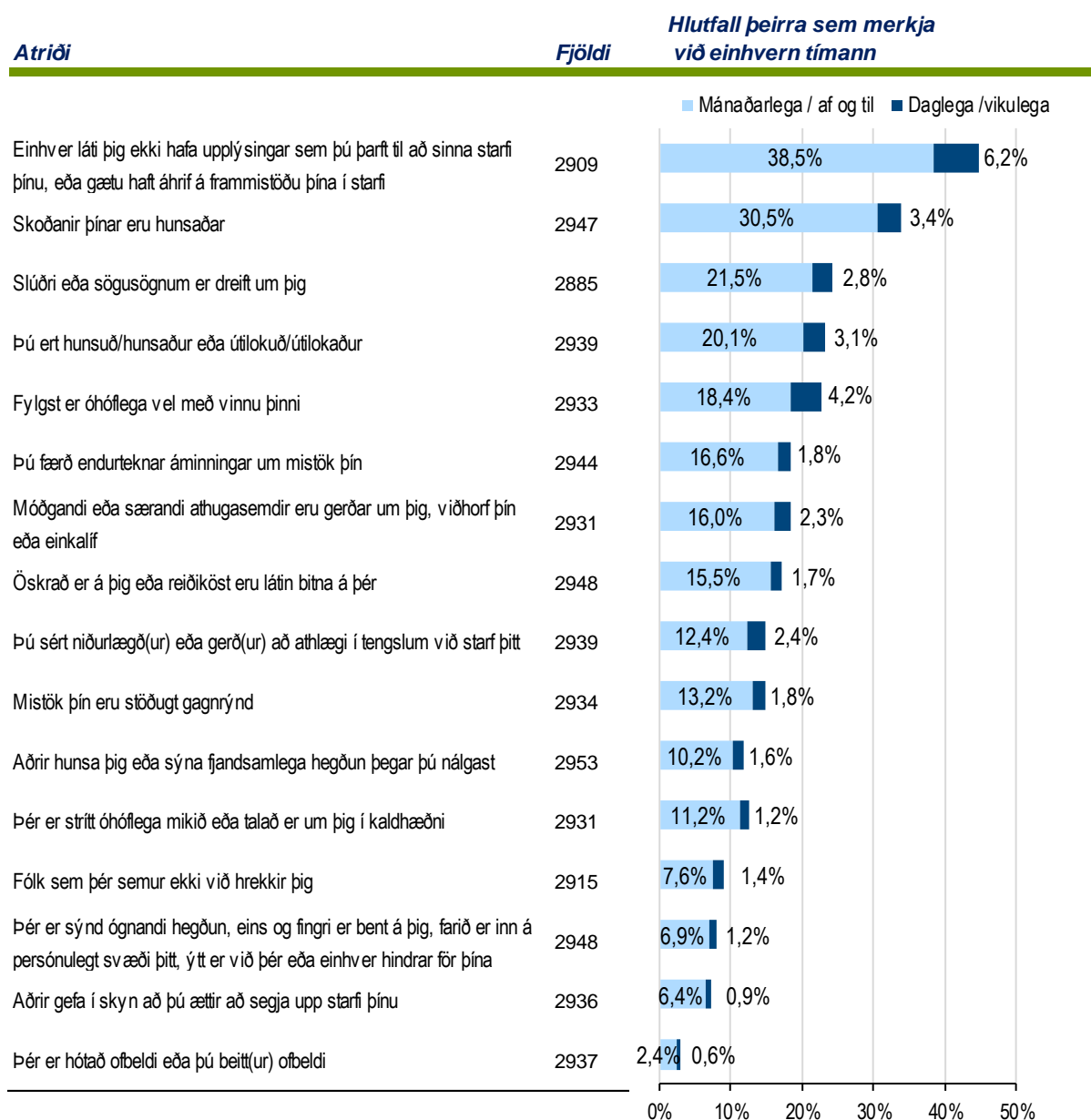
Umræðan og fræðslan þarf, samkvæmt viðmælendum, að ná til allra starfsmanna á vinnustað en að auki þarf að vera sérstök fræðsla og þjálfun fyrir yfirmenn líkt og áður kom fram. Þá var rædd nauðsyn þess að byggja upp og bæta einhvers konar „eftirvinnslu eða handleiðslu fyrir fólk“ sem hefur orðið fyrir einelti á vinnustað, bæði þolendur og gerendur, eða: „að þeir [hið opinbera] myndu vera með námskeið í svona, meiri bara vitundarvakningu um og bjóða þá upp á, fyrir fólk sem verður fyrir þessu, einhver sjálfstyrkingarnámskeið“.

Loks ræddu tveir viðmælenda svokallaðan „samskiptasáttmála“ sem hafði nýlega verið innleiddur á þeirra vinnustað. Viðmælendur voru ánægðir með framtakið og töldu það spor í rétta átt, en til þess að slíkur sáttmáli sé virkur þurfa allir að koma að mótun hans og halda honum á reglulega á lofti.

Óbein mæling á einelti

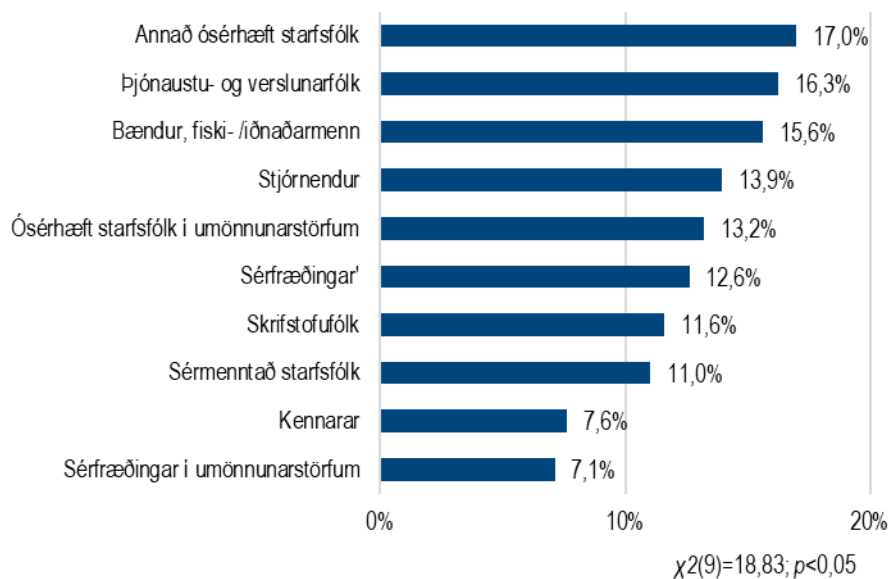
Í því skyni að mæla reynslu þátttakenda af einelti með óbeinum hætti voru lagðar fyrir 16 af 22 spurningum NAQ (Negative Act Questionnaire) spurningakvarðans. Í töflu 10 er yfirlit yfir spurningar listans sem notast var við og dreifing svara þátttakenda. Athygli vekur hve hátt hlutfall þátttakenda hefur upplifað atvik og hegðun sem spurt er um í kvarðanum, eins og sjá má í töflunni. Algengasta birtingarmynd eineltishegðunar sem spurt var um er að upplýsingum sem fólk þarf til að geta sinnt starfi sínu, eða gætu haft áhrif á frammistöðu þeirra í starfi sé haldið frá þeim, en alls höfðu 46,4% þátttakenda upplifað slíkt í starfi á síðustu 6 mánuðum. Þá höfðu 6,2% þátttakenda orðið fyrir slíku vikulega eða oft. Tæpur þriðjungur greindi frá því að skoðanir þeirra hafi verið hunsaðar af og til eða mánaðarlega en 3% þátttakenda upplifðu slíkt viku- eða daglega á síðustu 6 mánuðum. Rúmur fimmtungur þátttakenda (22%) hafði a.m.k. mánaðarlega upplifað að slúðri eða sögusögnum væri dreift um þá á vinnustaðnum. Alls hafði um 3% þátttakenda verið hótáð eða beitt ofbeldi á síðastliðnum 6 mánuðum.

Tafla 10. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? - Sextán atriði úr NAQ kvarðanum (óbein mæling á einelti á vinnustað)



Á grundvelli spurninga úr NAQ kvarðanum var reiknuð út tíðni eineltis meðal þátttakenda með óbeinum hætti. Þeir sem svöruðu því til að hafa upplifað eitthvað af þeim 16 atriðum sem spurt var um, viku- eða daglega á síðustu 6 mánuðum, voru, samkvæmt óbeinni mælingu, þolendur eineltis. Þátttakendur þurftu að svara a.m.k. 8 spurningum af 16 til að vera með í greiningunni. Ekki er unnt að gera ráð fyrir að óbein mæling gefi raunsanna mynd af tíðni eineltis né draga ályktanir um gerendur eineltis sem mæld er með óbeinni mælingu út frá svörum þolenda um gerendur í beinni mælingu. Niðurstöðurnar gefa þó innsýn inn í umfang óæskilegrar hegðunar á vinnustöðum. Á mynd 11 má sjá niðurstöður greindar eftir ólíkum störfum. Þar má sjá að

starfsfólk í ósérhæfðum störfum, öðrum en umönnunarstörfum, var líklegast til að hafa orðið fyrir einelti samkvæmt óbeinni mælingu, en 17% þátttakenda í slíkum störfum höfðu orðið fyrir hegðun sem kemur fram á eineltiskvarðanum viku- eða daglega á síðastliðnum 6 mánuðum. Um 16% þátttakenda sem gegndu þjóna- eða verslunarstörfum og bænda, fiski- eða iðnaðarmanna höfðu orðið fyrir einelti á grundvelli óbeinnar mælingar og um 14% fólks í starfi stjórnenda.

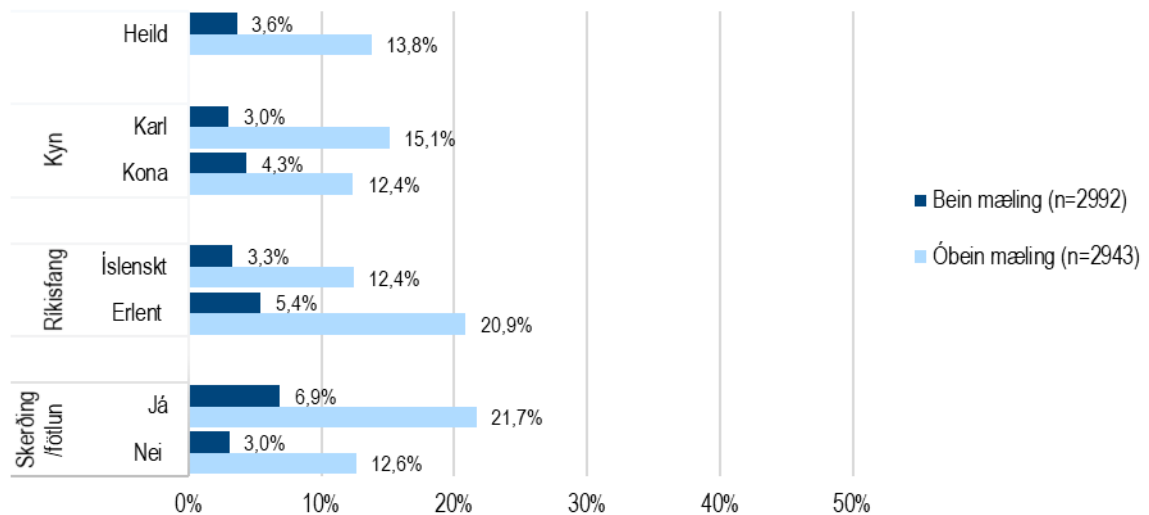


Mynd 11. Óbein mæling² á einelti greind eftir starfi þátttakenda

Á mynd 12 má sjá samanburð á beinni og óbeinni mælingu á einelti. Töluvert lægra hlutfall greindi frá því að hafa orðið fyrir einelti á síðustu 6 mánuðum þegar spurt er með beinum hætti en þegar spurt var með óbeinum hætti, sem er í samræmi við aðrar rannsóknir á einelti (Agervold, 2007; Hjördís Sigursteinsdóttir, 2017a). Athygli vekur að þegar spurt er beint um einelti svöruðu hlutfallslega fleiri konur því til en karlar að hafa orðið fyrir slíkri reynslu á vinnustað, eða 4,3% kvenna samanborið við 3,0% karla, en hlutföllin breytast þegar notuð var óbein mæling, en þá mældust um 15,1% karla þolendur eineltis samanborið við 12,4% kvenna. Hvort sem notast var við beina eða óbeina mælingu á einelti var fólk með erlendan

² Í óbeinni mælingu er birt hlutfall þeirra sem greindu frá því að hafa orðið fyrir a.m.k. einu atriði á 16 atriða eineltiskvarða a.m.k. viku- eða daglega á síðustu 6 mánuðum. Svarendur þurftu að svara a.m.k. 8 spurningum af 16 til að vera með í greiningunni. Í beinni mælingu er birt hlutfall þátttakenda sem greindi frá því að hafa orðið fyrir einelti þegar þeir voru spurðir beint, og greindu frá því í seinni spurningu að eineltið hefði átt sér stað á síðustu 6 mánuðum.

ríkisborgararétt töluvert líklegra en fólk með íslenskan ríkisborgararétt til að hafa orðið fyrir einelti á vinnustað á síðustu 6 mánuðum og hið sama á við um fólk með fötlun eða skerðingu sem var mun líklegra til að hafa orðið fyrir einelti en ófatlað fólk. Í töflum 20 og 21 í viðauka má sjá nánari greiningu á tíðni eineltis mælt með beinum og óbeinum hætti.



Mynd 12. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á einelti á síðastliðnum 6 mánuðum Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflum 4 til 19 í viðauka eru spurningar NAQ kvarðans greindar nánar eftir bakgrunni þátttakenda. Þar má meðal annars sjá að þegar munur á svörum kynjanna var tölfræðilega marktækur höfðu karlar oftast upplifað hegðun sem spurt var um en konur. Karlar voru t.a.m. líklegri til að hafa orðið fyrir því að slúðri eða sögusögnum hafi verið dreift um þá (27% karla á móti 21% kvenna), að óhóflega sé fylgst með vinnu þeirra (25% karla á móti 20% kvenna) og að þeir hafi fengið endurteknar áminningar um mistök sín (21% karla á móti 16% kvenna). Þátttakendur með skerðingu eða fötlun voru einnig líklegri til að hafa upplifað öll atriði sem spurt var um en ófatlaðir þátttakendur, en marktektarpróf voru þó stundum ógild vegna fámennis í hópum. Þátttakendur með erlent ríkisfang voru einnig líklegri en fólk með íslenskt ríkisfang til að hafa upplifað atriði sem spurt var um af NAQ kvarðanum. Þeir voru líklegri til að hafa upplifað það að skoðanir þeirra hafi verið hunsaðar (40%) á síðastliðnum 6 mánuðum en fólk með íslenskt ríkisfang (33%), að slúðri eða sögusögnum hafi verið dreift um þá (45% á móti 20%) og að fylgst hafi verið óhóflega vel með vinnu þeirra (38% á móti 20%).

Út frá spurningum fengnum úr NAQ var búinn til kvarði til að mæla reynslu þátttakenda af einelti. Það var gert með þeim hætti að þeir sem merktu við að þeir yrðu daglega eða vikulega fyrir einhverju af þeim 16 atriðum sem spurt var um voru skilgreindir sem þolendur eineltis.

Purftu svarendur að svara a.m.k. 8 atriðum af 16 til að vera með í greiningunni. Í töflu 20 í viðauka má sjá hvernig tíðni eineltis dreifist eftir bakgrunnspáttum þátttakenda.

Eigindlegar niðurstöður: Birtingarmyndir eineltis

Þær birtingarmyndir eineltis sem greindar voru í eigindlegum viðtölum rannsóknarinnar komu í megindráttum heim og saman við þau atriði sem spurt var um í óbeinu mælingu NAQ kvarðans (sjá töflu 10 hér að framan) og skilgreindar birtingarmyndir á vef stjórnarráðsins (Fjármálaráðuneytið, e.d.):

1. misnotkun valds eða ofstjórnun
2. óréttmæt starfstengd gagnrýni
3. meiðandi sögusagnir
4. starfsmaður er lítillækkaður, útilokaður eða tekinn fyrir
5. starfsmaður fær hótanir sem beinast gegn starfsöryggi hans
6. starfsmaður er beittur líkamlegu ofbeldi

Birtingarmyndirnar komu þó mis oft fram í viðtölunum og sköruðust töluvert. Misnotkun valds (1), sem er sú birtingarmynd eineltis sem talin er upp fyrst af stjórnarráðinu, var algeng. Um leið og misnotkun valds var flokkuð sem ein birtingarmynd eineltis í þeim viðtölum sem voru tekin, var hún einnig greind sem grundvöllur fyrir hinum birtingarmyndunum. Misnotkun valds á vinnustöðum, í krafti stöðu, fjárhags eða félagslegra yfirburða, myndar þannig grundvöll óréttmætrar gagnrýni, sögusagna, lítillækkunar, hótana og ofbeldis sem beinist gegn einum eða fleiri þolendum.

Óréttmæt starfstengd gagnrýni (2) og lítillækkun eða útilokun (4) voru algengustu birtingarmyndir eineltis sem greindar voru í viðtölunum og tengdust oft innbyrðis. Þannig var starfstengd gagnrýni notuð til þess að niðurlægja viðkomandi þolanda. Sögusagnir, hótanir og líkamlegt ofbeldi komu aftur á móti síður fyrir. Ástæður þess eru margar og meðal annars sú, að þolendur heyra síður sögusagnir um sjálfa sig og geta því ekki greint frá þeim. Þá virðist líkamlegt ofbeldi, samkvæmt viðtölunum, helst fyrirfinnast á ákveðnum tegundum vinnustaða. Reynsla viðmælenda af líkamlegu ofbeldi á vinnustöðum var tengd karllægum starfsvettvangi, svo sem byggingariðnaði og sjómennsku, og karllægum störfum þar sem lítil krafa er gerð um menntun. Sögurnar af líkamlegu ofbeldi sem komu fram í viðtölunum voru í öllum tilfellum af

fyrri vinnustöðum viðmælanda. Greiningin leiddi í ljós að birtingarmyndir eineltis á vinnustöðum eru bæði misjafnar eftir vinnustöðunum sjálfum og einnig þeirri stöðu sem polendur gegna á vinnustöðunum.

Misnotkun valds/ofstjórnun

Í viðtölunum við þolendur eineltis kom í ljós að sá eða sú sem lagði viðmælanda í einelti var gjarnan í hærri stöðu en viðmælandi sjálfur. Í mörgum tilfellum voru gerendur næstu yfirmenn viðmælanda eða æðstu yfirmenn á vinnustað svo sem stjórnendur stofnana eða eigendur fyrirtækja. Vald gerenda var þannig óumdeilanlegt og þolendum reyndist oft erfitt að ganga fram hjá stöðu viðkomandi eða leita til einhvers sem var hærra settur. Það sama átti við þegar vald geranda var óbeint líkt og fram kom í einu viðtalanna þar sem gerandi var „hægri hönd æðsta yfirmanns í fyrirtækinu“. Reynsla viðmælanda var sú að einelti byggði á valdatengslum gerenda og þolenda.

Valdbeitingin var, samkvæmt viðmælendum, oftast en ekki til þess eins viðhöfð til að sýna og staðfesta vald viðkomandi gerenda. Þannig töluðu viðmælendur um að gerendur hafi komið af stað „moldviðri og sýnt vald“ sitt án sýnilegrar ástæðu eða lagt sig fram um að „kafa ofan í hluti sem [þeim] komu ekkert við en í skjóli valdsins“ og þar fram eftir götunum. Þá komu fram dæmi þess að verkefni á vinnustað eða starfsemi eininga vinnustaða hafi verið sett úr skorðum af því að gerandi „áskildi sér alltaf rétt til að breyta út af öllum sameiginlegum ákvörðunum á síðustu stundu“ líkt og einn viðmælandi orðaði það. Afskipti af þessum toga höfðu félagsleg áhrif en einnig óbein og bein fjárhagsleg áhrif á vinnustaðinn. Sem dæmi segir einni viðmælandi:

Og af því mér fannst þetta náttúrulega bara alveg ágætis [samningur], þá fannst [geranda] þetta alveg ómögulegt. Og endaði með því að [vinnustaðurinn] missti umboðið. Af einhverri þrjósku af því að [gerandinn] einhvern veginn gat ekki látið mig, ég var þarna með ákveðna deild, og [gerandi] gat ekki lofað mér að stjórna. Og [gerandi] var að skipta sér af hlutum sem [hann] vissi ekkert um.

Misnotkun valds hefur því ekki einungis áhrif á vinnuandann í stofnunum og fyrirtækjum, heldur einnig bein áhrif á fjárhagslega afkomu þeirra.

Óréttmæt starfstengd gagnrýni

Viðmælendur rannsóknarinnar sögðu margir frá því að hafa orðið fyrir óréttmætri starfstengdri gagnrýni á vinnustað, bæði í einrúmi með geranda og fyrir framan samstarfsfólk. Þau dæmi

um starfstengda gagnrýni sem komu fram í viðtölunum spönnuðu breitt svið og vörðuðu forgangsroðun verkefna, hvernig verkefni voru unnin sem og afrakstur eða afleiðingar sem verk höfðu í för með sér, svo eitthvað sé nefnt.

Þeim starfsháttum þolanda sem sættu gagnrýni var oftast en ekki stýrt af gerendum. Þannig komu fram dæmi um að yfirmenn hvettu starfsfólk til að beita ákveðnum aðferðum í vinnu og gangrýndu síðan viðkomandi fyrir að beita þeim. Sem dæmi segir einn viðmælandi frá því að hafa verið falið að vinna sérhæfð verkefni á vinnustað án þess að hafa fengið leiðsögn eða þjálfun í starfi:

Ég fékk nánast engin þjálfun. Ef ég dirfðist að spyrja spurninga þá varð allt vitlaust. En samt sem áður, sagði [gerandinn] að ég ætti að spyrja hann að öllu, alveg sama þótt ég væri viss í minni sök, þá ætti ég að spyrja hann að öllu. Svo fannst mér hann mjög spes, að [...] einhverjum mánuðum eftir þetta þá kvartaði hann yfir því að ég væri ekki nógu sjálfstæður. Hvernig vinnur maður undir því?

Viðmælandi var þannig hvattur til að spyrjast fyrir á meðan hann væri að fóta sig í nýrri vinnu en fékk svo skammir fyrir. Annað dæmi úr viðtölunum af svipuðum toga gefur innsýn í samskonar stýringu:

[Þar sem yfirmaðurinn] setti svona mikið út á hjá mér og gerði lítið úr því sem ég var að segja, þá náttúrllega dró það úr öllum þælingum um frumkvæði hjá mér, ég hafði engan áhuga á að sýna eitthvað frumkvæði þegar ég fæ skammir fyrir það. Og fæ svo skammir fyrir að sýna ekki frumkvæði.

Með öðrum og einföldum orðum var þolanda gert ómögulegt að vinna vinnuna þannig að geranda líkaði.

Flestir viðmælenda töluðu um að gagnrýnin sem þeir höfðu orðið fyrir á vinnustað hafi verið stöðug og til lengri tíma, frá einhverjum mánuðum og upp í mörg ár. Nokkur dæmi voru um að eineltið hafi í byrjun verið í einrúmi á milli þolanda og geranda en hafi síðan breyst yfir í að vera viðhaft fyrir framan aðra á vinnustað. Þannig segir einn viðmælandi frá því að yfirmaður hafi einslega „gert lítið úr [sér] og öllu [sínu] frá upphafi“ og síðan „skyndilega tekið [hann] á fund“ þar sem eineltið hafi verið gert opinbert fyrir framan aðra starfsmenn.

Loks komu fram dæmi um að yfirmenn hefðu kennt undirmönnum um mistök í starfi sem sum höfðu alvarlegar afleiðingar, bæði fyrir vinnustaðinn, hlutaðeigandi skjólstæðing og þolanda. Einn viðmælandi segir t.d.:

[Gerandinn] var sem sagt minn yfirmaður og hann eiginlega kemur mér út í þessar aðstæður. Ég er ekki orðin nógu fær [í starfinu] [...] og ég kann ekki nógu vel á aðstæðurnar. Og þetta voru bara ömurlegar aðstæður frá A-Ö og það var svo illa staðið að þessu og hann lofaði mér því að standa með mér í þessu atviki. Sem hann gerði ekki, því það bara kemur í ljós að hann höndlaði ekki atvikið heldur. Og lætur sig bara hverfa.

Þrátt fyrir reynsluleysi í starfi og þvert á loforð yfirmanns var þolandi skilinn eftir með afleiðingar og ábyrgð af mistökum í ákveðnu verkferli sem hann var svo í kjölfarið gagnrýndur fyrir.

Meiðandi sögusagnir

Viðmælendur minntust ekki oft á meiðandi sögusagnir sem birtingarmynd þess eineltis sem þeir höfðu orðið fyrir. Örfá dæmi þessa komu þó fram í viðtölunum. Eitt þeirra tengdist mistökum sem gerð voru í starfi og lýst var hér að ofan. Í kjölfar atviksins var gerð skýrsla á vinnustað þar sem viðmælandi lýsti verkferlinu og þeim aðstæðum sem urðu til þess að mistökin áttu sér stað. Í kjölfarið, segir viðmælandi:

Svo fer [gerandinn] bara eitthvað að tala um að ég sé nú ekki starfi mínu vaxinn og ég sé bara að ljúga þessu [...] og þetta heldur eitthvað áfram í smá tíma. Þar sem hann er að réttlæta sig, hvað hann gerði, með því að gera lítið úr mér.

Þær meiðandi sögusagnir sem viðmælandi varð fyrir og vísar í urðu þannig til sem ákveðið áframhald af því einelti sem viðmælandi varð fyrir.

Starfsmaður er lítillækkaður, útilokaður eða tekinn fyrir

Fjöldmörg dæmi um einelti sem birtist sem lítillækkun, útilokun og það að vera tekinn fyrir komu fram í viðtölunum. Nokkur skörun var greind á óréttmætri gagnrýni í starfi og lítillækkun. Lítillækkunin og það að taka fólk fyrir var gert með ýmsum hætti. Þannig var gripið fram í fyrir viðkomandi, hann hæddur, skammaður eða honum sýnd niðrandi svipbrigði eða látbragð og svo mætti áfram telja. Lítillækkunin var ýmist með tilvísun í starf viðkomandi eða persónueinkenni svo sem útlit og áhugamál. Útilokunin kom fram í því að meina viðkomandi þátttöku, snúa út úr eða hunsa hann.

Nokkrir viðmælenda töluðu um að hafa verið stoppaðir af með framígripum. Framígrip voru af viðmælendum talin lýsandi fyrir markaleysi gerenda sem „óð[u] yfir allt og alla“, líkt og einn viðmælandi sagði, með því að grípa fram í, stoppa af, gagnrýna og gera lítið úr. Framígrip eru

ákveðið stjórnþæki sem þjónar þeim tilgangi að hefta tjáningarfrelsi fólks. Einn viðmælandi lýsir framígripum sem hann var beittur á eftirfarandi hátt:

Ég fékk aldrei tækifæri til að útskýra eitt né neitt, frá mínu sjónarhóli. [Gerandinn] ákvað í rauninni svolítið hvað ég ætlaði að segja, sem var undantekningalítið rangt. [...] [Gerandinn] grípur fram í fyrir mér, kom með einhverja útgáfu af því hvað ég væri að fara að gera og hvað ég væri að fara að hugsa og segja, gerði bara lítið úr mér þannig og sett síðan bara upp skjöldinn bara þar sem þú talar ekki meira við mig. Og hvað ég var að segja, skiptir engu máli.

Sú birtingarmynd sem hér er lýst, einelti með framígripum, felur í sér alla þá þætti sem hér er gerð grein fyrir. Þannig eru framígripin sem hér er lýst til þess fallin að lítillækka og útiloka viðmælandann sem vitnað er í, auk þess sem gerandi tekur þolanda ítrekað fyrir. Á sama tíma misnotaði gerandi vald sitt og gangrýndi störf þolanda með því að gera því skóna að hann væri óhæfur til þess eins að hugsa sjálfstætt í starfi, hvað þá meir.

Annað dæmi um álíka birtingarmynd eineltis voru skammir. Skammir, bæði í einrúmi en ekki síður í vitna viðurvist, var dæmi um eineltistilburði sem komu fram í viðtölunum. Hér er ekki átt við ávítur í starfi, eða óréttmæta gagnrýni í starfi (sjá lið 2), heldur þegar viðkomandi er tekinn fyrir og skammaður eins og óþekkt barn. Dæmi um slíkar skammir má sjá hér:

[Gerandinn] skammaði mig fyrir framan fullt af fólki. Og [hann] skammaði, það mátti rekja til nokkurra sem höfðu hætt, af því að [hann] skammaði fólk svona fyrir framan fullt [af fólki] - ég hafði einhvern tíma gagnrýnt [hann] fyrir það og já, [hann] húðskammaði mig einu sinni, [...] ég hafði verið í fríi.

Í þessu tilfelli náðu eineltistilburðirnir út fyrir starf viðkomandi einstaklings. Frí fólks heyrir jafnan til kjarasamningsbundinna réttinda og því náði lítillækkunin sem hér um ræðir út fyrir starfsvið viðmælanda.

Önnur dæmi um atriði sem viðmælendur nefndu sem lítillækkandi eineltistilburði utan starfs, voru t.d. útlit og áhugamál. Þannig sagði einn viðmælandi frá því að hafa verið lagður í einelti fyrir að hafa ekki verið hár í loftinu og byrjaður að missa hárið og að vinnufélagarnir hafi „alltaf verið að finna eitthvað svona smotteri“ til þess að gera lítið úr honum. Þá kom dæmi um að viðmælandi hafi „oft verið að lesa bækur á erlendum tungumálum“ og verið lagður í einelti fyrir. Af frásögn viðmælanda mátti ráða að menningin á vinnustaðnum hafi rúmað takmarkað áhugasvið og lestur erlendra bóka var ekki innan þess. Einelti á vinnustað getur því teyggt anga sína langt út fyrir vinnustaðinn sjálfan og hlutverk þolanda á staðnum. Gerendur leita gjarnan

Í eitthvað sem er ólíkt ríkjandi menningu og þætti sem þeir telja að geti meitt þolendur, eða „bara að sjá hverjir eru þeirra veikleikar og stíla svo inn á það“, með orðum viðmælanda.

Þá komu fram dæmi um falda eineltistilburði sem voru til þess fallnir að lítillækka fólk líkt og að beita „niðrandi talsmáta“ eða „tóni“ og jafnvel stjórna fólk með látbragði og líkamstjáningu eins og t.d. „horfa upp og niður“ fólk eða „setja upp svip“. Í viðtölunum kom jafnframt fram að öllu erfiðara er að henda reiður á og eiga við falda eineltistilburði sem þessa, þó „óyrta skilaboðin [séu] oft líka sterk“ líkt og einn viðmælandi benti á. Þetta átti sérstaklega við um útilokun:

Þetta er eitthvað sem ég átta mig ekki á fyrr en ég fer að skoða betur. Það urðu ekki neinir svona árekstrar, heldur fer [gerandinn] bara að halda verkefnum frá mér, kallar mig ekki á fundi.

Útilokun í starfi er algeng birtingarmynd eineltis þó hún hafi ekki oft komið fram í viðtölunum. Með henni er starfsfólki haldið frá verkefnum og útilokuninni fylgir oft sjálfkrafa félagsleg jaðarsetning viðkomandi manneskju.

Einelti sem útilokun getur tekið á sig mynd nokkurs konar refsingar með því að halda starfsmanni frá stöðuhækkun eða annarri umbun í starfi. Með útilokun frá framgangi og þróun í starfi er viðkomandi haldið niðri. Viðmælandi sem hafði sótt um framgang í starfi lýsir því á eftirfarandi hátt:

Þetta var þannig að, ég sótti um stöðu og fékk ekki og þá fékk ég allt í einu að heyra það að ég væri svona, svona, svona og svona. Sem hafði aldrei verið rætt við mig. [...] ég hefði skellt hurðum, sem ég er nú búin að gleyma [...] En það kom ekkert, í beinu framhaldi af því að ég bað alla afsökunar.

Þannig var ákveðinni hegðun haldið gegn viðmælanda og á grundvelli þessa hafði hann ekki fengið stöðu sem hann sótti um. Þrátt fyrir að hafa beðið afsökunar á hegðuninni fékk hann ekki stöðuna.

Fleiri viðmælendur sögðu frá því hvernig þeim hefði verið haldið frá því að fá umbun í starfi sem þeim hafði verið lofað. Um var að ræða umbun í formi námskeiða sem viðkomandi var svo meinað og einum viðmælanda hafði verið lofuð þátttaka á ráðstefnu erlendis í því fagi sem hann vann í. Í stað hans fékk nýráðinn og óþjáfaður starfsmaður að sækja ráðstefnuna. Samtalið um breytingar á þátttöku á ráðstefnuna var á þessa leið: „Heyrðu, þú færð ekki að fara út. - Nú? - Já, ég ætla að senda [annan aðila] út. - Sem er að byrja að læra hjá okkur? –

Já“. Að sögn viðmælanda var ákvörðunin um að meina honum þátttöku í ráðstefnunni einn liður í röð langvarandi átaka og einelti sem hann varð fyrir á vinnustað.

Starfsmaður fær hótanir sem beinast gegn starfsöryggi hans

Í viðtölunum komu fram nokkur dæmi þess, beint eða óbeint, að viðmælanda væri hótad því að missa starfið. Dæmi um beinar hótanir voru t.d. að viðmælanda var sagt að ef hann gæti ekki gert ákveðna hluti yrði honum sagt upp störfum og í öðru tilfelli var viðmælanda sagt að ef hann gæti ekki unnið með ákveðinni manneskju, þá gæti hann hætt. Viðmælendum var því bæði hótad að vera gert að segja upp og hótad að vera reknir.

Óbeinar hótanir eða aðdróttanir sem viðmælandi upplifir sem ógn við starfsöryggi eru oft faldar og hluti ferlis sem á sér stað til lengri tíma. Með tímanum geta minnstu svipbrigði og hlutir sagðir í hálfkæringi verið meint og komist til skila sem hótun um starfslok líkt og í eftirfarandi dæmi:

Og hristi hausinn þegar ég ítrekaði þetta. Sagði svo við mig, ef ég þarf að mata ofan í þig eða skrifa allt sem þú þarft að gera, þá er þetta virkilega erfitt. Þetta er svolítið hótun um starfslok myndi ég segja.

Í því tilfelli sem vísað var í hafði þolandi verið lagður í einelti af yfirmanni um árabíl. Eineltið einkenndist mikið til af þögulli tjáningu, þ.e.a.s. svipbrigðum og látbragði sem miðuðust að því að gera ítrekað lítið úr þolanda. Gerandinn hristi gjarnan höfuðið til að leggja áherslu á vanþóknun með verk viðmælanda, gerði lítið úr spurningum hans og allri hans nálgun á starf sitt. Eitt og sér virka því samskiptin sem vitnað er í fremur meinlaus, en í samhenginu voru þau það ekki.

Starfsmaður er beittur líkamlegu ofbeldi

Líkamlegt ofbeldi var líkt og áður sagði fátíð reynsla viðmælanda í rannsókninni að undanskildum örfáum körlum sem höfðu reynslu af karllægum vinnustöðum sem ungir, ómenntaðir menn. Þannig sagði einn viðmælanda frá einelti á sjó sem hann lýsti sem einni af sinni verstu reynslu af því „þú labbar ekkert burt úr aðstæðum“. Heimurinn var skipið og „skipstjórinn réði“. Líkamlegt ofbeldi var algengt og að einhverju leyti lýst sem hluta af þeirri menningu sem viðgekkst og var samþykkt af hæstráðandi, skipstjóranum: „Skipstjórinn vildi ekkert gera í þessu, og fannst þetta svona fyndið upp að einhverju marki en vildi samt ekki tækla þetta“ sagði viðmælandi. Gerandinn sem viðmælandi vitnaði í „var búinn að gera þetta [leggja í einelti] lengi, hann var búinn að gera þetta við aðra“. Samkvæmt viðmælanda var það

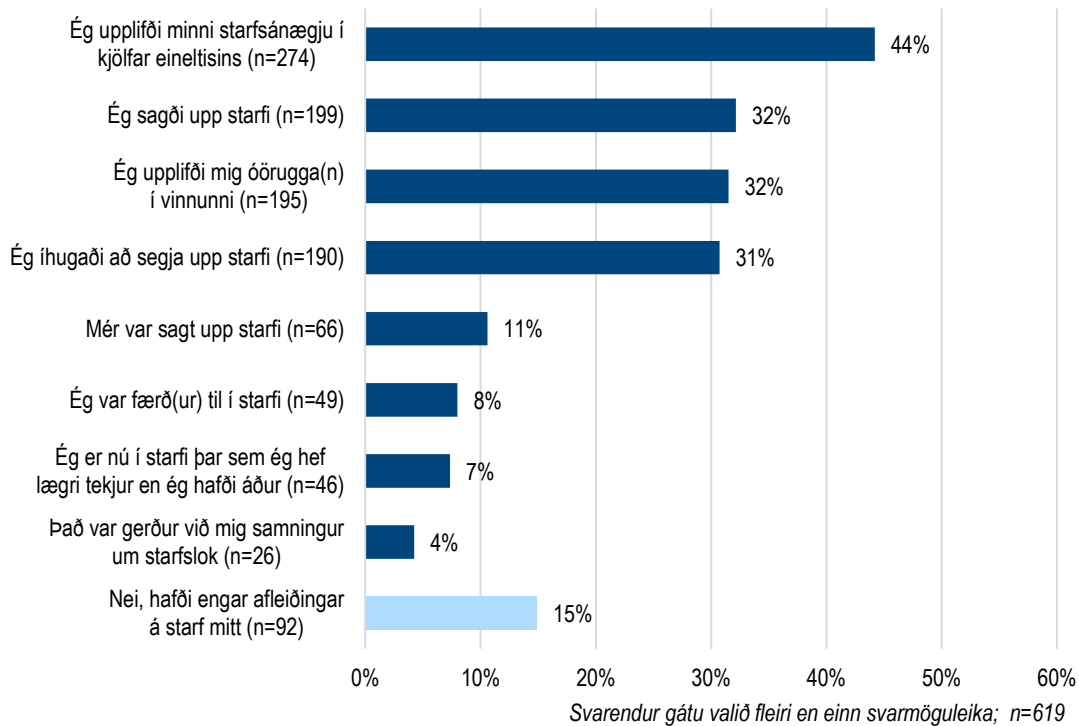
aldrei kostur að taka afstöðu með þolanda því „ef þú ferð að verja aumingjann, verður þú þá ekki næst tekinn fyrir“? Í einhverju tilfalli fékk viðmælandi nóg og „henti honum [geranda] tvisvar sinnum fyrir borð“. Ofbeldi er þannig svarað með ofbeldi sem er samkvæmt viðmælanda, eina leiðin til að fá geranda til að „taka sig á og hætta“.

Í öðru dæmi, úr byggingariðnaðinum, var því lýst hvernig einelti og líkamlegt ofbeldi hafði skipað sér hefð sem nokkurskonar vígsla inn á vinnustaðinn: „Þeir sem voru að byrja og urðu fyrir þessu, þeir héldu út í ákveðinn tíma. Svo eftir ákveðinn tíma, þá koma nýir lærlingar og þá gast þú farið að níðast á þeim“. Einn viðmælandi lýsti dæmi úr byggingariðnaði þannig:

Og maður sá alveg að þar var alveg blússandi einelti. Og það er enginn, það er ekkert verið að tækla þetta. En ég held að það gerist ekkert nema, það væru eiginlega að stéttarfélagin þyrftu að koma meira inn í þetta og svo eru náttúrulega vinnustaðir þar sem þetta fær að viðgangast, grassera.

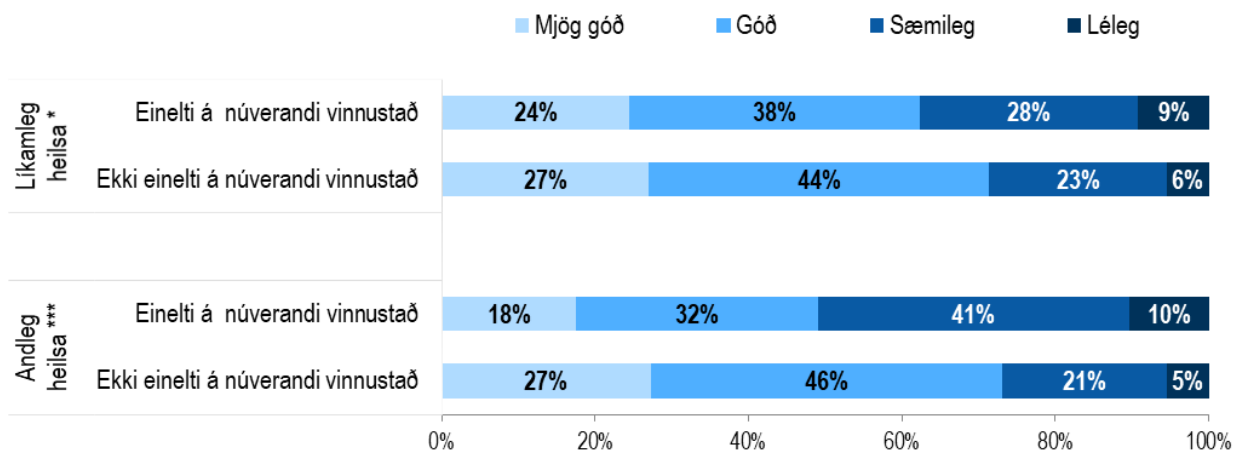
Áhrif eineltis á starf og líðan

Þátttakendur sem orðið höfðu fyrir einelti voru spurðir um afleiðingarnar sem það hafði haft á störf þeirra. Á mynd 13 má sjá að algengasta afleiðing eineltisins var sú að fólk upplifði minni starfsánægju í kjölfar eineltisins (um 44%) og nokkuð stór hópur upplifði sig óöruggan á vinnustað vegna eineltis (tæp 32%). Nærri þriðjungur þeirra sem varð fyrir einelti í starfi greindi frá því að hafa sagt upp starfi og aðeins lægra hlutfall þolenda hafði íhugað að segja upp starfi. Tæp 11% þeirra sem upplifðu einelti í starfi var sagt upp. Um 15% svarenda sem varð fyrir einelti á vinnustað greindi frá því að eineltið hafi ekki haft neinar afleiðingar á starf þeirra.



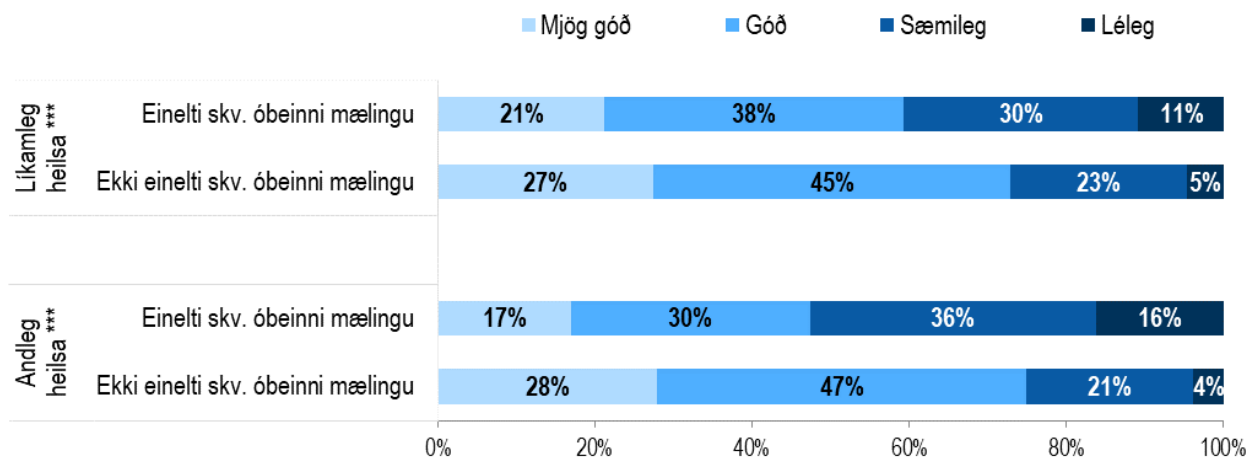
Mynd 13. Hafði eineltið einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?

Þátttakendur voru beðnir að leggja mat á andlega og líkamlega heilsu sína og þegar svör voru greind eftir því hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað eða ekki kom í ljós nokkur munur á svörum. Þátttakendur sem höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað mátu líkamlega og andlega heilsu sína verri en þátttakendur sem ekki höfðu orðið fyrir einelti hvort sem einelti var mælt með beinum eða óbeinum hætti. Á mynd 14 má sjá að 73% þátttakenda sem ekki höfðu orðið fyrir einelti mátu andlega heilsu sína mjög góða eða góða og 71% þeirra mat líkamlega heilsu sína mjög góða eða góða. Af þátttakendum sem svöruðu því til að hafa orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað mátu 50% andlega heilsu sína mjög góða eða góða og 62% líkamlega heilsu sína. Mynd 15 sýnir að munurinn jókst þegar notast var við óbeina mælingu á einelti (NAQ). Um 41% þátttakenda sem urðu fyrir einelti samkvæmt óbeinni mælingu mátu líkamlega heilsu sína sæmilega eða lélega á móti á móti 28% þeirra sem ekki mældust sem þolendur eineltis og rúmur helmingur þeirra (52%) mat andlega heilsu sína sæmilega eða lélega á móti 25% þeirra sem ekki mældust þolendur eineltis.



* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; $n = 2999$

Mynd 14. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? – Greint eftir því hvort þátttakendur greindu frá einelti á núverandi vinnustað eða ekki með þeirri mælingu



* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; $n = 2930$

Mynd 15. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? – Greint eftir því hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir einelti á síðustu 6 mánuðum með þeirri mælingu.

Eigindlegar niðurstöður: Áhrif eineltis á heilsu og líðan viðmælenda

Allir viðmælendur lýstu því að reynsla þeirra af einelti hafði haft áhrif á líf þeirra, störf og heilsu. Misjafnt var meðal viðmælenda hversu mikil áhrifin voru. Viðmælendur sem höfðu reynslu af einelti á vinnumarkaði töluðu langflestir um að eineltið sem þeir höfðu orðið fyrir hefði haft erfiðar sálrænar afleiðingar í för með sér. Kvenviðmælendur ræddu þessa afleiðingu eineltisins mun ítarlegar en karlar og sögðu einnig frá veikindum í kjölfar eineltisins en aðeins

nokkrir karlar minntust stuttlega á að afleiðingarnar af eineltinu hefðu haft áhrif á andlega heilsu þeirra. Einn þeirra sagði frá því að hafa fengið „taugaáfall“ og annar að afleiðingarnar hefðu verið „fyrst og fremst bara áfallastreita“. Einn karlviðmælandi talaði um sín veikindi og sálrænu erfiðleika sem ferli sem hann hefði unnið mikið í með aðstoð lækna og sálfræðinga.

Konurnar lýstu sálrænum afleiðingum og veikindum í kjölfar eineltis sem meðvituðu eða ómeðvituðu ferli. Algengt var að þolendur hefðu fyrst fundið fyrir einbeitingarskort, minnisleysi, áhugaleysi, doða, depurð og brotnu sjálfstrausti, og hjá nokkrum viðmælenda kom fram aukin svefnþörf sem nokkurs konar flóttaleið frá þeim erfiðleikum sem þeir þurftu að takast á við í daglegu lífi. „Það var þannig upplifun“ segir ein kvennanna „mig langaði bara til þess að sofa, meira að segja sofa öll jólin, ég sem er algjör jólamanneskja“. Önnur kona lýsti reynslu sinni á eftirfarandi hátt:

Og það er bara, kom eitthvað, ég bara gat ekki hugsað mér að fara í vinnuna. Það var bara lokað og ég var með einhvern hita, 8 kommur, mér fannst ég alltaf vera með hita þarna frá því í september þegar þetta gerðist. Og mig langaði bara til þess að vera uppi í rúmi og bara sofna og sofa allan veturinn. Og bara vakna um vorið, og koma ný og fersk. Mjög skrítið. Og bara vildi bara vera undir sæng, og einhvern veginn, bara svona tilfinning.

Viðmælandi lýsti þannig lönguninni til að sofa af sér eineltið og um leið skammdegið, og vakna inn í nýjan og bjartari veruleika.

Aðrir viðmælendur lýstu því hvernig álagið í vinnunni gerði það að verkum að þeir hafi ekki getað sofði: „Ég var ekki búin að sofa almennilega í þrjá mánuði“ sagði t.a.m. einn viðmælandi, „og vinnan mín á að vera frá 8-4 en stundum var ég að vinna til 6 eða 7, stundum til 11 á kvöldin“. Afleiðingarnar voru þær að viðmælandi „brotnaði algerlega niður“ eins og hún lýsti því sjálf, og veiktist snögglega. Viðvarandi álag gerði það þannig að verkum að viðmælandi fékk ekki svigrúm til þess að hægja á og hlusta eftir eigin líðan og upplifði þar af leiðandi veikindin sem skyndileg.

Upplifun skyndilegra veikinda var algeng meðal kvenviðmælenda rannsóknarinnar. Þannig sagði ein kona frá því að hafa „endað í veikindaleyfi, af því að [hún] bara algjörlega krassaði þarna“. Í framhaldi af því að hafa „brotnað niður“ eða „krassað“ leituðu kvenviðmælendur sér gjarnan lækni- eða sálfræðihjálpar:

En svo fann ég hvað ég var bara í miklu verra ástandi heldur en ég áttaði mig á. Og fór þá bara til læknis og hún tók ekki annað í mál en að ég færi allavega í mánaðarfrí og myndum endurskoða það eftir mánuð.

Fæstir viðmælenda höfðu getað leitað sér aðstoðar eða rætt málin við yfirmann eða mannauðsstjóra á vinnustað. Takmarkað aðgengi að aðstoð á vinnustað, ásamt álagi, virðist því eiga þátt í að þolendur eineltis hafi tilhneigingu til að harka af sér og afneita stöðunni eða reyna að takast sjálfir á við málin áður en þeir leita hjálpar. Vanlíðan þolenda getur því orðið umtalsverð þegar þeir loks leita sér utanaðkomandi hjálpar. Þannig sagði einn viðmælandi: „þegar ég hætti, þá var ég gjörsamlega brotin, ég var alveg niðri í botni. Ég gat ekki talað við fólk. Ég bara grét“. Stuttu eftir að hafa látið af störfum fór viðmælandi til læknis.

Nokkrir viðmælenda lýstu því hvernig þeir höfðu átt erfitt með að tengja eigin vanlíðan eða veikindi við eineltið í vinnunni. Þannig sagði einn viðmælandi:

Ég byrjaði á að fara í veikindafrí og byrja náttúrulega á að velta fyrir mér hvað sé eiginlega í gangi. Ég fer í hjartarannsókn, ég fer í alls konar, ég [upplífi] alls konar einkenni sem eru ólík mér. Ég mætti alltaf í vinnuna, en þarna fer ég að veikjast og heimilislæknirinn minn fylgist með mér og sendir mig í alls konar rannsóknir og svo er það bara á ákveðnum tímamarki sem hann segir: Hvernig er í vinnunni?

Orsök vanlíðunar viðmælenda og veikinda þeirra var oftast en ekki greind af utanaðkomandi aðila, lækni eða sálfræðingi. Dæmi um um lýsingar á líðan viðmælenda sem komu fram í viðtölunum voru „minnisleysi“, „þunglyndi“ og „streita“.

Eftir því sem eineltismál ganga lengur óáreið og vanlíðan þolenda eykst, þeim mun alvarlegri eru afleiðingarnar. Þeir viðmælendur sem leitað höfðu læknishjálpar eða sálfræðiaðstoðar við vanlíðan sinni töluðu bæði um að viðkomandi læknir eða sálfræðingur hefði greint orsök veikindanna sem einelti og afleiðingarnar sem „kulnun“ og „áfallastreitu“:

Ég brotnaði algjörlega niður. Þetta var mjög erfitt þetta atvik, mjög erfitt, og vera í aðstæðum sem þú ræður eiginlega ekki við. Það var rosalega erfitt. Og eftir þetta fór [gerandinn] bara að hunsa mig, talaði illa um mig og ég endaði með því að bara fara í veikindafrí og fara til sálfræðings sem bara greinir mig með áfallastreituröskun eftir þetta og er einmitt manneskja sem segir mér að þetta sé bara þjúra einelti af hálfu [geranda].

Nokkrir viðmælenda höfðu þurft að leita ítrekað til læknis eða sálfræðings eftir að hafa orðið fyrir einelti á vinnustað og töluðu um langvinn áhrif þess eineltis sem þeir höfðu orðið fyrir svo sem viðvarandi kvíða og skerta heilsu sem hindraði þá í þátttöku á vinnumarkaði og skertu þar með möguleika þeirra til starfsframa.

Langvinn einkenni kalla á langtíma meðferðarúrræði en viðtölin leiddu í ljós að erfitt getur reynst að komast að í langtíma meðferð og starfsendurbjálfun:

Já, ég var reyndar svolítið sein að sækja um hjá Virk og þá náttúrulega er bara rosaleg bið og það er sérstaklega löng bið frá BHM inn í Virk og þannig að því miður, eða þú veist ég bara sótti um og er þar ennþá á bið.

Margir viðmælenda sögðu frá því að hafa sjálfir þurft að verða sér út um hjálp og greiða fyrir hana þó einhverjir hafi geta nýtt sér sálfræðiaðstoð á vinnustað. Sú aðstoð var þó háð tíma- mörkum og því ómöguleg sem langtíma meðferð við þrálátum afleiðingum.

Þó konur hafi verið í miklum meirihluta þeirra viðmælenda sem sögðu frá alvarlegum afleiðingum þess eineltis sem þær urðu fyrir var alvarleiki afleiðinga eineltis á karla ekki minni. Í viðtölunum komu fram tvö tilfelli þar sem karlkyns þolandi eineltis hafði tekið líf sitt. Ein erfiðasta sagan sem sögð var í viðtölunum kom fram í upprifjun karlviðmælenda frá fyrrum vinnustað:

Því ég man eftir vinnustað þar sem var strákur sem var lagður í alveg svakalegt einelti og það hlógu allir að því og öllum fannst það voða fyndið. Það endaði með því að í einum matartímanum þá kom hann ekki. Og svo var matartíminn búinn og menn fóru aftur inn að vinna, þá var hann búinn að hengja sig.

Þó sá harmleikur sem hér var vitnaði í heyri til undantekninga voru viðmælendur meðvitaðir um alvarleika eineltis almennt og þeirra afleiðinga sem það getur haft: „Fólk sem verður fyrir svona ofbeldi“ sagði t.a.m. einn viðmælandi „þetta bara eyðileggur líf fólks“. Í ljósi þess sem að framan er rakið er því, að mati viðmælenda, rík þörf á fræðslu, frekari úrræðum og aukinni aðstoð á vinnustöðum til þess að taka á eineltismálum.

Kynferðisleg áreitni

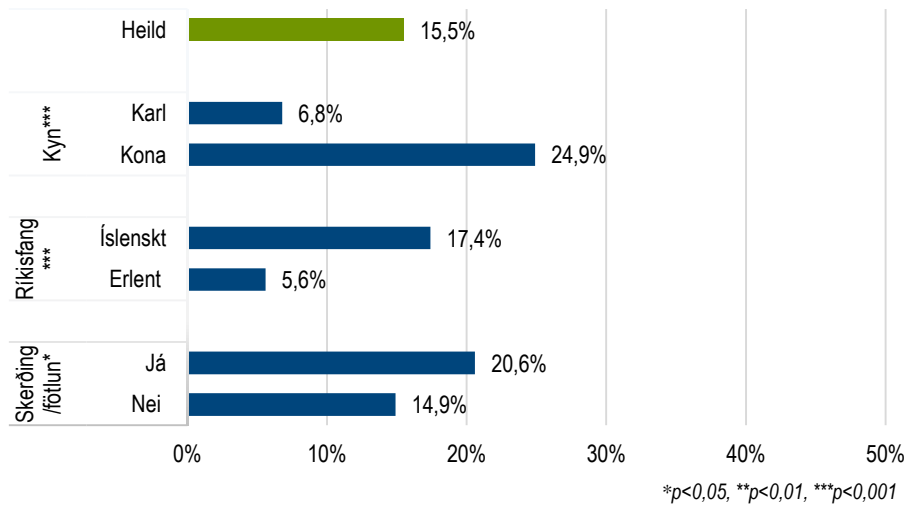
Í kaflanum er fjallað um niðurstöður meginlegrar og eigindlegrar gagnaöflunar um kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Meginlegrar niðurstöður varpa meðal annars ljósi á algengi kynferðislegrar áreitni, mælt með beinum og óbeinum hætti. Til að mæla kynferðislega áreitni á vinnustöðum var skilgreining kynferðislegrar áreitni tilgreind eins og hún kemur fram í reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015 og þátttakendur spurðir hvort þeir hefðu upplifað kynferðislega áreitni á vinnustað. Í því skyni að mæla kynferðislega áreitni með óbeinni mælingu voru notaðar spurningar úr lista Hagstofu Evrópusambandsins sem mæla kynferðislega áreitni (FRA, 2012). Eigindlegar niðurstöður veita innsýn inn í reynslu þolenda kynferðislegrar áreitni og mat þeirra á viðbrögðum við áreitninni og afleiðingum.

Reynsla af kynferðislegri áreitni á íslenskum vinnumarkaði

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi einhvern tímann á vinnuferlinum og höfðu um 15,5% orðið fyrir slíku (sjá töflu 11). Á mynd 16 má sjá að að herra hlutfall kvenna en karla hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi eða fyrrverandi vinnustað eða 25% kvenna samanborið við tæp 7% karla. Ólíkt því sem kom fram í greiningu á einelti greindi nokkuð lægra hlutfall fólks sem var með erlendan ríkisborgararétt 2013 frá kynferðislegri áreitni í starfi en aðrir. Þátttakendur með skerðingu eða fötlun voru líklegri en aðrir til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða um 20,6% þeirra á móti 15% ófatlaðra.

Tafla 11. Hefur þú, einhvern tímann á vinnuferlinum, orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	91	3,0%	0,6%	3,0%
Já, á fyrrverandi vinnustað	351	11,5%	1,1%	11,5%
Já, bæði á núverandi og fyrrverandi vinnustað	30	1,0%	0,4%	1,0%
Nei, hef ekki lent í slíku	2568	84,5%	1,3%	84,5%
Fjöldi svara	3040	100%		
Veit ekki	29			
Vil ekki svara	21			
Hætt(ur) að svara	129			
Alls	3219			



Mynd 16. Hefur þú einhvern tímann á þínum vinnuferli orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 22 í viðauka sést nánari greining spurningarinnar eftir bakgrunni þátttakenda og þar má jafnframt sjá að fólk í yngri aldurshópum var líklegra en eldra fólk að greina frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Þá voru sérfræðingar í umönnunarstörfum líklegri en aðrir til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni þegar greint var eftir tegund starfs.

Aðspurðir um hvenær þeir höfðu síðast orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi svöruðu 9,1% því til að það hafi verið á síðustu 6 mánuðum (sjá töflu 12). Af þeim sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi á vinnuferlinum höfðu um 51% orðið fyrir slíkri áreitni fyrir meira en 5 árum síðan.

Tafla 12. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni í starfi?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	43	9,1%	2,6%	9,1%
Fyrir meira en 6 mánuðum en minna en ári	36	7,7%	2,4%	7,7%
Fyrir 1 til 5 árum síðan	152	32,4%	4,2%	32,4%
Fyrir meira en 5 árum síðan	237	50,8%	4,5%	50,8%
Fjöldi svara	468	100%		
Veit ekki hvenær eða vil ekki svara	0			
Alls	468			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi eða fyrrverandi vinnustað.

Þátttakendur voru spurðir hversu lengi kynferðislega áreitnin hafði varað. Í töflu 13 kemur fram að í nærri helmingi tilvika fól áreitnin í sér eitt til tvö atvik (49%). Í fimmtungi tilvika varði áreitnin í 1 ár eða lengur.

Tafla 13. Hversu lengi varði kynferðislega áreitnin?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Hefur gerst einu sinni eða tvísvar	219	49,4%	4,7%	49,4%
Minna en 3 mánuði	63	14,3%	3,3%	14,3%
Í 3 til 11 mánuði	69	15,6%	3,4%	15,6%
Í 1 til 2 ár	45	10,1%	2,8%	10,1%
Lengur en í 2 ár	47	10,6%	2,9%	10,6%
Fjöldi svara	443	100,0%		
Veit ekki	17			
Vil ekki svara	9			
Alls	468			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi eða fyrrverandi vinnustað.

Þátttakendur urðu oftast fyrir kynferðislegri áreitni af hendi eins aðila (eða um 53% þolenda) en um 23% þolenda höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni af hendi tveggja aðila. Um fjórðungur þolenda varð fyrir kynferðislegri áreitni í starfi af hendi þriggja aðila eða fleiri (sjá töflu 14).

Tafla 14. Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili áreitt þig kynferðislega í starfi?

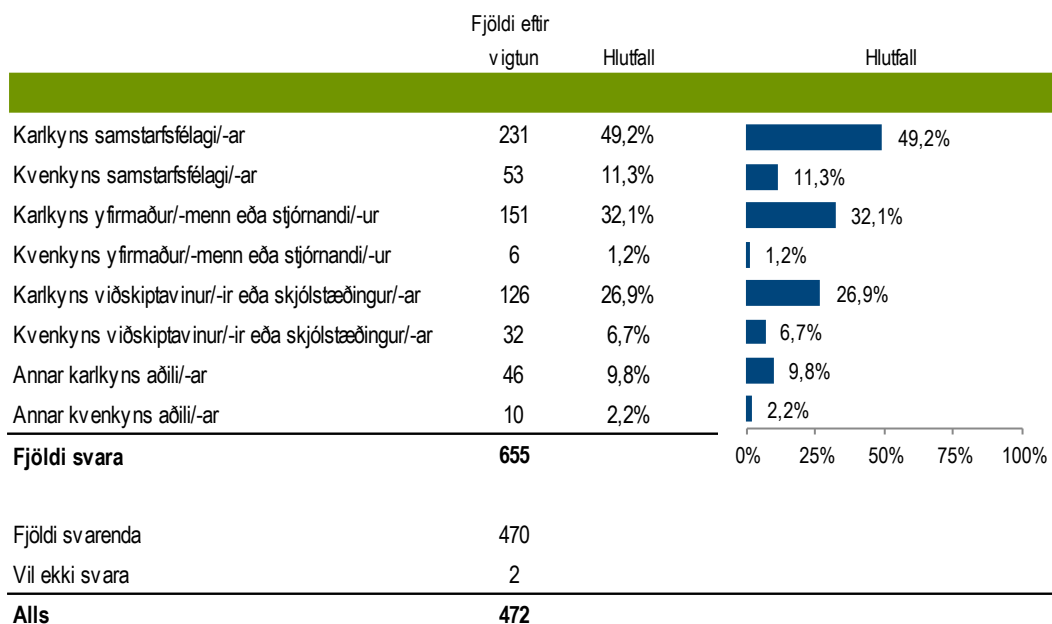
	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Einn aðili	224	52,6%	4,7%	52,6%
Tveir aðilar	97	22,7%	4,0%	22,7%
Þrjú aðilar	49	11,6%	3,0%	11,6%
Fjórir eða fleiri aðilar	56	13,1%	3,2%	13,1%
Fjöldi svara	426	100,0%		
Veit ekki	30			
Vil ekki svara	12			
Alls	468			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi eða fyrrverandi vinnustað.

Þátttakendur voru spurðir um gerendur áreitninnar og í ljós kom að karlar voru mun oftari í hlutverki gerenda. Í töflu 15 má sjá að nær helmingur þolenda hafði orðið fyrir áreitni af hendi karlkyns samstarfsfélaga og tæpur þriðjungur þolenda varð fyrir áreitni af hendi karlkyns

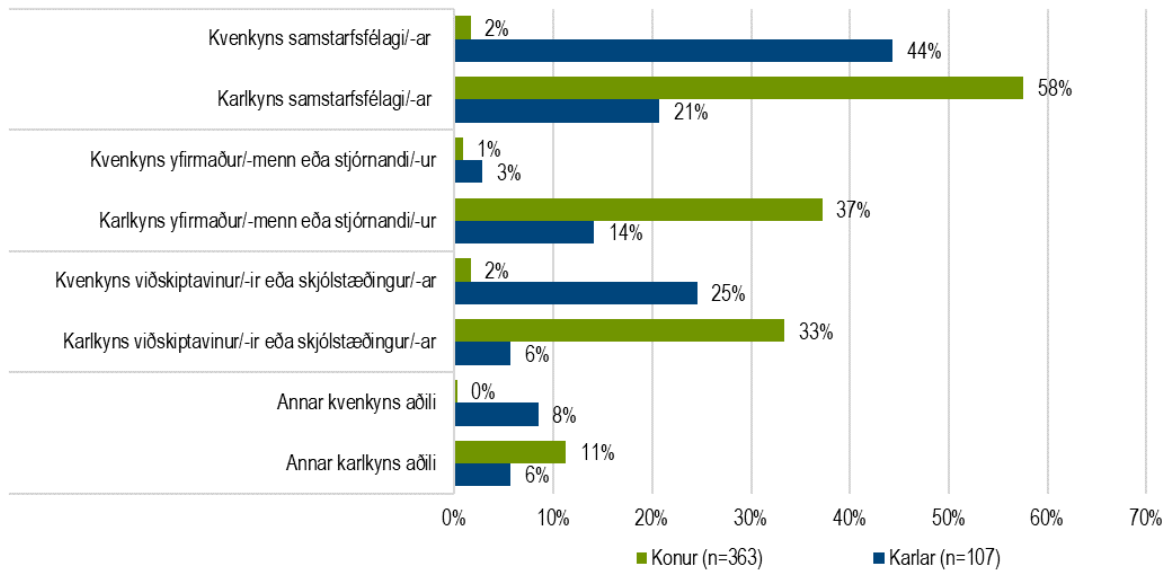
yfirmanns eða stjórnanda á vinnustaðnum. Um 27% þeirra sem urðu fyrir kynferðislegri áreitni í starfi höfðu þolað það af hendi karlkyns viðskiptavinar eða skjólstæðings. Alls höfðu um 11% polenda verið beittir kynferðislegri áreitni af kvenkyns samstarfsfélaga og 6,7% af kvenkyns viðskiptavini eða skjólstæðingi.

Tafla 15. Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega?



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

Á mynd 17 er greining á svörum eftir kyni og þar má sjá að karlar voru líklegri en konur til að beita konur kynferðislegri áreitni og konur voru líklegri en karlar til að beita karla kynferðislegri áreitni. Algengustu gerendur kynferðislegrar áreitni í garð kvenna voru karlkyns samstarfsfélagar eða í 58% tilfella. Algengustu gerendur kynferðislegrar áreitni í garð karla voru kvenkyns samstarfsfélagar en það var reynsla 44% karla sem höfðu orðið fyrir slíkri áreitni.



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ^ ógilt marktæktarpróf

Mynd 17. Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega? Greint eftir kyni þolanda

Eigindlegar niðurstöður: Bakgrunnur og staða viðmælenda

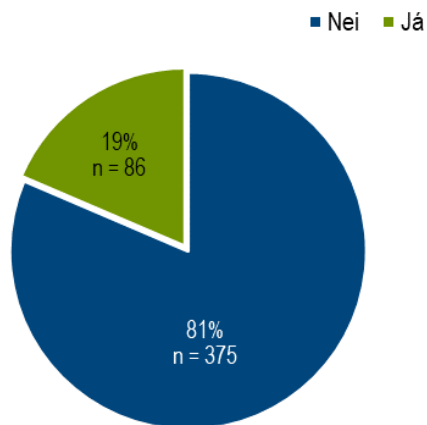
Staða og bakgrunnur viðmælenda með reynslu af kynferðislegri áreitni á vinnustað var misjöfn, svo og hvenær atvikin áttu sér stað. Sumir deildu reynslu af atvikum sem áttu sér stað fyrir áratugum síðan og aðrir sögðu frá nýlegum tilfellum. Þátttakendur í viðtölunum gegndu ýmsum störfum í margskonar fyrirtækjum og stofnunum þegar þeir urðu fyrir áreitninni. Einhverjir störfuðu t.d. sem nemar eða í almennum þjónustustörfum, þá voru nokkrir sem sinntu sérhæfðum störfum og enn aðrir voru í stjórnunarstörfum. Viðmælendur höfðu mismikla menntun þegar atvikin áttu sér stað, allt frá grunnmenntun til sérmenntunar líkt og starfs- og iðnmenntun ýmiskonar sem og framhaldsmenntun úr háskóla, en meirihluti viðmælenda er þó með framhaldsmenntun í dag. Þá voru viðmælendur á ýmsum aldri þegar þeir urðu fyrir kynferðislegri áreitni þó flestir þeirra hafi verið á aldrinum 20 til 40 ára. Nokkur breidd var í búsetu viðmælenda. Nokkrir voru frá landsbyggðinni eða höfðu unnið úti á landi þegar atvikin áttu sér stað en flestir viðmælenda voru þó búsettir á höfuðborgarsvæðinu þegar viðtölin voru tekin.

Þegar gögnin voru skoðuð með hliðsjón af kyni viðmælenda kom í ljós að bakgrunnur þeirra var nokkuð áþekkur, þvert á kyn. Þannig var breiddin í menntunarstigi, búsetu, starfsreynslu og aldri nokkuð jöfn meðal karla og kvenna. Bæði karl- og kvenviðmælendur höfðu víðtæka reynslu af vinnumarkaði og vitnuðu jafnan í fleiri en einn vinnustað í viðtölunum. Reynsla

viðmælenda af vinnumarkaði, eða nánar tiltekið af menningu á vinnumarkaði, var þó ólík eftir kynjum. Allir viðmælendur, karlar jafnt sem konur, lýstu kynjuðum valdastrúktúr stofnana og fyrirtækja, bæði á opinberum og almennum markaði, þar sem karlar njóta yfirskipunar og konur eiga erfiðara uppdráttar.

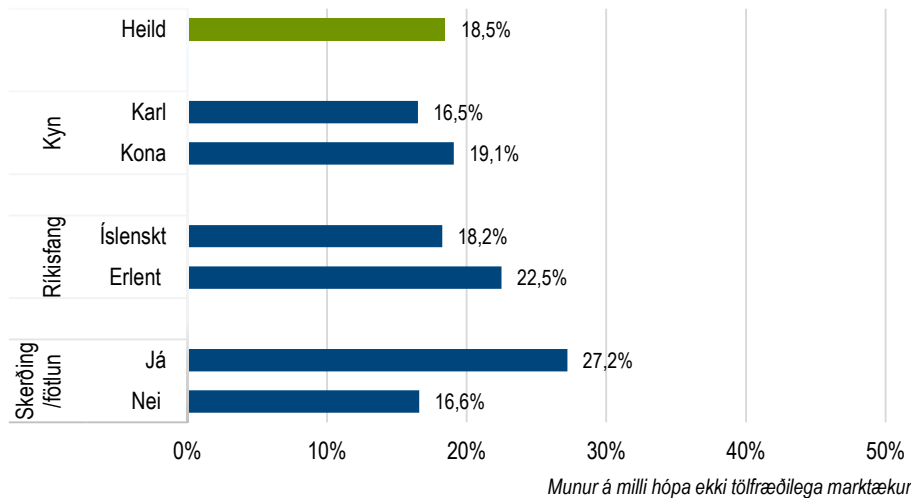
Viðbrögð við kynferðislegri áreitni

Rétt tæplega fimmtungur þeirra sem orðið hafði fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi eða fyrrverandi vinnustað lagði fram kvörtun vegna áreitninnar (19%, sjá mynd 18).



Mynd 18. Lagðir þú fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar?

Á mynd 19 má sjá að rúm 19% kvenna lögðu fram kvörtun vegna kynferðislegrar áreitni sem þær höfðu orðið fyrir. Það gerðu einnig um 17% karla. Rúmur fjórðungur fólks með fötlun sem orðið hafði fyrir áreitni hafði lagt fram kvörtun, eða 27%, og um 16,7% ófatlaðs fólks. Ekki reyndist tölfræðilega marktækur munur á svörum hópanna.



Mynd 19. Lagðir þú fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar? Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 23 í viðauka eru svör við spurningunni greind nánar. Þar má sjá að þátttakendur með háskóla- og framhaldsskólamenntun voru ólíklegri til að hafa lagt fram kvörtun vegna kynferðislegrar áreitni sem þeir höfðu orðið fyrir (15,8% - 12,4%) en þátttakendur með grunnskólamenntun (30%). Þá var jafnframt munur á svörum eftir aldri þátttakenda þar sem þátttakendur í yngsta aldurshópnum höfðu hlutfallslega flestir lagt fram kvörtun (25%) en hlutfall þeirra sem lagt höfðu fram kvörtun minnkaði með hækkandi aldri þátttakenda.

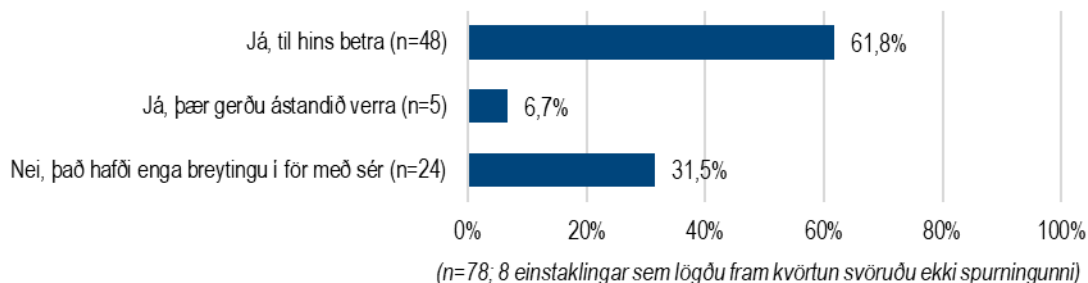
Af þeim sem lögðu fram kvörtun höfðu 42% lagt hana fram á vinnustað og 12% til viðkomandi stéttarfélags. Nokkuð stór hópur valdi að leggja fram kvörtun til annars aðila en fáir tilgreindu hver sá aðili hafði verið, sjá töflu 16.

Tafla 16. Hvar lagðir þú fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Hlutfall
Á vinnustaðinn	17	42,2%	42,2%
Til stéttarfélags	5	12,1%	12,1%
Til Vinnueftirlitisins	1	2,4%	2,4%
Annað	18	44,1%	44,1%
Fjöldi svara	42		
Fjöldi svarenda	41		
Vil ekki svara	44		
Lögðu ekki fram kvörtun	376		
Alls	461		

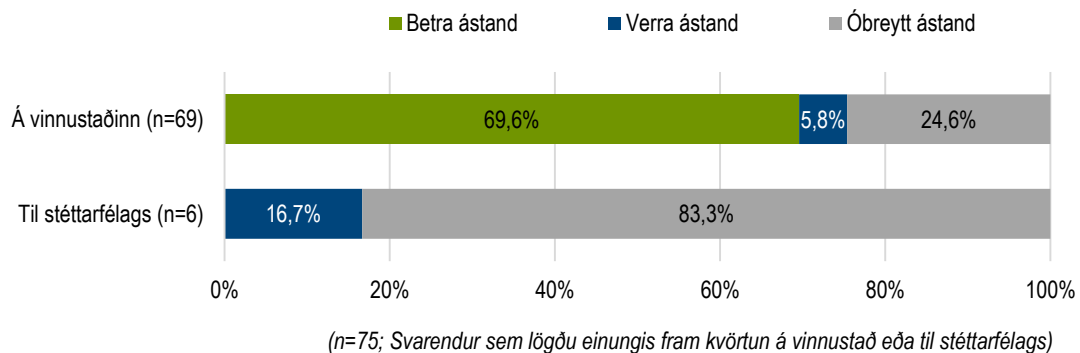
Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

Á mynd 20 má sjá að kvörtun þolenda leiddi oftast til úrbóta eða í 62% tilfella. Tæplega þriðjungur þeirra sem lagt höfðu fram kvörtun vegna áreitni á vinnustað greindi frá því að það hefði ekki haft neinar breytingar í för með sér en 7% sögðu ástandið hafa versnað við að leggja fram kvörtun.



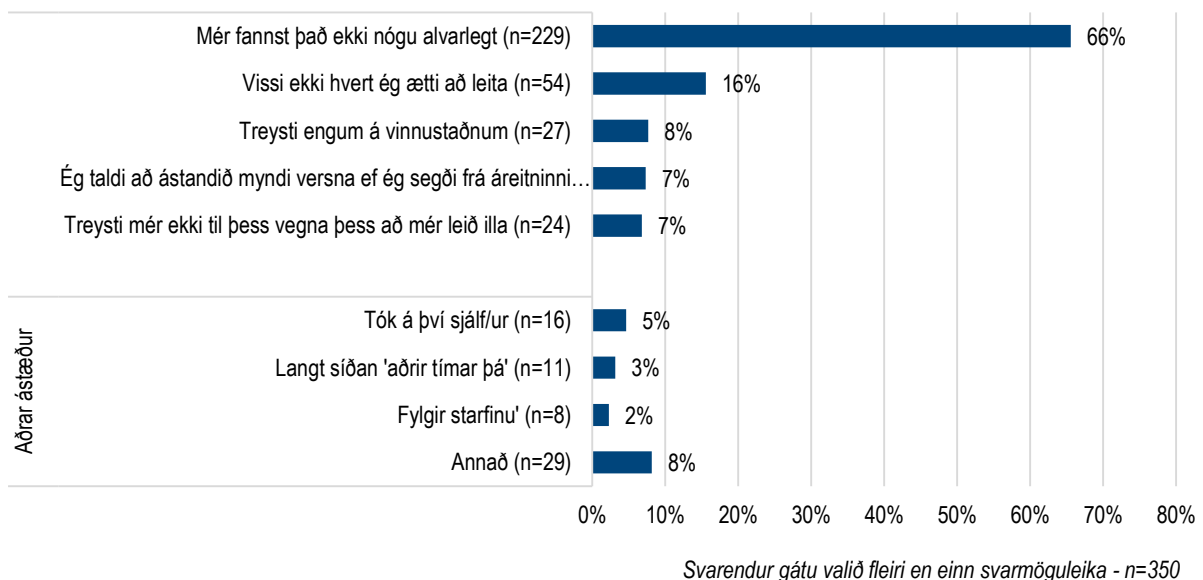
Mynd 20. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?

Meirihluti þeirra sem lagði fram kvörtun til vinnustaðar (70%) taldi kvörtunina hafa borið góðan árangur. Þegar mynd 21 er skoðuð er mikilvægt að hafa í huga að mjög fáir einstaklingar eru á bak við prósentuhlutföll þeirra sem leituðu til stéttarfélags.



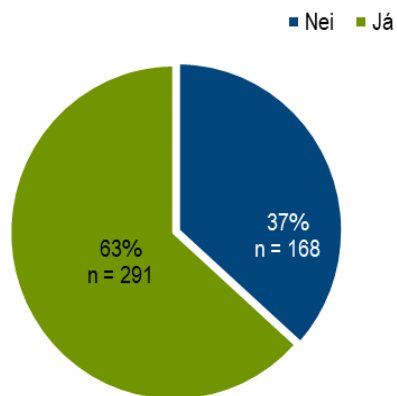
Mynd 21. Breytingar á vinnustað í kjölfar kvartana vegna kynferðislegrar áreitni, greint eftir því hvert þolandí leitaði

Þátttakendur sem ekki höfðu lagt fram kvörtun voru spurðir um ástæðu þess og var líklegasta ástæðan sú að þeir töldu áreitnina ekki hafa verið nógu alvarlega (66%). Um 16% þátttakenda lögðu ekki fram kvörtun þar sem þeir vissu ekki hvert þeir ættu að leita. Nokkrir svarendur sem völdu að skrifa aðrar ástæður en gefnar voru upp í svarmöguleikum skrifuðu í opinn reit að hafa ekki áttað sig á því fyrir en seinna að um kynferðislega áreitni hefði verið að ræða og átta einstaklingar svöruðu því til að kynferðisleg áreitni tilheyrði menningunni og væri „normið“ á vinnustöðum þar sem áreitnin átti sér stað (sjá mynd 22).



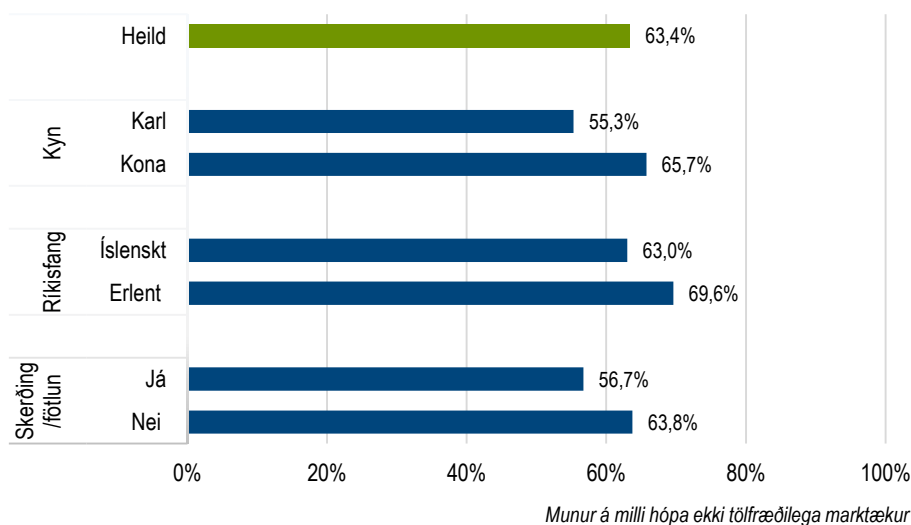
Mynd 22. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar?

Þrátt fyrir að einungis um 19% þeirra sem urðu fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað hafi lagt fram kvörtun má sjá á mynd 23 að mun stærri hópur talaði við einhvern um áreitnina. Alls höfðu um 63% þátttakenda rætt við einhvern um áreitnina sem þeir voru beittir.



Mynd 23. Talaðir þú við einhvern um kynferðislegu áreitnina?

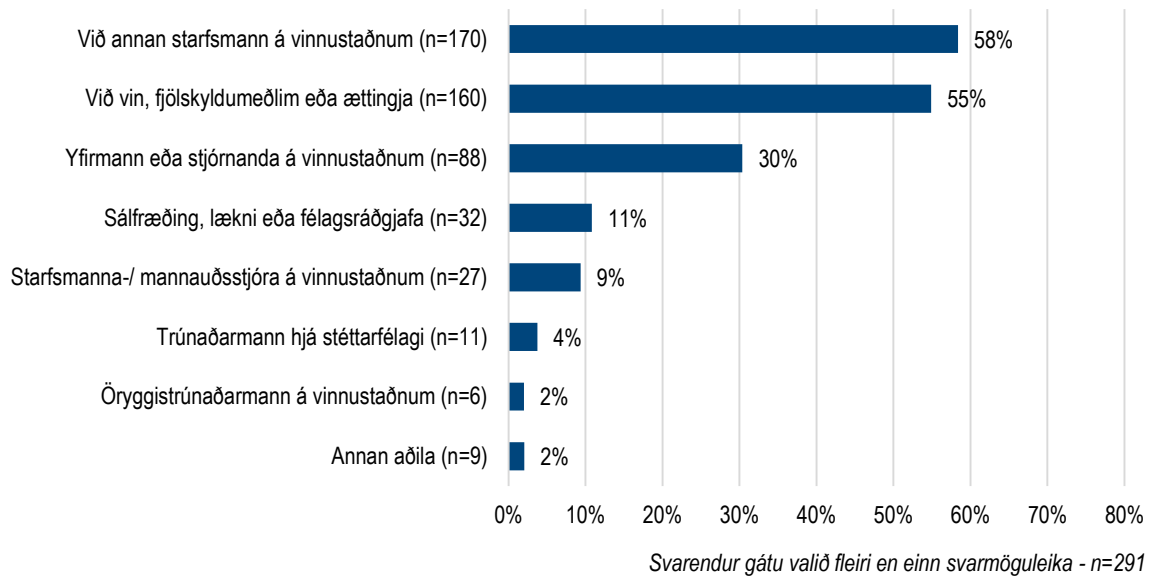
Um 66% kvenna höfðu rætt við einhvern um áreitnina sem þær voru beittar og um 55% karla (sjá mynd 24).



Mynd 24. Talaðir þú við einhvern um kynferðislegu áreitnina? – Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 24 í viðauka eru svör þátttakenda greind nánar og þar má sjá að þátttakendur í yngsta aldurshópnum voru líklegastir til að hafa rætt við einhvern um áreitnina (82,5%) en hlutfall þeirra sem talaði um áreitnina fór lækkandi með hækkandi aldri.

Eins og sést á mynd 25 hafði rúmur helmingur rætt við annan starfsmann á vinnustaðnum (58%) um áreitninga og 55% höfðu rætt við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja. Um 30% þátttakenda hafði talað við yfirmann eða stjórnanda á vinnustaðnum um áreitnina sem þeir urðu fyrir.



Mynd 25. Við hvern talaðir þú um kynferðislegu áreitnina?

Eigindlegar niðurstöður: Viðbrögð við kynferðislegri áreitni

Samtal

Flestir viðmælenda höfðu einnig rætt reynslu sína af kynferðislegri áreitni á vinnustað við einhverja nákomna svo sem maka, aðra fjölskyldumeðlimi eða vini. Nokkrir höfðu rætt við vini á vinnustaðnum og einhverjir höfðu leitað til sálfræðinga. Í viðtölunum kom fram að sálfræðiaðstoð í boði vinnustaðar hafði ekki heyrt til hefðbundinna úrræða í þeim tilfellum sem atvikin áttu sér stað fyrir meira en einu ári síðan og í einu tilfelli sem átti sér nýlega stað bauð vinnustaðurinn upp á þrjá tíma í viðtalsmeðferð. Í þeim tilfellum sem fólk ræddi atvikin við sína nánustu eingöngu kom fram að í öllum tilfellum var þolendum létt en flestir töldu að sálfræðimeðferð hefði verið mikilvæg og getað hjálpað þeim við að „gera þetta upp“ eins og einhver orðaði það.

Eigindlegu viðtölin leiddu þannig í ljós ákveðna vísbendingu um að lítið sé um úrræði þegar fólk verður fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað og að þörf sé á að innleiða ákveðin verkferli sem bjóða upp á samtal og utanaðkomandi aðstoð s.s. sálfræðiviðtöl.

Kvörtun

Aðeins tveir viðmælenda, einn karl og ein kona, höfðu í kjölfar kynferðislegrar áreitni á vinnustað borið fram formlega kvörtun. Karlviðmælandinn sagði frá því að í kjölfar áreitninnar hafi hann sent inn formlega kvörtun til mannauðsdeildar sem hafi verið eytt en „það var á þeim tíma“ sagði viðmælandi sem taldi mikið hafa breyst síðan. Kvenviðmælandinn „ræddi þetta [áreitnina] við framkvæmdastjórn“ í fyrirtækinu sem aðhafðist ekkert og kom ekki að máli við hana framar.

Í einu viðtali kom fram dæmi um kvörtun um kynferðislega áreitni sem var komið á framfæri af öðrum en þeim sem varð fyrir henni:

Það var kvartað fyrir hennar [þolanda] hönd og það var lesið yfir honum [geranda] eins og hann hefði verið með einhvern hálfgerðan níðingsskap. Hann fékk ekki bara eitthvað svona tiltal, heldur bara, það var þjarmað að honum, og hótanir um uppsögn og þess háttar.

Samkvæmt viðmælenda voru hvorki þolandi né gerandi sátt við hvernig tekið var á málinu og „tóku þetta inn á sig“ eins og viðmælandi orðaði það, en í kjölfar þessa sættust þau og áttu eðlileg samskipti á vinnustaðnum. Aðrir viðmælendur sögðust ekki hafa treyst sér í að fara með málið áfram eða höfðu ekki trú á að það myndi verða til góðs. Enginn viðmælandi hafði kært mál sitt.

Uppsögn

Í viðtölunum um kynferðislega áreitni kom fram að nokkrir viðmælenda höfðu hætt störfum eða látið flytja sig til á vinnustað í kjölfar áreitninnar sem þeir urðu fyrir. Í þessum tilfellum voru gerendur áfram á vinnustöðunum, jafnvel sem yfirmenn á staðnum. Þannig komu fram dæmi um þolendur sem treystu sér ekki til að vinna með gerendum eftir áreitið, hættu á vinnustaðnum og hófu störf annars staðar. „Ég varð bara að komast burt“ sagði einn þeirra. Þá sagði annar viðmælandi frá því að hafa látið „skipta [sér] út og annar [hafi verið] settur í starfið“ eftir að áreitnin átti sér stað.

Einn viðmælandi sagði frá því að hafa verið sagt upp störfum í beinu framhaldi af því að tilkynna kynferðislega áreitni af hálfu yfirmanns á vinnustað. Atvikið átti sér stað fyrir fáeinum árum. Sem ástæðu fyrir uppsögninni sögðu stjórnendur vinnuskyldu ábótavant með þeim orðum að „vinnustundirnar hefðu ekki náð því sem þau óskuðu“ segir viðmælandi, en í raun hafi verið miðað við „yfirvinnustundir sem aldrei var samið um“ og því um fyrirlátt að ræða.

Þá segir viðmælandi frá því að stjórnendur vinnustaðarins hafi ekki látið þar við sitja heldur hafi málavextir tekið á sig öllu erfiðari mynd:

Þau buðu mér skemmri uppsagnarfrest, heldur en ráðningarsamningur kvað á um. Og ekki nóg með það að mér væri sagt upp störfum, þá reyndu þau að koma í veg fyrir að ég fengi atvinnuleysisbætur, héldu því fram að uppsögnin hefði verið að minni hálfu.

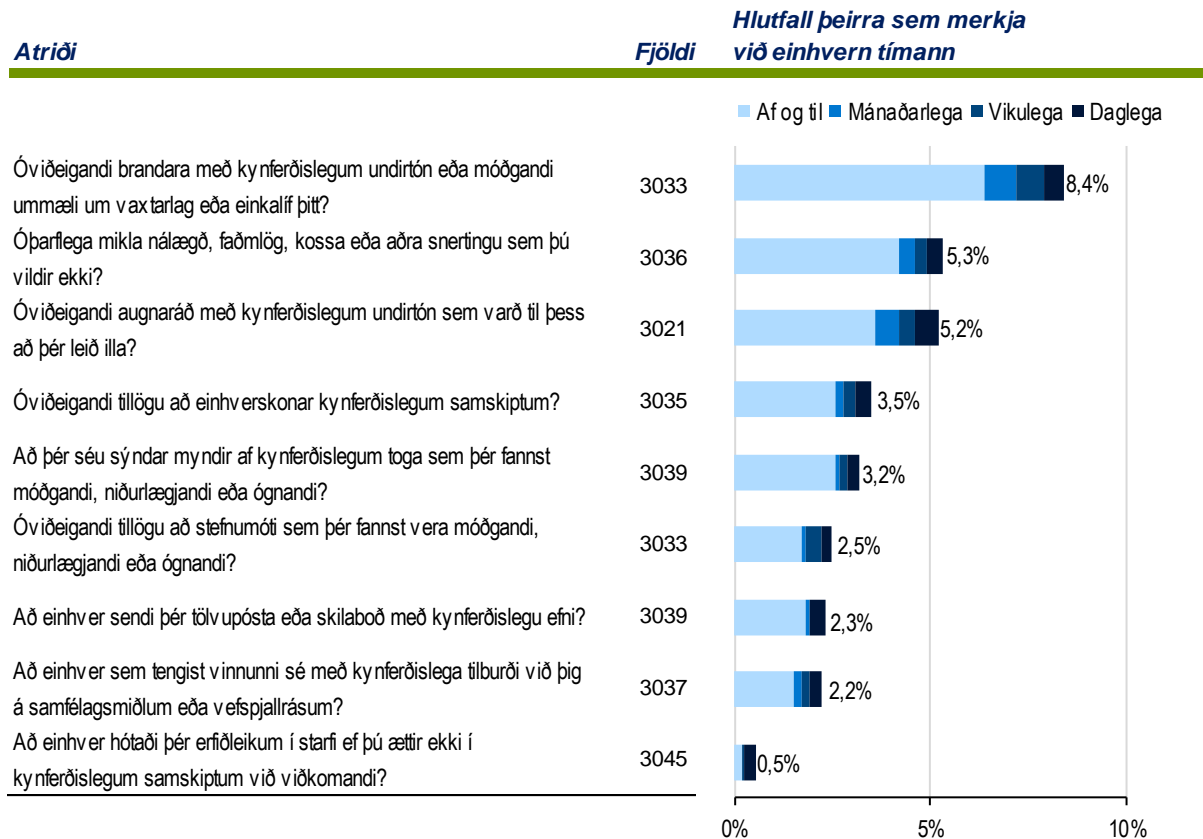
Frásögnin leiddi þannig í ljós að enn þann dag í dag eru dæmi um óréttmætar uppsagnir þolenda á íslenskum vinnumarkaði sem jafnvel er ólöglega staðið að.

Uppsögnum í kjölfar kynferðislegrar áreitni, hvort sem um er að ræða að starfsmenn segi upp eða þeim sé sagt upp störfum, fylgja einnig annars konar afleiðingar og atriði sem auka vanda þolenda og geta haft víðtæk áhrif á stöðu þeirra og möguleika á vinnumarkaði. Þannig leiddu viðtölin í ljós dæmi um þolendur kynferðislegrar áreitni, og þá sér í lagi konur, sem hafa ekki treyst sér til að leita réttar síns og stíga fram í kjölfar kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum því þær óttast að þá muni þær eiga erfiðara uppdráttar í sínu fagi eða starfsstétt. Í þessu samhengi var nefnt að margar starfsstéttir eru það fámennar að sögurnar dreifast fljótt og konur treysta sér ekki til þess að vera „þessi kona“ í stéttinni líkt og ein orðaði það. Þá fara karlar oft með völd í starfsstéttum og á milli þeirra ríkir, samkvæmt viðmælendum, ákveðið traust og samtal um það sem á sér stað í viðkomandi starfsgrein sem hægt væri að nota gegn fólki.

Óbein mæling á kynferðislegri áreitni

Í töflu 17 má sjá spurningar sem lagðar voru fyrir, fengnar úr lista Hagstofu Evrópusambandsins sem mælir kynferðislega áreitni (FRA, 2012). Þar má sjá að algengasta birtingarmynd kynferðislegrar áreitni sem spurt var um var óviðeigandi brandarar með kynferðislegum undirtón eða móðgandi ummæli um vaxtarlag eða einkalíf, en alls höfðu um 8,4% þátttakenda upplifað slíkt í starfi á síðustu 6 mánuðum. Næst algengasta birtingarmynd áreitni sem spurt var um var óþarflega mikil nálægð, faðmlög, kossar eða önnur snering sem þolandi vildi ekki sem 5,3% þátttakenda hafði upplifað á síðustu 6 mánuðum.

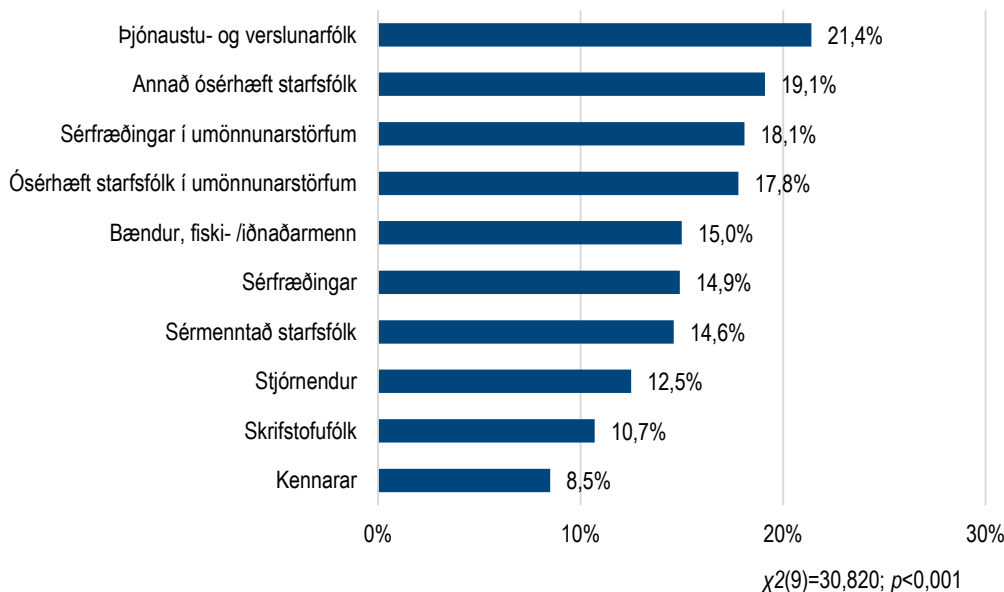
Tafla 17. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? - Níu atriði úr kvarða sem mælir kynferðislega áreitni í starfi (óbein mæling á kynferðislegri áreitni)



Í töflum 25 til 33 í viðauka má sjá allar spurningar kvarðans greindar nánar eftir bakgrunni þátttakenda. Sökum fæðar í hópnum er munurinn sjaldan tölfræðilega marktækur. Þó má benda á að hærra hlutfall kvenna en karla upplifði óviðeigandi augnaráð með kynferðislegum undirtón sem varð til þess að þeim leið illa eða 7% á móti 3% (tafla 27 í viðauka).

Svör þátttakenda úr ofangreindum spurningum voru tekin saman og búinn til kvarði til að meta tíðni kynferðislegrar áreitni með óbeinum hætti. Til að vera skilgreindir sem þolendur kynferðislegrar áreitni samkvæmt óbeinni mælingu þurftu þátttakendur að hafa orðið fyrir einu eða fleiri atriðum af kvarðanum, a.m.k. af og til á síðustu 6 mánuðum. Brýnt er að taka fram að ekki er unnt að gera ráð fyrir að óbein mæling gefi raunsanna mynd af tíðni kynferðislegrar áreitni. Ennfremur er ekki hægt að draga ályktanir um gerendur kynferðislegrar áreitni sem mæld er með óbeinni mælingu. Óbein mæling gefur hins vegar mikilvæga vísbendingu um umfang óæskilegrar hegðunar sem starfsfólk þarf að þola á vinnustöðum.

Á mynd 26 er tíðni kynferðislegrar áreitni mæld með óbeinum hætti og greind eftir tegund starfs og þar sést að þjónustu- og verslunarfólk var líklegast til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni (21,4%). Aðrar starfsstéttir með hlutfallslega mörgum þolendum var ósérhæft starfsfólk í öðrum störfum en umönnunarstörfum (19%), sérfræðingar í umönnunarstörfum (18%) og ósérhæft starfsfólk í umönnunarstörfum (17,8%).

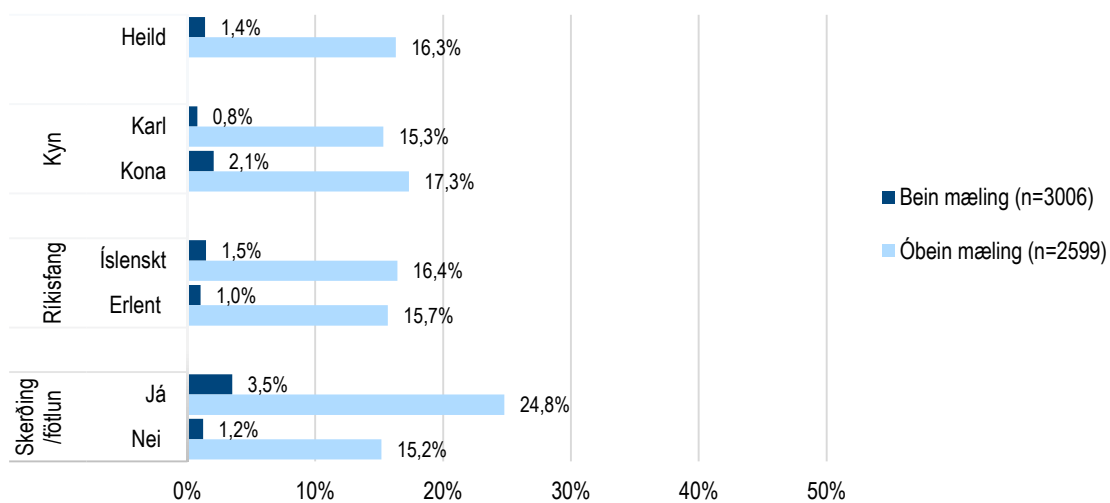


Mynd 26. Óbein mæling á kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum – Greint eftir starfi þátttakenda

Í töflu 34 í viðauka má sjá tíðni kynferðislegrar áreitni mælda með óbeinni mælingu greinda eftir fleiri bakgrunnspáttum. Þar sést meðal annars að þátttakendur í yngsta aldurshópnum eru líklegastir til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni en hlutfall þolenda fór lækkandi eftir hækkandi aldri þeirra. Hvorki er tölfræðilega marktækur munur á svörum karla og kvenna né fólks með íslenskt og erlent ríkisfang. Þátttakendur með skerðingu eða fötlun voru samkvæmt greiningunni töluvert líklegri til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni (24,8%) en ófatlað fólk (15,2%).

Á mynd 27 má sjá samanburð á fjölda þolenda þegar kynferðisleg áreitni á vinnustað síðustu 6 mánuði var mæld með beinni mælingu annars vegar og óbeinni mælingu hins vegar. Þegar spurt var beint út um kynferðislega áreitni var hlutfall þolenda á síðustu 6 mánuðum um 1,4% (sjá einnig töflu 35 í viðauka) en hlutfallið hækkaði umtalsvert þegar notast var við óbeina mælingu, eða upp í 16,3%. Þegar spurt var með beinum hætti um reynslu af kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum greindu hlutfallslega fleiri konur (2,1%) en karlar (0,8%) frá þolendareynslu. Munur á svörum kynjanna var hins vegar ekki tölfræðilega marktækur þegar

tíðni kynferðislegrar áreitni er metin óbeinum hætti. Ekki var tölfræðilega marktækur munur á svörum þátttakenda með erlent og íslenskt ríkisfang hvort sem notast er við beinar eða óbeinar mælingar á kynferðislegri áreitni. Munur á svörum fatlaðra þátttakenda annars vegar og ófatlaðra hins vegar mældist töluvert meiri þegar notast var við óbeinar mælingar en beinar, en samkvæmt óbeinum mælingum varð um fjórðungur þátttakenda með skerðingar eða fötlun fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað á síðustu 6 mánuðum á móti 15,2% ófatlaðra þátttakenda. Nánari greiningu á tíðni kynferðislegrar áreitni á síðustu 6 mánuðum með beinni og óbeinni mælingu má sjá í töflum 34 og 35 í viðauka.



Mynd 27. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum – Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun³

Eigindlegar niðurstöður: Skilgreining og birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni

Sú skilgreining á kynferðislegri áreitni sem greind var í viðtölunum kallaðist á við þau atriði óbeinnar mælingar sem fram koma í myndinni hér að framan. Upplifun fólks á því hvað kynferðisleg áreitni er var ólík meðal viðmælenda eða líkt og einn þeirra sagði er ekki alltaf auðvelt að skera úr um: „hvenær við erum að horfa á óviðeigandi hegðun frekar en áreitni“. Upplifunin og skilgreiningin ræðst af þeim mörkum sem fólk setur sjálf. Á meðan sumir túlka ákveðna hegðun t.d. sem „daður“ skilja aðrir sömu eða svipaða hegðun sem kynferðislega

³ Bein mæling sýnir hlutfall þátttakenda sem greindi frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum þegar þeir voru spurðir beint. Óbein mæling er hlutfall þeirra sem greindu frá því að hafa orðið fyrir einu eða fleiri atriðum á 9 atriða kvarða sem mælir kynferðislega áreitni a.m.k. af og til á síðustu 6 mánuðum.

áreitni. Skilgreiningin og hvar mörkin eru sett ræðst af ýmsum atriðum. Þannig mátti greina ákveðna tilhneingingu í viðtölunum sem sýndi að þeir sem eldri eru hafi heilt yfir hærra þol en þeir sem yngri eru en einnig að: „fólk sem er búið að verða fyrir ítrekuðu áreiti er einhvern veginn oft á tíðum finnst manni, hvað á ég að segja, stuðullinn er orðinn hærri, það lætur meira yfir sig ganga“ líkt og einn viðmælandi benti á. Ítrekuð áreitni ræðst ekki einungis af aldri, heldur eru sumir einstaklingar „útsettari“ fyrir áreitni en aðrir sem, að mati viðmælanda, ræðst af félagslegri stöðu þeirra.

Í þeim viðtölum sem tekin voru við þolendur mátti greina að kynferðisleg áreitni birtist á þá þrjá vegu, sem einnig liggja til grundvallar opinberri skilgreiningu, eða sem orðbundin, táknræn og líkamleg, þó þeir bæði sköruðust og einn leiddi oftast en ekki til annars. Þannig sögðu viðmælandur frá kynferðislegri áreitni í tali, texta eða myndum og sem snertingu. Reynsla viðmælanda sýndi að kynferðisleg áreitni byrjaði oftast sem orðbundin og varð með tímanum að ósæmilegum texta eða myndsendingum og/eða óvelkominni snertingu: „það var bara áreiti svona, byrjar sem daður við mann, sem maður leiðir hjá sér, ekkert mál sem slíkt. Breytist þegar svona, kannski óviðeigandi snertingar, myndir [voru] sendar, og skilaboð“ sagði t.a.m. einn viðmælandi. Þá komu fram dæmi í viðtölunum um að kynferðisleg áreitni hafi endað sem kynferðisleg misnotkun. Þannig sagði viðmælandi frá því hvernig „verulega vond áreitni [varð] misnotkun“ á vinnustað sem hann vann á sem ung manneskja.

1. Orðbundin

Algeng birtingarmynd orðbundinnar, kynferðislegrar áreitni er grín eða athugasemdir sem sagðar voru eða útskýrðar eftir á sem grín. Með því að setja kynferðislega áreitni í grínbúning er alvarleikinn sem í henni felst tekinn burt og sá eða sú sem fyrir henni verður er stimplaður félagslega vanhæfur sem einhver sem „getur ekki tekið gríni“. Kynferðisleg áreitni í grínbúningi gerir jafnan lítið úr þeim sem fyrir henni verður. Þá eru einnig sagðir lítillækkandi kynferðislegir brandarar um fólk án þess að það fái sjálft að heyra þá beint líkt og fram kom í einu viðtali: „mér fannst svona þeir alltaf vera svona að djóka sín á milli um okkur“. „Djókið“ var bæði beint og óbeint gert óáþreifanlegt þeim sem fyrir því verður og því erfitt að uppræta.

Kynferðisleg áreitni var líka sett fram sem hrós. Hrós er jafnan til þess ætlað að dásama og upphefja manneskju en eðli og áhrif „hróss“ ráðast þó af samhenginu sem það er sagt í. Þannig getur aðstöðumunur einstaklinga gert það að verkum að hrós er vafasamt og einnig hvaða eiginleikum fólks er hrósað líkt og dæmið hér að neðan sýnir:

[Hún var] sextán ára og þessi maður var [á fertugs aldri]. Hann var alltaf bara að hrósa henni fyrir hvað hún væri myndarleg og honum fannst hún með svo falleg augu og flottan líkama og eitthvað svona.

Aðstöðumunur af þessu tagi kom ítrekað fram í viðtölunum. Þannig var sá sem beitti kynferðislegri áreitni oftast en ekki með meiri völd á vinnustað en sá eða sú sem varð fyrir áreitninni og eins var gerandi iðulega eldri en þolandinn. Kynferðisleg áreitni var þannig bein misbeiting valds á vinnustað.

Mörg dæmi komu fram í viðtölunum um að orðbundin, kynferðisleg áreitni stigmagnaðist. Þannig segir einn viðmælandi:

Svo kom einhvern tíma dagur þar sem við vorum bara tvö að vinna í smástund og þá fór hann að segja mér frá bara mjög kynferðislegum draumi um mig, bara í smáatriðum, það var mjög detailed draumur sem hann átti um mig. Og eftir það var hann alltaf að biðja mig um að hitta sig eftir vinnu.

Áreitnin sem hér er lýst varð þannig meiri og grófari eftir því sem á leið og teygði sig á sama tíma út fyrir vinnustaðinn sem boð um stefnumót. Mörk vinnustaðar og einkalífs urðu um leið óljós og flóknara að taka á vandanum. Algengasta birtingarmynd þessa sem birtist í viðtölunum var þegar um vinnustaða partý var að ræða líkt og fjallað er um á bls. 136 og 137 Vinnustaða partý og skemmtanir þar sem áfengi kemur við sögu var algengur vettvangur kynferðislegrar áreitni. Hegðun sem einkenndist af kynferðislegri áreitni á vinnustaðnum virtist auðveldlega ýkjast til muna þegar gerendur voru undir áhrifum og á öðrum vettvangi:

Þetta var svona eitthvað fyllerí, þá vorum við að halda upp á eitthvað. Og þá segir hann: Veistu það, þú ert heppinn, þú getur lagst þarna og ég get sogið hann á þér. Ekkert mál.

Í þeim tilfellum sem hvað grófustu birtingarmyndum orðbundinnar, kynferðislegrar áreitni var lýst gerir hugtakið kynferðisleg áreitni fyrirbrigðinu takmörkuð skil. Orðbundin kynferðisleg áreitni spannaði mikla breidd, allt frá gríni til grófrar misbeitingar.

2. Táknræn

Alvarleg áhrif kynferðislegrar áreitni einskorðuðust ekki við grófar kynferðislegar lýsingar eða þrýsting um samneyti. Einn viðmælandi sagði til að mynda frá því að kynferðisleg áreitni sé:

svo margskonar, það þarf ekki endilega að vera einhver líkamleg snerting, þetta tók alveg nógu mikinn toll. Og það er líka það sem fólk fattar ekki að þó að

Það, þú veist, þetta voru bara einhver svona skilaboð og augnsamband og ég hafði oft svona snúið mér við og þá er hann svona, horfði á mig, horfði niður á líkama minn og eitthvað svona sem að hafði alveg truflandi áhrif. Þú veist, þetta varð alveg til þess að ég var bara í víðum bolum, sem náðu alveg niður fyrir rass og alltaf að reyna að fela þetta skilurðu, til þess að fá ekki þessa athygli.

Kynferðisleg athygli sem stöðugt gláp er táknræn, óápreifanleg og ill-sannanleg áreitni sem leiðir til vanlíðunar hjá þeim sem fyrir henni verður. Alvarleikinn er þannig ekki mælanlegur með því að meta grófleika áreitninnar eftir eðli orða eða gjörða gerenda heldur er líðan þolenda öllu heldur sú mælistika sem helst mætti styðjast við.

Önnur og mun ápreifanlegri tegund táknrænnar, kynferðislegrar áreitni er áreitni í gegnum samfélagsmiðla. Textaboð og mynd-sendingar ýmiskonar voru algengar birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni sem ræddar voru í viðtölunum. Þannig töluðu þolendur um að gerendur hafi „addað“ þeim á hina ýmsu miðla, sent ítrekuð textaskilaboð og myndir:

Hann alltaf að biðja mig um að hitta sig eftir vinnu [...] á samfélagsmiðlum og [mér] fannst það mjög óþægilegt, [...] og ég man alltaf eftir einu atviki, [...] það addaði mér einhver á snap-chat, hann hét bara einhverju svona mjög furðulegu nafni á snap-chat, og hann sendi mér mynd af sér í sturtu. Og bara allt, af öllu skilurðu og ég hljóp inn á klósett og ég fór bara að hágrenja.

Táknræn, kynferðisleg áreitni sem er beitt í gegnum samfélagsmiðla hefur þó þann kost umfram aðrar birtingarmyndir af sama toga að hún er ekki einungis ápreifanleg heldur getur einnig gilt sem sönnun. Þannig er hægt að geyma sms og önnur samskipti á samfélagsmiðlum sem sönnun fyrir áreitninni sem getur verið valdeflandi fyrir þolendur:

Því að þetta er örugglega ekki í fyrsta og ekki í síðasta sinn sem hann sýnir einhverjum svona áhuga sko. Og ég, meira að segja, ég tók screen shot af einhverjum svona samræðum, eða þegar hann var að senda mér eitthvað.

Í tilvísuninni kemur fram grunur þolanda um ítrekaða kynferðislega áreitni geranda. Skjámyndin getur þannig verið sönnunargagn viðmælanda og um leið fleiri þolanda ef svo ber undir.

3. Líkamleg

Þau dæmi sem viðmælendur nefndu um líkamlega, kynferðisleg áreitni voru dæmi um káf og strokur af hendi samstarfsaðila. Þannig sagði einn viðmælandi frá því að samstarfskona hans

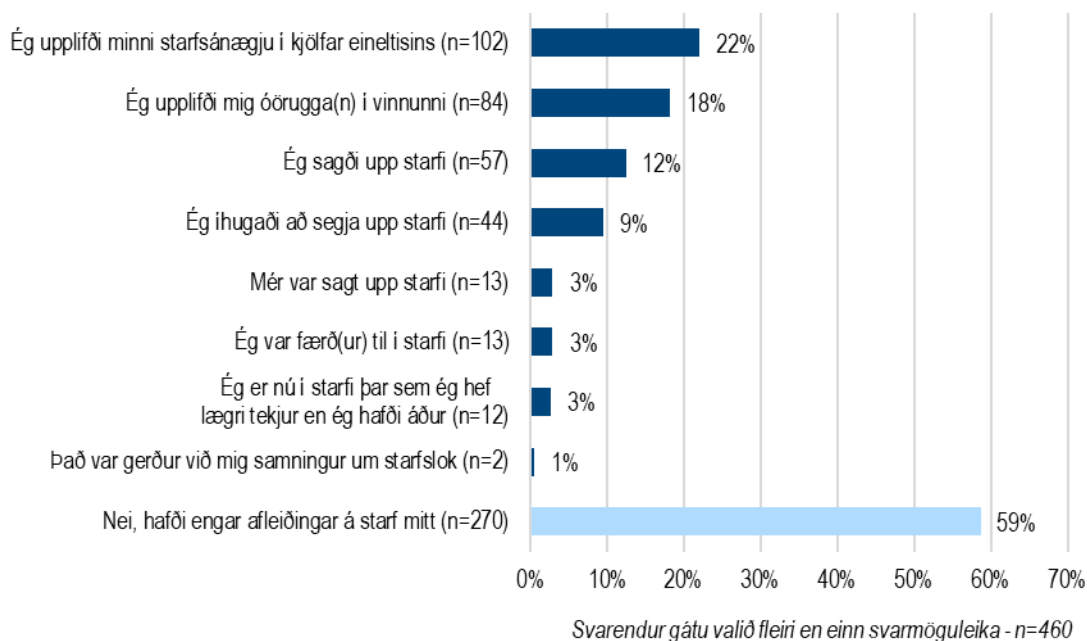
hafi notað ýmis tækifæri til þess að „nuddast eitthvað utan í [sig]“. Viðmælandi tók „nuddinu“ ekki mjög alvarlega að eigin sögn en einbeitti sér þó að því að víkja úr vegi gerandans. Þá töluðu viðmælendur um að hafa verið „strokið niður á rass“ eða hafa orðið fyrir „einhverju káfi“.

Viðmælendur sögðu „klapp“ og „strokur“ hafa verið viðteknar af hálfu karla á íslenskum vinnustöðum í gegnum tíðina. Einn viðmælenda rifjar upp að hafa ekki kippt sér upp við þess háttar áreitni þegar hún átti sér stað en í kjölfar þess að rifja þetta upp í dag hafi hann:

[orðið] hissa og [farið] að velta fyrir sér, hver geri svona. Myndi mér detta í hug að labba upp að manneskju sem ég þekki ekki neitt og fara að strjúka á henni rassinn eða eitthvað svoliðis, þannig að það var kannski meira þá [í dag] að maður varð svona agndofa.

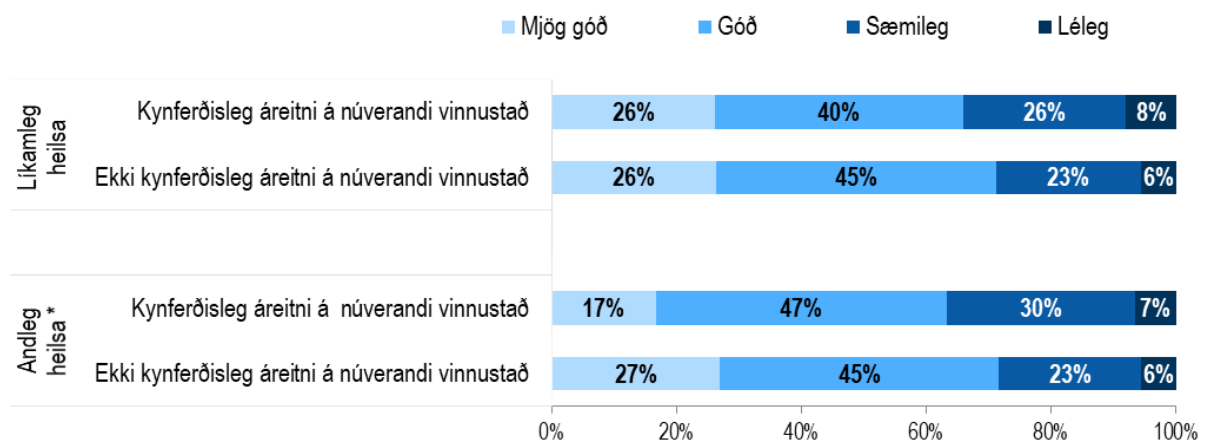
Afleiðingar kynferðislegrar áreitni

Þátttakendur voru spurðir um afleiðingar kynferðislegrar áreitni á starf þeirra. Tæplega 60% svarenda sem orðið hafði fyrir kynferðislegri áreitni í starfi greindi frá því að áreitnin hafi ekki haft neinar afleiðingar á starf þeirra (sjá mynd 28). Rúmur fimmtungur (22%) þolenda upplifði minni starfsánægju í kjölfar áreitninnar og 18% upplifðu sig óörugga í starfi. Um 12% sögðu upp starfi eftir að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað og um 3% þolenda var sagt upp starfi í kjölfar áreitninnar.



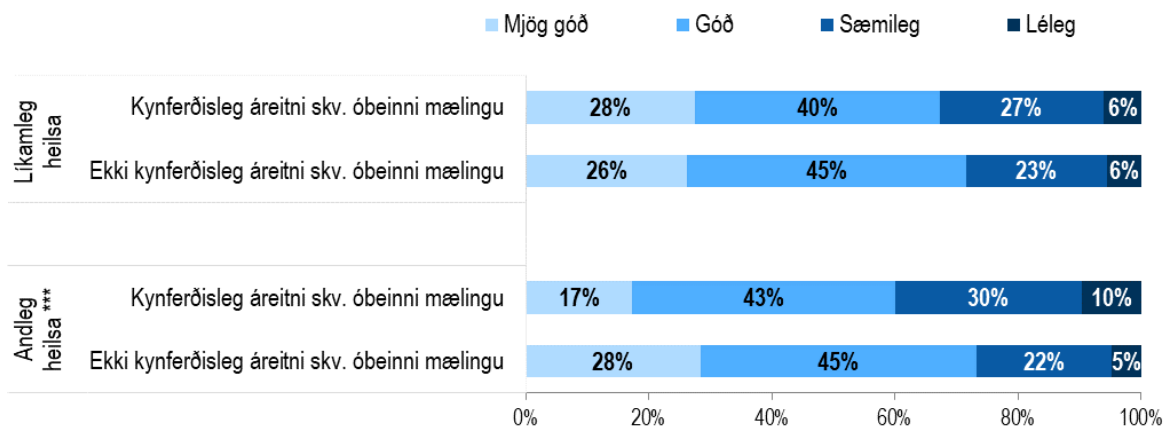
Mynd 28. Hafði áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?

Þátttakendur voru beðnir að meta líkamlega og andlega heilsu sína og voru svör greind eftir því hvort þátttakendur höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni eða ekki (sjá mynd 29 og 30). Ekki reyndist marktækur munur á svörum um líkamlega heilsu en þátttakendur sem ekki höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni voru töluvert líklegri til að meta andlega heilsu sína mjög eða frekar góða eða 72% á móti 64% þeirra sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað. Munur á svörum jókst lítillega þegar notast var við óbeina mælingu á kynferðislegri áreitni, en 60% þátttakenda sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni mátu andlega heilsu sína mjög góða eða góða á móti 73% þeirra sem ekki höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað.



* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; $n = 3026$

Mynd 29. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? – Greint eftir því hvort þátttakendur greindu frá kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað eða ekki með beinni mælingu



* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; $n = 3018$

Mynd 30. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? – Greint eftir því hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu 6 mánuðum með óbeinni mælingu

Eigindlegar niðurstöður: Áhrif kynferðislegrar áreitni á heilsu og líðan

Flestir viðmælendur rannsóknarinnar sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni á vinnustað lýstu áhrifum sem fylgdi þeim út í daglegt líf. Afleiðingarnar sem viðmælendur lýstu voru mismiklar og misalvarlegar en aðeins einn viðmælandi sagðist hafa sagt við sjálfan sig: „Nei. Þetta er ekki eitthvað sem ég tek með mér“ og látið þar við sitja. Þó nokkrir viðmælenda töluðu um að hafa fundið fyrir kvíða og skömm í kjölfar þess að verða fyrir kynferðislegri áreitni.

Afneitun og kvíði

Margir viðmælenda töluðu um að fyrstu viðbrögð þeirra við kynferðislegri áreitni hafi litast af afneitun og kvíða. Þannig sögðu viðmælendur frá því að hafa bægt atvikinu frá sér með því að „reyna bara að leiða þetta hjá sér“ líkt og einn tók til orða, en með takmörkuðum árangri. Flestum reyndist það erfitt og töluðu um að kvíða því að umgangast gerandann og vera inni á vinnustaðnum eftir að áreitnin hafði átt sér stað. „Þetta, hafði svolítið djúp áhrif á mig. Þetta var, þú veist maður var svolítið smeykur“ segir t.a.m. einn viðmælandi og annar segist aldrei hafa upplifað sig öruggan á vinnustaðnum eftir áreitnina: „Maður var alltaf svona að líta í kringum sig. Þegar þú ert á staðnum ertu bara að lifa af í rauninni“.

Sjálfsásökun

Sjálfsásökun var algengt viðbragð við kynferðislegri áreitni meðal viðmælenda rannsóknarinnar. Fólk spurði sjálft sig hvort það hefði á einhvern hátt ýtt undir athygli og þar með áreitni

geranda með viðmóti sínu eða klæðaburði og einhverjir viðmælendur töldu líkamsvöxt sinn vera ástæðuna fyrir áreitninni sem þeir urðu fyrir. Þá ásakaði fólk sig fyrir að hafa verið á svæðinu þar sem áreitnin átti sér stað, fyrir að hafa ekki yfirgefið staðinn eða ekki brugðist öðruvísi við áreitninni. Sjálfsásökunin var samofin skömm en allir viðmælendur áttu það sameiginlegt að upplifa djúpstæða skömm eftir að hafa verið beittir kynferðislegri áreitni. Þolendur upplifðu sig minna virði sem hafði, að sögn viðmælenda, endurspeglast og var viðhaldið með viðhorfi annarra á vinnustaðnum:

Þetta er, eins og manneskjunn finnist hún minni manneskja af því hún varð fyrir þessu. Og maður hefur líka séð í sumum tilfellum, þá er komið öðruvísi fram við manneskjuna. [...] Þú ert nánast, liggur við, síðri starfsmaður eða einstaklingur, ég veit ekki hvernig ég á að orða þetta alveg.

Breytingar á lífi og lífsstíl

Nokkrir viðmælenda sögðu reynsluna hafa haft áhrif á sig og sjónarmið sín til frambúðar. Þannig töluðu viðmælendur um breytt viðhorf og jafnvel breytingar í lífsstíl. Einn kvenviðmælandi sagðist í kjölfar eigin reynslu hafa öðlast dýpri skilning á kynferðislegri áreitni og algengi hennar sem geri það að verkum að hún sýni öðru fólki breytt viðmót í dag. Þá eigi hún auðveldara með að hlusta á og trúá öðrum þolendum kynferðislegrar áreitni eftir að hún varð sjálf fyrir henni:

Ég tengi náttúrlega betur við þetta núna, skilurðu, og það er auðveldara að trúá því að þetta sé svona í alvörunni, þegar maður hefur lent í því skilurðu. Þetta er ekki bara uppspuni, það er ekki henni að kenna. Ég allavega svona, á alveg auðveldara með að þú veist, tengja við aðrar stelpur, sem hafa lent í einhverju.

Þá voru einhverjir sem lýstu breyttri hegðun í samskiptum við hitt kynið eftir reynslu sína. Einn kvenviðmælandi sem orðið hafði fyrir kynferðislegri áreitni í þjónustustarfi og var aftur í svipuðu starfi þegar hún veitti viðtalið segist í kjölfarið alltaf vera á varðbergi gagnvart körlum í vinnunni:

Núna er ég til dæmis að vinna aftur á veitingastað og ég er ekki svona, hvað segir maður, ekki social við karlmennina þar. Ég bara svona held mig í burtu. Ég ætla ekki að fara að brosa til þeirra eða bara, sýna einhver merki skilurðu. Bara passa það. Ekki vera of vinaleg. Þá gæti eitthvað gerst aftur.

Reynslunni ríkari forðast hún alla hegðun sem hugsanlega gæti verið túlkuð sem daður eða boðið á einhvern hátt upp á meiri samskipti en nauðsynleg eru í vinnunni. Í orðum viðmælenda mátti greina að hún tók ekki bara ábyrgð á sjálfri sér heldur líka hegðun annarra sem gefur

vísbendingar um sjálfsásökun eða það að hún taldi eigin hegðun að einhverju leyti orsök þeirrar kynferðislegu áreitni sem hún varð fyrir og með því að halda sér frá samskiptum sé möguleiki að stýra aðstæðum.

Náin samskipti

Lýsingar á erfiðleikum í nánnum samskiptum eftir reynslu af kynferðislegri áreitni komu einnig fram í viðtölunum. Traust viðmælenda til hins kynsins almennt virtist brotið, mörk þeirra á reiki og í viðtölunum kom fram að þeir eigi oft í erfiðleikum með nánd. Þannig lýstu viðmælendur því að eigið vantraust hafi eyðilagt sambönd og getan til að treysta eigin innsæi og setja mörk hafi brostið: „Það var svona kannski afleiðingin, mér fannst bara, ég á bara erfitt með að tengjast svona eðlilegum mönnum“ sagði til að mynda einn viðmælenda. Annar viðmælendi lýsti miklum, ítrekuðum erfiðleikum í hjónabandi sem grundvölluðust að hans sögn á „útrás fyrir erfiðar tilfinningar“ tengdar áreitninni sem bitnaði á makanum.

Í viðtölunum komu fram nokkur dæmi um afleiðingar kynferðislegrar áreitni sem höfðu afdrifarík áhrif á líf viðmælenda. Einn viðmælendi sagði þannig frá, að sem ungur maður hafi hann orðið fyrir grófri áreitni af hálfu samkynhneigðs karls. Hann sagði afleiðingarnar víðtækar og þær hafi markað líf sitt allar götur síðan, bæði einkalíf og opinbert líf. Þannig hafi hjónabandið liðið fyrir reynslu hans, hann hafi lengi drukkið mikið og illa og í kjölfar áreitninnar hafi hann ræktað með sér „rosalega hómófóbíu“ eins og hann orðaði það.

Loks sagði kvenviðmælendi frá ítrekaðri reynslu af kynferðislegri áreitni sem í einu tilfelli hafi endað í misnotkun. „Og þetta hefur sannarlega haft áhrif á allt mitt líf“ sagði viðmælendi. Og hún hélt áfram:

En þetta er svona, [...] ég er á svona sama aldri og Ásdísardætur, Telma Ásdísar, [...] og ég svona vissi af þeim og hafði svona smjörþef af því sem var að gerast þar. Þetta var náttúrulega umtalað þótt þetta væri aldrei viðurkennt, maður vissi. Og ég hugsaði alltaf hvað ég væri þó lánsöm. Og ég hugsa að þeirra erfiða reynsla hafi kannski líka hjálpað mér þínulítið.

Sú reynsla sem viðmælendi lýsti og hafði djúpstæð áhrif á líf hennar er einstök í þessari rannsókn. Á sama tíma gefur hún innsýn í breiðara samhengi í íslensku samfélagi sem markast af frásögnum fjölda fólks, og þá aðallega kvenna, sem hafa stigið fram og sagt frá reynslu sinni af kynferðislegri áreitni og misnotkun, nú síðar í Metoo hreyfingunni.

Kynbundin áreitni

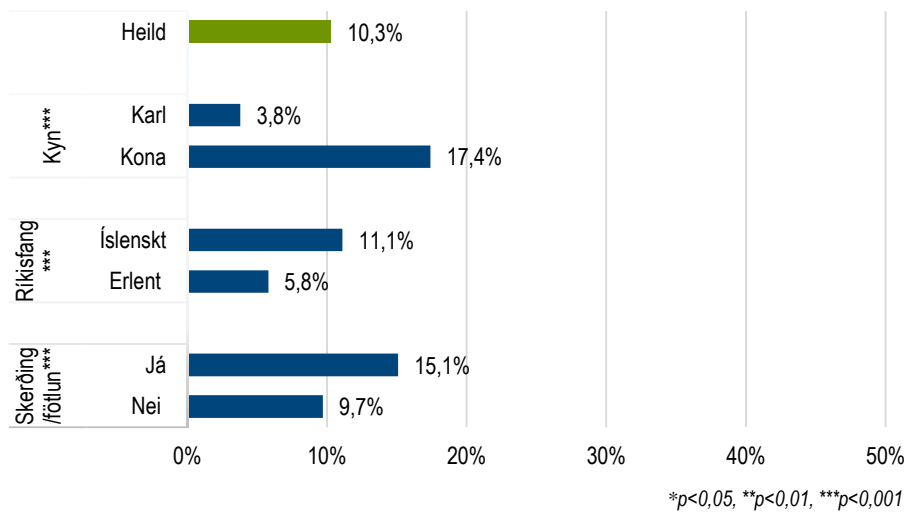
Í kaflanum er fjallað um kynbundna áreitni á vinnustöðum, tíðni áreitninnar, gerendur og þolendur sem og viðbrögð við og afleiðingar af áreitninni. Kynbundin áreitni er mæld með beinni mælingu annars vegar og óbeinni hins vegar. Þátttakendum var gefin skilgreining á kynbundinni áreitni og þeir spurðir hvort þeir höfðu orðið fyrir slíkri áreitni. Þeir voru einnig spurðir fjögurra spurninga sem sérstaklega voru búnar til í því skyni að mæla kynbundna áreitni með óbeinni mælingu. Ekki voru tekin viðtöl og gerð eigindleg greining á reynslu polenda af kynbundinni áreitni.

Reynsla af kynbundinni áreitni á íslenskum vinnumarkaði

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu einhvern tímann á vinnuferlinum orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi. Í töflu 18 má sjá dreifingu svara. Þar kemur fram að u.þ.b. einn af hverjum 10 á vinnumarkaði hafði upplifað kynbundna áreitni á vinnuferlinum. Á mynd 31 má sjá að konur voru mun líklegri til að verða fyrir kynbundinni áreitni í starfi en karlar, eða 17,4% kvenna á móti 3,8% karla. Einnig voru þátttakendur með skerðingu eða fötlun líklegri til að verða fyrir kynbundinni áreitni (15%) en aðrir þátttakendur (um 10%).

Tafla 18. Hefur þú, einhvern tímann á vinnuferlinum, orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	70	2,4%	0,5%	2,4%
Já, á fyrverandi vinnustað	202	6,8%	0,9%	6,8%
Já, bæði á núverandi og fyrverandi vinnustað	32	1,1%	0,4%	1,1%
Nei, hef ekki lent í slíku	2652	89,7%	1,1%	89,7%
Fjöldi svara	2956	100%		
Veit ekki	98			
Vil ekki svara	28			
Hætt(ur) að svara	137			
Alls	3219			



Mynd 31. Hefur þú, einhvern tímann á vinnuferlinum, orðið fyrir kynbundinni áreitni í starfi? – Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 36 í viðauka má sjá spurninguna greinda nánar. Þar má sjá að sérfræðingar í umönnunarstörfum voru líklegastir til að greina frá því að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað (17% á móti 5-15%).

Aðspurðir hvenær þeir höfðu síðast orðið fyrir kynbundinni áreitni svöruðu um 45% þolenda að það hafi verið fyrir meira en 5 árum síðan en um 27% hafði orðið fyrir kynbundinni áreitni fyrir minna en ári síðan, þar af 18% á síðustu 6 mánuðum (sjá töflu 19).

Tafla 19. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni í starfi?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	52	17,6%	4,3%	17,6%
Fyrir meira en 6 mánuðum en minna en ári	26	8,9%	3,2%	8,9%
Fyrir 1 til 5 árum síðan	86	28,9%	5,1%	28,9%
Fyrir meira en 5 árum síðan	133	44,7%	5,7%	44,7%
Fjöldi svara	297	100,0%		
Veit ekki hvenær eða vil ekki svara	6			
Alls	304			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi eða fyrirverandi vinnustað.

Um 40% þolenda kynbundinnar áreitni í starfi sögðu áreitnina hafa átt sér stað einu sinni eða tvisvar. Fjórðungur þolenda sögðu áreitnina hafa varað í meira en ár (sjá töflu 20).

Tafla 20. Hversu lengi varði kynbundna áreitnin?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Hefur gerst einu sinni eða tvísvar	111	39,7%	5,7%	39,7%
Minna en 3 mánuði	50	17,8%	4,5%	17,8%
Í 3 til 12 mánuði	48	17,1%	4,4%	17,1%
Í 1 til 2 ár	21	7,5%	3,1%	7,5%
Lengur en í 2 ár	50	17,9%	4,5%	17,9%
Fjöldi svara	280	100,0%		
Veit ekki	18			
Vil ekki svara	6			
Alls	304			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi eða fyrrverandi vinnustað.

Spurt var um gerendur kynbundinnar áreitni og í töflu 21 má sjá að í um 41% tilvika var gerandi einn aðili en í um þriðjungum tilvika voru gerendur þrjú aðilar eða fleiri.

Tafla 21. Hefur einn, eða hafa fleiri en einn aðili, beitt þig kynbundinni áreitni í starfi?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Einn aðili	102	41,0%	6,1%	41,0%
Tveir aðilar	64	25,7%	5,4%	25,7%
Þrjú aðilar	26	10,5%	3,8%	10,5%
Fjórir eða fleiri aðilar	57	22,8%	5,2%	22,8%
Fjöldi svara	250	100,0%		
Veit ekki	36			
Vil ekki svara	18			
Alls	304			

Svör þeirra sem hafa einhvern tímann orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi eða fyrrverandi vinnustað.

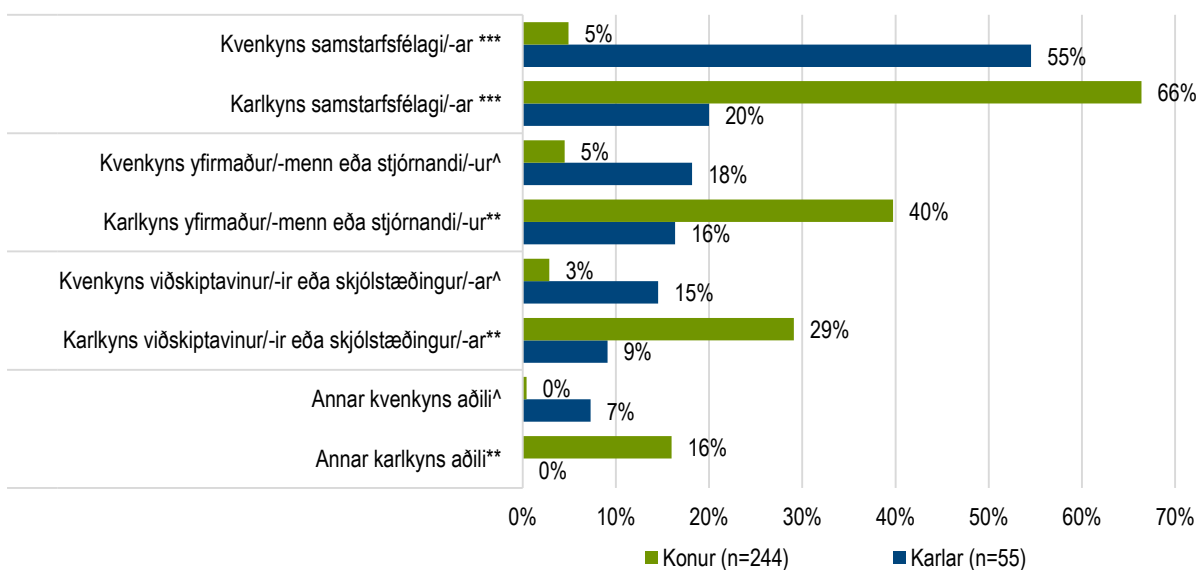
Í töflu 22 má sjá að algengustu gerendur kynbundinnar áreitni voru karlkyns samstarfsfélagar (49% tilvika). Í tæplega þriðjungum tilvika voru gerendur karlkyns yfirmenn eða stjórnendur. Niðurstöður sýna að konur voru mun ólíklegri til að vera gerendur kynbundinnar áreitni en karlar.

Tafla 22. Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni á vinnustað?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Hlutfall
Karlkyns samstarfsfélagi/-ar	231	49,2%	49,2%
Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar	53	11,3%	11,3%
Karlkyns yfirmaður/-menn eða stjórnandi/-ur	151	32,1%	32,1%
Kvenkyns yfirmaður/-menn eða stjórnandi/-ur	6	1,2%	1,2%
Karlkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar	126	26,9%	26,9%
Kvenkyns viðskiptavinur/-ir eða skjólstæðingur/-ar	32	6,7%	6,7%
Annar karlkyns aðili/-ar	46	9,8%	9,8%
Annar kvenkyns aðili/-ar	10	2,2%	2,2%
Fjöldi svara	655		
Fjöldi svarenda	295		
Vil ekki svara	9		
Alls	304		

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

Á mynd 32 má sjá svör um gerendur greind eftir kyni þolenda. Þar sést að karlar eru líklegri til að beita konur kynbundinni áreitni en algengustu gerendur kynbundinnar áreitni gegn konum voru karlkyns samstarfsfélagi (66%) og karlkyns yfirmaður eða stjórnandi (40%). Algengustu gerendur kynbundinnar áreitni gegn körlum voru kvenkyns samstarfsfélagi (55%) og þvínæst karlkyns samstarfsfélagi (20%).

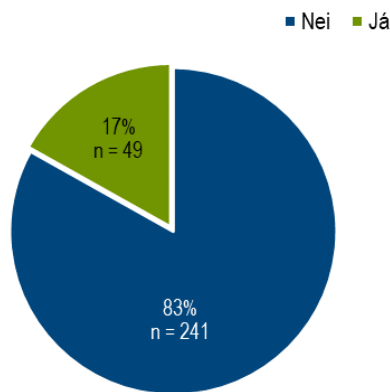


Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, ^ ógilt marktæktarpróf

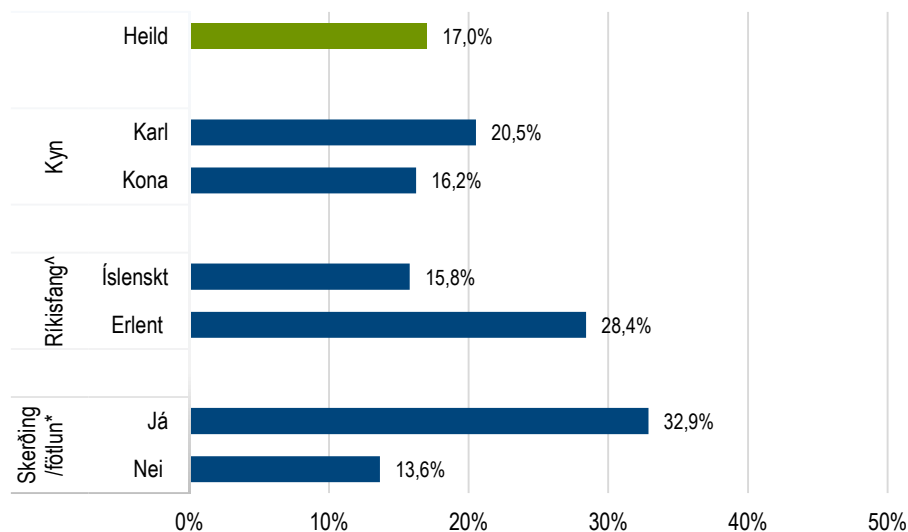
Mynd 32. Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni á vinnustað? - Greint eftir kyni þolanda

Viðbrögð við kynbundinni áreitni

Alls höfðu 17% þolanda kynbundinnar áreitni í starfi lagt fram kvörtun vegna áreitninnar (sjá mynd 33). Mynd 34 sýnir spurninguna greinda eftir kyni, aldri og fötlun þolanda. Þar má sjá að fatlaðir þolendur voru líklegri en ófatlaðir til að leggja fram kvörtun (33% á móti 14%). Í töflu 37 í viðauka má sjá nánari greiningu á svörum spurningarinnar.



Mynd 33. Lagðir þú fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar?



*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, ^ ógilt marktektarpróf

Mynd 34. Lagðir þú fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar? - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

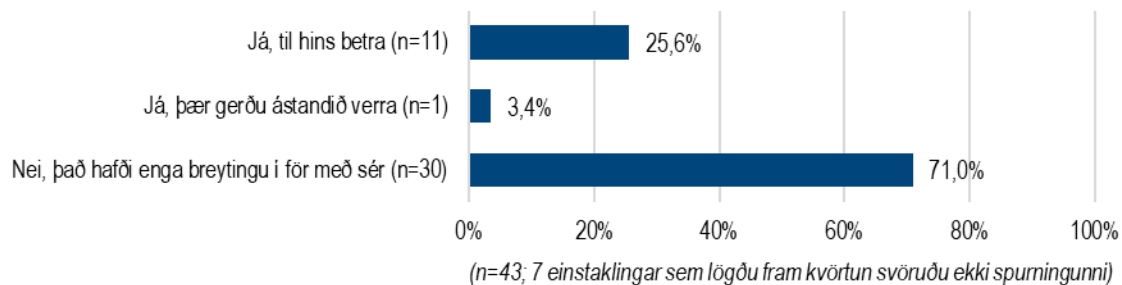
Þátttakendur voru spurðir um það hvert þeir hefðu lagt fram kvörtun sína. Langflestir þolendur sem lagt höfðu fram kvörtun (87%) höfðu lagt hana fram á vinnustað (sjá töflu 23).

Tafla 23. Hvert lagðir þú fram kvörtun vegna kynbundinnar áreitni?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Hlutfall
Á vinnustaðinn	43	86,9%	86,9%
Til stéttarfélags	9	17,7%	17,7%
Fjöldi svara	52		
Fjöldi svarenda	49		
Lögðu ekki fram kvörtun	241		
Alls	290		

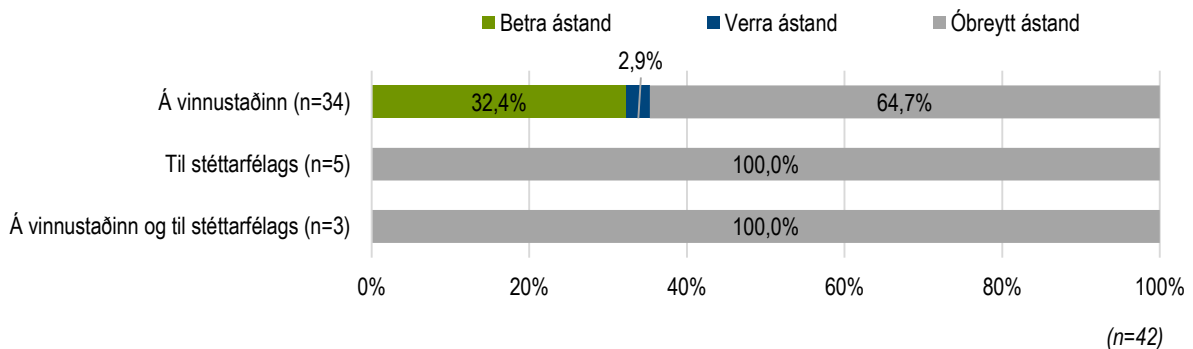
Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

Greining á svörum þátttakenda leiddi í ljós að í um 71% tilfella þar sem lögð var fram kvörtun vegna kynbundinnar áreitni hafði það engar breytingar í för með sér. Um það bil fjórðungur þátttakenda taldi kvörtun hafa leitt til jákvæðra breytinga á vinnustaðnum en um 3% svarenda greindu frá því að kvörtunin hafi gert ástandið verra (sjá mynd 35).



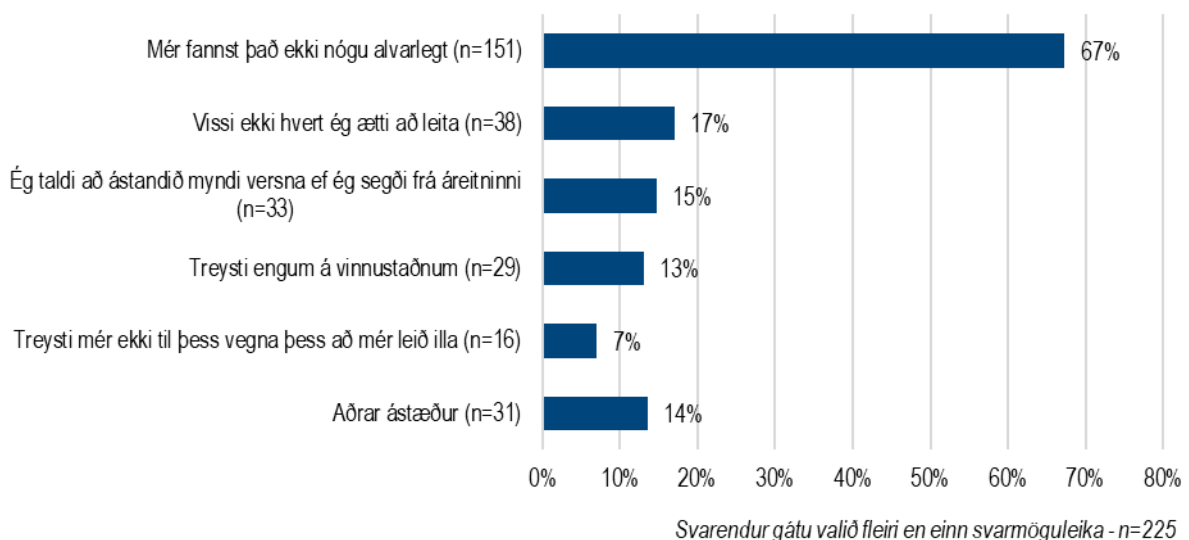
Mynd 35. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?

Á mynd 36 er mat þátttakenda á afleiðingum kvartana greint eftir því hvort kvörtun var lögð fram á vinnustað eða hjá stéttarfélagi. Hér ber að hafa í huga að vegna þess hve fáir svara er ekki unnt að draga ályktanir af niðurstöðum. Á myndinni má sjá að af þeim sem tóku afstöðu til spurningarinnar svöruðu allir sem lagt höfðu fram kvörtun til stéttarfélags að það hefði ekki haft neinar breytingar í för með sér á vinnustaðnum.



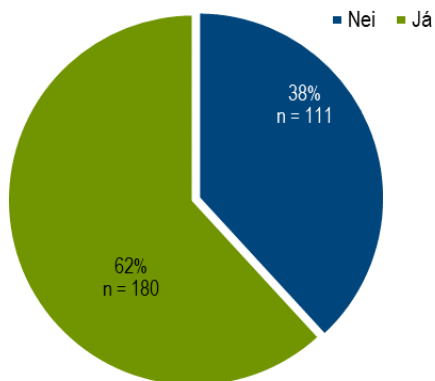
Mynd 36. Breytingar á vinnustað í kjölfar kvartana vegna kynbundinnar áreitni, greint eftir því hvert þolandí leitaði

Polendur kynbundinnar áreitni sem ekki höfðu lagt fram kvörtun voru spurðir um ástæðu þess. Flestir svöruðu því til að þeim hafði ekki fundist áreitnin nógu alvarleg (67%). Jafnframt sögðu um 17% þátttakenda að þeir hafi ekki vitað hvert þeir ættu að leita til að leggja fram kvörtun, 15% taldi að ástandið myndi versna ef þeir segðu frá og 13% treystu ekki neinum á vinnustaðnum nógu vel til að leggja fram kvörtun (sjá mynd 37).



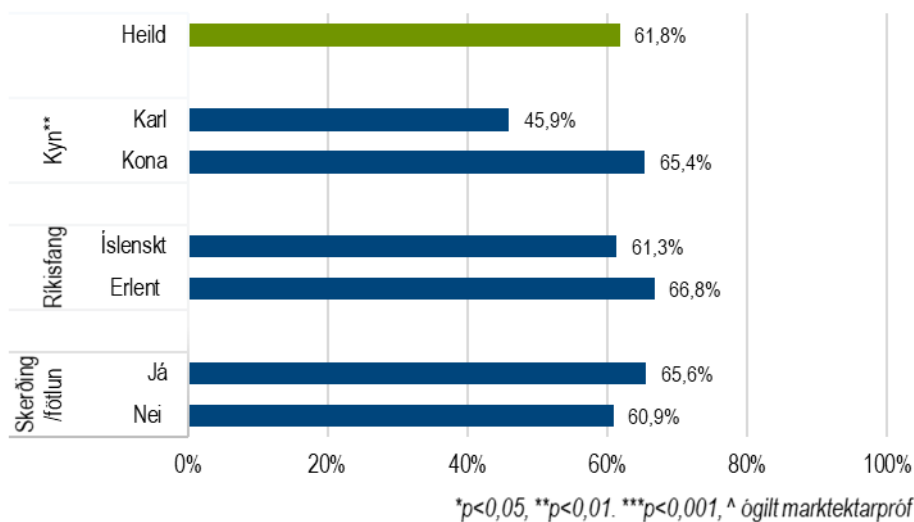
Mynd 37. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynbundinnar áreitni?

Þrátt fyrir að einungis lítill hluti svarenda sem varð fyrir kynbundinni áreitni hafi lagt fram kvörtun höfðu um 62% þolenda rætt um áreitnina við einhvern (mynd 38).



Mynd 38. Talaðir þú við einhvern um kynbundnu áreitnina?

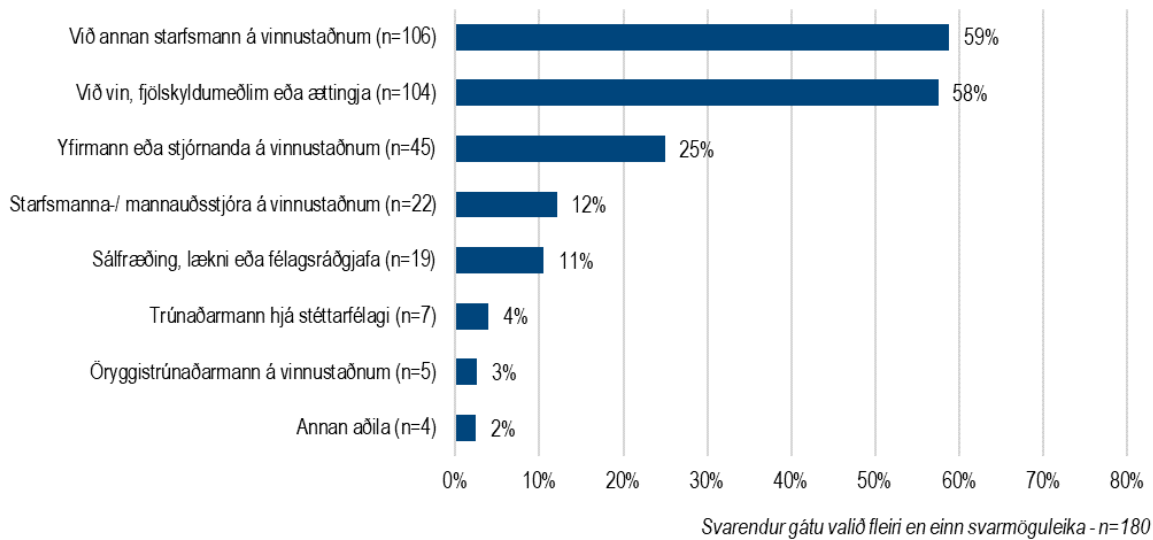
Í mynd 39 má sjá að konur voru mun líklegri en karlar til að hafa rætt við einhvern um kynbundnu áreitnina sem þær höfðu orðið fyrir í starfi (65,4% kvenna á móti 45,9% karla).



Mynd 39. Hlutfall þolenda sem talaði við einhvern um kynbundnu áreitnina - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 38 í viðauka má sjá nánari greiningu á svörum og þar kemur fram að meðal þátttakenda í yngsta aldurshópnum höfðu hlutfallslega fleiri rætt við einhvern um kynbundnu áreitnina en þátttakendur í öðrum aldurshópum (85% á móti 46-72%).

Flestir þolendur sem ræddu við einhvern um kynbundnu áreitnina sem þeir höfðu orðið fyrir völdu að ræða við samstarfsfólk sitt (59%) eða vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja (58%). Fjórðungur þolenda sem ræddi við einhvern valdi að ræða við yfirmann sinn eða stjórnanda á vinnustaðnum og 12% við starfsmanna- eða mannauðsstjóra (sjá mynd 40).

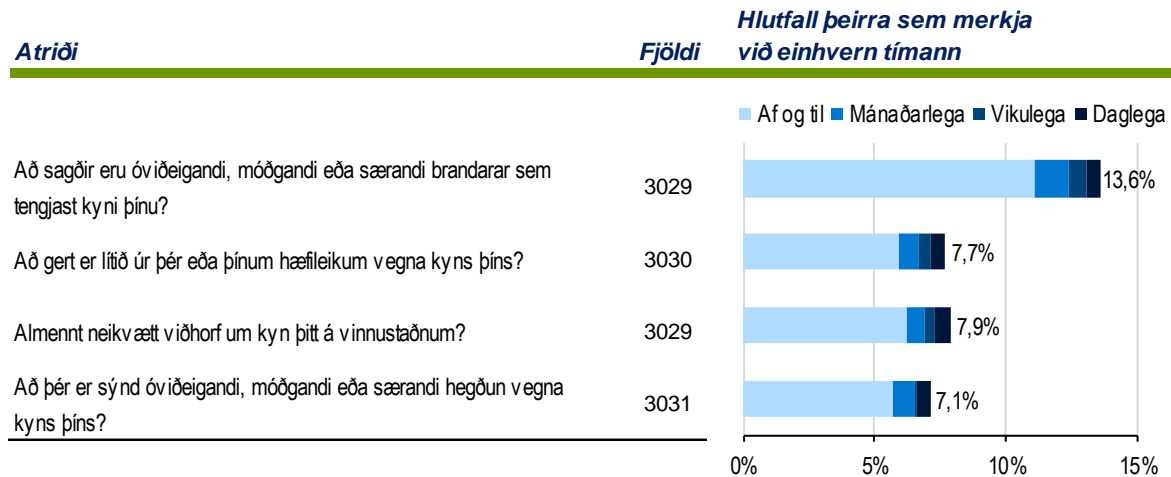


Mynd 40. Við hvern talaðir þú um kynbundnu áreitnina?

Óbein mæling á kynbundinni áreitni

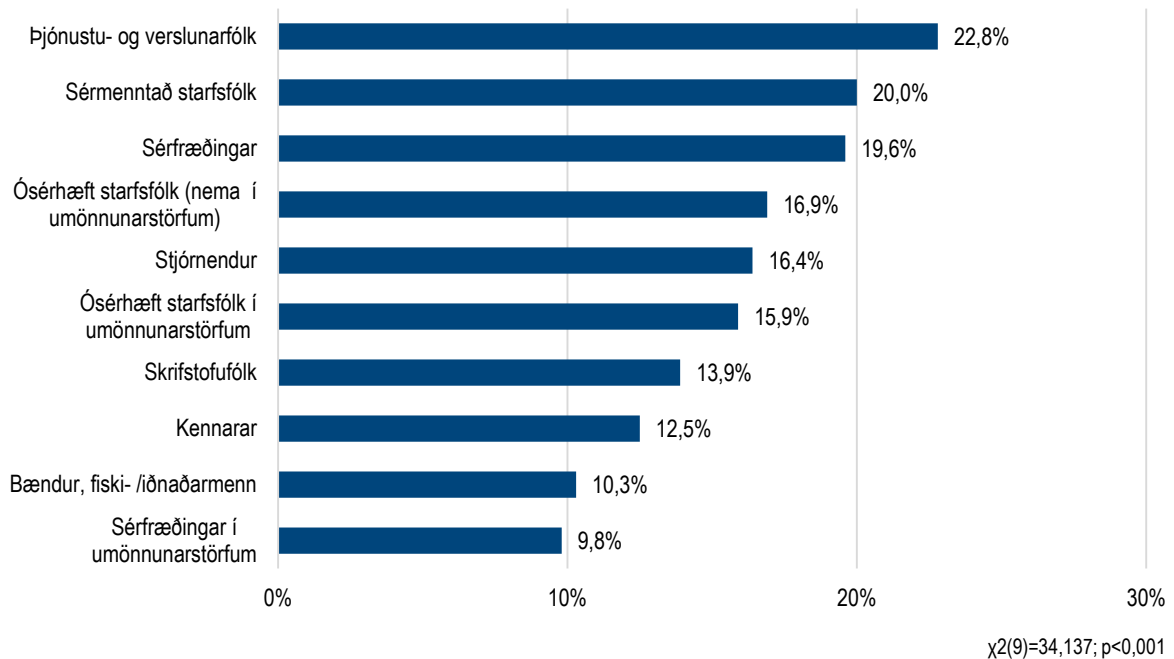
Í því skyni að mæla kynbundna áreitni með óbeinum hætti voru fjórar spurningar lagðar fyrir þátttakendur samdar af Ástu Snorradóttur lektor. Í töflu 24 má sjá spurningarnar og hvernig svör þátttakenda dreifðust en ítarlegri greiningu á svörum má finna í töflum 39 til 42 í viðauka. Algengustu birtingarmyndir kynbundinnar áreitni sem spurt var um voru óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandarar sem tengjast kyni þátttakenda en alls höfðu tæplega 14% þeirra upplifað slíkt á síðustu 6 mánuðum. Í töflu 39 í viðauka má sjá að hlutfallslega fleiri konur (18%) höfðu upplifað slíkt einhvern tímann á vinnuferlinum en karlar (9,5%). Konur voru jafnframt líklegri en karlar til að upplifa að lítið væri gert úr þeim og hæfileikum þeirra vegna kyns þeirra (10% á móti 5%).

Tafla 24. Hlutfall þátttakenda sem hefur upplifað eftirfarandi a.m.k. af og til á síðustu 6 mánuðum. - Fjögur atriði sem mæla kynbundna áreitni í starfi (óbein mæling á kynbundinni áreitni)



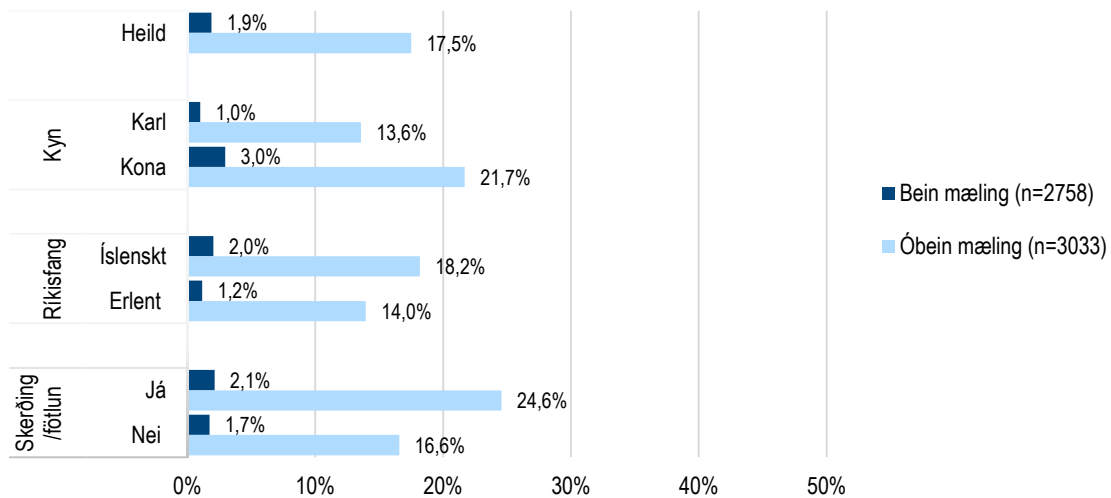
Í því skyni að skilgreina hlutfall þolenda kynbundinnar áreitni með óbeinni mælingu var búinn til kvarði úr svörum þátttakenda. Þeir sem höfðu orðið fyrir einu eða fleiru af ofangreindum atriðum a.m.k. af og til voru skilgreindir sem þolendur. Þurftu þátttakendur að svara a.m.k. tveimur af fjórum atriðum til að vera með í greiningunni. Í mynd 41 eru dregnar fram upplýsingar um tíðni kynbundinnar áreitni, eins og hún mælist með óbeinni mælingu, meðal fólks í ólíkum störfum. Þar má sjá að þjónustu- og verslunarfólk er líklegast til að verða fyrir kynbundinni áreitni sem mæld er með óbeinni mælingu (23%). Fimmtungur sérmenntaðs starfsfólks og sérfræðinga hafði orðið fyrir kynbundinni áreitni og 16% stjórnenda.

Brýnt er að taka fram að ekki er unnt að gera ráð fyrir að óbein mæling gefi raunsanna mynd af tíðni kynbundinnar áreitni. Ennfremur er ekki hægt að draga ályktanir um gerendur áreitninnar þar sem ekki var spurt um gerendur atriðanna sem koma fram í kvarðanum. Óbein mæling gefur hins vegar mikilvæga vísbendingu um umfang óæskilegrar hegðunar sem starfsfólk þarf að umbera á vinnustöðum.



Mynd 41. Tíðni kynbundinnar áreitni með óbeinni mælingu – Greint eftir starfi þátttakenda

Á mynd 42 má sjá tíðni þolenda kynbundinnar áreitni á síðustu 6 mánuðum þegar notast var við beina mælingu annars vegar og óbeina mælingu hins vegar. Sjá má á myndinni að hlutfall þolenda jókst umtalsvert þegar notast var við óbeina mælingu, en það sama átti við um mælingu á einelti og kynferðislegri áreitni. Munur á svörum hópa jókst jafnframt við óbeina mælingu. Þannig varð munur á milli fatlaðra og ófatlaðra þátttakenda meir þegar notast var við óbeina mælingu, eða úr 0,4% upp í 8%, og munur á svörum kynjanna fór úr 2% upp í 8,1%. Samkvæmt óbeinni mælingu hafa um 22% kvenna orðið fyrir kynbundinni áreitni samanborið við 14% karla. Þá voru þátttakendur með íslenskt ríkisfang ívið líklegri til að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni á síðustu 6 mánuðum, eða um 18% þeirra á móti 14% fólks með erlent ríkisfang. Nánari greining á dreifingu svara þátttakenda á kynbundinni áreitni síðustu 6 mánuði, mælt með beinum og óbeinum hætti, má finna í töflum 43 og 44 í viðauka.

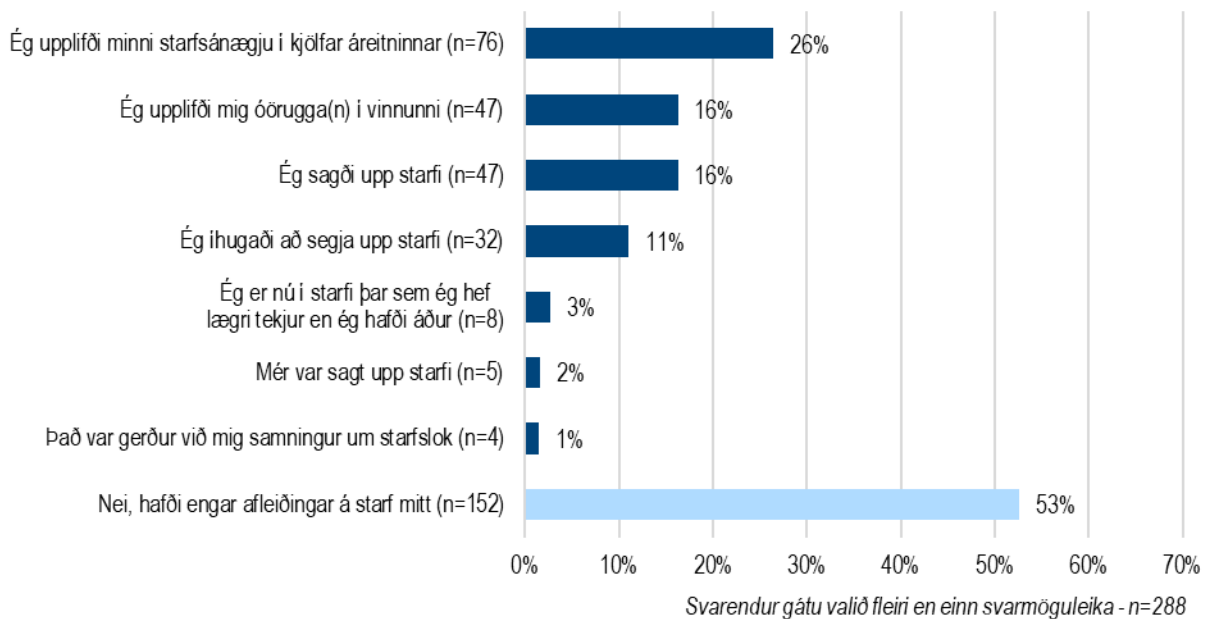


Mynd 42. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á kynbundinni áreitni á síðustu 6 mánuðum – Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun⁴

Afleiðingar kynbundinnar áreitni

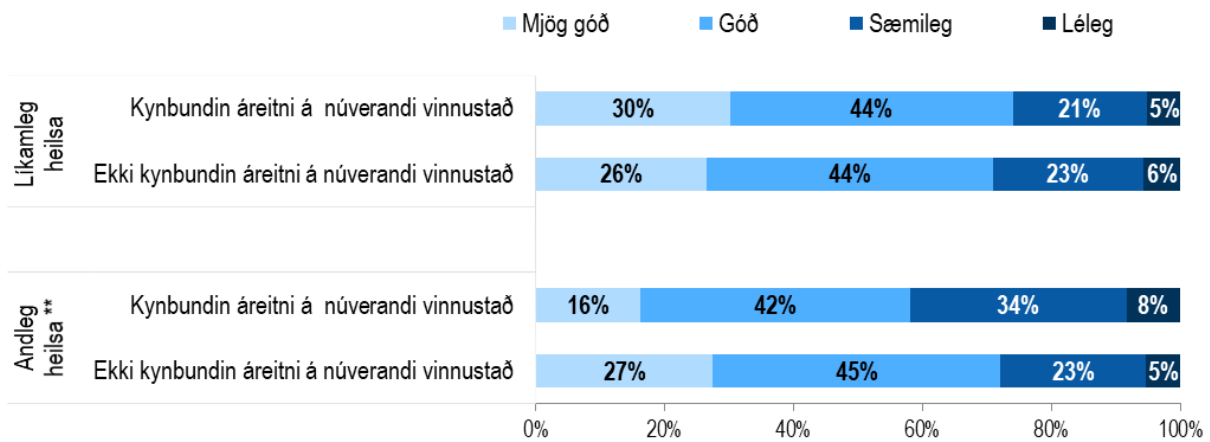
Á mynd 43 má sjá afleiðingar kynbundinnar áreitni á starf þeirra þátttakenda sem fyrir henni urðu. Rúmur helmingur greindi frá því að áreitnin hafi ekki haft neinar afleiðingar á starf þeirra. Rúmur fjórðungur þátttakenda upplifði minni starfsánægju í kjölfar þess að verða fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað en rétt um 16% þolenda kynbundinnar áreitni sagði upp störfum og 16% upplifði óöryggi í vinnunni í kjölfar áreitninnar.

⁴ Bein mæling sýnir hlutfall þátttakenda sem greindi frá því að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni á síðustu 6 mánuðum þegar þeir voru spurðir beint. Óbein mæling er hlutfall þeirra sem greindu frá því að hafa orðið fyrir einu eða fleiri atriðum á kvarðanum sem ætlar er að mæla kynbundna áreitni, a.m.k. af og til á síðustu 6 mánuðum.



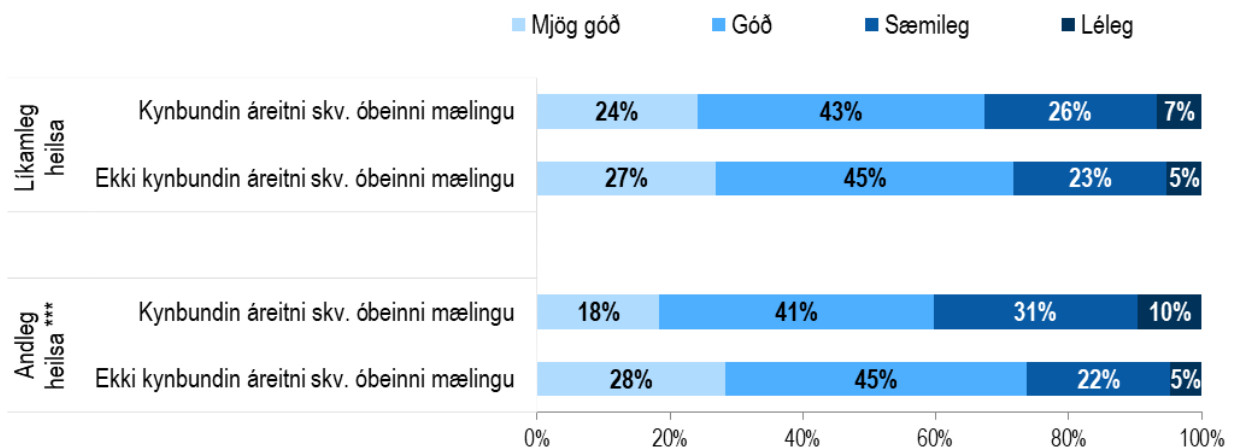
Mynd 43. Hafði kynbundna áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?

Þátttakendur voru beðnir að meta andlega og líkamlega heilsu sína og voru svör þeirra greind eftir því hvort þeir höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað eða ekki. Ekki var tölfræðilega marktækur munur á svörum um líkamlega heilsu en niðurstöður sýna að þátttakendur sem ekki höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað voru líklegri til að meta andlega heilsu sína mjög góða eða góða (72%) en þátttakendur sem beittir höfðu verið kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað (58%) þegar notuð var bein mæling (sjá mynd 44). Munurinn var svipaður þegar svör þeirra sem orðið höfðu fyrir kynbundinni áreitni voru mæld með óbeinni mælingu og þeirra sem ekki höfðu orðið fyrir slíkri áreitni voru skoðuð (sjá mynd 45).



*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001; n=2945

Mynd 44. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? –Greint eftir því hvort þátttakendur greindu frá kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað eða ekki með beinni mælingu



*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001; n=3019

Mynd 45. Hvernig metur þú almennt líkamlega og andlega heilsu þína? –Greint eftir því hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á síðustu 6 mánuðum með óbeinni mælingu

Starfsumhverfi og tengsl þess við óæskilega hegðun

Í lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (nr. 46/1980 XI kafla) kemur fram að atvinnurekandi beri ábyrgð á að gerð sé áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Samkvæmt Vinnueftirlitinu ætti slík áætlun að innihalda forvarnir sem stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna. Ennfremur ber öllum fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (Vinnueftirlitið, 2008).

Í þessum kafla er fyrst fjallað um niðurstöður gagnaöflunar er lúta að starfsumhverfi vinnustaða. Lagðar voru fyrir spurningar úr Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni (QPSNordic) í því skyni að fá upplýsingar um þætti sem tengjast streitu og álagi í vinnuumhverfinu og þátttakendur spurðir um menningu vinnustaðar, áætlanir vinnustaðarins í jafnréttismálum, einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi. Síðar í kaflanum er tíðni eineltis, kynferðislegrar áreitni og kynbundinnar áreitni greind eftir þáttum í starfsumhverfi. Megindlegar niðurstöður veita þannig upplýsingar um tengsl óæskilegrar hegðunar og þátta í starfi en eigindleg viðtöl nánari innsýn í mat þolenda á samspili vinnuumhverfis og þeirrar reynslu sem þeir höfðu orðið fyrir í starfi.

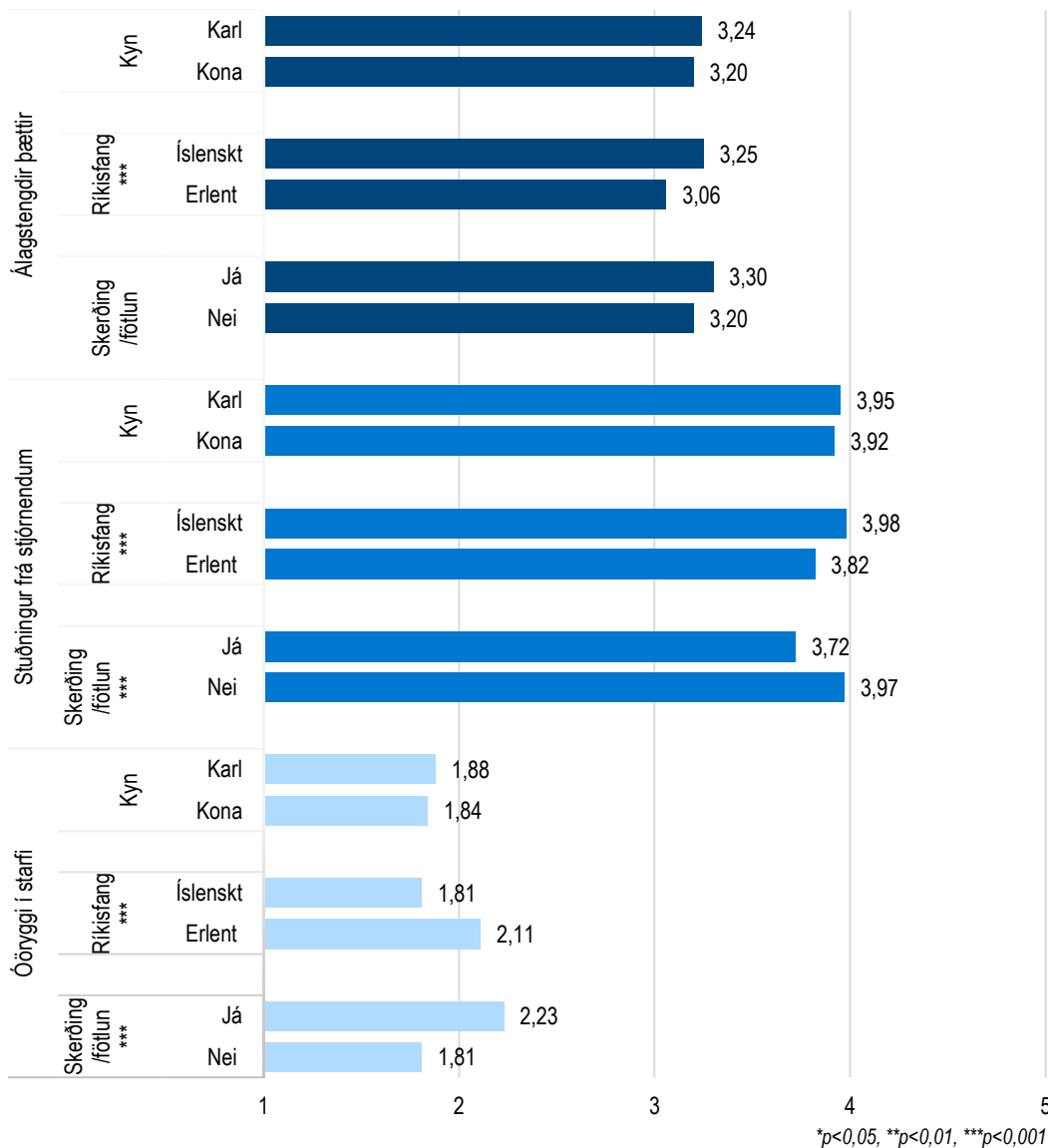
Mat á álagstengdum þáttum í starfsumhverfi

Lagðar voru fyrir valdar spurningar úr Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í starfi (QPSNordic) til að varpa ljósi á álagstengda þætti, stuðning stjórnenda og öryggi þátttakenda í starfi. Í töflu 25 má sjá spurningarnar og dreifingu svara við þeim.

Tafla 25. Starfsumhverfi. Hversu oft, ef einhvern tímann, á vinnustað þínum...

	Mjög sjaldan / aldrei	Frekar sjaldan	Stundum	Frekar oft	Mjög oft / alltaf	Fjöldi
Álagstengdir þættir í starfi						
Færð þú verkefni til að leysa án þess að hafa nauðsynleg þjárgráð (svo sem aðbúnað) til þess?	37,6%	24,1%	22,9%	10,3%	5,2%	3019
Krefjast verkefni fullkominnar athygli?	0,8%	2,5%	11,5%	32,0%	53,1%	3157
Þarft þú að taka flóknar ákvarðanir í vinnunni?	7,3%	15,4%	34,4%	25,0%	17,9%	3148
Er vinnuálagið svo ójafnt að verkefni hlaðist upp?	15,6%	22,5%	35,5%	16,1%	10,4%	3074
Verður þú að vinna á miklum hraða?	5,2%	12,0%	41,1%	26,1%	15,6%	3131
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?	1,9%	2,3%	6,4%	22,9%	66,5%	3141
Stuðningur frá stjórnendum						
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum ef á þarf að halda?	2,9%	5,8%	22,1%	31,9%	37,3%	3078
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandanám, sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?	3,2%	6,6%	14,3%	26,5%	49,4%	2940
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig þegar þú nærð árangri í starfi?	6,0%	12,3%	23,1%	26,7%	31,9%	2881
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum ef á þarf að halda?	4,0%	7,9%	20,9%	27,6%	39,6%	2940
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?	3,8%	7,0%	15,2%	28,3%	45,7%	2895
Bera stjórnendur umhyggju fyrrir heilsu og líðan starfsmanna?	5,0%	8,1%	17,5%	28,5%	41,0%	3006
Berð þú traust til næsta yfirmanns þíns sem stjórnanda?	4,3%	5,8%	13,5%	26,3%	50,1%	2969
Óöryggi í starfi						
Óttast þú að verða atvinnulaus?	50,3%	28,2%	15,7%	3,9%	1,9%	3096
Óttast þú að það verði erfitt fyrir þig að finna aðra vinnu ef þú yrðir atvinnulaus?	37,8%	26,2%	19,5%	10,4%	6,1%	3039
Óttast þú að verða flutt(ur) í annað starf eða færð(ur) til í starfi gegn vilja þínum?	66,0%	20,1%	9,3%	3,0%	1,6%	2916

Í því skyni að skoða álagstengda þætti í starfsumhverfi eftir bakgrunni þátttakenda, tegund og eðli starfa voru reiknuð meðaltöl ofangreindra þátta og búnar til samsettar mælingar á kvarðanum 1 til 5 fyrir hvern og einn. Mynd 46 sýnir meðaltöl þáttanna þriggja greind eftir kyni þátttakenda, ríkisfangi og fötlun. Þar má sjá að fólk með íslenskt ríkisfang upplifði að jafnaði minna álag í starfi, meiri stuðning frá stjórnendum og minna óöryggi í starfi en fólk af erlendum uppruna. Fólk með fötlun eða skerðingu lýsti jafnframt minni stuðning frá stjórnendum og upplifir minna öryggi í starfi en fólk sem ekki var með skerðingu.



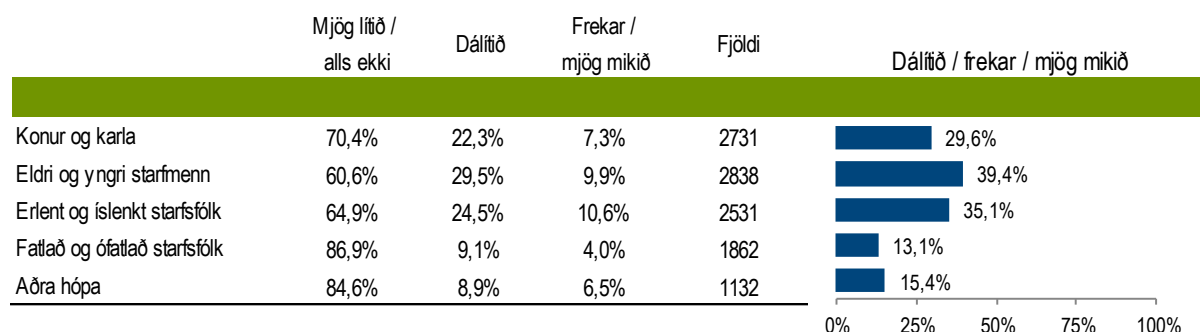
Mynd 46. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti, stuðning frá stjórnendum og óöryggi í starfi - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflum 45 til 53 í viðauka má finna meðaltöl ofangreindra þátta greind nánar eftir bakgrunni svaranda, tegund vinnustaðar og eðli starfs. Þar má m.a. sjá að álag í starfi greindist meira með aukinni menntun fólks og að þátttakendur í byggingariðnaði og tækni- og upplýsinga- iðnaði upplifðu fleiri álagstengda þætti en fólk í öðrum störfum. Marktækur munur var einnig á álagi í starfi eftir tegund starfs þannig að stjórnendur upplifðu meira álag í starfi en fólk í öðrum störfum. Í töflum 48 til 49 eru meðaltöl þátta sem mældu stuðning frá stjórnendum og þar má sjá að þeir sem störfuðu á vinnustöðum í eigu ríkis eða sveitarfélags lýstu meiri stuðningi frá stjórnendum en þeir sem störfuðu hjá einkafyrirtækjum eða félagasamtökum og sjálfseignarstofnunum. Þátttakendur sem störfuðu í tækni-, upplýsinga- eða hugbúnaðariðnaði

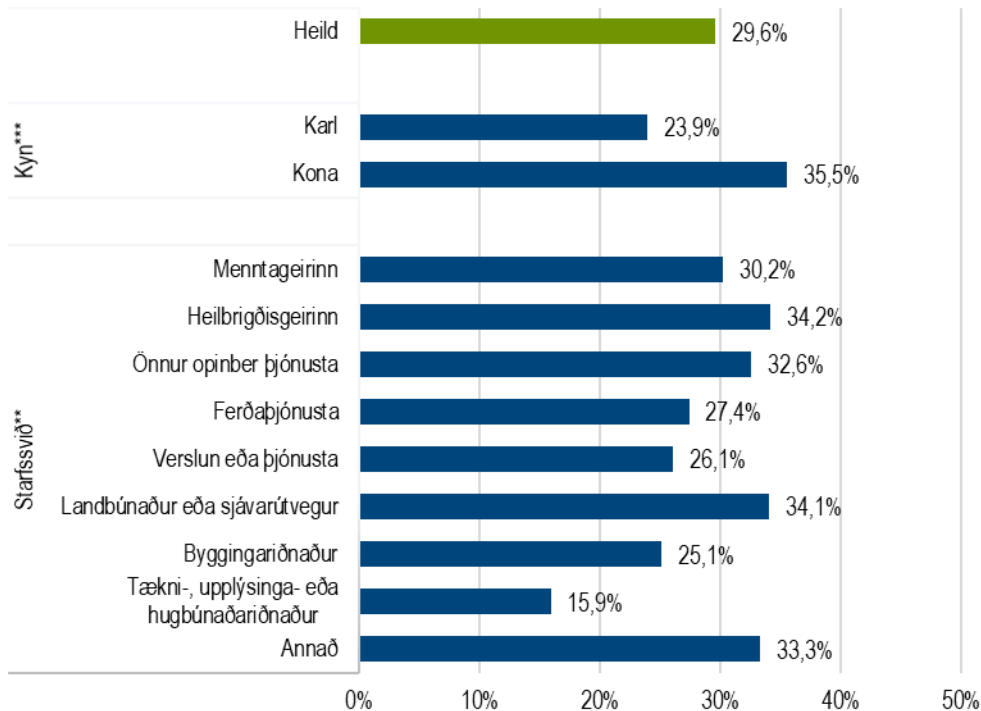
lýstu að jafnaði meiri stuðningi frá stjórnendum en þeir sem störfuðu á öðrum sviðum en lægst mátu þeir stuðninginn sem störfuðu í landbúnaði eða sjávarútvegi. Töflur 51 til 53 í viðauka sýna meðaltöl þátta er mæla óöryggi í starfi. Niðurstöður þar sýna að fólk sem starfaði hjá einkafyrirtækjum og félagasamtökum eða sjálfseignarstofnunum upplifði meira óöryggi í starfi en fólk sem starfaði hjá ríki eða sveitarfélögum. Þeir sem störfuðu á vinnustöðum þar sem voru nær eingöngu konur upplifðu minna óöryggi í starfi en aðrir. Skrifstofufólk og ósérhæft starfsfólk sem starfaði við annað en umönnun upplifði meira óöryggi í starfi en þeir sem störfuðu á öðrum vettvangi.

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu tekið eftir því að komið væri ólíkt fram við starfsfólk á vinnustaðnum á grundvelli kyns, aldurs, uppruna, fötlunar eða annarra þátta. Í töflu 26 má sjá að algengast var að þátttakendur teldu ólíkt komið fram við starfsfólk á grundvelli aldurs (39%) og uppruna (35%).

Tafla 26. Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við starfsfólk á vinnustaðnum, og ef svo er hversu mikið eða lítið telur þú vera um slíkt?

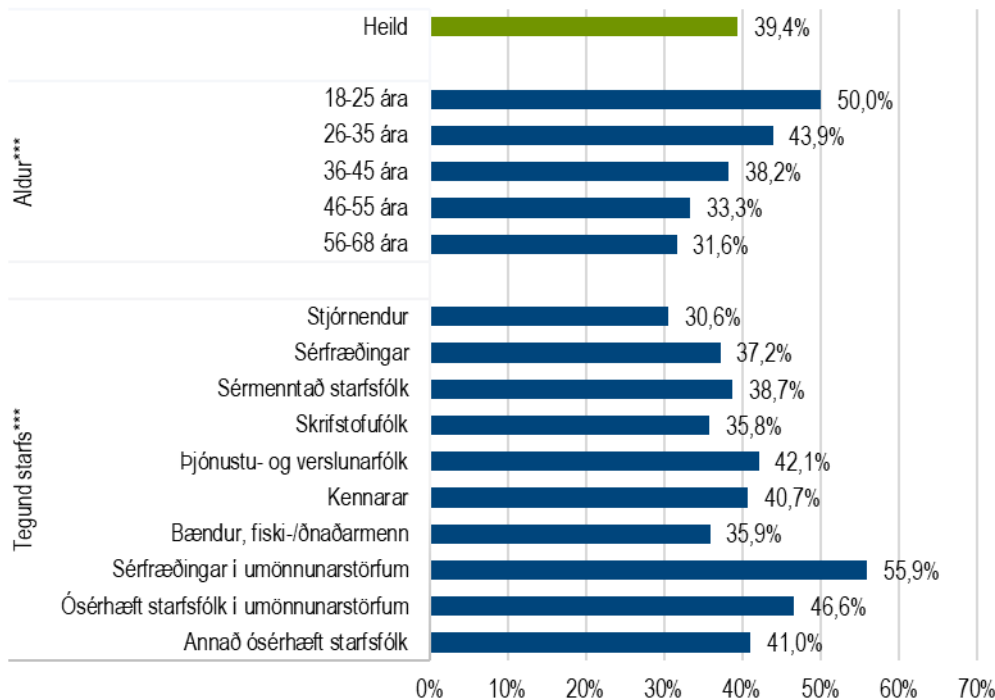


Mynd 47 sýnir dreifingu svara við spurningunni um hvort ólíkt sé komið fram við konur og karla á vinnustað, greinda eftir kyni þátttakenda og sviðinu sem þeir starfa á. Þar má sjá að 36% kvenna taldi ólíkt komið fram við starfsfólk eftir kyni og það gerði tæplega fjórðungur karla einnig. Rúmur þriðjungur þátttakenda sem starfaði í heilbrigðisgeiranum og þeirra sem störfuðu í landbúnaði eða sjávarútvegi töldu ólíkt vera komið fram við starfsfólk á grundvelli kyns en þátttakendur í tækni-, upplýsinga- og hugbúnaðariðnaði voru síst líklegir til að telja slíka mismunun eiga sér stað á sínum vinnustað (16%). Í töflu 54 í viðauka eru svör við spurningunni greind eftir fleiri bakgrunnspáttum.



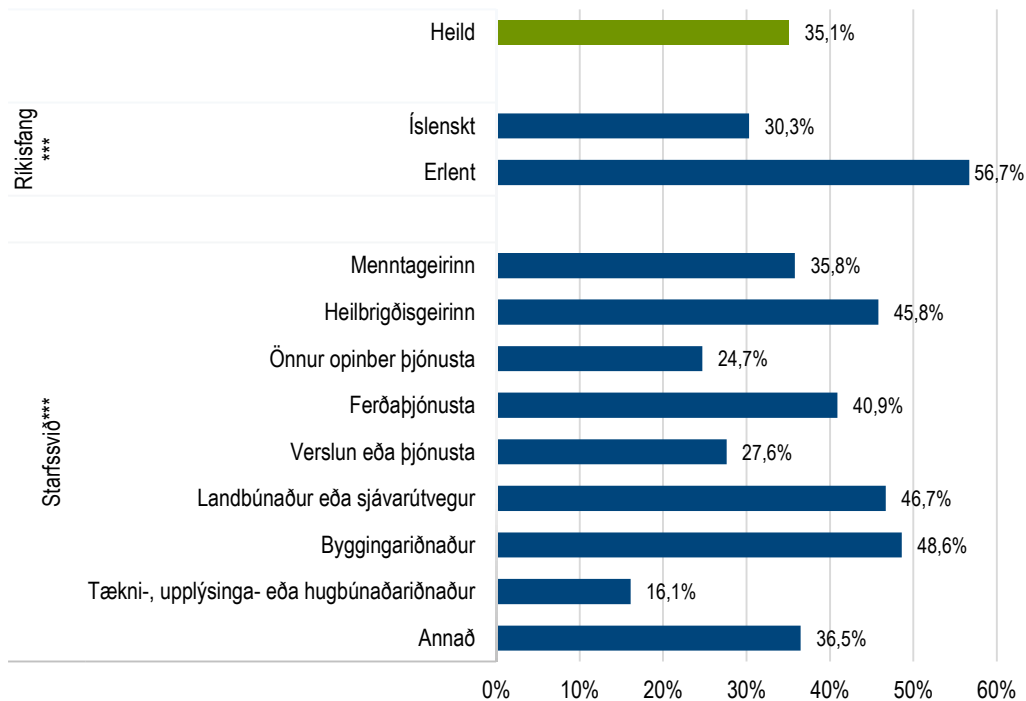
Mynd 47. Hlutfall þeirra sem telja dálítið, frekar mikið eða mjög mikið komið fram með ólíkum hætti við konur og karla á vinnustaðnum – Greint eftir kyni og starfssviði

Um fjórir af hverjum 10 töldu ólíkt komið fram við eldri og yngri starfsmenn á vinnustaðnum og á mynd 48 má sjá að þátttakendur í yngsta aldurshópnum voru líklegastir til að telja slíkt viðgangast á vinnustað sínum (50%) en hlutfallið fór lækkandi með hækkandi aldri þátttakenda. Sérfræðingar í umönnunarstörfum (56%) voru líklegri en fólk í öðrum störfum til að telja starfsfólk mismunað á grundvelli aldurs en stjórnendur voru síst líklegir til að telja ólíkt komið fram við starfsfólk eftir aldri. Í töflu 55 í viðauka má sjá nánari greiningu á spurningunni og þar kemur m.a. fram að hlutfallslega fleira starfsfólk í eigu ríkis og sveitarfélaga (43%) taldi mismunun á grundvelli aldurs hafa átt sér stað í starfi en starfsfólk einkafyrirtækja (36%) og félagasamtaka eða sjálfseignarstofnana (36%).



Mynd 48. Hlutfall þeirra sem telja dálítið, frekar mikið eða mjög mikið komið fram með ólíkum hætti við eldri og yngri starfsmenn á vinnustaðnum – Greint eftir aldri og tegund starfs

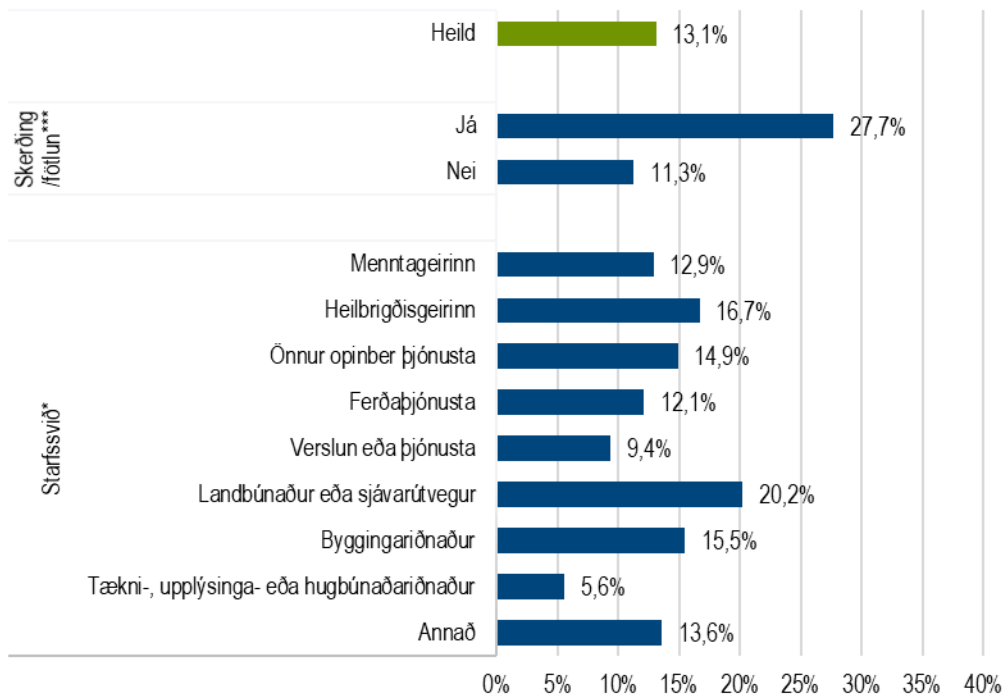
Rúmur þriðjungur hafði tekið eftir því að ólíkt væri komið fram við erlent og íslenskt starfsfólk á vinnustaðnum (mynd 49). Þar af taldi meirihluti þátttakenda með erlent ríkisfang (um 57%) slíka mismunun hafa átt sér stað á sínum vinnustað og 30% fólks með íslenskt ríkisfang. Nærri helmingur þátttakenda sem starfaði í byggingariðnaði höfðu tekið eftir því að ólíkt væri komið fram við starfsfólk á grundvelli uppruna þeirra en þátttakendur í tækni-, upplýsinga- eða hugbúnaðariðnaði voru síst líklegir til að hafa tekið eftir slíkri mismunun (16%). Í töflu 56 í viðauka eru svör við spurningunni greind eftir fleiri bakgrunnspáttum og þar kemur m.a. fram að sérfræðingar í umönnunarstörfum voru líklegri til að greina frá að ólíkt væri komið fram við starfsfólk á grundvelli uppruna á þeirra vinnustað (57%) en fólk í öðrum störfum (24% - 45%).



Mynd 49. Hlutfall þeirra sem telja dálítið, frekar mikið eða mjög mikið komið fram með ólíkum hætti við erlent og íslenskt starfsfólk á vinnustaðnum – Greint eftir ríkisfangi og starfssviði

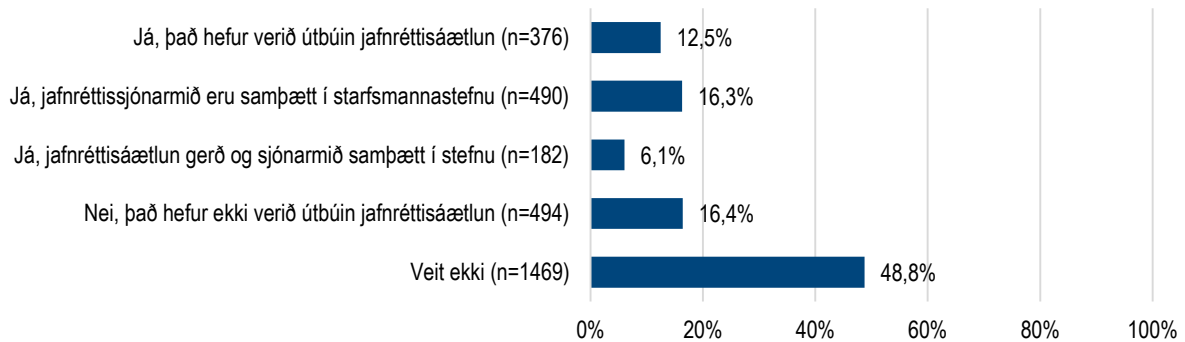
Af þessum fjórum þáttum (kyni, aldri, uppruna og fötlun) voru þátttakendur síst líklegir til að hafa tekið eftir því að ólíkt hefði verið komið fram við fatlað og ófatlað starfsfólk, en það höfðu um 13% gert. Um 28% þátttakenda með skerðingar eða fötlun höfðu þó tekið eftir því að ólíkt væri komið fram við fatlað og ófatlað starfsfólk.

Þegar svör voru greind eftir starfssviði þátttakenda (mynd 50) má sjá að fimmtungur þátttakenda sem störfuðu í landbúnaði eða sjávarútvegi höfðu orðið vitni að mismunun á grundvelli fötlunar en þátttakendur sem störfuðu í tækni-, upplýsinga- eða hugbúnaðariðnaði voru síst líklegir til að hafa orðið vitni að slíku (5,6%). Í töflu 57 í viðauka má sjá svör við spurningunni greind eftir fleiri bakgrunnspáttum og þar kemur m.a. fram að þátttakendur með erlent ríkisfang voru líklegri en íslenskir þátttakendur til að hafa orðið vitni að mismunun á grundvelli fötlunar (21% á móti 12%).



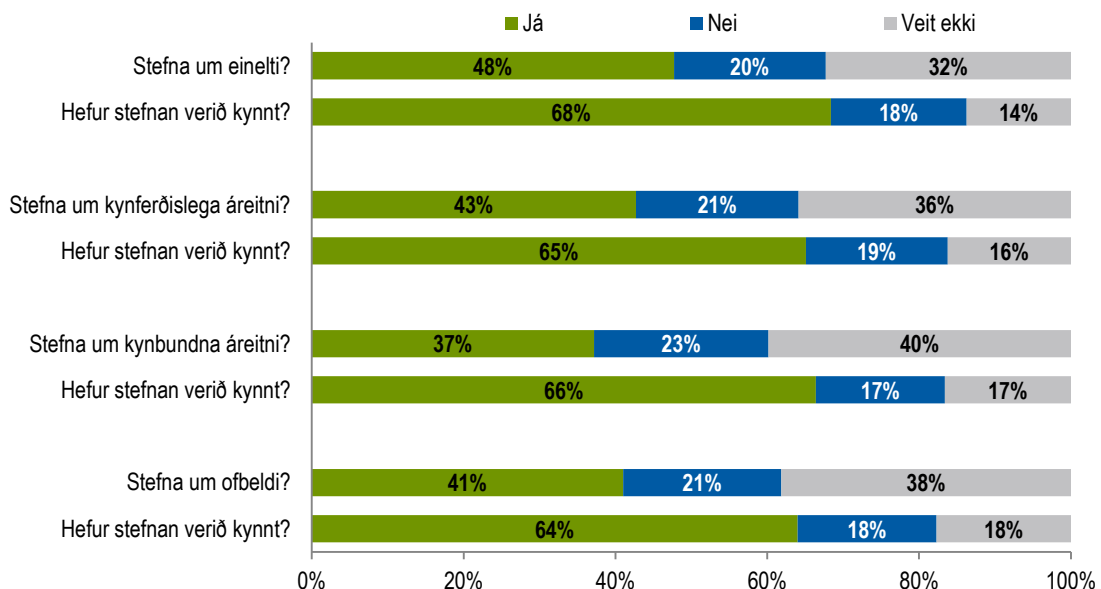
Mynd 50. Hlutfall þeirra sem telja dálítið, frekar mikið eða mjög mikið komið fram með ólíkum hætti við fatlað og ófatlað starfsfólk á vinnustaðnum – Greint eftir skerðingu/fötlun og starfssviði

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir vissu til þess að útbúin hefði verið jafnréttisáætlun á vinnustað þeirra (mynd 51). Alls sögðu 12,5% að jafnréttisáætlun hafi verið gerð og 6,1% að jafnréttisáætlun hafi verið gerð og jafnréttissjónarmið hefðu verið samþætt í starfsmannastefnu. Alls sögðu 16% jafnréttisáætlun ekki hafa verið gerða. Athygli vekur að tæpur helmingur þátttakenda vissi ekki hvort jafnréttisáætlun hefði verið gerð á vinnustað þeirra. Í töflum 59 og 60 í viðauka má sjá svör þátttakenda greind eftir þáttum í starfi og starfsumhverfi og þar má sjá að rúmur fjórðungur þátttakenda sem starfa hjá fyrirtækjum þar sem fjöldi starfsfólks er a.m.k. 50 sagði jafnréttisáætlun hafa verið gerða. Vinnustaðir þar sem starfa nær eingöngu karlar reyndust ólíklegri til að vera með jafnréttisáætlun eða hafa jafnréttissjónarmið samþætt starfsmannastefnu (17%) en vinnustaðir þar sem kynjahlutfall starfsmanna er annað (29%-42%). Niðurstöður sýna einnig að fjórðungur starfsfólks sem starfaði hjá einkafyrirtækjum og 21% þeirra sem starfaði hjá félagasamtökum eða sjálfseignarstofnunum sögðu jafnréttisáætlun ekki hafa verið gerða en því svöruðu eingöngu 5% starfsmanna hjá ríki eða sveitarfélögum. Þátttakendur með erlent ríkisfang voru líklegri en þátttakendur með íslenskt ríkisfang til að vita ekki um tilvist jafnréttisáætlunar vinnustaðar þeirra (64% á móti 46%).



Mynd 51. Veist þú til þess að það hafi verið útbúin jafnréttisáætlun á þínum vinnustað?

Þátttakendur í rannsókninni voru einnig spurðir um stefnur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi. Á mynd 52 má sjá að um 48% þátttakenda svöruðu því játandi að á þeirra vinnustað væri til stefna um einelti. Hlutfall þeirra sem sögðu aðrar stefnur vera á vinnustað sínum voru ívið lægri en 43% sögðu á vinnustað sínum vera stefnu um kynferðislega áreitni, 41% að til væri stefna um ofbeldi og 37% að þar væri stefna um kynbundna áreitni. Hlutfall þeirra sem sagðist ekki vita um tilvist stefna á vinnustað sínum var fremur há, en um um þriðjungur og allt upp í 40% þátttakenda vissu ekki hvort ofangreindar stefnur hefðu verið gerðar á vinnustað þeirra. Af þeim sem sögðu stefnur hafa verið gerðar sögðu 64-68% að þær hefðu verið sérstaklega kynntar.



Mynd 52. Eru til stefnur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum og hafa þær verið kynntar?

Í töflum 61 til 76 í viðauka eru svör við spurningum um stefnur og kynningar þeirra greindar nánar eftir þáttum í starfi og starfsumhverfi sem og bakgrunni þátttakenda. Í töflu 61 í viðauka má sjá að þegar starfsvettvangur var skoðaður sérstaklega voru, samkvæmt svörum þátttakenda, fyrirtæki og stofnanir í menntageiranum líklegri en vinnustaðir á öðrum starfsviðum til að hafa stefnu um einelti (71% á móti 25-64%) en það sama átti ekki við um aðrar stefnur. Þátttakendur í byggingariðnaði voru ólíklegastir þátttakenda til að segja ofangreindar stefnur hafa verið gerðar, en 25% þeirra greindi frá stefnu um einelti á vinnustað sínum, 22% um stefnu um kynferðislega áreitni, 19% um stefnu um kynbundna áreitni og 25% um stefnu um ofbeldi (sjá töflur 65, 69 og 73 í viðauka).

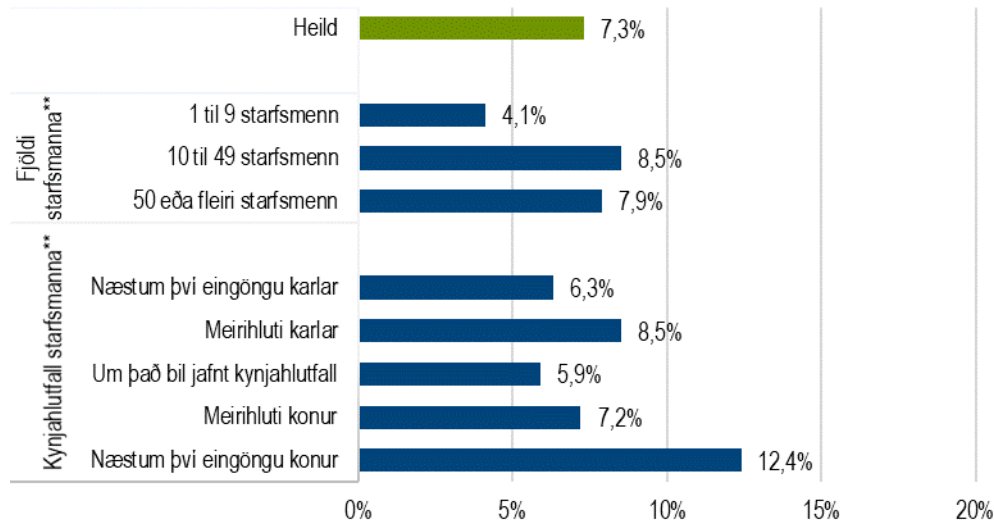
Þátttakendur með erlent ríkisfang reyndust ólíklegri til að vita um stefnur vinnustaða sinna (sjá töflur 62, 66, 70 og 74 í viðauka). Jafnframt leiddi rannsóknin í ljós að á vinnustöðum þar sem stefnur sem höfðu verið gerðar voru síður kynntar þar sem starfa hlutfallslega fleiri starfsmenn með erlent ríkisfang en íslenskt (sjá töflur 64, 68, 72 og 76).

Einnig vekur athygli að að þeir sem störfuðu hjá fyrirtækjum í eigu ríkis eða sveitarfélaga voru líklegri en aðrir til að segja stefnur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi hafa verið gerðar á vinnustöðum þeirra en þátttakendur sem störfuðu hjá einkafyrirtækjum, félagasamtökum eða sjálfseignarstofnunum (sjá töflur 61, 65, 69 og 73 í viðauka). Starfsfólk félagasamtaka og sjálfseignarstofnana var hins vegar líklegra til að segja að stefnunar hafi verið sérstaklega kynntar þegar þær hafi á annað borð verið gerðar en starfsfólk vinnustaða í eigu ríkis eða sveitarfélags eða einkafyrirtækjum (sjá töflur 63, 67, 71 og 75 í viðauka). Samkvæmt svörum þátttakenda eru stefnur um einelti, áreitni og ofbeldi síður gerðar á litlum vinnustöðum, þar sem starfa 1 til 9 starfsmenn, en á stærri vinnustöðum. Þar sem slíkar stefnur voru hins vegar gerðar virðast þær jafnframt síður hafa verið sérstaklega kynntar á smærri vinnustöðum en á vinnustöðum með fleira starfsfólki (sjá töflur 61, 63, 65, 67, 69, 71, 73 og 75 í viðauka).

Tengsl eineltis og þátta í starfsumhverfi

Í töflum 77 til 79 í viðauka má sjá ítarlega greiningu á hlutfalli þátttakenda sem orðið hefur fyrir einelti á núverandi vinnustað eftir þáttum í starfsumhverfi og eðli starfs. Á mynd 53 eru dregnar fram niðurstöður um tíðni eineltis eftir stærð vinnustaða og kynjahlutfalli starfsmanna. Þar má sjá að á fámennum vinnustöðum, þar sem störfuðu einungis 1 til 9 einstaklingar, var tíðni eineltis minni (4,1%) en á stærri vinnustöðum. Á vinnustöðum þar sem starfsfólk var á bilinu 10 til 49 mælist tíðni eineltis meiri en á öðrum vinnustöðum (8,5%). Á vinnustöðum þar sem

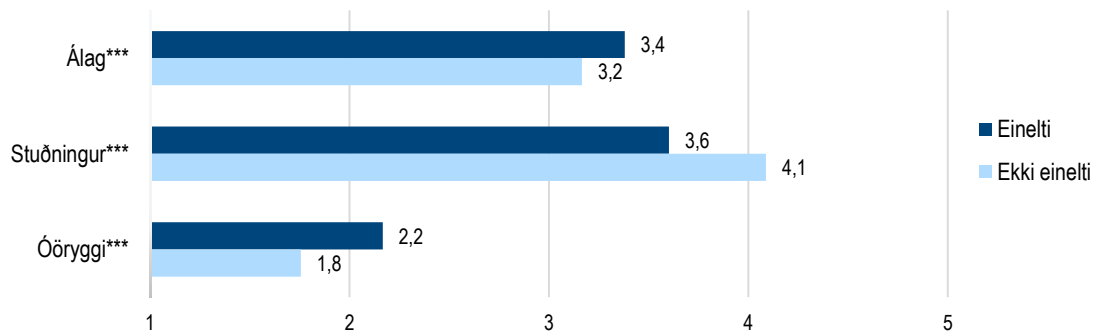
nærri eingöngu konur störfuðu var tíðni eineltis töluvert meiri (12,4%) en á öðrum vinnustöðum (5,9% – 8,5%) en minnst var tíðni eineltis á vinnustöðum þar sem kynjahlutfall starfsmanna var um það bil jafnt (5,9%).



Mynd 53. Hlutfall þátttakenda sem hefur orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað – Greint eftir fjölda starfsmanna á vinnustað og kynjahlutfalli starfsmanna

Í töflu 77 í viðauka má sjá að á vinnustöðum þar sem ekki var stefna um einelti var tíðni eineltis meiri (9,5%) en á vinnustöðum þar sem gerð hafði verið sérstök stefna um einelti (7,1%).

Reiknuð voru meðaltöl þátta sem mældu álagstengda þætti í starfi, stuðning frá stjórnendum og óöryggi í starfi, fengna úr Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í starfi (QPSNordic) fyrir fólk sem hafði orðið fyrir einelti annars vegar og þá sem ekki höfðu orðið fyrir einelti hins vegar. Í ljós kom munur á svörum hópanna sem sjá má á mynd 54. Þeir sem orðið höfðu fyrir einelti á vinnustað upplifðu meira álag í starfi, minni stuðning frá stjórnendum og meira óöryggi í starfi en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir einelti í starfi.



Óháð t-próf; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

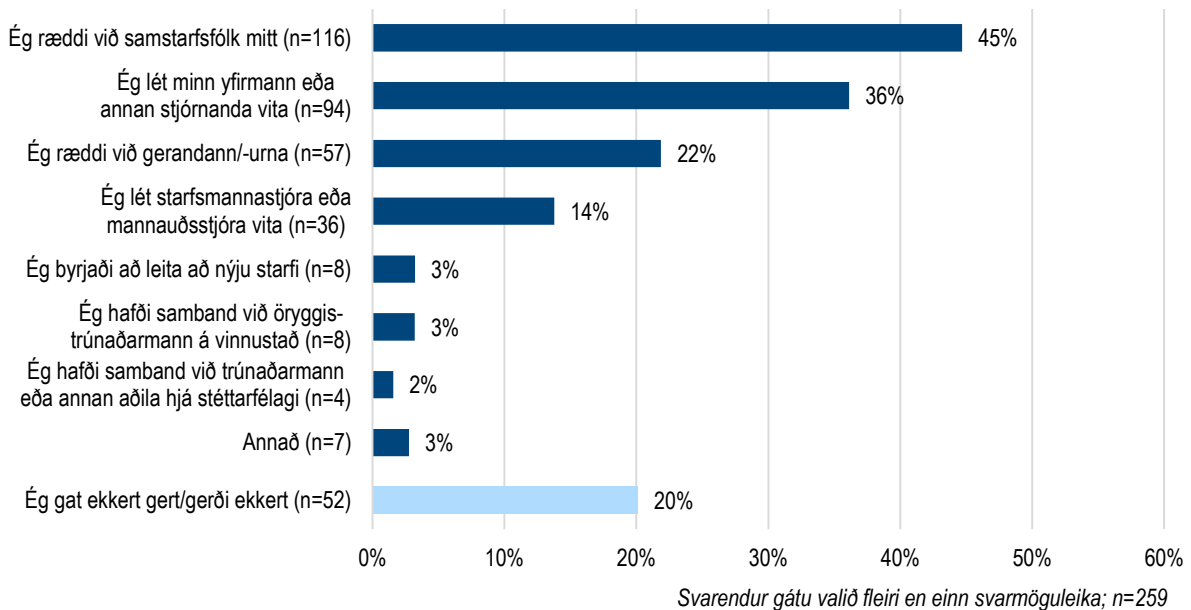
Mynd 54. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir þolendareynslu af einelti

Þátttakendur í könnuninni voru spurðir hvort þeir hefðu orðið vitni að einelti á vinnustað á síðustu 12 mánuðum og um 9,2% svöruðu spurningunni játandi (sjá töflu 27). Í töflum 80 og 81 í viðauka má sjá nánari greiningu á spurningunni eftir þáttum í starfi og starfsumhverfi en þar má m.a. sjá að fólk sem starfaði hjá einkafyrirtækjum var ívið ólíklegra til að hafa orðið vitni að einelti (8,8%) en þeir sem störfuðu hjá fyrirtækjum í eigu ríkis eða sveitarfélaga (9,7%), félagasamtökum eða sjálfseignarstofnun (9,7%). Þátttakendur í starfi stjórnenda voru síst líklegir til að hafa orðið vitni að einelti (4,2%) en þjónustu- og verslunarfólk var líklegast til að hafa orðið vitni að slíku (12%).

Tafla 27. Hefur þú orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Hef orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað	271	9,2%	1,0%	9,2%
Hef ekki orðið vitni að einelti á núverandi vinnustað	2667	90,8%	1,0%	90,8%
Fjöldi svara	2938	100%		
Veit ekki	101			
Vil ekki svara	40			
Hætt(ur) að svara	140			
Alls	3219			

Þátttakendur voru spurðir hvernig þeir brugðust við þegar þeir urðu vitni að einelti á vinnustað og niðurstöðurnar má sjá á mynd 55. Flestir (45%) völdu að ræða við samstarfsfólkið um eineltið og rúmur þriðjungur (36%) lét yfirmann eða annan stjórnanda vita. Um 20% þátttakenda greindu frá því að hafa ekki getað eða ekki gert neitt.



Mynd 55. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að einelti?

Þátttakendur voru því næst spurðir hvort þeir hefðu sjálfir verið ásakaðir um einelti á fyrrverandi eða núverandi vinnustað og höfðu 3,9% verið ásakaðir um slíkt (sjá töflu 28). Þegar þátttakendur voru hins vegar spurðir hvort þeir teldu að þeir hefðu lagt samstarfsfélaga í einelti eða tekið þátt í einelti á fyrrverandi eða núverandi vinnustað var hlutfall þeirra sem svöruðu játandi ívið hærra, eða um 4,2% (sjá töflu 29). Þar sem svo fáir höfðu verið ásakaðir eða töldu sig hafa tekið þátt í einelti var ekki unnt að gera frekari greiningu á svörum.

Tafla 28. Hefur þú verið ásökuð/ásakaður um einelti á vinnustað?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	68	2,2%	0,5%	3,9%
Já, á fyrrverandi vinnustað	47	1,5%	0,4%	
Já, bæði á núverandi og fyrrverandi vinnustað	4	0,1%	0,1%	
Nei	2924	96,1%	0,7%	96,1%
Fjöldi svara	3043	100%		
Veit ekki	21			
Vil ekki svara	12			
Hætt(ur) að svara	143			
Alls	3219			

Tafla 29. Telur þú að þú hafir sjálf(ur) lagt samstarfsfélaga í einelti eða tekið þátt í einelti?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	42	1,4%	0,4%	1,4%
Já, á fyrrverandi vinnustað	68	2,3%	0,5%	2,3%
Já, bæði á núverandi og fyrrverandi vinnustað	12	0,4%	0,2%	0,4%
Nei	2789	95,8%	0,7%	95,8%
Fjöldi svara	2911	100%		
Veit ekki	143			
Vil ekki svara	21			
Hætt(ur) að svara	143			
Alls	3219			

Eigindlegar niðurstöður: Vinnustaðamenning og einelti

Í eigindlegu viðtölunum var vinnuumhverfi viðmælenda rætt eða sú vinnustaðamenning sem ríkti á vinnustað þegar þeir urðu fyrir einelti. Með hugtakinu vinnustaðamenning er hér einungis átt við þau viðmið og venjur sem gilda á ákveðnum vinnustað (sbr. Drennan, 1992), sem skapa grundvöll fyrir og viðhalda þeim forsendum sem óæskileg hegðun líkt og einelti þrífst í. Greiningin á viðtölunum sem tekin voru í rannsókninni leiddi í ljós nokkur megin atriði sem stuðla að því að skapa og viðhalda eineltismenningu á vinnustað, en það eru slæm stjórnun, ójafnrétti, álag og streita sem og skipulagsbreytingar. Gerð verður grein fyrir þessum þáttum hér fyrir neðan.

Stjórnun

Vinnustaðamenning er hluti af stærra samhengi. Vinnustaðamenning endurspeglar að miklu leyti það samfélagslega umhverfi sem hún er hluti af og viðheldur jafnframt þeirri félagslegu formgerð sem liggur til grundvallar valdaskiptingu samfélaga. Líkt og við á um menningu almennt, flytjast gömul gildi og hefðir með starfsemi og fólki á milli staða og í gegnum kynslóðir. Þannig er ákveðnum valdastrúktúr sem ríkir í samfélaginu öllu og á atvinnumarkaði viðhaldið (Sjá t.d. Scott, 1999). Sem dæmi um hefðbundið vald sem haldið hefur velli þvert á félagslegar breytingar í samtímanum, talaði einn viðmælandi rannsóknarinnar um „svona gamlar valdastéttir, lækna, sýslumenn og prestar, það svona eimir ennþá af þessu. Þessari stigskiptingu“. Stigskipting valdsins, eða stigveldi þess, þar sem gömlu starfsstéttirnar tróna hæst, er því hluti þess valds sem hefur flust úr fortíðinni og lifir góðu lífi í nútíma þjóðfélagi.

Þeir vinnustaðir sem lúta því gamla fyrirkomulagi og hefðbundinni stjórnun sem viðmælandi vísaði í hér að ofan, eru sjúkrahúsin, sveitarfélög og kirkjan en þessar stofnanir og fleiri áttu fulltrúa meðal viðmælenda rannsóknarinnar. Í viðtölunum komu fram skýrar vísbendingar þess, að stjórnendur „af gamla skólanum“ ættu oftast en ekki erfitt með að samsama sig „fólkinu á gólfinu“ og eiga við það uppbyggilegt samtal. Þess í stað hætti þeim til að „stjórna ofan frá“ og niður án þess að hafa „alveg 100% skilning á vinnunni“ á gólfinu, líkt og viðmælendur bentu á. Á sama tíma og stjórnendur gamla skólans héldu sig frá almennu starfsfólki grasseruðu samskiptaörðugleikar og einelti „á gólfinu“.

Þó nokkrir viðmælendur vísuðu á þennan máta í „gömlu ríkisembættismennina“ og einnig peningavaldið, sem er ekki einungis bundið valdi gömlu valdastéttanna heldur einnig nýrri stéttum á vinnumarkaði svo sem bankafólki, fólki sem vinnur í hátækniöðnaði og fleiri stéttum. „Það ræður enginn við þennan kúltúr. Þessi sterki kúltúr með peningana“ sagði einn viðmælandi og vísaði þannig í vald hinna ríku. Annar sagði: „Mér finnst bara oft einhvern veginn með fólk sem fer í einhverjar svona valdastöður að þá fer það bara á eitthvað svona valda-tripp“. Valdið eitt og sér, hvort sem það er fengið með hefðum, peningum eða með stöðu á vinnumarkaði, er í sjálfu sér vandmeðfarið og ekki öllum gefið að geta stýrt því í þágu starfsvettvangs.

Þannig kvörtuðu margir viðmælenda undan ákveðinni firringu sem felst í valdinu og veldur samskiptaleysi líkt og vísað var í hér að ofan, en einnig stjórnunaraðferðum sem felast í vanstjórnun eða ofstjórnun. Þannig töluðu viðmælendur ýmist um að stjórnendur veigruðu sér við að nota valdið og setja fólk með eineltistilburði stólinn fyrir dyrnar eða, og mun oftast, voru stjórnendur beint og óbeint þeir sem ollu eða beittu eineltinu. Þannig segir einn viðmælandi að starfsumhverfið hafa einkennst af „mjög erfiðum samskiptum og mjög hörðum innanhúss-átökum, milli ráðandi aflu og svo starfsfólks“ og nokkrir töluðu um að „eineltismenning“ væri ríkjandi á viðkomandi vinnustað og stýrt af stjórnendum. Ofstjórnin leiddi af sér stríð tveggja fylkinga, stjórnenda og almenns starfsfólks sem eyðileggur andrúmsloft og kom í veg fyrir að fólk gæti unnið vinnuna sína.

Vont andrúmsloft sem myndaði jarðveg fyrir einelti var oft afleiðing vanstjórnunar eða „viljaleysi[s] yfirmanna til að taka á vandanum“ bendir viðmælandi á. Annar viðmælandi talaði um viðvarandi einelti af hálfu millistjórnanda í fyrirtæki: „það hafa fleiri hætt í vinnu út af þessum einstaklingi sem var yfirmaður minn á þessum tíma“. Í tilfellum sem þessum veigruðu æðstu stjórnendur sér við að taka á vandamálum og létu þau óáreitt, ýmist af vanmætti eða

úrræðaleyzi. Þriðja útfærsla á svipuðu vandamáli vísar jafnframt í ákveðna kerfistregðu hjá hinu opinbera:

Þetta er bærinn [...] og þetta er einstaklingur sem er búinn að vefa sig svo fast, þetta er eins og könguló sem er búin vefa sig fasta inn í fyrirtækið. Það veit enginn hvað hann er að gera. Það getur enginn tekið við stjórnuninni, það þyrfti að borga einhverjum sérfræðingum til að koma inn og losa hann í burtu. Þetta er einn af þessum gömlu hundum sem er búinn að festa sig svo vel í sessi að það getur enginn tjónkað við hann.

Í því tilfalli sem vísað er í er um að ræða starfsmann sem erfitt var að vinna með vegna ítrekaðra eineltistilburða. Samkvæmt viðmælanda hélt hann verkefnum og verkferlum földum sem gerði alla aðkomu að málinu erfiða. Þar að auki er ferlið að baki því að segja ríkisstarfsmönnum upp oft þyngra í vöfum en á almennum markaði sem gefur starfsfólki ákveðið öryggi en getur um leið valdið stjórnendum erfiðleikum við að taka á vandamálum.

Viðmælendur voru allir á einu máli um að góð stjórnun væri lykilatriði til þess að tryggja gott andrúmsloft, vinnufrið og taka á eineltismenningu. Þó umræðan um stjórnendur hafi að mestu leyti verið neikvæð meðal viðmælanda kom líka fram vitnisburður um fyrirmyndarstjórnanda sem var samkvæmt viðmælanda:

rólegur og góður yfirmaður. Þó hann hafi gefið skipanir, þá bera allir virðingu 100% fyrir honum. En það hvernig þú stjórnar, þú þarft að stjórna þannig að þú færð alla til þess að fylgja þér og fara eftir þínum skipunum, og bera virðingu fyrir þér, en starfsmennirnir þurfa líka að geta komið til þín ef eitthvað kemur upp á.

Góður stjórnandi er með öðrum orðum sá sem stýrir og stjórnar en á á sama tíma samtal við samstarfsfólk á jafningjagrundvelli.

Ójafnrétti

Í viðtölunum kom fram að þó nokkuð vantaði upp á að jafnrétti hafi ríkt á þeim vinnustöðum sem viðmælendur höfðu reynslu af. Ójafnréttið beindist aðallega gegn konum og þá sér í lagi eldri konum á vinnumarkaði. Staða jafnréttismála var afar misjöfn hjá stofnunum og fyrirtækjum, allt frá því að vera líkt og einn viðmælandi sagði „viðleitni“ sem er til staðar en sé „veikburða í framkvæmd“ upp í ástand sem annar viðmælandi lýsir frá sínum vinnustað á eftirfarandi máta:

Það er mjög sterk kvenfyrirlitning frá ráðandi öflum í [stofnuninni]. Fer skánandi, en sterkar kvenpersónur hafa aldrei átt uppdráttar inni í þessu húsi, vegna mjög mikillar karlmiðlægrar stýringar í ákvarðanatöku.

Valdið, sem rætt var um hafði því einnig kynjaða vídd á mörgum þeim vinnustöðum sem voru til umræðu. Konur áttu erfitt uppdráttar í karllægum stofnunum og, samkvæmt viðmælendum, sem stjórnendur á vinnumarkaði:

Og þetta er alltaf að gerast í íslenskum fyrirtækjum. Og sem kona sem rekur fyrirtæki hef ég orðið vör við alveg rosalega vanvirðingu. Bara, þú veist, já, hún er bara kerling, við getum gert hvað sem er, þetta er bara kerling.

Samkvæmt viðmælendum sem vitnað er í var konum ekki hleypt til valda né eru þær teknar alvarlega sem stjórnendur á grundvelli kyns.

Í heildina mátti greina á viðtölunum að konur áttu erfiðara uppdráttar á vinnumarkaði á grundvelli kyns. Þannig töluðu viðmælendur um að þrátt fyrir mikla og sérhæfða menntun og ábyrgð í starfi væri undirskipun kvenna á vinnustað augljós og jafnvel viðhaldið t.d. með kröfum um þjónustu sem ekki heyrði undir starfssvið þeirra. Þannig greindi viðmælandi frá hópi menntaðra kvenna í heilbrigðisstétt sem á daglegum grundvelli bar ábyrgð á lífi og heilsu fólks en var jafnframt gert að þjónusta yfirmenn sína með kaffiuppáhellingum og að „skera niður brauðið og gúrkurnar“ og fleira í þeim dúr. Eitthvað „sem karlmaður myndi aldrei láta bjóða sér“ sagði viðmælandi.

Loks kom fram í viðtölunum að eldri konur eiga oft erfitt uppdráttar á vinnustöðum. Vel menntuð kona á miðjum aldri lýsti því hvernig hún var stöðugt jaðarsett sem slík: „eins og konur á mínum aldri eigi ekki að kunna almennilega á tölvur. Þetta eru mjög flókin forrit sem ég er að vinna með“ sagði viðmælandi, en sem kona átti hún ekki að kunna á þau. Þannig var fagleg þekking hennar og kunnátta á vinnumarkaði véfengd á grundvelli þess að hún er kona á miðjum aldri. Í tölvugeiranum voru, samkvæmt viðmælenda, í yfirgnæfandi meirihluta ungir karlar. Öll vinna og endurmenntun í faginu er sögð í sama dúrnum:

Og ég kem þarna inn og þetta eru allt eitthvað svona strákar bara, og svo ég, konan. Ég er alltaf ein. Og svo sá sem heldur námskeiðið spyr: Heyrðu, heldurðu að þú sért að fara á rétt námskeið? - Ertu viss?

Samkvæmt viðmælendum voru konur þannig útsettari fyrir því að verða fyrir áreitni og einelti á vinnustað en karlar. Þeim var markvisst haldið frá völdum og stjórnun og þær áttu í heildina erfiðara uppdráttar.

Álag og streita

Viðmælendum var tíðrætt um álag og streitu í starfi og þá sérstaklega þeim sem starfa í heilbrigðisstétt. Hjá viðmælendum kom fram að „hjá sumum [var álagið] meira en öðrum og stundum tímabundið og stundum til lengri tíma“, en álagslaus tímabil voru hverfandi fá ef nokkur. Í viðtölunum kom fram að fólk reyndi að fremsta megni að halda álaginu í skefjum en með misgóðum árangri. Þannig sagðist einn viðmælenda hafa hætt „að taka tölvuna með [sér] heim á kvöldin“ til að draga úr streitu, en þá bíða verkefnin næsta morguns. Viðmælenda tókst því að einhverju leyti að stýra álaginu en ekki afstýra því eða taka það burt af vinnustaðnum.

Ástæðurnar sem nefndar voru fyrir viðvarandi álagi voru oft „af því að mönnunin er alltaf mjög léleg þarna og þetta var mjög mikið krefjandi starfsumhverfi“ þ.e.a.s. að annast sjúklinga. Þar sem mönnunin var léleg þurfti „maður bara að gera allt svo hratt“ sagði einn viðmælandi og „með deyjandi sjúkling og eitthvað gerist“, getur álagið orðið til þess að mikil spenna skapist á milli starfsfólks og þá ekki síst á milli hjúkrunarfræðinga og lækna sem að sögn viðmælenda var mjög erfitt viðureignar þar sem valdamunurinn var mikill. Hraðinn í starfi og ábyrgðin sem því fylgir reynir þannig til hins ýtrasta á mannleg samskipti. Samskiptin sem viðmælendur lýstu fólust oftast en ekki í því að „það var svona einhverju skvett á mann“ sagði einn viðmælandi. Annar sagði:

Og ég hef oft, ef ég veit til dæmis að ég hef svarað stuttlega, þá hef ég gengið að fólki og sagt: ef ég hef svarað þér svona, þá biðst ég afsökunar, því að maður er kannski á hlaupum og maður er að gefa sjúklingi verkjalyf og einhver kemur og stoppar mann, og þessi er með verki og maður segir kannski: Ég er á leiðinni. En þetta er bara í þessu krefjandi starfsumhverfi. Ég hef oft fengið svona á mig, frá öllum og maður kannski er leiður og bara það, en ekki það að, og það hefur aldrei verið talað um þetta við mig. Aldrei.

Með öðrum orðum eru stuttaraleg og jafnvel hranaleg samskipti algeng og hefur, í alvarlegustu tilfellunum, orðið til þess að fólk hrökklast úr starfi.

Samskiptin, hraðinn og streitan geta laðað það versta fram í samskiptum fólks og ekki eru allir færir um að sjá að sér eins og sá viðmælandi sem vitnað var í hér að ofan. Oft urðu samskiptin þess eðlis að fólk höndlar þau ekki lengur líkt og einstaklingur sem viðmælandi vitnar í:

„Ritarinn okkar krassar og fer í veikindaleyfi, vegna bara framkomu yfirmanns“. Þá leyfði staðan á starfsvettvangi ekki að neitt bregði út af og vegna viðvarandi manneklu gerðu yfirmenn jafnvel kröfur um að veikindi starfsfólksins sjálfs eða aðrir atburðir í lífi þeirra væru settir til hliðar og fólk mætti eftir sem áður í vinnuna:

Því ég hafði kynnst því líka því bæði mamma og pabbi urðu veik og dóu, létust, og þá var bara mjög mikið að maður myndi bara koma strax í vinnuna, liggur við sama dag eða daginn eftir að þau létust. Og maður kannski kom ekki daginn eftir, en það var mikil áhersla lögð á: Hvenær kemurðu bara?

Viðvarandi álag og streita í starfi líkt og lýst er hér að ofan býður upp á erfið samskipti sem aftur mynda grundvöll eineltis á vinnustað.

Endurskipulagning vinnustaða

Í viðtölunum kom í ljós, að sameiningar og endurskipulag vinnustaða voru oft álags- og átakavaldandi þáttur í vinnuumhverfi viðmælenda. Meðal viðmælenda var fólk sem hafði reynslu af sameiningu og endurskipulagningu fyrirtækja í einkaeigu sem og opinberra stofnana. Þannig var t.d. talað um sameiningu og endurskipulagningu lítilla sölu- og þjónustufyrirtækja og samruna og endurskipulagningu stærri fyrirtækja og stofnana svo sem menntastofnana o.fl. Í viðtölunum var lýst hvernig sameiningar- og endurskipulagningarferlum fylgja margþættar breytingar á viðkomandi vinnustað, svo sem í rekstri, mannafla, verkefnaskiptingu og stjórnun svo eitthvað sé nefnt. Ferlin voru mis- umfangsmikil og flókin en þeim fylgdi óumflýjanlega rask sem starfsfólk þurfti að takast á við og náði jafnvel út fyrir vinnustaðinn.

Undanfarna áratugi hefur verið mikið um hagræðingar á vinnumarkaði sem hafa falið í sér samruna og endurskipulagningu fyrirtækja og stofnana. Í tilfellum sumra fyrirtækja og stofnana hefur verið um endurteknar uppstokkanir og sameiningar að ræða líkt og einn viðmælendi gaf innsýn í:

Ég byrja sem sagt í litlu [...] fyrirtæki. Við erum ekki nema tíu [starfsmenn]. Og þetta var svona eins og fjölskylduandi. [...] þetta litla fyrirtæki sameinast öðru svona fjölskyldufyrirtæki. [...] það var svolítið svona að byrja kergja [...]. En svo [...] er búið að hrista saman þennan hóp, þetta litla fyrirtæki og hitt fjölskyldufyrirtækið og það var alveg svakalega góður andi. [...] Svo flytur fyrirtækið og það kemur enn eitt inn í. [...] Og minn yfirmaður, hún kemur úr þessu

Þriðja fyrirtæki. Og það var gamalt ríkisfyrirtæki. [...] Og þar voru voðalega fornfálegir vinnuhættir í rauninni.

Í tilvitnuninni má sjá hvernig viðmælandi lifði tímana tvenna á íslenskum vinnumarkaði, frá því að vinna hjá litlu einkareknu fyrirtæki þar sem vinnumenningin einkennist af „fjölskylduanda“ yfir í að starfa hjá stærri samsteypu þar sem einkarekin fyrirtæki voru sameinuð ríkisstofnun sem kom inn í jöfnuna með „fornfálega vinnuhætti“. Endurteknar breytingar höfðu í för með sér það sem viðmælandi lýsti sem „kergrju“ hjá starfsfólki og ýjað er að örðugleikum sem felast í því að samræma starfshætti frá almennum og opinberum markaði.

Þeim breytingum sem felast í sameiningu og endurskipulagningu vinnustaða fylgir yfirleitt breytt stjórnun. Í viðtölunum kom fram, að á sama tíma og fólk var tíðrætt um að það hafi „alltaf verið að skipta um forstjóra í rauninni og það [er] alltaf verið að breyta uppsetningunni á fyrirtækinu“ eru einnig vísbendingar um að sökum smæðar íslensks vinnumarkaðar hafi ákveðin einsleitni ríkt í stjórnun þeirra sem skapaðist af því að sömu einstaklingarnir skipta með sér stjórnun fyrirtækjanna í landinu:

Það myndast hringrás í rauninni. Menn eru að fara á milli fyrirtækja, einn sem var markaðsstjóri í þessu fyrirtæki, þegar ég var að vinna með, hann er orðinn framkvæmdastjóri í öðru fyrirtæki sem ég er með viðskipti við í dag.

Viðmælendur lýstu ítrekað erfiðleikum sem fylgdu breyttri stjórnun í kjölfar endurskipulagninga, bæði vegna þess að þeim líkuðu ekki breytingarnar en einnig vegna aðgengis að nýjum stjórnendum:

Í rauninni hafði sá yfirmanna strúktúr líka breyst. Það hafði komið fullt af nýju fólki og þú ferð ekki og talar við einhvern sem þú þekkir ekki. - sem kannski réði því að þetta varð svona.

Takmarkað aðgengi að stjórnendum kom í veg fyrir samtal yfirmanna og starfsfólks sem var nauðsynlegt til þess að breytingar næðu að ganga vel fyrir sig. Í viðtölunum komu fram vísbendingar um að töluvert oft vantaði upp á að gagnvirkt samtal og upplýsingaflæði ætti sér stað bæði fyrir og á meðan á breytingaferli innan fyrirtækja og stofnana stóð, sem olli ítrekuðum árekstrum, eineltismálum og uppsögnum. Viðmælendur töluðu um misvísandi upplýsingar vegna fyrirhugaðra skipulagsbreytinga, óvæntar uppsagnir og aðrar manna-breytingar í ferlinu og almennan skort á samtali. Þannig sagði einn viðmælandi að „áður en [stofnanirnar] voru sameinaðar, voru umræður um hvort það ætti að sameina og hvenær“ en engu að síður hafi sameininguna borið brátt að þar sem upplýsingastreymi til starfsfólks var

ekki fylgt eftir. Annar viðmælandi sagði frá rýmisbreytingum sem ekki hafði verið upplýst um að myndi eiga sér stað í breytingaferlinu: „Allt í einu var deildin bara komin í einn hluta hússins með læstri hurð“ svo dæmi séu tekin. Erfiðast var þó þegar breytingar fólu í sér uppsagnir og „enginn veit hver er næstur“ líkt og einn viðmælandi komst að orði.

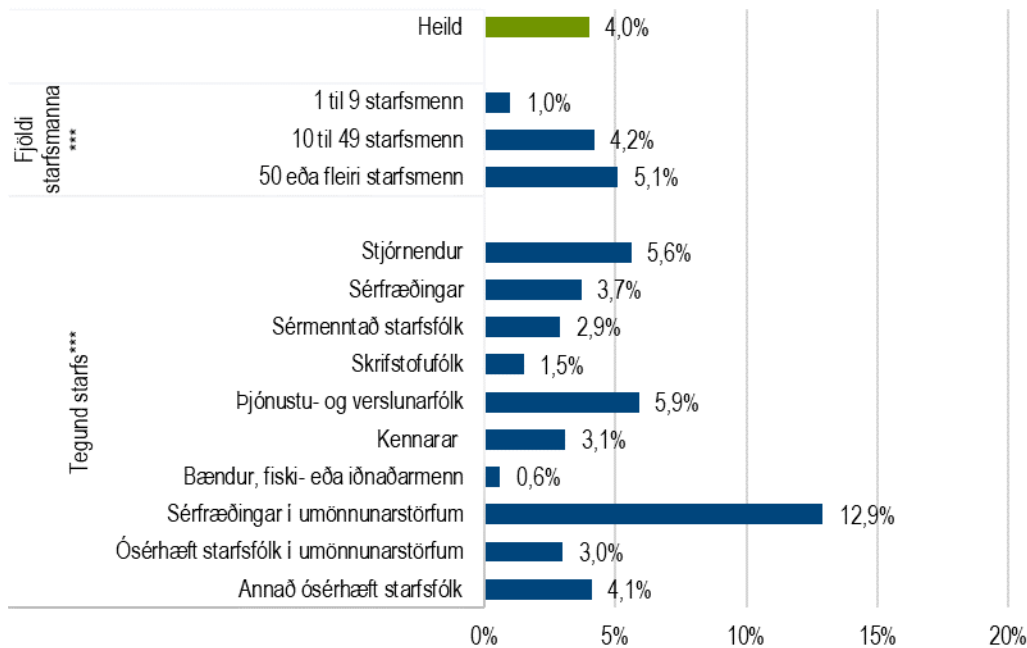
Þá benti einn viðmælenda á að utanaðkomandi aðstoð við starfsfólk í þessum aðstæðum gæti skipt miklu í:

Öllum þessum hræringum, í vinnustaðnum í rauninni, þetta er að gerast í mörgum fyrirtækjum, það eru alls konar, það eru sameiningar og uppkaup og annað, ég held að það þurfi í rauninni, það þurfi að vera einhver vettvangur fyrir fólk sem situr í þessum aðstæðum sem maður getur leitað til, því þetta eru alveg óstjórnlega erfiðar aðstæður.

Með öðrum orðum þarf samkvæmt viðmælendum að bæta upplýsinga- og samtalsgrundvöll bæði innan og utan fyrirtækja og stofnana í kringum allt breytingaferlið sem fylgir endurskipulagningu og sameiningu vinnustaða.

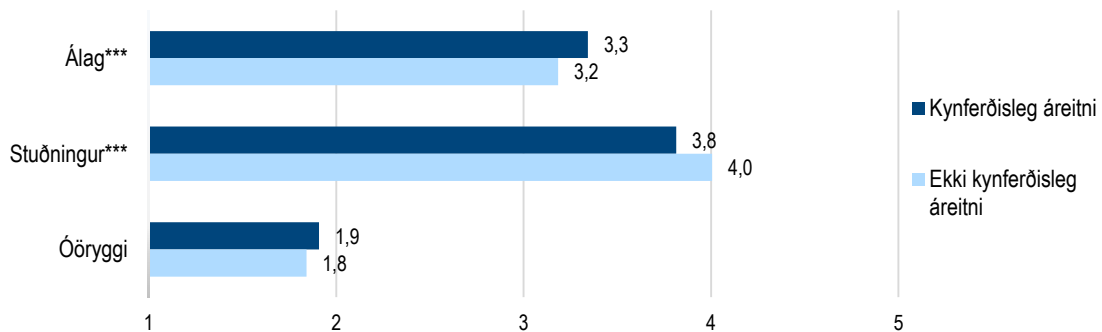
Tengsl kynferðislegrar áreitni og þátta í starfsumhverfi

Í töflum 82 til 84 í viðauka má sjá ítarlega greiningu á tíðni kynferðislegrar áreitni á núverandi vinnustað eftir eðli starfs og þáttum í starfsumhverfi svo sem menningu og kynjahlutfalli starfsmanna. Á mynd 56 má sjá upplýsingar um tíðni kynferðislegrar áreitni á núverandi vinnustöðum eftir stærð vinnustaða og tegund starfs. Þátttakendur sem störfuðu á fámennum vinnustöðum, þar sem einungis 1 til 9 einstaklingar störfuðu, voru síður líklegir til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni (1%) en þátttakendur sem störfuðu á stærri vinnustöðum (4,2% til 5,1%). Þegar rýnt var í svör eftir tegundum starfa mátti sjá að sérfræðingar í umönnunarstörfum voru mun líklegri en fólk í öðrum störfum til að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað (13% á móti 1 til 6%).



Mynd 56. Hlutfall þátttakenda sem hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað – Greint eftir fjölda starfsmanna á vinnustað og tegund starfs

Þegar reiknuð voru meðaltöl þátta, fengna úr Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í starfi (QPSNordic), fyrir fólk sem hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni annars vegar og þá sem ekki höfðu slíka reynslu hins vegar kom í ljós munur á svörum hópanna. Á mynd 57 má sjá að þeir sem upplifað höfðu kynferðislega áreitni voru með hærra meðaltal á þáttum sem mæla álag í starfi en þeir sem ekki höfðu verið beittir kynferðislegri áreitni á vinnustað. Þeir sem höfðu upplifað kynferðislega áreitni voru ennfremur með lægra meðaltal í þáttum sem mæla stuðning frá stjórnendum en þeir sem ekki höfðu slíka reynslu. Þolendur kynferðislegrar áreitni upplifðu þannig meira álag í starfi sínu og minni stuðning frá stjórnendum en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni.



Óháð t-próf; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

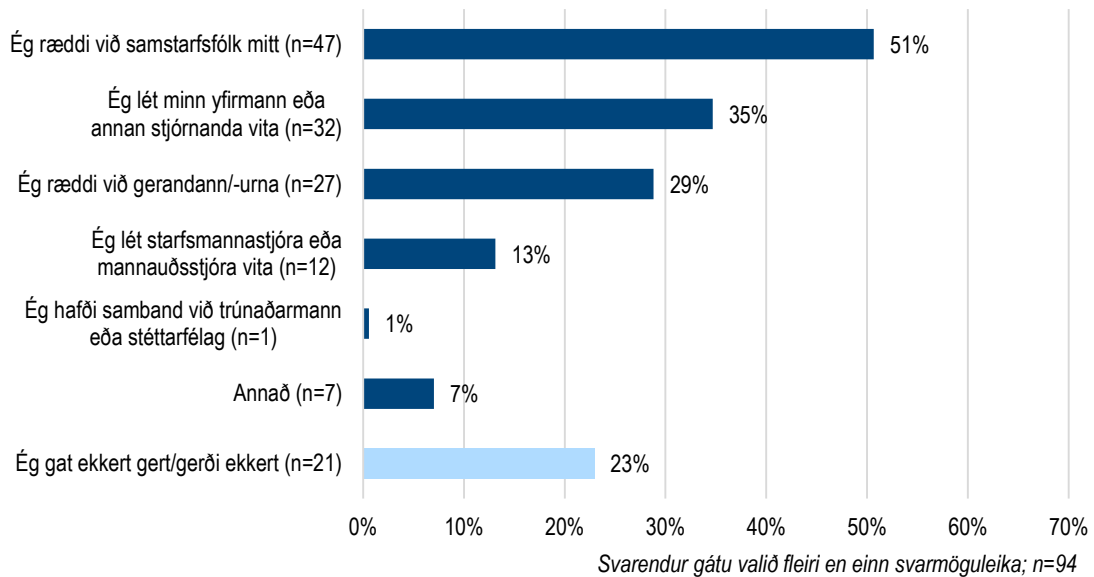
Mynd 57. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir þolendareynslu af kynferðislegri áreitni

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu orðið vitni að kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum og höfðu alls 3,3% orðið vitni að slíku (sjá töflu 30). Í töflu 85 í viðauka má sjá að þátttakendur sem störfuðu á vinnustöðum með 10 til 49 starfsmenn (4,2%) og þeir sem störfuðu á vinnustöðum með 50 eða fleira starfsfólki (5,1) voru töluvert líklegri til að hafa orðið vitni að kynferðislegri áreitni en þeir sem störfuðu hjá fyrirtækjum með færri en 10 starfsmönnum (1%). Tafla 86 í viðauka sýnir að sérfræðingar í umönnunarstörfum (12,9%) voru mun líklegri en fólk í öðrum störfum (0,6% - 5,9%) til að hafa orðið vitni að kynferðislegri áreitni í starfi.

Tafla 30. Hefur þú orðið vitni að kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Hef orðið vitni að kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað	96	3,3%	0,6%	3,3%
Hef ekki orðið vitni að kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað	2842	96,7%	0,6%	96,7%
Fjöldi svara	2938	100%		
Veit ekki	101			
Vil ekki svara	40			
Hætt(ur) að svara	140			
Alls	3219			

Aðspurðir með hvaða hætti þeir hefðu brugðist við þegar þeir urðu vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustað sínum (mynd 58) svaraði um helmingur því til að hann hefði rætt við samstarfsfólk sitt (51%) og rúmur þriðjungur hafði látið yfirmann sinn eða annan stjórnanda vita (35%). Um 29% ræddi við gerandann en tæpur fjórðungur þátttakenda gerði ekkert eða taldi sig ekkert geta gert.



Mynd 58. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynferðislegri áreitni á vinnustað?

Þá voru þátttakendur spurðir hvort þeir hefðu verið ásakaðir um kynferðislega áreitni á vinnustað og hafði 0,5% verið ásakað um slíkt. Lítil munur var á hlutföllum þeirra sem töldu sig hafa áreitt kynferðislega (1%) og þeirra sem höfðu verið ásakaðir um slíkt (0,5%) (sjá töflur 31 og 32). Ekki var unnt að greina svör nánar sökum fæðar í hópum.

Tafla 31. Hefur þú verið ásökuð/ásakaður um kynferðislega áreitni á vinnustað?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	7	0,2%	0,2%	} 0,5%
Já, á fyrverandi vinnustað	9	0,3%	4,8%	
Já, bæði á núverandi og fyrverandi vinnustað	1	0,0%	1,1%	
Nei	3043	99,5%	1,2%	99,5%
Fjöldi svara	3060	100%		
Veit ekki	5			
Vil ekki svara	11			
Hætt(ur) að svara	143			
Alls	3219			

Tafla 32. Telur þú að þú hafir sjálf(ur) áreitt samstarfsfélaga eða einhvern sem tengist vinnustað kynferðislega?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	17	0,6%	0,3%	0,6%
Já, á fyrverandi vinnustað	13	0,4%	3,6%	0,4%
Já, bæði á núverandi og fyrverandi vinnustað	1	0,0%	0,3%	0,0%
Nei	3003	99,0%	1,4%	99,0%
Fjöldi svara	3033	100%		
Veit ekki	12			
Vil ekki svara	143			
Hætt(ur) að svara	186			
Alls	3375			

Eigindlegar niðurstöður: Kynferðisleg áreitni sem hluti vinnustaðamenningar

Vinnustaðamenning á við um þau viðmið og venjur sem gilda á ákveðnum vinnustað (sbr. Drennan, 1992) sem geta skapað grundvöll fyrir og viðhalda þeim forsendum sem kynferðisleg áreitni þrífst í. Þeir vinnustaðir sem viðmælendur höfðu reynslu af voru margskonar. Um var að ræða opinberar stofnanir jafnt sem fyrirtæki í einkaeigu, fámenna vinnustaði og fjölmenna. Í flestum tilfellum var um blandaða vinnustaði að ræða, þ.e. vinnustaði þar sem bæði karlar og konur unnu á, og einn viðmælendi sagði frá vinnustað þar sem eingöngu karlar voru starfandi. Enginn þeirra vinnustaða sem vitnað var í í viðtölunum um kynferðislega áreitni var þó eingöngu skipaður konum.

Í viðtölunum við þolendur kynferðislegrar áreitni voru rædd tilfelli sem áttu sér stað af hálfu samstarfsfólks og stjórnenda viðmælenda á vinnustað. Hafa ber í huga að fjölmargir vinnustaðir sinna ýmiskonar þjónustu- og umönnunarstörfum þar sem kynferðislegri áreitni er beitt af viðskiptavinum og þjónustunotendum líkt og viðmælendi benti á: „Og svo eru náttúrulega önnur störf og aðrir vinnustaðir þar sem starfsfólkið verður fyrir miklu áreiti bara frá viðskiptavinum. Eða þeim aðilum sem það er að þjónusta“. Í þannig tilfellum er oft um flókin samskipti og valdatengsl að ræða sem skapast á grundvelli hagsmuna fyrirtækis eða stofnunar. Viðskiptavinur getur til dæmis, í krafti viðskiptanna sem hann stendur fyrir, misnotað vald sitt gagnvart þeim starfsmanni sem þjónustar hann innan viðkomandi fyrirtækis. Þar sem álíka dæmi komu ekki fram í viðtölunum verður ekki fjallað nánar um þau hér.

Menntunarstig og tegund menntunar á vinnustað ræðst af þeirri starfsemi sem þar fer fram. Þannig er t.d. krafa um menntun hjá fyrirtæki eða stofnun sem veitir einfalda þjónustu ekki mikil á meðan fyrirtæki sem veitir sérhæfða þjónustu gerir frekar kröfur um mikla menntun

starfsfólks. Þó allur gangur hafi verið á starfsemi þeirra fyrirtækja og stofnana sem lýst var í viðtölunum var oftast um blandað menntunarstig að ræða eða eins og einn viðmælandi orðaði það: „raunverulega erum við að fá fólk sem hefur dottið út úr grunnskóla og upp í vel menntað fólk. Þannig að við erum með alla flórana.“ Sama átti við um aldur á þeim vinnustöðum sem rætt var um.

Þó þeir vinnustaðir sem ræddir voru í viðtölunum ættu flestir það sameiginlegt að vera blandaðir í margfaldri merkingu orðsins, þ.e. með tilliti til kyns, aldurs, menntunar og staðsetningar á landinu, áttu þeir það sameiginlegt að vera mestmegnis stýrt af körlum. Þannig voru flestir eigendur og stjórnendur þeirra vinnustaða sem bar á góma karlar, jafnvel þegar um svokallaða kvennavinnustaði var að ræða. Einn viðmælandi lýsti þannig menntastofnun sem „meiri kvennavinnustað en hitt. Það var frekar að karlmennirnir væri yfirmenn þó að konur væru líka yfirmenn, þá voru það frekar karlar“. Þá voru nefnd dæmi um vinnustaði sem í sögunni hafa verið karllægir þó að konur hafi sótt á á síðustu áratugum, svo sem í fjármálaheiminum og í opinberri stjórnsýslu. Í umræðunni um eina slíka stofnun undirstrikar viðmælandi karllæga menningu vinnustaðarins með eftirfarandi orðum:

Þetta er ofboðslegar karllægt [karllægur vinnustaður], mikið af körlum þó að það sé alltaf verið að passa upp á að kynjahlutfallið sé rétt, þá er þetta samt rosalega karllægt. Karlarnir eru margir hverjir miklir svona karla[...]stjórnar, valdsmenn eða þannig. Þetta er karla vettvangur. Og þeir álíta það ennþá að þetta sé karlavettvangur og konur eru þínulítið að trufla þá.

Með öðrum orðum var fast haldið í hefðbundin, karllæg völd, þvert á aukna aðkomu kvenna á starfsvettvang.

Íslenskur vinnumarkaður í heild sinni hefur í gegnum söguna lotið karllægum yfirráðum sem virðast lífsseig, þvert á efnahagslegar og hugmyndafræðilegar breytingar. Þannig leiddi markaðsvæðingin með aukinni samkeppni ekki til kynjaðra breytinga, enda bæði markaður og ríki vettvangur karla (sjá t.d. Vilhjálmm Árnason o.fl., 2010), líkt og fram kom í einu viðtalanna þegar viðmælandi lýsti breytingum á rekstarformi fyrirtækis: „þetta fyrirtæki kom inn á mikinn og harðan samkeppnismarkað þar sem eru bæði ríkis- og bankastofnanir, [...] þar sem er mikið karlaveldi í rauninni“.

Þá er sýnt, að karllæg yfirráð og menning á vinnumarkaði hefur að miklu leyti haldist, þrátt fyrir stórauðna menntun og atvinnuþátttöku kvenna á undangengnum áratugum (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Samkvæmt viðmælendum rannsóknarinnar átti stjórnun

fyrirtækja og stofnana ríkan þátt í að viðhalda þeirri menningu sem þar var ríkjandi. Sem dæmi sagði einn viðmælandi fyrrum vinnustað sinn vera „mikinn karlaveldisvettvang. Og hérna, þá [er] líka kynbundin menning“. Að mati margra viðmælenda í rannsókninni var einmitt þetta, karllæg yfirráð og menning: „rótin að ójafnvægi á milli karla og kvenna“ líkt og einn þátttakandi orðaði það. Í menningu sem einkennist af „kynbundinni baráttu“ sagði annar viðmælandi, þreifst svo kynferðisleg áreitni.

Í viðtölunum kom skýrt fram, að á karllægum vinnustöðum þar sem mikið álag var á fólki, þeim mun ýktari var menningin og grófari áreitnin. Viðmælandi með reynslu af hefðbundnum karlavinnustöðum sem einkennast af miklu álagi sagði „erfiðar aðstæður“ og „álag“ í vinnu hafa kallað á ákveðna „streitulosun út frá starfinu“ sem birtist m.a. í kynferðislegri áreitni á vinnustað. Viðmælandi með starfsreynslu m.a. úr öryggisgæslu og sjúkraflutningum sagði:

Í [álagsstörfum eins og öryggisgæslu og sjúkraflutningum] að þá varð maður fyrst var við að það var einhvern veginn, ég veit ekki hvort það sé starfið, það verður svona hálf, hvað á maður að segja, grófari hugsun. Það verður, ég veit ekki alveg hvernig ég á að lýsa því, það verður einhvern veginn bara - þú lætur þetta bara flakka.

Þannig lýsti viðmælandi því hvernig álag og streita í störfum, þar karllæg menning er ríkjandi, hafi losað um ákveðnar hömlur og gróft orðfæri og kynferðislegri áreitni fékk aukið svigrúm í samskiptum.

Karllæg menning, sem byggir á yfirskipun karla og undirskipun kvenna, liggur djúpt í íslenskri menningu og er viðhaldið á milli kynslóða (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2012). Dæmi um kynferðislega áreitni sem hluta af farteski úr fortíðinni og nefnt var í einu viðtalanna, var fullorðinn sjómaður sem hafði verið í siglingum erlendis. Hann hafði látið af sjómennsku og var við vinnu á blönduðum vinnustað í borginni þar sem hann varð uppvis af kynferðislegri áreitni gagnvart samstarfsskonum. Viðbrögð hans við áminningu vegna þessa vöktu honum furðu. Í samtali við yfirmann réttlætti hann sjálfan sig meðal annars með því að vísa í „siglingu þegar [togarinn] kom við í Hamborg og [menn] keyptu sér einhverja þjónustu [...] þetta var það sem þótti sjálfsagt hjá mönnum á þessum tíma, sem voru í siglingunum“, hafði viðmælandi eftir. Vændiskaup, eða greitt kynferðislegt aðgengi karla að konum, var því stillt upp sem sjálfsögðum hluta þeirrar menningar sem maðurinn kom úr og þar með eðlileg áframhaldandi hegðun.

Sem eðlileg hegðun og menning sem hefur verið ráðandi í gegnum aldirnar er karllægri slag-síðu menningarinnar viðhaldið í kynjuðum samskiptum fólks á vinnustað. Samkvæmt viðmælendum eru karlar því líklegri til að taka sér rými í samskiptum og þeim er samtímis gefið meira rými. Þannig sagði einn viðmælandi:

Karlinn [á vinnustað] stendur upp úr dálítið. Hann stendur upp og talar. Það er hlegið meira þegar hann segir brandara. Það verður svona meiri þögn þegar hann slær í borðið og segir: Stopp. Og þeir finna sig svona knúna stundum til þess að koma með svona hrútskýringar.

Samkvæmt viðmælendum rannsóknarinnar er kynferðisleg áreitni hluti vinnustaðamenningar í öllum lögum vinnumarkaðar, bæði í láglau nastörfum, meðallaunuðum störfum og einnig á hálauna vinnustöðum. Þannig lýsti viðmælandi reynslu sinni af fjármálaheiminum:

Og svo einhvern veginn, ég sé þetta rosalega mikið, ég hef verið að vinna mikið með [fjármálastofnunum]. Þar sem er svona, þessi skilgreindi, ákveðni valdastigi, þar finnst mér þetta [kynferðisleg áreitni] rosalega ríkt. Að margir, aðallega menn, en líka konur, en aðallega menn, sem eru mjög valdamiklir. Það er eins og allt sé leyfilegt.

Líkt og álagið sem nefnt var hér að framan sem fyrirbæri sem hafi hömlulosandi áhrif, er valdinu einu og sér gefinn sami eiginleiki. Því meira vald þeim mun afdráttarlausari yfirráðin. Mikil völd á vinnustað, sem er um leið samfélagslegt vald, veitir þeim sem valdið hafa, skýlaus yfirráð og greitt kynferðislegt aðgengi að þeim sem eru valdaminni:

Og þetta er náttúrliga, oft í, sér maður valdastigann og valdið sem aðilinn hefur á einstaklingum og náttúrliga áreiti frá aðila sem hefur, getur stjórnað afkomu þinni og öllu, að það er náttúrliga gríðarlega alvarlegt.

Karllæg menning felur ótvírætt í sér hindranir fyrir konur en lægra settir karlar á vinnumarkaði eru ekki undanskildir undirskipuninni. Líkt og fjallað var um hér að framan er mun minna um að karlar verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustöðum en konur en þeir karlviðmælendur sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni á vinnustað gáfu nokkuð góða innsýn í hvernig karllæg menning getur reynst sumum körlum erfið. Þannig töluðu viðmælendur fyrst og fremst um samskiptaboð og hegðunarmynstur sem fela í sér að karlar eigi „að vera karlmenn, ekkert svona, þú veist, þeir sýna aldrei veikleika“, líkt og einn viðmælandi komst að orði. Það að vera karl í karlaheimi þýðir að samsama sig þeim sterkustu, hegða sér eins og þeir eða að minnsta kosti standa með þeim.

Þeir karlar sem verða undir í menningunni eiga erfitt uppdráttar. Einn viðmælandi sem varð fyrir grófri kynferðislegri áreitni á vinnustað af hálfu annars karls lýsti menningunni á eftirfarandi hátt:

*Ef þú flýrð, þá ertu aumingi. Þetta er þessi karlaheiður [...], maður var bara, já.
Bara lifa með þessu. Maður bara, var að reyna að ná í [...] menntunina og ég veit
það ekki. [...]. Þetta var ekkert skilurðu, bara harkaðu af þér.*

Valdalitlir karlar eiga þannig erfitt uppdráttar. Að sögn viðmælenda eru þeir útsettar fyrir áreitni og útilokun ýmis konar og helsta leiðin til að lifa af, er að samsama sig og taka þátt í að viðhalda ráðandi menningu.

Í sinni einföldustu mynd er stigveldaskipan karllægrar menningar á vinnustöðum yfirleitt byggð á yfirburðarstöðu fárra karlstjórnenda. Næst í stigveldinu eru valdaminni karlar sem á grundvelli kyns njóta góðs af menningunni og loks verma konur og samkynhneigðir karlar botninn á valdapíramídanum (Connell, 2005). Í því tilfalli sem vísað er í hér að ofan var samkynhneigði karlinn eldri og í stöðu yfirmanns og því hærra settur en viðmælandinn sem á tímanum var ungur nemi. Stigveldi karllægrar menningar er því ekki niðurnjörvað heldur fljótandi líkt og hér sést, og á einnig við í þeim tilfellum sem konur sinna stjórnunarstöðum. Í viðtölunum komu þannig fram dæmi um konur sem sinna stjórnunarstöðum og höfðu áreitt undirmenn kynferðislega þó slíkt megi teljast til undantekninga.

Sá hluti vinnustaðamenningar sem helst nær út fyrir vinnustaðinn sjálfan eru vinnustaða partý og skemmtanir ýmis konar. Á sumum vinnustöðum var nokkuð algengt að fólk hafi fengið sér drykk eftir vinnu en vinnustaða partý virtust, samkvæmt viðtölunum, algengari hjá stofnunum og fyrirtækjum þar sem betur er borgað enda er þá um almennt rýmri fjárráð að ræða. Þó nokkur dæmi um kynferðislega áreitni meðal vinnufélaga í vinnustaða partýum voru nefnd í viðtölunum, sérstaklega af kvenviðmælendum, og má þar með greina þriðja hömlulosandi þáttinn, ásamt álagi og valdi, sem stuðlar að kynferðislegri áreitni: áfengi.

Vinnustaða partý voru samkvæmt viðmælendum oftast en ekki: „svo mikið eitthvað menningin. Þetta var svona partýmenning“. Þó fólk væri í sjálfsveld sett hvort það tæki þátt í partýunum sögðu flestir þrýstinginn þar um hafa verið mikinn og hafi fólk ekki tekið þátt þá „varstu náttúrulega mjög utanveltu“ sagði viðmælandi. Kynferðisleg áreitni í vinnustaða partýum teygði anga sína inn á vinnustaðinn. Þannig segir kvenviðmælandi frá því hvernig áreitni í partýi hafði í framhaldi áhrif á hana á skrifstofunni: „Ég hugsaði svona: Ah, er þetta staðan? Þannig að þegar ég kem inn af skrifstofu þá er þetta það sem menn eru að hugsa um“. Þá

töluðu viðmælendur gjarnan um að „vinnustaða partý voru makalaus“ sem gaf bæði daðri og kynferðislegri áreitni aukið rými sem var ekki einskorðað við partýin sjálf heldur varð hluti þeirrar menningar sem ríkti á vinnustað.

Þeir viðmælendur sem rætt var við um kynferðislega áreitni höfðu allir orðið fyrir reynslu af henni og því voru neikvæðu dæmin af vinnustöðum og vinnustaðamenningu heldur fleiri en þau jákvæðu. Jákvæðrar umfjöllunar og hlýju til vinnustaða gætti þó einnig í viðtölunum. Sem dæmi voru nefndar stofnanir og fyrirtæki með „skýra sjálfsmynd“, „ákveðnar reglur“ og jafnvel vinnustaði sem hvöttu starfsmenn til „að búa til vinnustaðareglurnar, vinnustaðamóralinn [og] hvernig hægt væri að gera vinnustaðinn frábæran“. Þá komu fram dæmi um vinnustaði sem studdust við vel skilgreindar verklagsreglur í málum sem snúa að kynferðislegri áreitni og ofbeldi. En jafnvel í góðum fyrirtækjum og stofnunum þreift kynbundin mismunun og áreitni:

Á margan hátt var náttúrlega fyrirtækið til algjörar fyrirmyndar, til dæmis vorum við með starfsmann sem að var heyrnarskertur, eða nánast heyrnarlaus, þar var alltaf á öllum starfsmannafundum og allt þegar eitthvað var svona meiri háttar var að gerast hjá fyrirtækinu, þá var alltaf túlkur með, þannig að það færi ekkert á milli mála hvað var verið að kynna og það voru svona stefnumótunarafundir og þannig og það var alveg til fyrirmyndar. [...] en á sama tíma var svona ákveðin kvenfyrirlitning að því leytnu til að það var verið að senda klúra brandara og myndbönd og annað slíkt og bara klámmyndbönd og svona.

Þrátt fyrir aukið samtal, meðvitund og úrræði til umbóta á vinnustöðum virðist kynbundin áreitni telja til þeirra meinsemda sem hvað erfiðast hefur verið að uppræta. Kynferðisleg áreitni karla gegn konum er samofin menningunni og því oft erfitt að henda reiður á einstaka atviki. Hún kemur fram í daglegu tali og hegðun og er hluti ráðandi samskiptamáta. Þannig sagði einn kvenviðmælandi: „ég varð mjög ápreifanlega vör við það á þessum vettvangi, að ég var ekki rétt, þú veist, og ég væri kona.“ Önnur kona lýsti því hvernig henni hafi stöðugt verið haldið niðri án þess að það hafi verið sagt beint. Óbeinu skilaboðin hafi stöðugt verið þessi:

Passaðu að stíga ekki ofan á tærnar á mér. Passaðu þig, þú ert bara kona. Ég er að tala fyrirgefðu, kona þegi þú. Maður þarf svona að passa upp á að maður sé jafngildur, ég er ekkert að troða mér framur öðrum, ég er bara að vera jafngild. Maður þarf alltaf að vera að passa upp á þetta.

Kynbundnu stigveldi, sem byggir á yfirráðum karla og undirskipun kvenna, er þannig viðhaldið á vinnustöðum og um leið er konum haldið frá aðgengi að völdum. Markviss undirskipun

kvenna í þeirri mynd sem hér er lýst myndar jafnframt grundvöll fyrir mismunun, kynbundinni og kynferðislegri áreitni.

Margir viðmælenda nefndu dæmi um þöggun þegar konur komu með ábendingar eða kvörtuðu yfir hegðun eða orðfæri sem þeim fannst óviðeigandi og upplifðu sem valdbeitingu. Viðbrögð yfirmanna og stjórnenda voru iðulega á þá leið að þagga eða afvegleiða umræðuna með því að grípa til svokallaðra „hrútskýringa“ og tala ofan í konur, hunsa málefni og „tala bara um eitthvað annað“ eða skýla sér á bak við grín:

og ég veit alveg að þeir voru að tala um það sín á milli að ég væri með stóran rass [...] þetta var einmitt samstarfskona mín sem var að vinna með mér á sama tíma sem talaði svona opinskátt um þennan mann [sem áreitti konur] og það varð eiginlega bara allt brjáláð út í hana. Þeim fannst bara að hún væri að taka þessu of alvarlega, þetta væri bara djók.

Samstaða vegur þungt í að viðhalda óbreyttu ástandi. Þannig var kynjuðum völdum og samskiptum fólks á vinnustöðum haldið í hefðbundnum skorðum og í skjóli samstöðunnar þreifst einnig kynferðisleg áreitni:

Þannig að þeir virtust svona hylma yfir hvor öðrum. Og þegar hann hvarf þarna [...] þá héldu allir að hann væri með stúlkunni sem var að servera á barnum og það var bara svona, þetta eru vinahópar. [...] þannig að þarna voru félagarnir farnir að hylma yfir með hver öðrum. [...] kynferðisleg áreitni var bara eitthvað sem viðgekkst og var viðurkennt í hópnun.

Kynjuð menning vinnustaða er þannig lífseig og birtist í valdastrúktúr fyrirtækja og stofnana, líkt og sést best í skipuritum og skilar sér jafnframt í mismiklum launum til kvenna og karla líkt og viðmælendur komu inn á og einn orðaði sem svo: „það er komið 2019 og ennþá er svo mikið kynbundið [...] ójafnvægi. Við erum ekki bara að tala um launin“. Kynjuð menning vinnustaða var greind sem orsök ólíkrar upplifunar kynjanna á vinnustöðum og viðmælendur töldu hana jafnframt ástæðuna fyrir algengi kynferðislegrar áreitni á íslenskum vinnumarkaði.

Reynsla fólks af erlendum uppruna af margþættri mismunun á vinnustað

Í samræmi við verkbeiðni var í rannsóknarsniði lagt upp með að fá innsýn í reynslu starfsfólks af erlendum uppruna af kynferðislegri áreitni á vinnustað. Viðtöl rannsóknarinnar leiddu í ljós að þó erlent starfsfólk, og þá sérstaklega konur af erlendum uppruna, verði vissulega fyrir kynferðislegri áreitni á íslenskum vinnumarkaði gerðu viðmælendur þá reynslu ekki miðlæga

í viðtölunum. Ástæður þessa geta verið ýmsar en samkvæmt greiningu gagna var fyrst og fremst um ólíka menningarbundna sýn viðmælenda að ræða. Þannig litu þeir einstaklingar af erlendum uppruna sem rannsóknin náði til þá kynferðislegu áreitni sem þeir urðu fyrir ekki eins alvarlegum augum og íslenskir viðmælendur sem urðu fyrir samskonar áreitni. Kvenviðmælendur af erlendum uppruna vísuðu m.a. í kynferðislega áreitni sem „eðlilegan“ hluta samskipta og að sú áreitni sem þeir hefðu upplifað hér á landi væri ekki eins gróf og sú áreitni sem þeir hefðu átt að venjast í heimalandi sínu.

Greining eigindlegra gagna sýndi að viðmælendur af erlendum uppruna hafa orðið fyrir margþættri mismunun á íslenskum vinnustöðum, m.a. kynferðislegri áreitni, einelti og líkamlegu ofbeldi, sem gerð verður grein fyrir hér á eftir. Mismununin virðist hafa fest sig í sessi sem hluti ráðandi vinnustaðamenningar og því var tekin ákvörðun um að gera þeim þætti skil hér. Við greiningu gagna og efnislegan samanburð rannsóknarinnar vakti jafnframt athygli að lögbundin réttindi starfsfólks af erlendum uppruna virðast af skornum skammti. Þannig fjalla lög um atvinnuréttindi útlendinga nr. 97/2002 nánast alfarið um atvinnuleyfi en ekki skilgreind réttindi starfsfólks (lög nr. 97/2002).

Þeir viðmælendur af erlendum uppruna sem rannsóknin náði til höfðu verið búsettir á Íslandi til lengri tíma og höfðu víðtæka reynslu af íslenskum vinnumarkaði. Í viðtölunum kom fram að konur á vinnumarkaði, bæði af íslenskum og erlendum uppruna, eru mun útsettari fyrir kynferðislegri áreitni en karlar. Þannig sagði karlviðmælandi í veitingabransanum samstarfskonur sínar oft verða fyrir kynferðislegri áreitni. „Það er togað í þær, klappað á rassinn á þeim og allskonar“ sagði hann. Viðmælandinn sagði veitingabransann mjög erfiðan starfsvettvang fyrir konur þar sem sú kynferðislega áreitni sem þær verði fyrir sé ekki einungis tíð heldur einnig oft gróf. Á veitingahúsum og börum eru viðskiptavinir oftar en ekki drukknir og hömlulausir og auk þess komi hingað hópar ferðamanna sem, að sögn viðmælenda, hafi það beinlínis að markmiði að stunda kynlíf með íslenskum konum:

Þetta er erfitt fyrir konurnar. Af því að karlar eru mun aðgangsharðari og kynferðislega ýtnari, sérstaklega þegar þeir eru drukknir. [...] Karlarnir koma hingað [til Íslands] til þess að eiga einnar nætur gaman með íslenskrum stelpu.⁵

⁵ Tilvitnanir í viðmælendur af erlendum uppruna voru þýddar úr ensku.

Samkvæmt viðmælandanum var kynferðislegur undirtónn einkennandi fyrir næturlífið í veitingabransanum. Samskipti samstarfsfólks einkenndust af léttleika og daðri sem oft smitaðist út í samskipti við viðskiptavinum og öfugt. Daður var hluti ráðandi menningar og skilin á milli daðurs og kynferðislegrar áreitni voru oft óljós:

Þetta fylgir áfenginu, háværrí músíkinni, adrenalíníð á fleygiferð í fólki, þannig að, já, það er þunn lína á milli kynferðislegrar áreitni og góðrar vináttu, leiks og alvöru.

Viðmælandi sagði að þó það komi líka fyrir að konur, bæði samstarfskonur og kúnnar, „gangi of langt í daðri“ við karlstarfsmenn á veitingastöðum séu þær ekki eins aðgagnsharðar og karlar og yfirleitt sé einfalt að „stoppa þær af“ á vinalægum nótum.

Karlstarfsmenn af erlendum uppruna urðu að sögn viðmælanda frekar fyrir einelti í veitingabransanum, líkt og öðrum starfsvettvangi, sem er erfiðara að stoppa af. Eineltið sem lýst var einkennist af lítillækkun og útilokun, hótunum og stypingum og jafnvel líkamlegu ofbeldi, sem gerð verður grein fyrir með dæmum hér fyrir neðan. Birtingarmyndirnar koma því heim og saman við síðustu þrjár birtingarmyndir eineltis sem viðmælandur af íslenskum uppruna lýstu og gerð var grein fyrir á bls 57. Bæði birtingarmyndirnar og afleiðingarnar af því einelti sem fólk af erlendum uppruna upplifir og stríðir við á íslenskum vinnumarkaði er þó um margt frábrugðið því sem fólk af íslenskum uppruna verður fyrir sem samkvæmt greiningu gagna á sér tvær megin ástæður. Í fyrsta lagi var það einelti sem fólk af erlendum uppruna varð fyrir samofið uppruna þess og stöðu á vinnumarkaði og í öðru lagi átti það, sökum veikari stöðu, erfiðara með að leita sér aðstoðar og fá úrlausn sinna mála.

Sem dæmi um lítillækkun og útilokun er tungumálið, eða ætlaður skortur á íslenskukunnáttu, oft notað gegn einstaklingum af erlendum uppruna. Í viðtölunum komu fram mörg dæmi um þessa tegund útilokunar sem um leið var til þess ætluð að lítillækka þann sem fyrir eineltinu varð. Þannig sagði einn viðmælandi það daglegt brauð að gengið sé framhjá honum í vinnu og spurt „er ekki einhver hér sem talar íslensku“ án þess að gefa honum tækifæri til að tjá sig, á íslensku:

Og ég er að tala við hann [viðskiptavininn] á íslensku og hann svarar mér alltaf á ensku. Af því að hann sér bara húðlitinn. Hann sér bara að ég lít ekki út eins og Íslendingur. [...] Ég veit ekki hvort það er einelti. En þetta er mismunur.

Ætluð vankunnátta viðmælanda til þess að tala íslensku var þannig grunduð í húðlitnum einum saman. Útilokun og mismunur á grundvelli uppruna og tungumáls átti sér ekki einungis stað í

samskiptum á vinnustað heldur hafði hún áhrif á dagleg störf viðkomandi sem og möguleika á starfsframa. „Íslendingar eru alltaf með forskot“ sagði t.a.m. einn viðmælandi þegar talið barst að möguleikum á vinnumarkaði og fleiri töluðu í sama dúr. Annar sagðist ekki hafa átt möguleika á stöðuhækkun á vinnustað þar sem stjórnandinn hafi frekar ráðið „besta vin sinn“. Þannig hafði samkeppnisaðilinn í þessu tilfelli tvöfalt forskot, bæði á grundvelli uppruna og frændhygli.

Önnur birtingarmynd útilokunar sem fólk af erlendum uppruna verður fyrir á íslenskum vinnumarkaði og bar á góma í viðtölunum er fjárhagsleg mismunun. Fjárhagsleg mismunun bæði útilokar og jaðarsetur fólk á vinnustaðnum sjálfum og einnig í stærra, félagslegu samhengi. Viðmælendur töluðu um að hafa fengið lægri laun heldur en Íslendingar, ekki fengið afrit af ráðningarsamningum, þurft að skrifa undir að vinna ekki aukavinnu annars staðar, ekki fengið lögbundinn hvíldartíma og svo mætti áfram telja. Í nokkrum tilfellum minntust viðmælendur á að Efling vinni gott starf og einhverjir höfðu leitað þangað en á sama tíma kom fram að fólk af erlendum uppruna veigri sér við að hafa samband við stéttarfélagið af ótta við að missa starf sitt.

Viðmælendur röktu mismununina til veikrar stöðu á íslenskum vinnumarkaði sökum uppruna, eða þess að „vera bara útlendingur“ líkt og einn viðmælandi orðaði það. Afleiðingarnar voru fjárhagslegar, félagslegar og sálrænar sem einn viðmælenda lýsti á eftirfarandi hátt:

Stundum þarf ég að vinna frá morgni til kvölds og þegar ég kem heim er hún [dóttir viðmælanda] sofandi. Þegar hún fer í skólann er ég sofandi. Svo við sjáumst ekki. Og þetta er svo vont, að ég þurfi að gera þetta til þess að við getum lifað. [...]. Mér líður illa, ég veit ekki, ég hef kvíða, ég hef tekið lyf. En ég get ekkert sagt, út af vinnunni [...] og þú veist, vinna alla daga [...]. Stundum langar mig bara að gráta, þú veist, af því ég hata þetta, af því ég er svo þreytt.

Dæmi um líkamlegt ofbeldi sem nefnt var í viðtölunum einskorðaðist að mestu við stypingar og hótanir um líkamlegt ofbeldi. Viðmælandi með reynslu af þessu sagðist hafa upplifað blendnar tilfinningar þegar þetta gerðist. Bæði fannst honum að sér vegið, hann varð hræddur, bæði um sjálfan sig, fjölskyldu sína og vinnuna sína, en síðast og ekki síst fann hann til vanmáttar af því að hann vissi ekki hvert hann gæti mögulega leitað.

Vanmáttur og úrræðaleysi viðmælanda af erlendum uppruna var gegnum gangandi stef í viðtölunum. Þannig kom berlega í ljós að fólk af erlendum uppruna sem varð fyrir mismunun, svo sem einelti eða kynferðislegri áreitni á vinnumarkaði bæði vissi ekki hvert það átti að leita

og treysti sér ekki til þess að leita sér aðstoðar af ótta við að missa vinnuna. Þá komu fram vísbendingar í viðtölunum um að útlendingar eigi sérstaklega undir högg að sækja í byggingariðnaði og séu lagðir í einelti, en þær vísbendingar væri þarft að skoða nánar.

Á sama tíma og fólkið lýsti erfiðri reynslu af íslenskum vinnumarkaði sögðu nokkrir viðmælenda hvergi annars staðar vilja vera en á Íslandi. Þó fólk af erlendum uppruna eigi erfiðara uppdráttar á vinnumarkaði en fólk af íslenskum uppruna, þá er hér vinnu að hafa og með þrautseigju er hægt að vinna sig upp:

Af því í mínu landi, þá færðu aldrei séns, aldrei. En hér, á Íslandi [fæ ég tækifæri], og þess vegna vil ég vera hér. Af því, OK, það er mikið erfiðar fyrir mig en Íslending en ég er tilbúinn til þess að samþykkja það af því að ég veit að einhvern tíma fæ ég vinnuna sem ég vil og lífið sem ég vil.

Viðmælendur af erlendum uppruna töluðu allir um, að þrátt fyrir erfiða stöðu kysu þeir að vera áfram á Íslandi. Þrátt fyrir að verða fyrir mismunun á vinnumarkaði sé staðan í heimalandi margra verri en sú sem þeir hafi hér á landi. Hér sé a.m.k. vinnu að fá og þar með mögulegt að byggja upp mannsæmandi líf.

Einn viðmælandi lýsti áhyggjum sínum af þeirri þróun sem hefur átt sér stað á Íslandi í málefnum fólks af erlendum uppruna. Þannig sagði hann ástandið almennt á högum og viðhorfi fólks af íslenskum uppruna til þeirra sem eigi aðrar rætur hafa versnað. Hann sagðist óttast þann vísi af „gettóum“ sem hafi orðið til í efra Breiðholti og þá almennu jaðarsetningu sem sé í mótun. Hann taldi fólk af íslenskum uppruna halda sér í auknum mæli frá öðrum og sagði ógnvænlegt hvernig fólki af erlendum uppruna væri haldið frá íslenskri menningu. Þannig skapast menningarbundið bil sem erfitt geti verið að brúa:

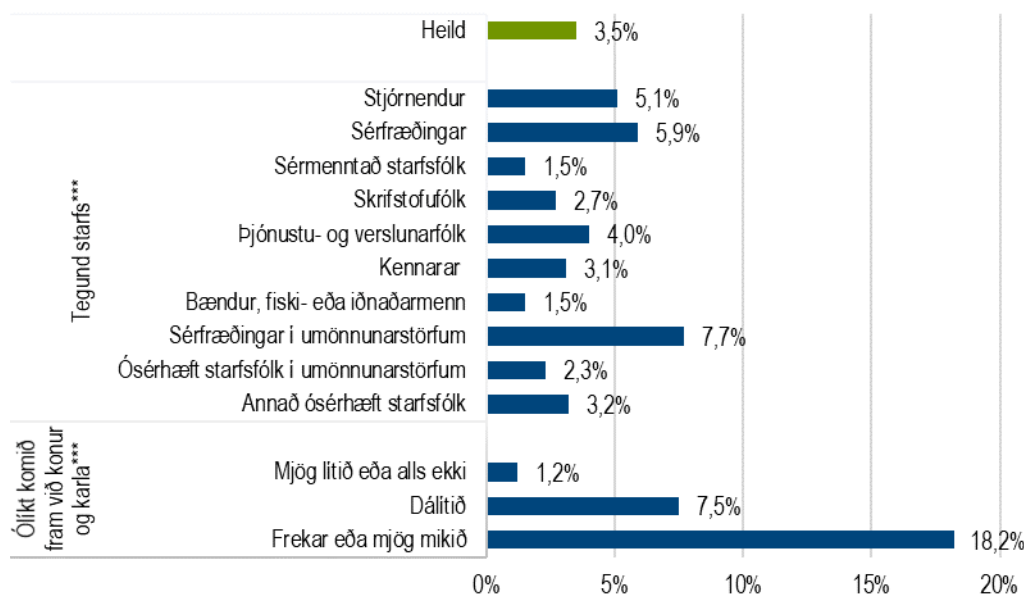
Það hlýtur að vera hægt að allir vinni saman. Við verðum að vera meðvituð um menningarlegan mun en við verðum, allir, að vinna að því að finna sameiginlegan grundvöll til að vinna og lifa saman.

Gagnvirkt samtal og samvinna allra sem búa á Íslandi hljóta, samkvæmt viðmælenda, að vera forsendan fyrir sanngjörnu samfélagi fyrir alla.

Tengsl kynbundinnar áreitni og starfsumhverfis

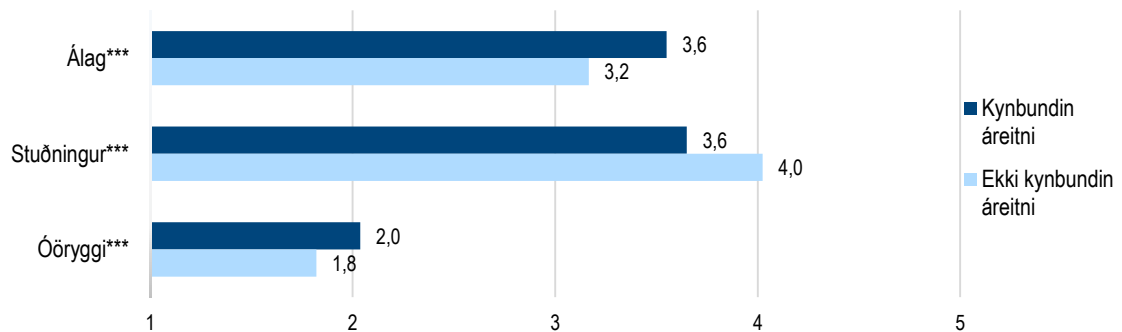
Tíðni kynbundinnar áreitni á núverandi vinnustað var greind eftir eðli starfs og þáttum í starfsumhverfi. Á mynd 59 má sjá að alls höfðu 3,5% þátttakenda orðið fyrir kynbundinni áreitni

á núverandi vinnustað. Þar má enn fremur sjá að þegar reynsla þolenda var greind eftir tegund starfs voru sérfræðingar í umönnunarstörfum líklegastir til að greina frá slíkri reynslu (7,7%) en sérmenntað starfsfólk (1,5%) og bændur, fiski- eða iðnaðarmenn (1,5%) ólíklegast. Þátttakendur sem höfðu orðið vitni að því að frekar eða mjög ólíkt væri komið fram við starfsfólk á grundvelli kyns voru mun líklegri til að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni (18%) en þátttakendur sem höfðu ekki greint slíka mismunun á vinnustað sínum (1%). Frekari greiningu á svörum um kynbundna áreitni á vinnustöðum má finna í töflum 87 til 89 í viðauka.



Mynd 59. Hlutfall þátttakenda sem hefur orðið fyrir kynbundinnar áreitni á núverandi vinnustað – Greint eftir tegund starfs og hvort þátttakendur hafa orðið vitni að því að komið er ólíkt fram við konur og karla á vinnustaðnum

Reiknuð voru meðaltöl þátta úr Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í starfi (QPSNordic) og greint eftir því hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað eða ekki. Á mynd 60 má sjá að þolendur kynbundinnar áreitni voru með hærra meðaltal á þáttum sem mældu álag og óöryggi í starfi en aðrir og voru með lægra meðaltal á þáttum sem mældu stuðning frá stjórnendum. Þolendur kynbundinnar áreitni upplifðu því meira álag og óöryggi í starfi og minni stuðning frá stjórnendum en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir slíkri áreitni.



Óháð t-próf; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

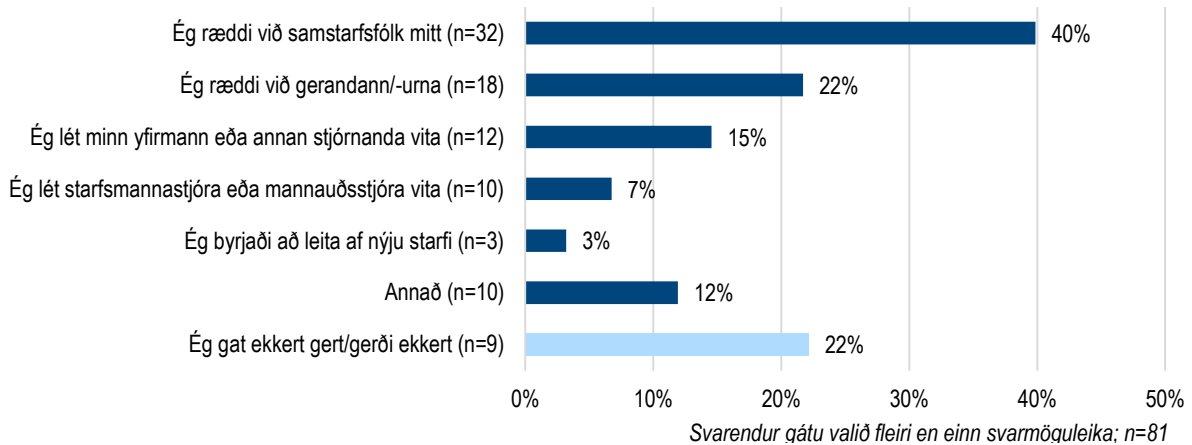
Mynd 60. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greind eftir þolendareynslu af kynbundinni áreitni

Um 4% svarenda höfðu orðið vitni að kynbundinni áreitni á vinnustað (sjá töflu 33). Þegar nánar var greint eftir bakgrunni mátti sjá að fólk í yngstu aldurshópnum (18-35 ára) var líklegra en eldri þátttakendur (36-68 ára) til að hafa orðið vitni að kynbundinni áreitni á vinnustað sínum á síðustu 12 mánuðum. Einnig höfðu hlutfallslega fleiri þátttakendur með íslenskt ríkisfang (4,3%) en þátttakendur með erlent ríkisfang (2,1%) orðið vitni að slíku (sjá töflu 91 í viðauka). Þátttakendur sem störfuðu í ferðapjónustu (7,3%) og verslun eða þjónustu (6,9%) voru enn fremur líklegri en þeir sem störfuðu á öðrum sviðum (0,7% - 5,3%) til að hafa orðið vitni að kynbundinni áreitni á vinnustað á síðustu 12 mánuðum (sjá töflu 90 í viðauka).

Tafla 33. Hefur þú orðið vitni að kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Hef orðið vitni að kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað	117	4,0%	0,7%	4,0%
Hef ekki orðið vitni að kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað	2821	96,0%	0,7%	96,0%
Fjöldi svara	2938	100%		
Veit ekki	101			
Vil ekki svara	40			
Hætt(ur) að svara	140			
Alls	3219			

Þátttakendur sem höfðu orðið vitni að kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum voru spurðir hvernig þeir höfðu brugðist við þegar þeir urðu vitni að áreitninni. Um 40% þátttakenda hafði rætt við samstarfsfólk sitt, 22% hafði rætt við geranda og 15% hafði látið yfirmann eða annan stjórnanda vita. Um 22% höfðu ekkert gert eða ekkert getað gert (sjá mynd 61).



Mynd 61. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynbundinni áreitni?

Aðspurðir hvort þeir hefðu sjálfir verið ásakaðir um kynbundna áreitni á vinnustað, eða teldu sig hafa beitt samstarfsfélaga slíkri áreitni, svaraði mjög lítill hópur þátttakenda því játandi (sjá töflur 34 og 35). Ekki var unnt að greina svör nánar sökum þess hve fáir svöruðu játandi.

Tafla 34. Hefur þú verið ásökuð/ásakaður um kynbundna áreitni á vinnustað?

	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	3	0,1%	0,1%	0,3%
Já, á fyrverandi vinnustað	4	0,1%	2,9%	
Já, bæði á núverandi og fyrverandi vinnustað	1	0,0%	0,1%	
Nei	3051	99,7%	0,2%	99,7%
Fjöldi svara	3059	100%		
Veit ekki	6			
Vil ekki svara	11			
Hætt(ur) að svara	143			
Alls	3219			

Tafla 35. Telur þú að þú hafir sjálf(ur) beitt samstarfsfélaga eða einhvern sem tengist vinnustað kynbundinni áreitni?

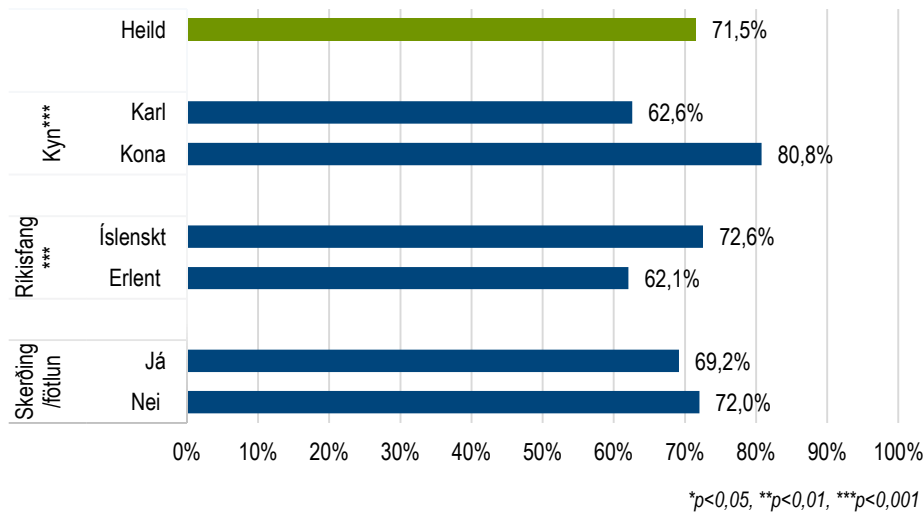
	Fjöldi eftir vigtun	Hlutfall	Vikmörk +/-	Hlutfall
Já, á núverandi vinnustað	7	0,2%	0,2%	} 0,5%
Já, á fyrverandi vinnustað	5	0,2%	1,5%	
Já, bæði á núverandi og fyrverandi vinnustað	1	0,0%	0,1%	
Nei	3019	99,5%	0,2%	99,5%
Fjöldi svara	3033	100%		
Veit ekki	29			
Vil ekki svara	14			
Hætt(ur) að svara	143			
Alls	3219			

MeToo hreyfingin

Haustið 2017 spratt upp alþjóðleg hreyfing á samfélagsmiðlum undir myllumerkinu Metoo þar sem konur og karlar sögðu frá reynslu sinni af kynferðislegri áreitni og ofbeldi í starfi. Hreyfingin náði einnig til Íslands og skrifuðu þúsundir kvenna hér á landi undir áskorun þar sem þær kröfðust breytinga. Í þessum kafla verður viðhorf fólks til Metoo hreyfingarinnar kannað sem og áhrif hennar á hegðun þess.

Metoo hreyfingin - viðhorf og áhrif

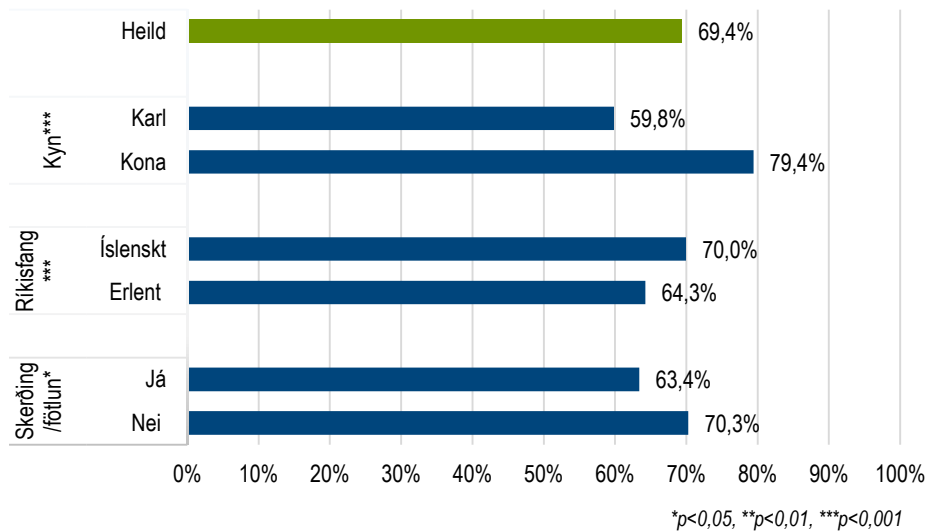
Þátttakendur voru spurðir hvort þeir teldu að Metoo hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag og á mynd 62 má sjá að meirihluti þátttakenda (71,5%) taldi áhrifin mjög eða frekar jákvæð. Þá voru konur líklegri en karlar til að telja hreyfinguna hafa haft jákvæð áhrif (tæp 81% á móti 62,6%) og þátttakendur með íslenskt ríkisfang (tæp 73%) voru líklegri en þátttakendur með erlent ríkisfang (62%) til að telja áhrifin jákvæð.



Mynd 62. Telur þú að Metoo hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskt samfélag? Hlutfall sem svarar frekar eða mjög jákvæð áhrif - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 92 í viðauka eru svörin greind nánar en þar kemur m.a. fram að hlutfallslega fleiri þátttakendur með háskólamenntun töldu hreyfinguna hafa haft jákvæð áhrif (83%) en þátttakendur með grunnskólamenntun (64%) og framhaldsskólamenntun (67%).

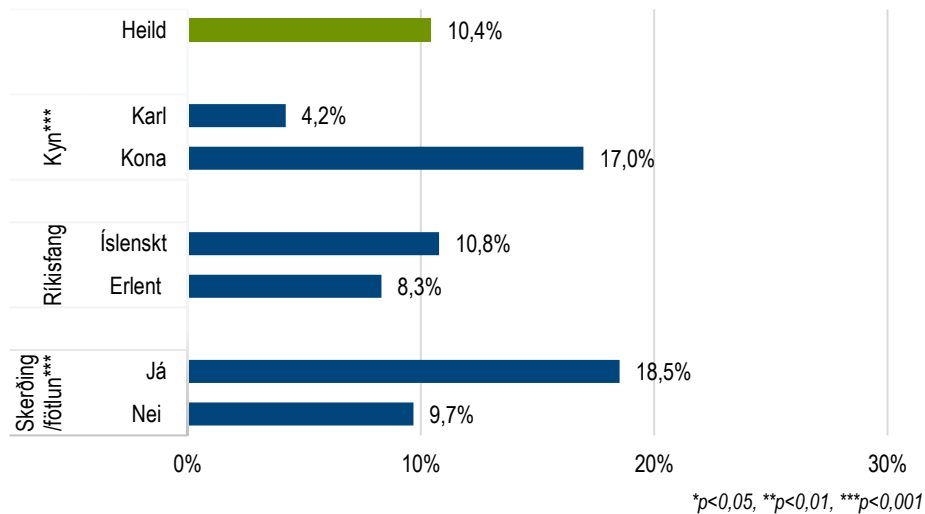
Aðspurðir hvort þeir teldu hreyfinguna koma til með að breyta íslensku samfélagi á jákvæðan eða neikvæðan hátt töldu tæplega 70% þátttakenda að breytingarnar yrðu mjög eða frekar jákvæðar. Konur (79,4%) voru líklegri en karlar (tæp 60%) til að telja að hreyfingin muni koma til með að hafa jákvæð áhrif og fólk með íslenskt ríkisfang (70%) var líklegra en fólk með erlent ríkisfang (rúm 64%) til að telja að áhrifin komi til með að vera jákvæð (sjá mynd 63).



Mynd 63. Telur þú að Metoo hreyfingin muni koma til með að breyta íslensku samfélagi á jákvæðan eða neikvæðan hátt? Hlutfall sem svarar frekar eða mjög jákvæðan hátt - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 93 í viðauka má sjá frekari greiningu á svörum. Þar má sjá að um einn af hverjum 10 taldi að hreyfingin muni koma til með að hafa neikvæðar afleiðingar á íslenskt samfélag. Þar má einnig sjá að hlutfallslega flestir þátttakenda í yngsta aldurshópnum höfðu jákvætt viðhorf til hreyfingarinnar. Fólk með háskólamenntun var líklegra en þeir sem ekki höfðu lokið háskóla- prófi til að telja að áhrif hreyfingarinnar komi til með að vera jákvæð í íslensku samfélagi.

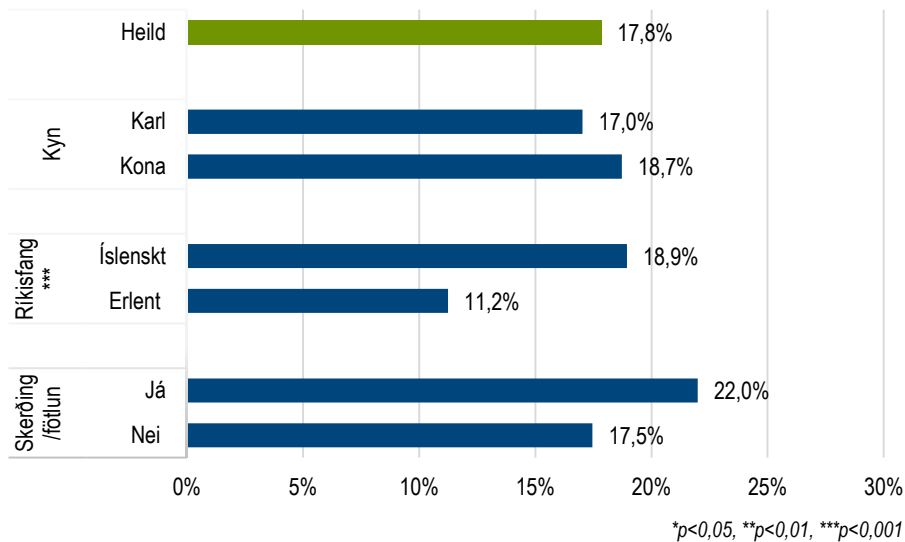
Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar Metoo hreyfingarinnar og á mynd 64 má sjá að rúm 10% þátttakenda hafði gert slíkt. Alls höfðu um 17% kvenna og 4% karla sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar þess að Metoo umræðan fór að vera áberandi. Þátttakendur með fötlun eða skerðingar voru töluvert líklegri en þátttakendur sem ekki voru með skerðingar til að hafa sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar umræðunnar (19% á móti 10%).



Mynd 64. Hefur þú sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar þess að umræðan um Metoo fór að vera áberandi í samfélaginu? Hlutfall sem svarar játandi - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötlun

Í töflu 94 í viðauka má sjá að yngra fólk var líklegra en fólk í eldri aldurshópum til að hafa sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar Metoo umræðunnar. Þar má einnig sjá að um 15% fólks með háskólamenntun hafði sagt frá áreitni eða ofbeldi í kjölfar Metoo en um 5% fólks sem hafði lokið grunnskólaprófi. Hærra hlutfall kennara (17%) hafði sagt frá reynslu sinni í tengslum við Metoo umræðuna en fólk í öðrum störfum (4,7-14,3%)

Aðspurðir um hvort þeir hefðu breytt einhverju í eigin hegðun í kjölfar Metoo umræðunnar svöruðu tæplega 18% þátttakenda því að þeir hefðu gert það. Á mynd 65 má sjá að þátttakendur með íslenskt ríkisfang (19%) voru líklegri en þátttakendur með erlent ríkisfang (11%) til að hafa breytt hegðun sinni.



Mynd 65. Hefur þú breytt einhverju í eigin hegðun í kjölfar þess að umræðan um Metoo fór að vera áberandi í samfélaginu? Hlutfall sem svarar játandi - Greint eftir kyni, ríkisfangi og skerðingu/fötun

Í töflu 95 í viðauka má enn fremur sjá að þátttakendur á aldrinum 26-35 ára höfðu hlutfallslega flestir breytt hegðun sinni í kjölfar umræðunnar en þátttakendur í elsta aldurshópnum (56-68 ára) voru síst líklegir til að hafa gert slíkt. Fjórðungur þátttakenda með háskólamenntun greindi frá því að hafa breytt hegðun sinni í kjölfar umræðunnar um Metoo sem er hærra hlutfall en meðal fólks með framhaldsskólamenntun (14%) og grunnskólamenntun (10%).

Eigindlegar niðurstöður: Viðhorf til Metoo hreyfingarinnar

Í eigindlegum hluta rannsóknarinnar var rætt við viðmælendur í einstaklingsviðtölum og fulltrúa stjórnenda í rýnihópnum um Metoo hreyfinguna og hvort hreyfingin hefði haft áhrif á umhverfi vinnustaða á Íslandi. Hér á eftir verður gerð grein fyrir niðurstöðum rýnihópanna og einstaklingsviðtalanna.

Þátttakendur rýnihópa

Þátttakendur beggja rýnihópa voru sammála um að Metoo hreyfingin hefði aukið meðvitund og umræðu á meðal starfsfólks á vinnumarkaði um einelti og kynferðislega áreitni. Að mati þátttakenda endurspeglast áhrifin bæði í því að fólk lætur ekki eins mikið yfir sig ganga og áður og einnig sé fólk meira vakandi yfir eigin hegðun. Þannig sagði einn þátttakandi að „menn [væru] bara meira á tánum [...] menn eru hættir að djóka með hvað sem er“.

Aukin meðvitund virðist hafa skilað sér í niðurstöðum kannana á vinnustöðum. Þannig segir einn þátttakandi rýnihópanna að á hans vinnustað sé vinnustaðakönnun gerð árlega. Í

könnuninni hafði kynferðisleg áreitni alltaf mælst 0%, þar til í síðustu könnun, en þá sögðust 1% starfsmanna hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni sem gaf að mati viðmælanda vísbendingar um aukna meðvitund meðal almenns starfsfólks. Á sama tíma kom fram, í báðum rýnihópum, að aukinni meðvitund hefðu ekki fylgt fleiri tilkynningar um áreitni sem rötuðu inn á borð yfirmanna: „Ég upplifi samt ekki meira af tilkynningum eða ábendingum, eða neinu slíku, en fólk er kannski meira meðvitað um að vanda sig“ segir t.d. einn viðmælandi.

Þó að þátttakendur í rýnihópunum hafi í heildina verið jákvæðir gagnvart Metoo hreyfingunni mátti einnig greina að sumum þótti umræðan hafa gengið full langt. Einn þátttakandi sagði að Íslendingar væru ef til vill „orðnir of Metoo meðvitaðir og farnir að túlka allt sem einhverja áreitni, þó að einhver klappi þér á bakið og segi: Vel gert!“. Þá kom fram meðal þátttakenda í hópi fyrirtækja á almennum markaði að í kjölfar Metoo hreyfingarinnar hefði óryggi meðal karla almennt aukist: „svo upplifir maður líka að sumir karlmenn á vinnustaðnum vissu eiginlega varla hvernig þeir máttu vera. „Má þetta?“ þú veist, „Má ég segja þetta?““, líkt og einn þátttakandi orðaði það. Fleiri þátttakendur tóku undir þetta en um leið kom fram að slíkt væri oft sagt í ákveðinni kaldhæðni. Áhrifin af Metoo eru því samkvæmt viðmælendum að einhverju leyti tvíeggja þó meginniðurstaðan hafi verið sú að hreyfingin hafi verið til góðs.

Viðmælendur einstaklingsviðtala: Einelti

Það var mat flestra viðmælanda sem höfðu orðið fyrir einelti að í kjölfar Metoo byltingarinnar hafi eineltismál verið tekin fastari tökum en áður. Viðmælendur sögðu frá því að Metoo hreyfingin hafi opnað fyrir umræðuna um einelti og annað andlegt ofbeldi og nú sé ekki lengur „hægt að þagga hlutina“ eins auðveldlega og áður líkt og einn orðaði það. Þá komu fram dæmi um vinnustaði sem höfðu nýtt tækifærið og endurskoðað verklag í kringum eineltis- og ofbeldismál, eða gengið í „að skerpa á þessu ferli. Og þessum boðleiðum. Hvert starfsfólk eigi að snúa sér og hvaða verkfæri það hefur til að takast á við“ segir annar viðmælandi. Metoo hreyfingin hafi þannig í heildina haft jákvæð áhrif á eineltisumræðu þó enn sé langt í land. Einn viðmælandi sagði að eftir Metoo séu:

allir að reyna að vanda sig, það er tekið harðar á hlutum, það er verið að reyna að hlúa að öllum. En þetta eru bara snúin verkefni. Ef þetta væri einfalt, þá væri þetta ekki vandamál.

Aðeins einn viðmælandi sem tók þátt í rannsókninni var efins um að Metoo hreyfingin hafi skilað miklu í umræðunni um einelti. Þvert á móti sagði hann Metoo umræðuna hafa einskorðast við kynferðisofbeldi:

Það hefur verið töluverð umræða innan [stofnunarinnar] um kynferðisofbeldi og það hefur verið unnið mjög gott starf að mínu mati, þar sem að er farvegur innan [stofnunarinnar] til að ræða það. Fagrað [um] kynferðisáreitni og ofbeldi og svoleiðis. En það hefur ekki mér vitanlega verið mikil umræða um einelti hjá [stofnuninni]. [...] við sem höfum verið að reyna að ræða þetta við stjórnina, við fáum ekki mikinn skilning.

Af ummælum viðmælenda að ráða má því segja sem svo að Metoo hreyfingin hafi opnað fyrir umræðuna um einelti en á sama tíma hafi kynferðisofbeldi fengið meira rými, a.m.k. hjá sumum stofnunum.

Viðmælendur einstaklingsviðtala: Kynferðisleg áreitni

Viðmælendur með reynslu af kynferðislegri áreitni voru sammála um að ákveðin vitundarvakning hafi orðið í kjölfar Metoo byltingarinnar. Þannig segir viðmælandi frá því að Metoo hafi opnað augu hans fyrir gamalli reynslu: „svo þegar maður fer aðeins að setjast niður og hugsa, þá er þetta búið að vera alveg í gegnum tíðina“. Vitundarvakning einstaklinga varð í krafti samstöðu sem leiddi til samfélagslegrar uppstokkunar á fyrirbæri sem hafði, fram að þessu, verið þaggað og bælt í gegnum tíðina: „það er náttúrlega bara máttur fjöldans sem fór af stað. Og þá sá maður líka umræðuna í fyrirtækjunum gjörbreytast“ sagði til að mynda einn viðmælandi. Starfsfólk, og þá sér í lagi konur, urðu óhræddari við að tjá sig og stöðva kynferðislega áreitni sem þær urðu fyrir:

Í kjölfar þessarar Metoo byltingar [...] ég var svo glöð þegar þetta byrjar og einhvern veginn svona, ég gat alveg stigið fastar niður og sagt: Nei, það er ekki eðlilegt að þú talir svona við mig. [...] það varð líka meiri skilningur fyrir því þegar maður sagði: Stopp! Hingað og ekki lengra. Það voru fleiri farnir að hugsa.

Í viðtölunum voru nefnd dæmi um vinnustaði sem á síðustu árum hafa tekið verklag í gegn og aukið úrræði. Hegðun sem áður var látin óáreitt líðst ekki lengur og málin séu í dag „skoðuð ofan í kjölinn“ og síðan sett í „ákveðið ferli“ að sögn viðmælenda. Verklagsreglur sumra stofnana og fyrirtækja hafa verið endurskoðaðar og bættar og allt ferli sett í fastari skorður auk þess sem aðstoð á vinnustöðum og utan þeirra, svo sem sálfræðiaðstoð, hefur verið augin og gerð aðgengilegri fyrir þolendur.

Þróunin hefur þó verið misjöfn á milli vinnustaða og í sumum fyrirtækjum og stofnunum hafði, að sögn viðmælenda, lítið breyst til batnaðar. Að mati flestra viðmælenda var ein helsta fyrirstaðan tregða meðal stjórnenda. Þannig sagði einn viðmælandi að þrátt fyrir vilja

starfsfólks á vinnustað séu „mál sem eru svæfð þegar næsti yfirmaður fær málið“ á sitt borð. Algengi og samþykki kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum var að mati margra viðmælenda orðin það samþætt menningunni og áreitnin orðin það gróf að erfitt var að uppræta hana með frásögnum einum saman. Viðmælendur sögðu nauðsynlegt að tengja fyrirbærið við völd á vinnumarkaði. Áskorunin í málaflokknum var að mati viðmælenda í því falin í því að auka meðvitund stjórnenda um mikilvægi þess að taka á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum. Þannig sagði einn viðmælandi að hann „hefði viljað sjá þessa vitundarvakningu snúa að því að þegar þú ert í ábyrgðarstöðu og ferð með völd, sem í flestum tilvikum [hafa] verið karlmenn“. Með öðrum orðum er ekki nóg að segja frá og stoppa áreitnina af þegar hún á sér stað heldur er þörf á að setja kynferðislega áreitni á vinnustöðum í víðara samhengi með því að fjalla um hana sem hluta af karllægri stjórnunarmenningu vinnumarkaðar.

HLUTI II: NIÐURSTÖÐUR MEÐAL STJÓRNENDA ÍSLENSKRA FYRIRTÆKJA

Í þessum kafla er gerð grein fyrir þeim hluta rannsóknarinnar sem náði til stjórnenda íslenskra fyrirtækja og stofnana. Megindlegi hluti kaflans tók eingöngu til fyrirtækja á almennum markaði en eigindlegi hluti kaflans tók bæði til almenns og opinbers markaðar. Rýnihóparnir voru annars vegar skipaðir stjórnendum eða mannauðsstjórum úr fyrirtækjum á almennum markaði og hins vegar úr fyrirtækjum og stofnunum hins opinbera.

Almennt starfsumhverfi

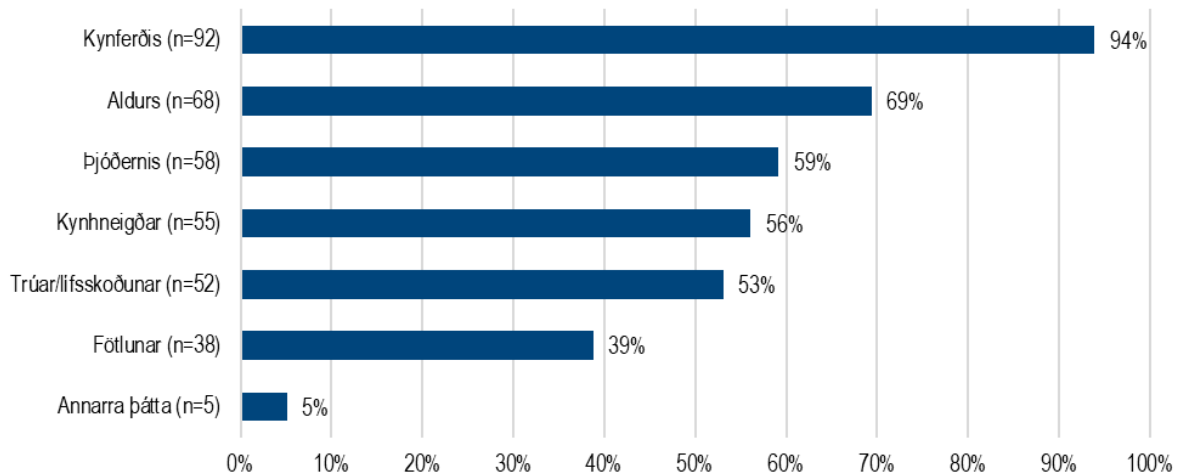
Rúmlega 40% þátttakenda sögðu að unnið væri eftir jafnréttisáætlun á vinnustaðnum (sjá töflu 36).

Tafla 36. Er unnið eftir jafnréttisáætlun á vinnustaðnum?

	Fjöldi	Hlutfall	
Já	114	41,3%	
Nei	162	58,7%	
Fjöldi svara	276	100%	
Veit ekki	18		
Vil ekki svara	32		
Alls	326		

Í töflu 115 í viðauka má sjá að 71% fyrirtækja, þar sem fjöldi starfsmanna voru 50 eða fleiri störfuðu eftir jafnréttisáætlun en það gerðu eingöngu um 28% fyrirtækja þar sem starfsmannafjöldi var 1 til 9 og 37% fyrirtækja þar sem starfamannafjöldi var 10 til 49. Þar má enn fremur sjá að mikill meirihluti fyrirtækja þar sem störfuðu nær eingöngu konur voru með jafnréttisáætlun á vinnustaðnum (88%).

Á mynd 66 má sjá til hvaða þátta jafnréttisáætlanir fyrirtækjanna tóku en algengast var að jafnréttisáætlanir hafi tekið til kynferðis eða í um 94% tilfella.



n=98, 16 einstaklingar svöruðu ekki spurningunni. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

Mynd 66. Til hvaða þátta tekur jafnréttisáætlunin?

Spurningar um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað voru lagðar fyrir stjórnendur fyrirtækja sem tóku þátt í rannsókninni og fengu þeir ólíkar spurningarnar eftir fjölda starfsmanna sem endurspeglar að lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (nr. 46/1980) gera mismunandi kröfu um starfshætti í þessum efnum eftir fjölda starfsfólks (sjá töflu 121 í viðauka). Stjórnendur fyrirtækja með færri en 10 starfsmenn voru spurðir hvort stjórnendur störfuðu í nánú samstarfi við starfsmenn fyrirtækisins til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað. Svöruðu 96% stjórnenda lítilla fyrirtækja spurningunni játandi (sjá töflu 37).

Tafla 37. Starfa stjórnendur í nánú samstarfi við starfsmenn fyrirtækisins til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað?

Stjórnendur fyrirtækja með 1-9 starfsmenn

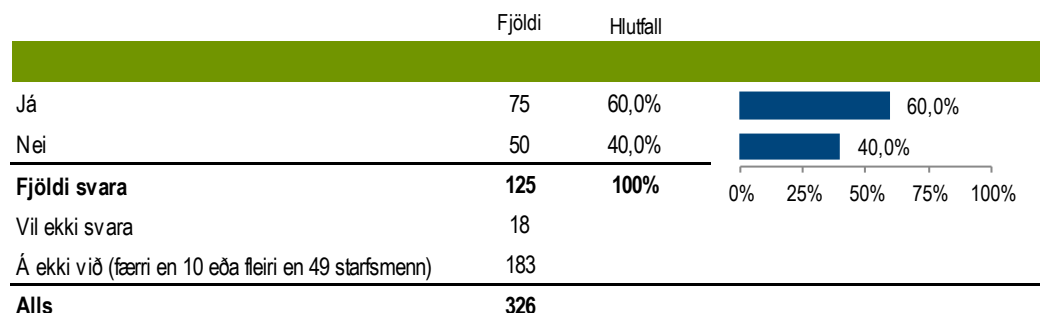
	Fjöldi	Hlutfall	
Já	96	96,0%	
Nei	4	4,0%	
Fjöldi svara	100	100%	
Vil ekki svara	1		
Á ekki við (fleiri en 9 starfsmenn)	225		
Alls	326		

Stjórnendur millistórra fyrirtækja voru spurðir að því hvort starfsfólk hefði tilnefnt öryggis-trúnaðarmann og atvinnurekandi tilnefnt öryggisvörð sem fylgdust með því að aðbúnaður,

hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum væri fullnægjandi. Tafla 38 sýnir að 60% fyrirtækja af þessari stærð sem tóku þátt í rannsókninni höfðu gert það.

Tafla 38. Hefur starfsfólk tilnefnt öryggistrúnaðarmann og atvinnurekandi öryggisvörð sem í samvinnu fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum sé fullnægjandi?

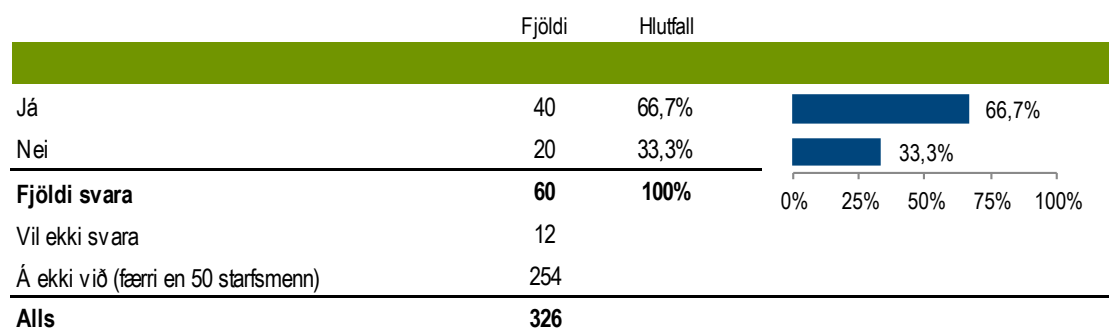
Stjórnendur fyrirtækja með 10 til 49 starfsmenn



Loks voru þátttakendur sem störfuðu hjá fyrirtækjum með 50 eða fleiri starfsmenn spurðir hvort stofnuð hafi verið öryggisnefnd þar sem starfsmenn kusu tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefndi tvo fulltrúa eins og kveðið er á um lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (nr. 46/1980). Alls svöruðu tveir þriðju stjórnenda að svo hafi verið gert (sjá töflu 39).

Tafla 39. Hefur verið stofnuð öryggisnefnd þar sem starfsmenn kjósa tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa?⁶

Stjórnendur fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn



⁶ Orðalag spurningar: Öryggisnefnd hefur það hlutverk að skipuleggja aðgerðir, fræðslu og eftirlit með að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi innan fyrirtækisins sé fullnægjandi. Hefur verið stofnuð öryggisnefnd þar sem starfsmenn kjósa tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa?

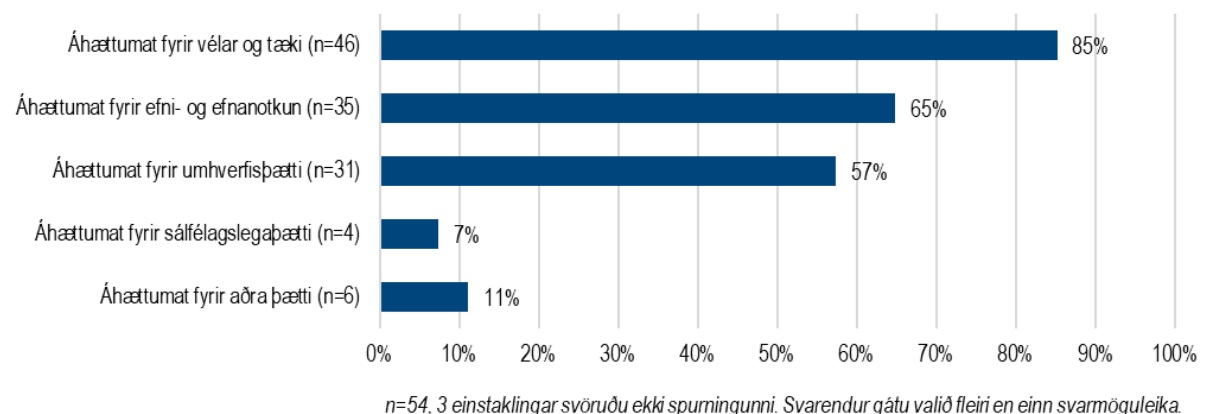
Í töflu 40 má sjá að um 62% fyrirtækjanna sem áttu fulltrúa í rannsókninni höfðu gert áhættumat sem náði ýmist til alls starfsumhverfisins eða hluta þess.

Tafla 40. Hefur verið framkvæmt áhættumat starfa á vinnustað sem tekur til alls eða hluta vinnuumhverfisins?

	Fjöldi	Hlutfall	
Já, áhættumat sem tekur til alls vinnuumhverfisins	117	41,8%	41,8%
Já, áhættumat sem tekur til hluta vinnuumhverfisins	57	20,4%	20,4%
Nei	106	37,9%	37,9%
Fjöldi svara	280	100%	0% 25% 50% 75% 100%
Veit ekki	4		
Vil ekki svara	42		
Alls	326		

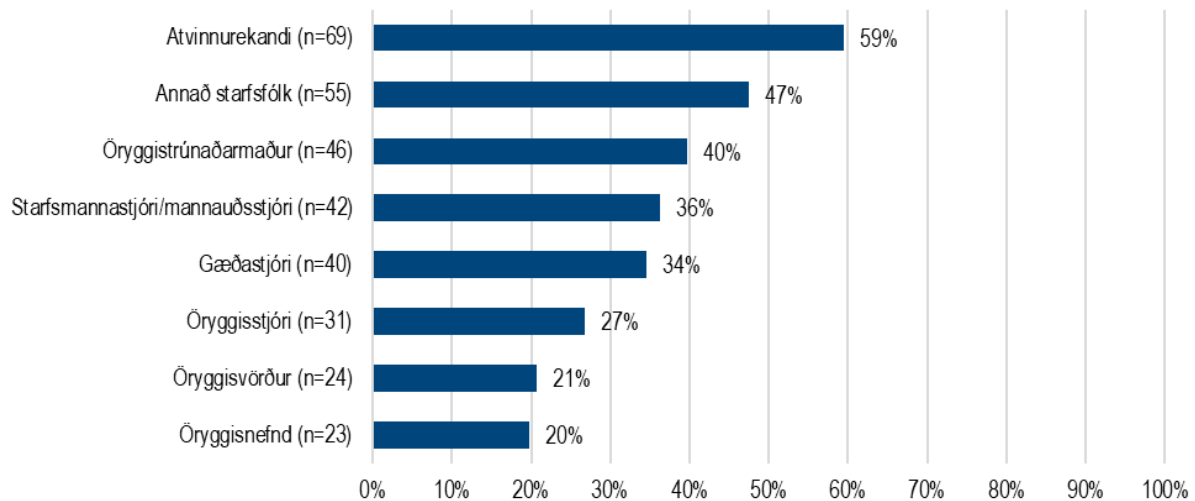
Í töflu 116 í viðauka má ennfremur sjá að hjá litlum fyrirtækjum (með starfsmannafjölda á bilinu 1 til 9) var gerð áhættumats sjaldgæfari (44%) en hjá meðalstórum fyrirtækjum (68%) og fyrirtækjum þar sem starfsmannafjöldi var a.m.k. 50 manns (79%). Þar kemur ennfremur fram að fyrirtæki á landsbyggðinni voru líklegri til að hafa framkvæmt áhættumat en fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu (77% á móti 57%).

Þeir stjórnendur sem greindu frá því að fyrirtækið hefði gert áhættumat voru spurðir nánar um hvaða hluta vinnuumhverfisins áhættumatið tæki til. Flestir greindu frá því að áhættumatið tæki til véla og tækja (um 85%, sjá mynd 67). Einungis 7% hafði gert áhættumat á sálfélaglegum þáttum. Þátttakendur sem völdu aðra þætti en þá sem voru gefnir upp í spurningunni skrifuðu í opinn reit að áhættumatið tæki til líkamsbeitingar, slysa og álags.



Mynd 67. Til hvaða hluta vinnuumhverfisins hefur verið framkvæmt áhættumat?

Spurt var hverjir það væru sem kæmu að gerð áhættumats og á mynd 68 má sjá að algengast var að atvinnurekandi komi að gerð matsins (59%) en í 47% tilvika var það annar starfsmaður. Í 40% tilvika kom öryggistrúnaðarmaður að gerð matsins og í rúmlega fjórðungi tilvika öryggisstjóri.



n=116, 58 einstaklingar svöruðu ekki spurningunni. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

Mynd 68. Hverjir komu að gerð áhættumatsins?

Af þeim sem greindu frá því að á vinnustaðnum hafi verið framkvæmt áhættumat sögðu um 72% að slíkt hafi verið gert á síðustu 12 mánuðum (sjá töflu 41).

Tafla 41. Hefur verið framkvæmt áhættumat á síðastliðnum 12 mánuðum?

	Fjöldi	Hlutfall	
Já	80	72,1%	72,1%
Nei	31	27,9%	27,9%
Fjöldi svara	111	100%	
Vil ekki svara	63		
Á ekki við (áhættumat var ekki framkvæmt)	152		
Alls	326		

Þátttakendur voru spurðir hvort haldin hefði verið fræðsla um vinnuvernd í starfi á síðastliðnum 12 mánuðum. Einungis 40% stjórnenda sem tóku þátt í rannsókninni greindu frá því að slík fræðsla hefði verið haldin á tímabilinu (sjá töflu 42).

Tafla 42. Hefur verið haldin fræðsla á síðastliðnum 12 mánuðinum um vinnuvernd í starfi? Hér er meðtalin fræðsla um hvers kyns áhættuþætti í vinnuumhverfinu

	Fjöldi	Hlutfall	
Já	111	39,1%	
Nei	173	60,9%	
Fjöldi svara	284	100%	
Veit ekki	10		
Vil ekki svara	32		
Alls	326		

Í töflu 117 í viðauka má sjá að lítil fyrirtæki, með færri en 10 starfsmenn (25,7%), voru ólíklegri en meðalstór fyrirtæki (43,8%) og fyrirtæki með 50 starfsmenn eða fleiri (53%) til að hafa verið með slíka fræðslu. Helmingur fyrirtækja á landsbyggðinni hafði verið með slíka fræðslu á síðastliðnum 12 mánuðum á móti 35% fyrirtækja á höfuðborgarsvæðinu.

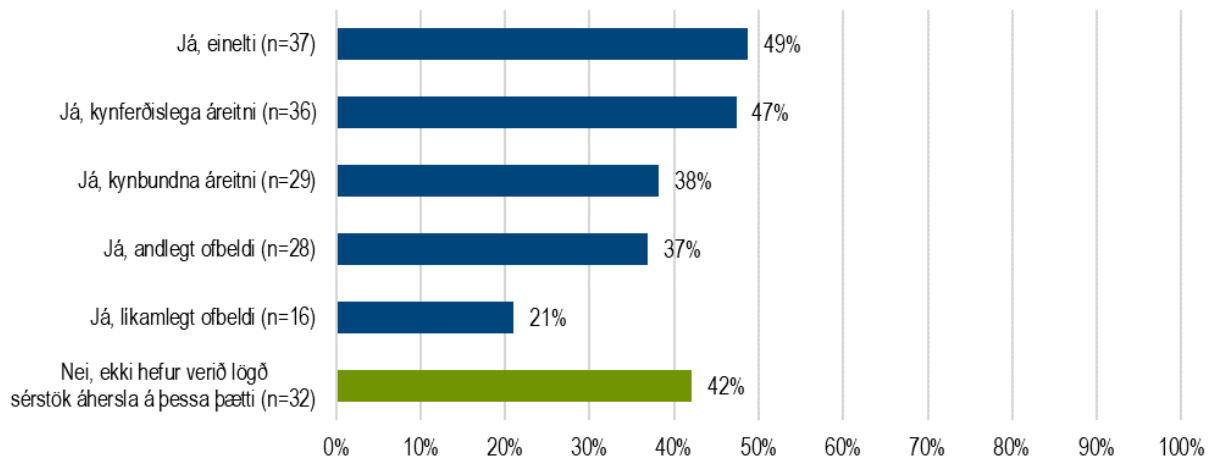
Aðspurðir hvort haldin hefði verið sérstök fræðsla um félagslega þætti í vinnu, eins og samskipti, einelti og áreitni, sögðu tæplega 30% þátttakenda slíka fræðslu hafa verið haldna á síðustu 12 mánuðum (sjá töflu 43).

Tafla 43. Hefur verið haldin sérstök fræðsla um félagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum? Hér er átt við þætti eins og samskipti á vinnustað, streitu, kulnun, einelti, áreitni eða ofbeldi

	Fjöldi	Hlutfall	
Já	80	28,5%	
Nei	201	71,5%	
Fjöldi svara	281	100%	
Veit ekki	12		
Vil ekki svara	33		
Alls	326		

Tafla 118 í viðauka sýnir enn fremur að fræðsla um félagslega þætti í vinnunni var frekar veitt á vinnustöðum þar sem starfsfólk var a.m.k. 50 (53%) en á miðlungsstórum vinnustöðum (28%) og litlum vinnustöðum (15%). Slík fræðsla hafði síður verið haldin á vinnustöðum þar sem næstum því eingöngu konur störfuðu (14%) og á stöðum þar sem nær eingöngu karlar störfuðu (16%) en á vinnustöðum þar sem kynjahlutfallið var jafnara (34-37%). Þeir sem greindu frá fræðslu um félagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum voru spurðir nánar um áhersluþætti fræðslunnar.

Á mynd 69 kemur fram að um 42% svarenda hafði ekki verið með fræðslu um einelti, áreitni eða andlegt eða líkamlegt ofbeldi. Tæplega helmingur svarenda greindi frá því að lögð hafi verið áhersla á að fræða starfsfólk um einelti og/eða kynferðislega áreitni. Um 38% þátttakenda greindu frá því að það hafi verið lögð áhersla á kynbundna áreitni og aðeins lægra hlutfall á andlegt ofbeldi.



n=76, 4 einstaklingar svöruðu ekki spurningunni. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

Mynd 69. Hefur verið lögð sérstök áhersla á að fræða um einelti, líkamlegt ofbeldi, andlegt ofbeldi, kynferðislega áreitni eða kynbundna áreitni á síðastliðnum 12 mánuðum?

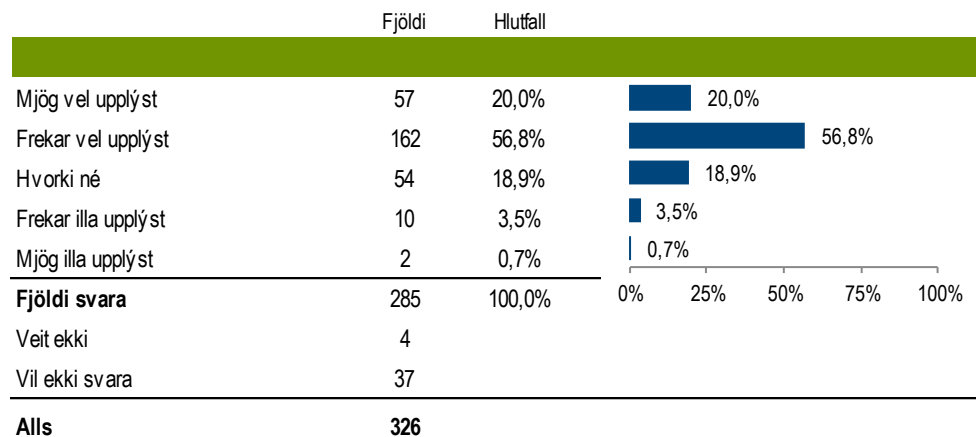
Þátttakendur voru beðnir að taka afstöðu til þess hversu vel upplýst þeir teldu starfsfólk á vinnustað sínum vera um almenna vinnuvernd. Um 74% þátttakenda töldu starfsfólk á vinnustaðnum vera frekar eða mjög vel upplýst (sjá töflu 44).

Tafla 44. Telur þú sem stjórnandi að starfsfólk á þínum vinnustað sé vel eða illa upplýst um almenna vinnuvernd?

	Fjöldi	Hlutfall	
Mjög vel upplýst	44	15,5%	15,5%
Frekar vel upplýst	166	58,5%	58,5%
Hvorki né	67	23,6%	23,6%
Frekar illa upplýst	6	2,1%	2,1%
Mjög illa upplýst	1	0,4%	0,4%
Fjöldi svara	284	100,0%	
Veit ekki	6		
Vil ekki svara	36		
Alls	326		

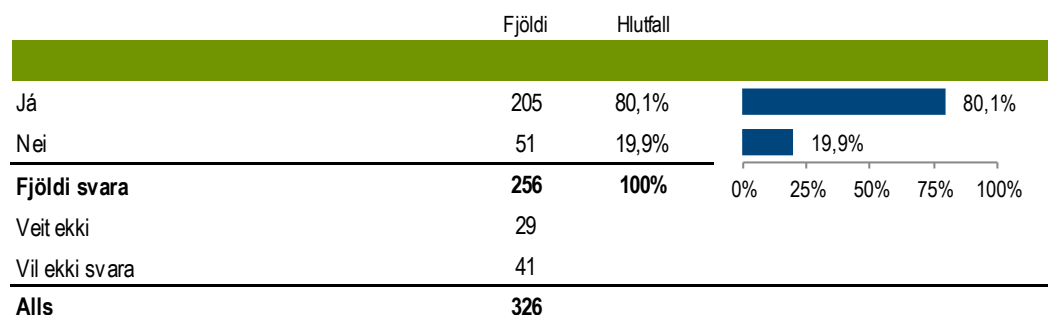
Aðspurðir um hvort þeir teldu starfsfólk vel eða illa upplýst um hvernig hægt sé að stuðla að góðum samskiptum á vinnustað til að koma í veg fyrir óæskilega hegðun töldu um 77% þátttakenda starfsfólk á vinnustaðnum mjög eða frekar vel upplýst (sjá töflu 45).

Tafla 45. Telur þú sem stjórnandi að starfsfólk á þínum vinnustað sé vel eða illa upplýst um hvernig hægt er að stuðla að góðum samskiptum á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi?



Þátttakendur voru spurðir hvort þeir teldu stjórnendur á vinnustaðnum almennt upplýsta um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi og svaraði mikill meirihluti (80%) að svo hefði verið (sjá töflu 46).

Tafla 46. Telur þú að stjórnendur á þínum vinnustað séu almennt upplýstir um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi?



Í töflu 120 í viðauka má sjá að stjórnendur á stórum vinnustöðum (með 50 starfsmenn eða fleiri) voru líklegri til að hafa sótt námskeið um forvarnir en stjórnendur í miðlungsstórum eða litlum fyrirtækjum (30% á móti 14-16%).

Aðspurðir um hvort stjórnendur hefðu sótt námskeið um forvarnir í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi svöruðu hins vegar einungis tæp 18% þátttakenda játandi (sjá töflu 47).

Tafla 47. Hafa stjórnendur, einn eða fleiri, á þínum vinnustað sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi?

	Fjöldi	Hlutfall	
Já	47	17,8%	17,8%
Nei	217	82,2%	82,2%
Fjöldi svara	264	100%	0% 25% 50% 75% 100%
Veit ekki	21		
Vil ekki svara	41		
Alls	326		

Þátttakendur voru spurðir hvort útbúin hafi verið áætlun um viðbrögð vegna kvartana um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum. Meirihluti þátttakenda (65%) sagði slíka viðbragðsáætlun ekki hafa verið gerða (sjá töflu 48).

Tafla 48. Hefur verið útbúin viðbragðsáætlun á vinnustaðnum ef upp koma kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis?

	Fjöldi	Hlutfall	
Já	98	35,3%	35,3%
Nei	180	64,7%	64,7%
Fjöldi svara	278	100%	0% 25% 50% 75% 100%
Veit ekki	8		
Vil ekki svara	40		
Alls	326		

Í töflu 121 í viðauka má enn fremur sjá að slíkar áætlanir hafa frekar verið gerðar á vinnustöðum með a.m.k. 50 starfsmenn (75%) en á miðlungsstórum vinnustöðum (31%) og vinnustöðum með minna en 10 starfsmenn (16%).

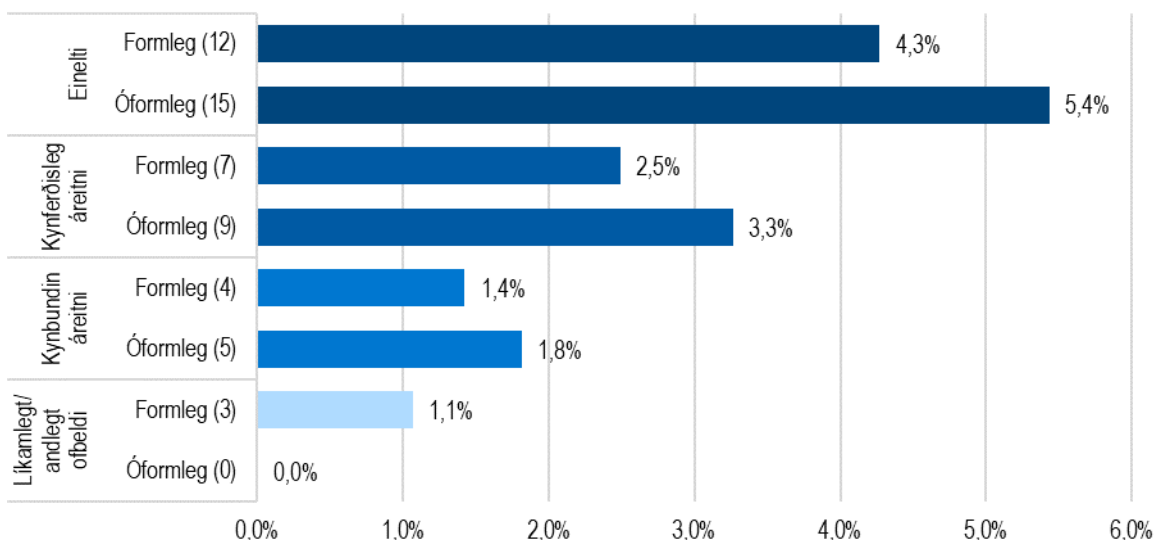
Þátttakendur sem störfuðu á vinnustöðum þar sem viðbragðsáætlun hafði verið gerð voru spurðir hvort áætlunin hafi verið kynnt starfsfólki sérstaklega. Helmingur þátttakenda svaraði því til að viðbragðsáætlunin hafi verið kynnt á síðastliðnum 12 mánuðum (sjá töflu 49).

Tafla 49. Hefur viðbragðsáætlunin verið kynnt starfsfólki á vinnustaðnum?

	Fjöldi	Hlutfall	
Já, á síðustu 12 mánuðum	48	51,1%	51,1%
Já, en fyrir meira en ári síðan	33	35,1%	35,1%
Nei	13	13,8%	13,8%
Fjöldi svara	94		
Veit ekki	3		
Vil ekki svara	1		
Á ekki við	228		
Alls	326		

Formlegar og óformlegar kvartanir vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis

Á mynd 70 má sjá fjölda og hlutfall formlegra og óformlegra kvartana vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum á síðustu 12 mánuðum samkvæmt þátttakendum. Rétt rúmlega 4% stjórnenda greindu frá því að á síðustu 12 mánuðum hafi verið lögð fram formleg kvörtun til fyrirtækisins vegna eineltis á vinnustaðnum en 5% að borist hefði óformleg kvörtun. Þá hafði 2,5% borist formleg kvörtun um kynferðislega áreitni en 3,3% fengið óformlega kvörtun. Um 1,4% þátttakenda hafði borist formleg kvörtun vegna kynbundinnar áreitni og 1,8% hafði fengið óformlega kvörtun um slíka áreitni.






Alls svöruðu 281 spurningu um formlegar kvartanir og 276 um óformlegar kvartanir

Mynd 70. Hefur verið lögð fram formleg/óformleg kvörtun/kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, líkamlegs eða andlegs ofbeldis á vinnustaðnum á síðustu 12 mánuðum?

Þátttakendur voru jafnframt spurðir hversu margar og hversu oft slíkar kvartanir hefðu borist á síðustu 12 mánuðum. Í töflu 50 má sjá að algengast var að stjórnendum hefði borist ein formleg kvörtun (76%).

Tafla 50. Hversu margar formlegar kvartanir hafa verið lagðar fram á síðustu 12 mánuðum?

	Fjöldi	Hlutfall	
Ein kvörtum	16	76,2%	 76,2%
Tvær kvartanir	4	19,0%	 19,0%
Þrjár kvartanir	1	4,8%	 4,8%
Fjöldi svara	21		
Á ekki við	305		
Alls	326		

Þátttakendur voru spurðir um viðbrögð við formlegum kvörtunum sem bárust og í töflu 51 má sjá dreifingu svara. Stjórnendur sögðust alltaf hafa brugðist við með einhverjum hætti í kjölfar formlegrar kvartana. Af 12 þátttakendum svöruðu níu að viðbragðsáætlun hafi verið virkjuð í kjölfar kvörtunar um einelti. Viðbragðsáætlun var virkjuð í 3 af 7 tilfellum þegar kvartað var undan kynferðislegri áreitni, og í tveimur af 3 tilfellum þegar kvartað var undan ofbeldi.

Samkvæmt stjórnendum var nokkuð algengt að rætt hafi verið við gerendur þegar kvartanir bárust. Gerandi var leystur frá störfum í 3 af 7 tilfellum þegar kvartað var undan kynferðislegri áreitni og í 2 af þremur tilfellum þegar kvörtunin var vegna andlegs eða líkamlegs ofbeldis. Málín voru ýmist rannsökuð af aðila sem starfaði á vinnustaðnum eða utanaðkomandi aðila. Í 4 af 7 kvörtunum vegna kynferðislegrar áreitni var utanaðkomandi aðili fenginn til að rannsaka málið. Ekki virðist algengt að kvörtun hafi verið vísað til öryggisnefndar, öryggistrúnaðarmanns eða öryggisvarðar.

Tafla 51. Með hvaða hætti var brugðist við af hálfu stjórnenda þegar lögð var fram formleg kvörtun vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum?

	Einelti	Kynferðisleg áreitni	Kynbundin áreitni	Ofbeldi
Viðbragðsáætlun var virkjuð	9	3		2
Rætt var við geranda-/ur	9	6	4	2
Rætt var við þolenda-/ur	8	7	4	2
Málið var rannsakað af aðila sem starfar á vinnustaðnum	5	2	2	1
Utanaðkomandi aðili var fenginn til að rannsaka málið	4	4		1
Farið var yfir áhættumat til að bera kennsl á áhættuþætti sem þurfti að yfirf:	4	4		1
Þolandi var leystur frá störfum	3			
Kvörtun var vísað til öryggisnefndar/öryggistrúnaðarmanns og öryggisvarð	1	3		
Gerandi var leystur frá störfum		1		2
	Alls 43	30	10	11
	Fjöldi svarenda 12	7	4	3

Svarendur gátu merkt við fleiri en eina staðhæfingu..

Ekki var merkt við eftirfarandi staðhæfingar: Ekkert var gert, þolanda var boðið annað starf innan vinnustaðarins, Geranda var boðið annað starf innan vinnustaðarins og Með öðrum hætti.

Þátttakendur voru spurðir hversu oft kvartað hafði verið undan einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum síðastliðna 12 mánuði án þess að það hafi verið gert með formlegum hætti. Af þeim sem svöruðu að óformleg kvörtun hafi verið lögð fram sögðu flestir að það hafi verið gert einu sinni eða tvisvar (sjá töflu 52).

Tafla 52. Hversu oft hefur verið kvartað undan einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum á síðastliðnum 12 mánuðum án þess að lögð hafi verið fram formleg kvörtun?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Hefur gerst einu sinni eða tvisvar	20	90,9%	90,9%
Hefur gerst af og til	1	4,5%	4,5%
Vikulega	1	4,5%	4,5%
Fjöldi svara	22		
Vil ekki svara	1		
Á ekki við	303		
Alls	326		

Í töflu 53 koma fram svör stjórnenda um viðbrögð við óformlegum kvörtunum á vinnustaðnum. Algengustu viðbrögðin voru að rætt hafi verið við geranda/gerendur og þolanda/þolendur. Í opnum svörum kom jafnframt fram að stjórnendum og starfsfólki hafi verið boðin fræðsla í kjölfar óformlegra kvartana.

Tafla 53. Með hvaða hætti var brugðist við af hálfu stjórnenda þegar kvartað var vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum, án þess að lögð hafi verið fram formleg kvörtun?



	Einelti	Kynferðisleg áreitni	Kynbundin áreitni
Rætt var við þolanda/polendurna	12	7	3
Rætt var við gerandann/gerendurna	10	7	1
Málið var rannsakað af aðila sem starfar á vinnustaðnum	6	5	
Farið var yfir áhættumat til að bera kennsl á áhættuþætti sem þurfti að yfirfara	3		2
Viðbragðsáætlun var virkjuð	2	1	
Gerandi var leystur frá störfum	2	1	
Polanda var boðið annað starf innan vinnustaðarins	2		
Ekkert var aðhafst	1	1	1
Utanaðkomandi aðili var fenginn til að rannsaka málið	1		
Kvörtun var vísað til öryggisnefndar/öryggistrúnaðarmanns og öryggisvarðar	1		
Polandi var leystur frá störfum			1
Með öðrum hætti	3		2
	Alls 43	22	10
	Fjöldi svarenda 15	9	5

Svarendur gátu merkt við fleiri en eina staðhæfingu.

Ekki var merkt við eftirfarandi staðhæfing: Gerandi var boðið annað starf innan vinnustaðarins.

Helmingur þeirra stjórnenda sem barst annað hvort formleg eða óformleg kvörtun um einelti, áreitni eða ofbeldi á síðustu 12 mánuðum greindi frá því að í kjölfarið hafi breytingar verið gerðar á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir að atvik sem þessi myndu endurtaka sig (sjá töflu 54).

Tafla 54. Í kjölfar þess að kvörtun barst (formleg eða óformleg), hafa verið gerðar einhverjar breytingar á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir að atvikið/-in endurtaki sig?

	Fjöldi	Hlutfall	
Já	16	50,0%	
Nei	16	50,0%	
Fjöldi svara	32	100%	
Veit ekki	2		
Vil ekki svara	2		
Á ekki við	290		
Alls	326		

Átta svarendur tóku bæði við formlegri og óformlegri kvörtun

Eigindlegar niðurstöður: Rýnihópar stjórnenda og mannauðsstjóra

Hluti þessarar rannsóknar var rýni tveggja hópa sem skipaðir voru stjórnendum eða mannauðsstjórum stofnana og fyrirtækja á höfuðborgarsvæðinu. Fulltrúar rýnihópanna komu úr stofnunum og fyrirtækjum af almennum og opinberum markaði. Í báðum hópum var mikill meirihluti þátttakenda konur en aðeins einn karl var í hvorum rýnihópi. Í báðum hópum var fólk sem bjó yfir víðtækri reynslu af starfsmannamálum af ólíkum vinnustöðum á íslenskum vinnu- markaði en í þeim rýnihópi sem samanstóð af fulltrúum opinberra stofnana voru þátttakendur eldri og höfðu þar með lengri starfsreynslu.

Stefnur og aðgerðaráætlanir

Í rýnihópi fyrirtækja á almennum markaði ræddu þátttakendur um aðgerðaráætlanir sinna vinnustaða sem fylgdu viðmiðum Jafnréttisstofu. Í umræðunum kom fram, að fyrirtæki af ákveðinni stærðargráðu kæmust ekki upp með að vera án aðgerðaráætlunar því Jafnréttisstofa fylgdist grannt með málum. Á sama tíma gætti óánægju með afskipti Vinnueftirlitsins sem þátttakandi sagði hafa önnur viðmið en Jafnréttisstofa. Þannig hafði áætlun sem var metin fullnægjandi hjá Jafnréttisstofu fengið falleinkunn hjá Vinnueftirlitinu:

Og ég hefði haldið að, þú veist við erum búin að senda þetta til Jafnréttisstofu búin að fá Go! á þetta, og þessi aðgerð[aráætlun] búin að vera [lengi] hjá mínu fyrirtæki [...] og var unnin þá eftir svona fordæmi hjá Vinnueftirlitinu á sínum tíma, og hún kolféll. Þegar hún var send þangað. Bara kolféll. Okkur var beitt bara hegningarlögum.

Aðrir þátttakendur tóku undir þetta og kölluðu eftir því að stjórnvöld myndu: „samræma eftirlitsaðilana, að vera ekki með misvísandi skilaboð, Jafnréttisstofa hefur gert þetta vel.“ Ósamræmi í viðmiðum og skilaboðum eftirlitsaðila hafði að mati viðmælenda þau áhrif að flækja málin að óþörfu.

Fræðsla og verklagsreglur

Í rýnihópunum kom fram að ýmsum aðferðum var beitt hjá fyrirtækjunum og stofnununum til að fræða og upplýsa starfsmenn um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustað. Fræðsluefni var að sögn þátttakenda oft aðgengilegt á innri vef vinnustaða og í sumum tilfellum hefur verið fjallað um þessi málefni í nýliðapjálfun. Þá halda sumir vinnustaðir fræðslufundi og að minnsta kosti eitt fyrirtæki hafði haldið „Metoo fundi“ eftir að Metoo byltingin fór af stað.

Rýnin leiddi í ljós að einhverjir þátttakenda höfðu talið málin í góðum farvegi á sínum vinnustað en vinnustaðakannanir leiddu síðan í ljós að meirihluti starfsmanna vissi ekki hvernig ætti að bera sig að við að tilkynna einelti eða áreitni. Þá hefðu kannanir sýnt að stórt hlutfall starfsfólks tilkynnti ekki einelti og áreitni og þeir sem höfðu tilkynnt ósæmilega hegðun voru óánægðir með hvernig staðið hefði verið að málum:

[Við] spurðum bara: Hversu vel þekkir þú verklagsreglurnar okkar? Og þá kom í ljós að það var bara 30 eða 40% sem vissi af verklagsreglunum okkar. Þannig að nú erum við að keyra einmitt skyldubjálfun. Allir bara verða að fara í gegnum, og við gerðum þetta allt rafrænt, að við erum bara að upplýsa, bara hvað er kynferðisleg áreitni, einelti, hvaða verklagsreglur gilda og allt þetta. Þannig að við erum núna bara í herferð að upplýsa.

Viðmælendur beggja hópa voru sammála um mikilvægi fræðslu og upplýsts samtals um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustað. Áhersla var lögð á mikilvægi samræmdra aðgerða og fræðslu sem þátttakendur töldu stjórnvöld geta stuðlað að:

Vinnueftirlitið er einmitt með eitthvað vídeó á sinni heimasíðu sem við settum einmitt inn í rafræna efnið okkar [...] en það er ekkert rosalega gott. Við leituðum alveg talsvert að góðu hnitmiðuðu efni og talandi um eins og við ræddum áðan að hafa það á ensku og íslensku, þú veist þetta væri, ef að stjórnvöld ætla að gera eitthvað, þá væri hægt að gera mikið með svona.

Aðrir þátttakendur tóku undir þessi orð og einn þeirra bætti við: „Ef að stjórnvöld hafa áhuga á að veita betri stuðning og eru með fjármagn, þá er þetta örugglega besta leiðin“.

Loks lögðu þátttakendur áherslu á að stjórnandi þyrfti að vera vakandi fyrir hvað væri að gerast á sínum vinnustað og passa að óviðeigandi eða ofbeldisfull hegðun næði ekki að grafa um sig innan ákveðinna hópa eða deilda. Einn þátttakandi sem vinnur hjá hinu opinbera sagði til að mynda:

Ef það er svona einhver grínisti alltaf á kaffistofunni sem er alltaf að hamast í þeim sömu og oft af gagnstæðu kyni, það er eitthvað svona sem er tiltölulega einfalt að grípa inn í. [...] horfa svolítið og hlusta og skoða einhver munstur og ræða þá við fólk, og ekkert að auglýsa það. Bara svona að tala við fólk í góðu tómi.

Með öðrum orðum töldu þátttakendur rýnihópanna mikilvægt að stjórnendur vinnustaða héldu utan um og styddu bæði ytri umgerð, svo sem stefnur og verklagsreglur, sem og innri samskiptaform eins og kostur er.

Tilkynningar

Í rýnihópunum kom fram að einelti og kynferðisleg áreitni væru ekki mál sem hefðu ratað oft á borð stjórnenda, en þó hefði verið meira um að starfsfólk tilkynni einelti en kynferðislega áreitni. Á sama tíma kom fram að fólk kvartaði oft yfir einelti þegar í raun væri um að ræða samskiptavanda:

Það er alveg algengt að fólk rugli einelti við vond samskipti. Og þá einhvern veginn, eineltisumræðan hefur verið svo mikið í þjóðfélaginu. Að það einhvern veginn, ef þér finnst brotið á þér, þá er það sjálfkrafa einelti. En einelti er miklu alvarlegri hlutur en það.

Viðmælendur voru meðvitaðir um að aðeins hluti þess starfsfólks sem upplifði einelti eða kynferðislega áreitni tilkynntu um málið. Þetta hafði meðal annars komið fram í starfsmannakönnunum á vinnustöðum viðmælenda líkt og áður kom fram. Þegar rætt var hvers vegna fólk tilkynnti ekki einelti eða kynferðislega áreitni sögðu viðmælendur óöruggi þolenda helstu ástæðuna, sem réðist af tvenns konar samhengi. Í fyrsta lagi væri fólk óöruggt í starfi eða eins og einn þátttakandi segir: „fólk er bara svona eitthvað óöruggt með sig, það veit ekki, [...]. Það getur verið hrætt um starfið sitt“. Í öðru lagi tengdu þátttakendur óöruggi þolenda við stöðu sína á vinnustað. Gerendur í málum sem snúa að einelti og kynferðislegri áreitni voru að sögn viðmælenda oftast en ekki valdameiri en þolendur sem endurspegladist ekki einungis í eineltinu eða áreitninni sem slíkri heldur einnig í málsmeðferð og niðurstöðu mála:

En er það nú ekki þannig að það er mjög oft, að sá sem er gerandi, eruð þið með tölur um það? Það er yfirmaður eða einhver sem er hærra settur, bara miklu oftast og það er nú ekkert skrítið þótt fólk upplifi sig ekki í þeirri stöðu og maður hefur nú heyrt það og séð svoleiðis mál – svoleiðis mál, að þeir hafa bara, hefur bara verið drepið í fólki.

Í ljósi þess hvernig tekið hefur verið á málum og vegna veikari stöðu þolenda á vinnustað hafa þolendur því, að mati þátttakenda, fulla ástæðu til að hika við að stíga fram og tilkynna einelti eða kynferðislega áreitni.

Ferli

Í umræðunni um hvernig unnið væri úr tilkynningum gerðu viðmælendur greinarmun á óformlegu og formlegu ferli.

1. Óformlegt ferli

Samkvæmt þátttakendum rýnihópanna þarf málsmeðferð að endurspegla vilja þolenda. Þannig þarf að fást óformlega við mál ef þolendur vilja ekki fara með málið í formlegt ferli. Þátttakendur voru sammála um að óformleg mál geti verið snúin, til dæmis ef starfsmaður kvartaði yfir einelti en vildi ekki koma fram undir nafni og jafnvel ekki að rætt hafi verið við geranda.

Að sögn viðmælenda þyrftu tilkynningar að fara áfram í formlegt ferli til að hægt sé að taka á þeim. Einn viðmælandi sagði til að mynda: „Ég geri viðkomandi grein fyrir því að það að segja mér það og leyfa mér ekki að taka það áfram, það þýðir, það er eins og hann hafi aldrei sagt mér það. Ég get ekkert gert.“ Í öðrum rýnihópnum kom fram ákveðin gagnrýni á að fólk væri ekki tilbúið að stíga fram og fara með málið í formlegt ferli líkt og birtist í orðum þessa þátttakanda:

Vandamálið með marga er að þeir vilja ekki bera ábyrgð á því sem þeir segja sko. Eins og [...] ég þyrfti að spyrja: Hvers vegna ertu að koma til mín? Um leið og þú kemur til mín, þá verð ég að gera eitthvað, sem stjórnandi. Ég hef ekkert val.

Samkvæmt viðmælenda bar stjórnanda skylda til að taka á málum sem hann vissi af og beiðni um að halda þeim leyndum setti hann sjálfkrafa í ákveðinn vanda.

Margir þátttakendur sögðust skrá óformlegu málin þannig að um leið og ítrekað hefði veriði kvartað yfir starfsmanni hefði verið komin ákveðin saga. Við aðra eða þriðju tilkynningu hefðu málin svo verið sett í ákveðinn farveg:

Þegar fólk kemur og tilkynnir og vill ekki fara með það lengra, að þá, við höfum sagt við fólk sko, ef við fáum aðra tilkynningu, um sama aðila, þá verðum við að fara að skoða, þú bara veist af því. Við vitum bara af þessu núna og við getum fylgst með en við getum ekki látið það liggja sem óformlega tilkynningu.

Þó sumir þátttakenda hefðu verið tilbúnir að hafa óformleg mál á skrá ef eitthvað kæmi upp síðar voru aðrir það ekki. Í þeim rýnihópi sem skipaður var fulltrúum af almennum markaði var

Ítrekað vísað til nýju persónuverndarlaganna varðandi hvort og hvernig skrá mætti upplýsingar um óformleg mál líkt og einn þátttakandi sagði:

Þessar óformlegu tilkynningar og hvernig haldið þið skrá? Af því við höfum verið svolítið að velta þessu fyrir okkur, þú veist hvað, hvernig á að skrá þau mál, út af persónuverndarlögum? Af því að þegar ég kem síðan og vil fá allar upplýsingar um mig, þá er þetta náttúrulega upplýsingar, sem við verðum þannig lagað séð að veita líka. Og þá er mjög vandasamt, hvað er skráð.

Að mati þessa þátttakanda var hæpið að skrá óformlega kvörtun um starfsmann ef ekki væri ætlunin að taka málið lengra. Aðrir reyndu að takast á við slíkar óformlegar kvartanir með því að skrá sem minnst og forðast persónugreinanlegar upplýsingar í skráningu.

2. Formlegt ferli

Í rýnihópunum kom fram að þegar mál eru sett í formlegt ferli þá sæti þau rannsókn. Tekin eru viðtöl við gerendur og þolendur auk mögulegra vitna. Viðmælendum fannst ýmislegt erfitt við formlega ferlið en helstu vandkvæðin fólust í því að oftast voru engin vitni eða sannanir í málum af þessum toga. Þannig sagði einn þátttakandi um kynferðislega áreitni:

Þetta er náttúrulega svakalega flókið, vegna þess að þú reynir ekkert við einhvern samstarfsmann þinn eða undirmann eða eitthvað með tíu vitni í kringum þig. Það er ákaflega sjaldgæft.

Kynferðisleg áreitni er með öðrum orðum oft dulin og sönnunarbyrðin sem hvílir á þolanda því mikil og erfið, sér í lagi ef gerandi er yfirmaður hans. Valdamunur þolenda og gerenda gerir málin þannig bæði flókin og vandasöm. Einn þátttakandi undirstrikaði að þess vegna væri afar mikilvægt að standa með og styðja þolanda í slíkum tilfellum: „um leið og það er kominn svona valdamunur, þar sem jafnvel fólk er óöruggt um sína stöðu, eða eitthvað slíkt, þá verður æðsti stjórnandi að svolítið vera með þolandanum í liði.“

Trúnaðarmenn

Í rýnihópunum kom fram að á sumum vinnustöðum var trúnaðarmaður einn af þeim aðilum sem hægt var að tilkynna einelti eða kynferðislega áreitni til og stundum var það verklag viðhaft að trúnaðarmaður væri viðstaddur þegar viðtöl voru tekin við gerendur og/eða þolendur. Í slíkum tilfellum væri þó mikilvægt að skoða stöðu viðkomandi trúnaðarmanns á gagnrýnin hátt. Einn þátttakandi sagði t.d. frá því að á hans vinnustað hefði trúnaðarmaður alltaf verið viðstaddur viðtöl við gerendur. Komið hafði upp mál þar sem miðaldra karl hafði sýnt ungrri

konu niðrandi framkomu: „henni [polanda] fannst það mjög óþægilegt og [...] mér fannst það bara mjög óviðeigandi, og ég ræddi það við trúnaðarmanninn, og hann sagði: Hann er bara skotinn í henni, þetta ekkert mál.“ Í þessu tilviki var trúnaðarmaðurinn, líkt og gerandinn, eldri karl sem sá ekki að um vandamál væri að ræða.

Í tilfellum sem þessu var polanda gert erfitt fyrir að leita aðstoðar og lausna á sínum málum: „henni [polanda] leið mjög illa, barninu eða stúlkunni. [...] honum [trúnaðarmanni] fannst verið að gera mál úr þessu. Þannig að sýnin er pínulítið öðruvísi.“ Polandinn í þessu tilfelli var bæði mun yngri og lægra settur á vinnustaðnum en bæði gerandinn og trúnaðarmaðurinn. Þar sem trúnaðarmaður og gerandi voru af sama kyni og aldri var staða þeirra að mörgu leyti sambærileg. Þannig má segja að trúnaðarmaður hafi ekki haft forsendur til að taka tillit til þeirra þátta sem mótuðu valdamun polanda og geranda í því tilfelli sem um ræddi, enda tók hann stöðu með gerandanum og gerði lítið úr áreitninni. Slík dæmi vekja upp spurningar um hverjir skuli veljast til trúnaðarmannastarfa. Til grundvallar slíku vali mætti til dæmis liggja krafa og/eða rökstutt mat á að viðkomandi sé hæfur til að vera málsvari almenns starfsfólks og geti sett sig í spor þeirra sem eru í minnihlutastöðu eða valdalitlir á vinnustað.

Utanaðkomandi matsaðilar

Samkvæmt viðmælendum eru utanaðkomandi aðilar gjarnan fengnir til að fást við mál sem snúa að einelti eða kynferðislegri áreitni, sér í lagi ef þau reynast flókin viðureignar og stjórnendur jafnvel hlutaðeigandi. Þátttakendum fannst gott að geta útvistað málum til sérfræðinga sem hafa meiri þekkingu og reynslu af að fást við slík mál. Rýnihópaþátttakendur frá opinberum stofnunum og fyrirtækjum töluðu þó um að kostnaðurinn sem fylgdi því að fá utanaðkomandi aðila til að sjá um slík mál væri mikill og lítið fjármagn til ráðstöfunar í slíkt:

Þetta er náttúrulega rosalega dýrt fyrir stofnunina, þegar maður þarf að fara út fyrir og það er alltaf verið að spara og það er lítið fjármagn, þá er bara ágætt fyrir kannski eins og ríkið að fara með þetta í útboð, ég skil það ekki, þetta eru svo margir að díla við það sama. Þú veist, af hverju gerir ríkið ekki bara samning við einhverjar örfáar stofur og þá fá þetta eitthvað niðurgreitt, það myndi leysa margt held ég.

Með öðrum orðum var kallað eftir aðkomu hins opinbera til þess að gera opinberum fyrirtækjum og stofnunum auðveldara að leita lausna hjá fagaðilum utan vinnustaða.

Málalyktir

Þátttakendur beggja rýnihópa lýstu því að þegar niðurstaða lægi fyrir í málum sem sneru að einelti eða kynferðislegri áreitni þá málsaðilar oft verið ósáttir með niðurstöðuna. Í eineltismálum væri niðurstaðan oft en ekki sú að ekki væri um einelti að ræða heldur frekar djúpstæðan samskiptavanda:

En þessi svona djúpstæðu mál sem ég hef farið með út úr húsi, það hefur ekkert endað sem eineltismál. Þetta hefur alltaf endað sem samskiptamál, og djúp svona samskipta- eða stjórnunarvandamál. [...] Þá er alltaf sá sem ásakar einhvern um einelti, hann er alveg viss í sinni sök að þetta sé eineltismál. Svo kemur niðurstaðan: Þetta er samskiptavandamál, þá er svona ofboðsleg reiði, þú veist ég hef lent í því: Þú notar ekki nógu góða stofu, þetta er ekki nógu faglegt.

Í málum sem sneru að kynferðislegri áreitni töluðu viðmælendur um að oft væri ekki hægt að úrskurða að áreitni hefði átt sér stað, því sönnunargögn eða vitni sem gætu stutt mál þolanda eru sjaldgæf: „þetta er bara orð gegn orði“ eins og einn þátttakandi sagði. Annar þátttakandi nefndi mál sem komið hafði upp á hans vinnustað:

Það var kona sem sakaði karlmann um að hafa áreitt sig kynferðislega, hún lýsti atburðarásinni og hann sagði að ekkert af þessu hefði gerst. Það voru engin vitni. [...] það var þetta sem mér hefur þótt erfiðast [...] við erum ekki þannig fyrirtæki að við förum að reka einhvern starsmann fyrir eitthvað sem að einhver annar starfsmaður segir án þess að við höfum eitthvað í hendi. Og ég get alveg sagt ykkur að [...] hún var rosalega óhress. Skiljanlega. Ég trúði henni alveg. Það var ekki það. En málið var bara að við höfðum ekkert í hendi, við höfðum ekkert. Hún var ekki með neitt skriflegt, enginn sá neitt.

Þátttakandi sagði að það eina sem vinnustaðurinn gat gert var að skrifa geranda bréf þar sem stóð: „Það var kvartað yfir þér. Þú verður að skoða þinn gang hvernig þú kemur fram við kvenkyns samstarfsfólk þitt“. Þátttakandinn sagðist upphaflega hafa hvatt þolandann til að fara í gegnum ferlið en þegar upp var staðið leið honum líka:

eins og skít á eftir, þegar það kom ekkert út úr því. Hún var búin að vera grátandi á fundunum hjá mér. Í hvert skipti á fætur öðru. Og svo sagði hún við mig í lokin: Veistu það, ef ég hefði vitað hvernig þetta yrði, þá hefði ég aldrei tilkynnt þetta.

Í þessu tilviki var vanlíðan þolanda augljós og stjórnandi lagði trúnað á frásögn þolanda. Þar sem matsaðilar eða stjórnendur töldu sig „hafa ekkert í hendi“ sem studdi frásögn þolanda, féll málið hins vegar um sjálft sig.

Sönnunarbyrði þolenda gat því verið þung líkt og áður kom fram, en jafnframt er mikilvægt að þeir aðilar sem fengnir eru til þess að meta eineltismál og mál um kynferðislega áreitni hafi allar forsendur til þess að koma að slíku mati. Þannig þarf viðkomandi að geta gert sér grein fyrir því samhengi sem málið á sér stað í og mögulegum valdamun þolenda og gerenda líkt og áður var bent á. Að auki er ljóst af ofangreindu að þörf var á stuðningi fagaðila í kjölfar slíkra mála.

Stuðningur og aðstoð við þolendur

Samkvæmt þátttakendum hefur almenna reglan verið sú að þolendum var boðin aðstoð og sálfræðipjónusta í kjölfar þess að hafa orðið fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á vinnustað. Slíkt hefur einnig átt við í tilfellum þar sem mál fóru ekki í formlegt ferli eða þar sem niðurstaðan var sú að ekki hafi verið um einelti eða kynferðislega áreitni að ræða. Þá komu einnig fram dæmi þess að gerendum hafi verið boðin sálfræðiaðstoð en samkvæmt þátttakendum er slíkt ekki algilt.

Þegar niðurstaðan var sú að ekki hafi verið um einelti eða áreitni að ræða reyndist, samkvæmt einum viðmælanda, oft nauðsynlegt að veita bæði þolanda og gerenda aðstoð eða stuðning:

Allavega höfum við gert allt til að auðvelda þolandanum lífið. Og gerandinn náttúrulega líka ósáttur, það sé verið að bera eitthvað upp á sig, sem var ekki ætlunin, eða meiningin. Að reyna að passa það að þessi viðkomandi eigi sem minnst samskipti. Báðum er boðið upp á aðstoð, við gerum það alltaf, alltaf báðum boðið upp á aðstoð. Við höfum boðið upp á allt að 10 tíma hjá sálfræðingum, fyrir bæði gerendur og þolendur. Og svo þarf auðvitað líka að halda áfram í vinnunni. Það er oft bara svolítið snúið.

Ummæli viðmælanda undirstrika að þó báðum máláðilum, þ.e.a.s. þolanda og gerenda, hafi verið boðin sálfræðipjónusta þá er slík þjónusta oft ekki nóg til þess að takast á við málin.

Starfslok

Þegar mál enduðu án úrskurðar um að einelti eða áreitni hafi átt sér stað reynist þolanda oft erfitt að halda áfram: „þegar það verður engin niðurstaða sem viðkomandi er sáttur við, þá endar það oft með því að þolandinn segir upp, það er oft svolítið sorglegasta útkoman í þessu öllu saman. Og gerandinn heldur áfram.“ Samkvæmt viðmælendum hafa starfslok þolenda verið algeng í málum sem snúa að einelti og kynferðislegri áreitni. Ástæðurnar geta verið ýmis

konar en algeng ástæða virðist vera valdamunur á vinnustað þar sem þolandi er valdaminni en gerandi. Þátttakendur voru sammála um að þessu þyrfti að ráða bót á.

Nokkrir þátttakendur rýnihópanna töluðu um að þeir veittu gerendum áminningu og við endurtekið brot væru þeir látnir fara:

Við erum einmitt mjög dugleg að gefa út áminningar, bara eins og til dæmis ef það er kynferðisleg áreitni þá er gerandinn og þolandinn, viðtöl við þá og síðan bara gefum við út áminningu, að við líðum þetta ekki og ef það kemur eitthvað annað tilvik upp, þá er hann bara látinn fara.

Á sama tíma var því velt upp hvort rétta leiðin væri alltaf að reka gerendur eða hvort hægt væri að finna einhverjar lausnir fyrir þá:

Og svo er líka kannski annað sem hefur verið í umræðunni, þú veist, hvað gerið þið við gerandann? Á alltaf að reka fólk? [...] af því að sko ekki viljum við safna einhverjum aðilum sem eru með einhverja ósæmilega hegðun einhvers staðar, þú veist, oft velti ég því fyrir mér, því að krafan hefur verið svo hávær á vinnustaðnum: Reka. Reka. Þú veist af því það eiga sér allir tækifæri á að betrum bæta. Oft gera þeir sér ekki grein fyrir því að þú sért með þessa hegðun og þú verður miður þín og þú vilt fá að hætta henni.

Hópar í áhættu fyrir að verða fyrir áreitni og einelti á vinnustað

Nokkrir hópar starfsfólks sem rannsóknir benda til að séu sérstaklega útsettir fyrir því að verða fyrir ofbeldisfullri hegðun á vinnustöðum voru skoðaðir sérstaklega í rannsókninni. Í rýnihópunum var rætt um ólíka hópa eða starfstéttir sem gætu verið sérstaklega útsett fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni. Greiningin á umræðunum leiddi fjóra slíka hópa í ljós; fólk af erlendum uppruna, fólk sem starfar í þjónustustörfum, fólk í umönnunarstörfum og ungt fólk á vinnumarkaði. Hóparnir skarast þó nokkuð innbyrðis þar sem t.d. ungt fólk og fólk af erlendum uppruna sinnir gjarnan þjónustu- eða umönnunarstörfum.

Starfsfólk af erlendum uppruna

Skiptar skoðanir voru meðal þátttakenda um stöðu fólks af erlendum uppruna á íslenskum vinnumarkaði. Sumir þátttakenda töldu stöðu fólks af erlendum uppruna tvímælalaust viðkvæma þó fólkíð lendi ekki beint í einelti vegna stöðu sinnar:

Það er kannski ekki beinlínis hægt að kalla það einelti, en ég hef svolítið verið að ræða þetta við þau. Þau standa alltaf svolítið utan við hópinn og ég er ekkert að segja að það sé nákvæmlega af því að þau eru útlendingar.

Ef rýnt er í orð viðmælanda má sjá að sem „utan við hópinn“ sætti fólk af erlendum uppruna ákveðinni jaðarsetningu á vinnustaðnum sem gerði það að verkum að fólk var í viðkvæmari stöðu en þeir sem voru innan hópsins og nutu þannig félagslegrar verndar hópsins. Annar viðmælandi benti á að fólk af erlendum uppruna ætti erfiðara með að stíga fram, sem gæti orsakast af félagslega veikri stöðu:

Þeir þora kannski síður að stíga fram. Það er eins og ef það er einelti eða einhver áreitni, það kom upp svoleiðis tilvik sko. Það var einn sem var að áreita aðallega, lagðist á þessar, ekki íslensku. Og þær þorðu ekkert að koma fram. Það var bara einhver annar sem að steig fram [...] Það er kannski eitthvað menningarlegt, ég veit það ekki. Eða óöryggi. Vita ekki alveg hvert á að fara, eða þora ekki að segja frá.

Þó viðmælendur hafi flestir veigrað sér við að tengja erlendan uppruna fólks beint við veikleika eða valdaleyfi má vera ljóst að sem jaðarsettur hópur njóta þeir ekki stuðnings meirihlutans og eru því útsettari fyrir einelti og kynferðislegri áreitni líkt og aðrir jaðarsettir hópar:

Allir sem eru frábrugðnir, það er mín skoðun, eru líklegri [til að verða fyrir einelti], hvort sem það er af því að þeir eru útlendingar eða eru með einhverja svona sérstöðu, einhvers konar fötlun eða frávik.

Allir sem voru „frábrugðnir“ eða öðruvísi en ráðandi meirihluti áttu þannig, að mati viðmælanda, undir högg að sækja á vinnumarkaði og því má álykta að æskilegt væri að stefnur vinnustaða gerðu sérstaklega ráð fyrir viðkvæmri stöðu hópsins með viðeigandi verklagsreglum.

Starfsfólk í umönnunarstörfum

Rannsóknir hafa leitt í ljós að fólk í umönnunarstörfum er sérstaklega útsett fyrir kynferðislegri áreitni. Á meðal rýnihópaþátttakenda voru einstaklingar með stjórnunarreynslu úr geirum sem komu að umönnun sjúkra og aldraðra og var því spurt sérstaklega hvernig hægt væri að gera starfsfólki í umönnunarstörfum auðveldara fyrir. Einn viðmælandi svaraði:

Það sem ég sé er erfitt að, í þessum aðhlyningarstörfum, þá ertu ekki bara að eiga við íbúann eða þann sem þú ert að sinna, skjólstæðinginn, heldur ertu með alla sem fylgja honum líka. Þannig að þú ert með alla aðstandendur, og allt teymið og allt, þú ert með allt, ekki bara samstarfsfólk og einhvern einn viðskiptavin,

heldur er þetta alveg hópur af fólki sem fylgir. [...] Ég í raun og veru veit bara um eitt tilvik þar sem hefur verið kynferðisleg áreitni, starfsmaður og starfsmaður og restin eru, tengjast þá aðstandendum eða íbúum. Og það er svolítið erfitt og hérna oft er bara íbúinn, veikt fólk náttúrliga, jafnvel heilablað. Hvað ætlaðu að gera með þetta, Hvernig ætlaðu að vinna með þetta?

Þátttakendur ræddu að fræðsla um einelti og kynferðislega áreitni væri mikilvægur hluti af nýliðapjálfun í starfsstéttinni, en ef áreitnin kæmi ekki frá starfsfólki heldur skjólstæðingi eða jafnvel aðstandendum hans, þá þurfi að finna rýmri leiðir til að vinna með þannig að fólk upplifi sig öruggt á vinnustað.

Starfsfólk í þjónustustörfum

Í rýnihópi fyrirtækja á almennum markaði kom fram að starfsfólk í þjónustustörfum væri útsett fyrir kynferðislegri áreitni og þá einkum ungar konur: „það eru náttúrliga kannski bara algengt í samfélaginu að yngri konur verða frekar fyrir þessu áreiti frá viðskiptavinum, heldur en þær sem eru eldri“ líkt og einn þátttakandi sagði. Sami þátttakandi sagði frá því að hans fyrirtæki hafði breytt verklagi hjá sér þannig að starfsmenn gætu komist hjá því að þjónusta viðskiptavini sem starfsmaður hafði upplifað óþægilega framkomu frá.

Að mati þátttakanda er oft auðveldara að fást við valdbeitingu af hálfu viðskiptavina en þegar starfsmenn hefðu sýnt slíka hegðun: „það er þannig lagað séð, auðveldara að dila við viðskiptavini, því þeir koma kannski einu sinni, skiljið þið, en það er eiginlega erfiðara að dila við samstarfsfólk eða stjórnendur.“

Þá geta miklir hagsmunir verið í húfi þegar viðskiptavinir eiga í hlut. Einn þátttakenda benti sérstaklega á að upplýsa þurfi starfsfólk þjónustufyrirtækja og stofnana um afstöðu fyrirtækja í þess háttar málum:

Við þurftum alveg að fara sérstaklega yfir það með starfsfólkinu okkar, að þótt það sé fjársterkur aðili, þá hefurðu ekki rétt til þess að áreita. Skiljið þið? Af því að við komumst að því eftir Metoo fundi, við vorum með marga Metoo fundi með svona bara þverskurði af öllum starfsmönnum, bæði konum og körlum, að fólk kannski var ekki nógu mikið meðvitað um það að það hefði stuðning stjórnenda, ef þeir fengju viðskiptavini inn, sama hversu fjársterkir þeir væru sko, til þess að tilkynna það. Að þetta væri ekki hegðun sem væri líðin.

Skýr stefna um fordæmingu kynferðislega áreitni viðskiptavina við starfsfólk í þjónustustörfum og vitneskjan um stuðning stjórnenda ef svo ber undir, liggur þannig til grundvallar heilbrigðum samskiptum í þjónustufyrirtækjum.

Ungt fólk á vinnumarkaði

Í þeim rýnihópi sem samanstóð af fulltrúum opinberra stofnana sögðust þátttakendur merkja aukningu í því sem þeir vísuðu í sem „persónuleg vandamál“ starfsfólks. Einn viðmælenda taldi að þetta tengdist því að í dag ætti fólk auðveldara með að tala um vandamálin en áður fremur en að vandamálin hefðu aukist. Þannig fyndist fólki það hafa „leyfi til að tala um [vandamálin], ég held að það hafi meira breyst [...] að þora að setja í orð eitthvað viðkvæmt og óþægilegt vandamál, mér finnst það bara jákvætt“ eins og viðmælandi sagði. Aðrir töldu þó að vandamálum hefðu í raun fjölgað og einn viðmælandi hélt því fram að ungt fólk veigraði sér við að takast sjálft á við málin:

Við erum komin með ungt fólk sem hefur aldrei þurft að taka á vandamálum sínum sjálft. Það er alltaf með foreldrana sem grípur það og svo kemur eitthvað upp á og það er bara einmitt, strax komið í þetta fórnarlambshlutverk og tekur ekki á sínu sjálft.

Fleiri viðmælendur í rýnihópnum tóku undir þetta sjónarmið og einhver talaði um „ábyrgðarleysi“ ungs fólks í þessu samhengi. Hafa ber í huga að þeir þátttakendur sem um ræðir og töluðu um „unga fólkið“ sem hálf ósjálfbjarga líkt og tilvísunin gefur í skyn, bæði alhæfðu um heila kynslóð auk þess sem þeir sjálfir töluðu sem fulltrúar eldri kynslóðar í góðri stöðu á vinnumarkaði.

SAMANTEKT OG HAGNÝTAR ÁBENDINGAR

Á síðastliðnum áratugum hefur íslenskur vinnumarkaður tekið umtalsverðum breytingum. Samsetning starfsfólks er margbreytilegri en áður, m.a. vegna aukins fjölda fólks af erlendum uppruna og einnig hefur töluverð breyting átt sér stað á rekstri og starfsemi fyrirtækja og stofnana, t.a.m. í formi skipulagsbreytinga og samruna fyrirtækja og stofnana (Sjá t.d. Vilhjálmur Árnason, Salvör Nordal og Kristín Ástgeirsdóttir, 2010). Lagalegt umhverfi á vinnumarkaði hefur að sama skapi þróast í takt við aukna meðvitund um mikilvægi andlegrar og líkamlegrar heilsu starfsfólks. Þannig var reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sett fram sem nánari útfærsla og viðbót við 65. grein laga um áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir í vinnuverndarlögunum nr. 46 frá árinu 1980. Markmiðið með vinnuverndarlögunum (nr. 46/1980) er að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi fyrir starfsfólk á íslenskum vinnustöðum og reglugerð 1009/2015 kveður enn frekar á um að sálfélagslegt vinnumhverfi sé laust við hvers kyns hættu sem getur stafað af einelti, áreitni eða ofbeldi (Frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980).

Rannsóknin var gerð með það að markmiði að kortleggja umfang og eðli eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni á íslenskum vinnumarkaði. Aðferðafræði rannsóknarinnar endurspeglar umfang og margbrotið eðli viðfangsefnisins. Gagnasöfnun var víðtæk og byggði á blönduðu rannsóknarsniði; spurningalistum, eigindlegum viðtölum og rýnihópum. Til þess að öðlast sem víðtækasta innsýn í stöðu mála sem varða einelti, kynferðislega og kynbundna áreitni á íslenskum vinnustöðum var leitað til starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði af íslenskum og erlendum uppruna og stjórnenda og mannauðsstjóra fyrirtækja á almennum markaði.

Niðurstöður könnunarinnar sýna að rúmlega 2 af hverjum 10 hafa orðið fyrir einelti á vinnustað á vinnuferli sínum, 16% orðið fyrir kynferðislegri áreitni og um 10% kynbundinni áreitni. Rannsakendur hafa bent á mikilvægi þess að notast sé einnig við óbeinar mælingar til að meta umfang óæskilegrar hegðunar og valdbeitingar á vinnustöðum, ekki síst vegna þess að mörkin á milli valdbeitingar og erfiðra samskipta eru gjarnan óljós og þolendur, sem og aðrir hlutaðeigendur, geta átt erfitt með að bera kennsl á einelti og áreitni. Þetta kom bersýnilega fram í eigindlegum viðtölum en margir viðmælendur lýstu því að það hafi tekið þá töluverðan tíma að átta sig á því að á þeim hafði verið brotið. Til að greina tíðni eineltis og kynferðislegrar áreitni með óbeinum hætti var notast við spurningar úr erlendum kvörðum, *Negative Act Questionnaire* og spurningar frá Hagstofu Evrópusambandsins. Kvarðarnir voru þó ekki

notaðir í heild sinni. Þá var útbúinn sérstakur kvarði til að meta umfang kynbundinnar áreitni með óbeinum hætti. Ekki er þó unnt að gera ráð fyrir að óbeinar mælingar gefi raunsanna mynd af tíðni eineltis og áreitni en niðurstöðurnar gefa hins vegar til kynna að umfang óæskilegrar hegðunar á vinnustöðum er töluvert meira en beinar mælingar sýna.

Mikill samhljómur var meðal viðmælenda í eigindlegum hluta rannsóknarinnar og í megin-
legum gögnum sem safnað var með spurningalistakönnun. Þegar rýnt er í niðurstöður rann-
sóknarinnar sem náðu til ólíkra hópa kemur í ljós ákveðið ósamræmi á sýn þolenda og
starfsfólks á vinnumarkaði annars vegar og stjórnenda og mannauðsstjóra fyrirtækja hins
vegar. Þetta mátti greina bæði í eigindlegum og meginlegum niðurstöðum. Þolendur og
starfsfólk sem tók þátt í rannsókninni var almennt gagnrýnið í garð vinnustaða og stjórnenda
þegar kom að umgjörð, verklagi og viðbrögðum í málaflokknum. Einungis 38% af þeim sem
urðu fyrir einelti, 19% þeirra sem urðu fyrir kynferðislegri áreitni og 17% þeirra sem urðu fyrir
kynbundinni áreitni völdu að leggja fram kvörtun. Helstu ástæður þess að fólk lagði ekki fram
kvörtun var sú að það taldi áreitnina og eineltið ekki nógu alvarlegt en drjúgur hluti þátttakenda
nefndi aðrar ástæður svo sem að þeir vissu ekki hvert þeir ættu að leita, að þeir teldu að
ástandið myndi versna ef þeir segðu frá eineltinu eða áreitninni og að þeir treystu engum á
vinnustaðnum. Þolendur í eigindlegum viðtölum sem lagt höfðu fram kvörtun eða sagt frá
áreitni eða ofbeldi í sinn garð greindu takmarkaðan stuðning og vilja hjá stjórnendum að beita
sér í málunum. Viðbrögð stjórnenda höfðu verið lítil og sum málin voru þöggðu niður af hálfu
yfirmanna. Viðmælendur töldu þetta stafa af lítilli kunnáttu eða skilningi stjórnenda á málefninu
eða skort á þori til að taka á málum af festu.

Svör stjórnenda við spurningalistanum og umræða í rýnihópum gefa hins vegar til kynna að
þeir meti stöðuna aðra og betri. Stjórnendur og mannauðsstjórar sem tóku þátt í rýnihópunum
bentu á að oft reyndist stjórnendum og mannauðsstjórum erfitt að beita sér í málum. Sjaldan
væri unnt að bera sönnur á áreitni og við nánari eftirgrennslan í kjölfar kvartana um einelti
kæmi oft í ljós að um væri að ræða djúpstæðan samskiptavanda en ekki einelti. Þeir töldu
fyrirtæki og stofnanir sem þeir störfuðu hjá standa almennt vel að vígi þegar kæmi að þessum
málum, stjórnendur væru vel upplýstir, verklagsreglur skýrar og að þeim væri fylgt eftir.
Svipaðar niðurstöður komu fram í könnuninni en mikill meirihluti stjórnenda sem tók þátt taldi
starfsfólk og stjórnendur vel upplýsta um það hvernig unnt sé að koma í veg fyrir einelti og
áreitni. Þrátt fyrir það svöruðu einungis 18% því til að stjórnendur hafi sótt námskeið um
forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, áreitni og ofbeldi og einungis 35% sögðu að
útbúnar hafi verið viðbragðsáætlanir vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis. Einnig kemur fram að

Í einungis 7% tilvika náði áhættumat fyrirtækis eða stofnunar til sálfélagslegra þátta, en þeir þættir eru hvað mikilvægastir þegar unnið er að forvörnum hvers kyns valdbeitingar á vinnustað.

Niðurstöðurnar benda til þess að áreitni og einelti sé umfangsmikið vandamál á íslenskum vinnumarkaði sem oft eigi rætur í menningu vinnustaða. Ennfremur er ljóst að viðbrögðum við einelti og áreitni er oft ábótavant og að þolendur fái ekki þann stuðning sem þeir óska og þurfa. Fá úrræði eru í boði fyrir fólk sem verður fyrir kynferðislegri áreitni og einelti á vinnustað og þörf er á formfastara verklagi varðandi viðbrögð og stuðning. Niðurstöður sýna ennfremur að fólk af erlendum uppruna og fatlað fólk eða fólk með skerðingar er í sérstökum áhættuhópi þegar kemur að einelti og áreitni á vinnustöðum.

Á grundvelli niðurstaðna voru gerðar hagnýtar ábendingar um það sem betur má fara í stefnum og verklagi vinnuveitenda sem og stuðningi við starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði.

Bæta þarf stefnur fyrirtækja, kynna þær betur starfsfólki og fylgja þeim eftir. Rannsóknin leiddi í ljós að töluvert vantar upp á að starfsfólk sé meðvitað og upplýst um stefnur og verklagsreglur sem taka á einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Um 41% stjórnenda fyrirtækja á almennum markaði svöruðu því til að unnið væri eftir jafnréttisáætlun á vinnustaðnum og þegar úrtak fólks á íslenskum vinnumarkaði var spurt um jafnréttisáætlanir vissi tæpur helmingur ekki hvort slík áætlun hefði verið gerð á vinnustað þeirra eða ekki. Þá vissi ennfremur stór hópur (32%-40%) ekki hvort á vinnustaði þeirra væru stefnur um einelti, áreitni eða ofbeldi. Í eigindlegum viðtölum var bent á að þrátt fyrir að áætlanir væru til staðar á vinnustöðum var mjög misjafnt hversu vel þeim var fylgt eftir og hversu vel þær voru kynntar.

Brýnt er að starfsfólk hafi aðgang að jafnréttisstefnum vinnustaða sinna og öðrum stefnum sem lúta að einelti og áreitni. Mikilvægt er að þar sé fjallað um rétt þolenda og hvert þeir geta leitað til að sækja sér stuðning og leggja fram kvörtun. Þá þarf sérstaklega að sjá til þess að upplýsingarnar séu aðgengilegar starfsfólki af erlendum uppruna en niðurstöður sýndu að sá hópur var mun líklegri en þátttakendur af íslenskum uppruna til að vita ekki um stefnur og verklagsreglur vinnustaða sinna og störfuðu síður á vinnustöðum þar sem stefnurnar höfðu verið sérstaklega kynntar.

Bæta þarf verklagsreglur á vinnustöðum. Nær allir viðmælendur sem höfðu reynslu af einelti og kynferðislegri áreitni á vinnustöðum lýstu því að þrátt fyrir fyrirliggjandi stefnur og

úrræði vinnustaða var yfirleitt seint, illa eða aldrei tekið málunum. Verkferlum var, að mati viðmælenda, ábótavant og stjórnendur ekki tilbúnir að taka á vandanum. Þetta er í samræmi við megindlegar niðurstöður en af þeim sem völdu að leggja fram kvörtun í kjölfar eineltis sagði rúmur helmingur (57%) kvörtunina ekki hafa leitt til neinna breytinga.

Í rýnihópum með fulltrúum stjórnenda og mannauðsstjóra voru þátttakendur þó einróma um að unnið væri eftir stefnum og verklagsreglum á vinnustöðum þeirra. Þeir kölluðu hins vegar eftir samræmdari verkferlum frá opinberum stofnunum sem sinna eftirliti með stefnum og verklagsreglum og skýrari upplýsingum um nýju persónuverndarlögin og áhrif þeirra á ferli mála. Samkvæmt lögunum á starfsfólk nú tilkall til allra upplýsinga um það sem skráðar eru hjá vinnustaðnum, jafnvel upplýsingar um óformlegar kvartanir samstarfsfélaga sem leitað hafa til stjórnenda með ósk um nafnleynd og þagmælsku. Þetta getur í versta falli, að mati fulltrúa stjórnenda og mannauðsstjóra, orðið til þess að þolendur sem ekki eru tilbúnir til að bera fram formlega kvörtun, en leiti eftir stuðningi til mannauðsstjóra eða stjórnenda, upplifi trúnaðarbröst.

Efla þarf fræðslu og leiðsögn. Krafan um aukna fræðslu og leiðsögn var gegnumgangandi í viðtölum við fulltrúa starfsfólks á vinnumarkaði og í rýnihópum með stjórnendum og mannauðsstjórum. Viðmælendur kölluðu eftir fræðslu til yfirmanna stofnana og fyrirtækja annars vegar og til almenns starfsfólks hins vegar. Brýnt væri að auka þekkingu meðal stjórnenda og yfirmanna og færni í að greina einelti og áreitni og veita þeim þjálfun í að taka á ofbeldishegðun meðal starfsfólks. Með aukinni fræðslu til starfsfólks væri ennfremur unnt að auka almenna meðvitund um málefnið og betri skilning á því í hverju einelti og áreitni felst. Fulltrúar stjórnenda og mannauðsstjóra í rýnihópunum kölluðu jafnframt eftir aðkomu hins opinbera í gerð samræmds, miðlægs fræðsluefnis um einelti, kynferðislega og kynbundna áreitni og annað ofbeldi.

Niðurstöður benda því til þess að upplýsingar og fræðsla til stjórnenda og starfsfólks liggi til grundvallar úrbótum í málaflokknum. Fræðslu, upplýsingum og aðstoð við starfsfólk af erlendum uppruna er ábótavant og brýnt er að mikilvægar stefnur og upplýsingar séu þýddar og gerðar aðgengilegar þannig að allt starfsfólk geti nýtt sér þær. Þá er jafnframt mikilvægt að innihald fræðslunnar taki sérstaklega til og fjalli um einelti og áreitni í garð fatlaðs starfsfólks og starfsfólks af erlendum uppruna, en ásamt konum eru þessir hópar sérstaklega í hættu á að verða fyrir einelti og áreitni.

Auka þarf meðvitund um stöðu ólíkra hópa á vinnumarkaði. Huga þarf sérstaklega að stöðu fólks af erlendum uppruna og fatlaðs starfsfólks. Niðurstöður könnunarinnar sýna að fatlað fólk eða starfsfólk með skerðingar er líklegra til að verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni en ófatlað starfsfólk. Rúmur þriðjungur fatlaðs starfsfólks (35%) hefur einhvern tímann á vinnuferlinum orðið fyrir einelti. Á síðastliðnum 6 mánuðum hefur um 7% fatlaðs starfsfólks orðið fyrir einelti en hlutfallið er töluvert hærra (22%) þegar notast er við óbeina mælingu. Viðkvæm staða fólks af erlendum uppruna sést glöggt þegar niðurstöður óbeinna mælinga eru skoðaðar en samkvæmt þeim er fólk með erlent ríkisfang mun líklegra en fólk með íslenskt ríkisfang til að verða fyrir einelti (20,9% á móti 12,4%). Viðtöl við fólk af erlendum uppruna veita góða innsýn inn í flókna stöðu þess, en þar kom fram að fólk af erlendum uppruna væri oft einangrað á vinnustöðum sínum og ætti erfitt með að nálgast mikilvægar upplýsingar, svo sem um rétt sinn og hvert það gæti leitað eftir aðstoð. Fólk af erlendum uppruna upplifði gjarnan mismunun, aðgreiningu og einangrun á vinnustöðum sínum. Einn þáttur sem veldur útilokun er tungumálið, eða (ætlaður) skortur á íslenskukunnáttu. Störf þeirra voru minna metin og aðgreind frá störfum fólks af íslenskum uppruna á vinnustaðnum og aðgreiningin náði jafnframt til samskipta og félagslífs starfshópsins þar sem sumir upplifðu sig afskipta. Sumir töldu sig jafnvel knúna til að sætta sig við einelti og áreitni af hálfu annarra, þar sem þeir óttuðust, öðrum kosti, að missa vinnuna.

Viðkvæm staða þessarar hópa sést einnig þegar rýnt er í niðurstöður spurninga úr Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni (QPS Nordic kvarðan) en greiningin sýnir að fólk með íslenskt ríkisfang upplifir að jafnaði minna álag í starfi, meiri stuðning frá stjórnendum og minna óöryggi í starfi en fólk af erlendum uppruna. Fólk með skerðingu eða fötlun upplifir að jafnaði minni stuðning frá stjórnendum og meira óöryggi í starfi en ófatlað fólk og fólk með engar skerðingar. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að tilefni er til ítarlegrar kortlagningar á stöðu fatlaðs fólks á vinnumarkaði og reynslu þeirra af einelti, áreitni og ofbeldi.

Bæta þarf stuðning við þolendur. Einelti, kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustað hefur víðtæk áhrif á þolendur. Megindlegar niðurstöður leiddu í ljós að þolendur upplifa gjarnan minni stuðning frá stjórnendum, meira álag og óöryggi í starfi. Þolendur eineltis og áreitni mátu jafnframt andlega heilsu sína verri en þeir sem ekki höfðu orðið fyrir einelti eða áreitni. Viðmælendur í eigindlegum viðtölum lýstu miklum áhrifum eineltis og áreitni á heilsu og líðan og bentu á að mikið vantaði upp á stuðning við þolendur. Að sögn viðmælenda hafa stjórnendur takmarkaðan vilja og getu til þess að eiga nauðsynlegt samtal við þolendur. Þá væri utanaðkomandi aðstoð oft af skornum skammti og erfiðleikum háð að verða sér úti um

hana. Almennt úrræðaleysi og skortur á ferlum getur orðið til þess, að sögn viðmælenda, að þolendur láta af störfum en gerendur halda áfram á vinnustað. Einelti og kynferðisleg áreitni getur þannig haft afdrifaríkar afleiðingar fyrir þá sem fyrir því verða, á heilsu, starfsframa og fjárhagslega afkomu. Bæta þarf úrlausnarferli þannig að þolendur eigi greiðari aðgang að stuðningi.

Huga þarf að samspili vinnustaðamenningar og eineltis og áreitni. Athygli vekur að um 40% þátttakenda töldu að á vinnustað þeirra væri ólíkt komið fram við starfsfólk á grundvelli aldurs. Þá töldu um 35% þátttakenda að ólíkt væri komið fram við erlent starfsfólk annars vegar og íslenskt hins vegar og 30% þátttakenda töldu að ólíkt væri komið fram við konur og karla á vinnustað sínum.

Stjórnun hefur mikið um ríkjandi menningu vinnustaða að segja. Samskipti á vinnustöðum geta endurspeglað og endurskapað kynjaða menningu á kostnað kvenna, jaðarsetta stöðu fólks af erlendum uppruna og fatlaðs fólks. Stjórnendur og mannauðsstjórar í rýnihópunum bentu á að viðgangist samskipti, hómur eða menning sem mismunar, grefur undan eða er á kostnað ákveðinna hópa eða einstaklinga er það sterk vísbending um einelti, áreitni eða annars konar valdbeitingu á vinnustað. Skilin á milli óviðeigandi hegðunar og húmors, eineltis, kynbundinnar og kynferðislegrar áreitni og annars ofbeldis er oft óljós og erfitt getur reynst að greina þar á milli. Áherslur stjórnenda hafa áhrif á viðmið og venjur sem ríkja á vinnustaðnum, og þar með hvort mismunun, einelti, kynferðisleg eða kynbundin áreitni og annað ofbeldi þrífst eða ekki.

Mikilvægt er að huga að ólíkri valdastöðu starfsfólks. Í eigindlegu viðtölunum kom fram að trúnaðarmenn, stjórnendur, mannauðsstjórar og utanaðkomandi matsaðilar sem fengnir eru til að greina og taka á málum sem varða einelti, kynferðislega og kynbundna áreitni eru gjarnan í líkari valdastöðu og gerendur en þolendur. Fyrir vikið eiga þeir auðveldara með að setja sig í stöðu gerenda en þolanda. Þetta getur einnig gert þeim erfitt fyrir að taka á málum af skilningi og innsæi gagnvart báðum mál aðilum. Til þess að koma á móts við þennan vanda er mikilvægt að vera vakandi fyrir valdatengslum á vinnumarkaði á grundvelli kyns, aldurs, uppruna, stöðu og fötlunar. Þolendur eineltis, kynferðislegrar eða kynbundinnar áreitni og ofbeldis þurfa að eiga aðgang að matsaðila sem getur sett sig í spor þeirra sem eru í valdaminni stöðu á vinnustað til þess að eiga kost á sanngjarnri málsmeðferð.

HEIMILDASKRÁ

- Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, bls. 161–172.
- Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson (2004). *Einelti og kynferðisleg áreitni í Háskóla Íslands*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Ásta Snorradóttir og Kristinn Tómasson (2018). Einelti á íslenskum vinnustöðum. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 15(2). DOI: <https://doi.org/10.24122/tve.a.2018.15.2.3>
- Bergbom, B., Vartia-Vaananen og M., Kinnunen, U. (2015) Immigrants and natives at work: exposure to workplace bullying. *Employee Relations*, Vol. 37 Issue: 2, bls. 158-175.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory. A practical guide through qualitative analysis*. London: SAGE Publications.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. (2. útgáfa). Cambridge: Polity Press.
- Cresswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. (4 útgáfa). Thousand Oaks. London: SAGE
- Drennan, D. (1992). *Transforming Company Culture*. London: McGraw-Hill.
- Einarsen, S. og Raknes B.I. (1997) Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victim*, 12(3), bls. 247-263.
- Einarsen, S., Hoel, H. og Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 23(1), bls. 24-44.
- Fevre, R., Robinson, A og Lewis, D. (2013). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. *Work, employment and society*, 27(2), bls. 288-307.
- Fjármálaráðuneytið (e.d.). *Einelti á vinnustað. Leiðbeiningar fyrir stjórnendur*. Sótt af: https://www.stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/starfsmannamal/einelti_a_vinnustad.pdf
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2012). Survey on women's well-being and safety in Europe. Questionnaire. Sótt 5. nóvember 2018 af https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-violence-against-women-survey-questionnaire-1_en.pdf
- Frese, M. og Zapf, D. (1988). Methodological issues in the study of work stress. Í C.L. Cooper og R. Payne (ritstjórar), *Causes, coping and consequences of stress work*. Chichester: Wiley.
- Friborg, M.K., Hansen J.V., Aldrich P.T., Folker A.P., Kjær S., Nielsen M.B.D., Rugulies R. Og Madsen I. E. H. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, 17(1):675.
- Frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum (vinnutími starfsmanna sem veita notendastýrða persónulega aðstoð)*. Sótt af: <https://www.althingi.is/altext/149/s/0157.html>
- Grönfeld, S. og Strother, J. (2006). *Service Leadership: The Quest for Competitive Advantage*. Thousand Oaks. London: Sage.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2012). Styðjandi og mengandi kvenleiki innan áru kynjajafnréttis. Í *Íslenska Þjóðfélagið*, 3. árgangur 2012, 5-18.

- Hjördís Sigursteinsdóttir (2017a). Einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustað. Könnun meðal félagsmanna Kennarasambands Íslands. *Netla-Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af: http://netla.hi.is/serrit/2017/menntakvika_2017/006.pdf
- Hjördís Sigursteinsdóttir. (2017b). Workplace Bullying and Harassment in the wake of the Icelandic Economic Crisis: A three-wave panel. Óbirt doktorsritgerð.
- Hoel, H., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443-465.
- Hoel, H., Cooper, C., & Rayner, C. (1999). Workplace bullying. In C. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 1999. Vol. 14* (pp. 195-230). Chichester: Wiley.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015). Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði. staðreyndir og staða þekkingar. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- King, N. (2012). Doing template analysis. Í G. Symon og C. Cassel (ritstjórar). *Qualitative organizational research: Core methods and current challenges*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Sótt af: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1980046.html>
- Lög nr. 97/2002 um atvinnuréttindi útlendinga. Sótt af: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2002097.html>
- Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Sótt af: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html>
- McLaughlin, H., Uggen, C. og Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *Sage journals*, 77(4), 625-647.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), bls. 393-413
- Notelaers, G., Vander Heijden, B., Hoel, H. og Einarsen, S. Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work and stress*, 33(1). DOI: 10.1080/02678373.2018.1457736
- Okechukwu, C. A., Souza, K, Davis, K. D. And Castro, B. (2014). Discrimination, harassment, abuse and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine* 57(5), bls. 573-586.
- Pina, A., Gannon, T.A. og Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), bls. 126-138.
- Reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Sótt af: <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/velferdarraduneyti/nr/19859>
- Scott, J. W. (1999). *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press.
- Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015). *Kynferðisleg áreitni gagnvart starfsfólki í þjónustustörfum. Rannsókn á upplifun starfsfólks á kynferðislegri áreitni á vinnustað*. Sótt af: <http://www.sgs.is/wp-content/uploads/2015/06/skyrsla.pdf>
- Taylor, S. J. og Bogdan, R. (1998). *Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource*. 3. Útgáfa. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Tourangeau, R. og Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*, 133(5), bls. 859-883.



Vinnueftirlitið (2008). *Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum. Forvarnir og viðbrögð*. 2. Útgáfa. Reykjavík: Vinnueftirlitið.

Vilhjálmur Árnason, Salvör Nordal og Kristín Ástgeirsdóttir (2010). Siðferði og starfshættir í tengslum við fall íslensku bankanna 2008. Í: *Aðdragandi og orsakir falls íslensku bankanna 2008 og tengdir atburðir*. Reykjavík: Rannsóknarnefnd Alþingis. Sótt af: <https://www.rna.is/media/skjol/RNABindi8.pdf>