



# Einelti, áreitni og ofbeldi á Íslenskum vinnumarkaði Samanburðarrannsókn

Nóvember 2025



**HÍ**

FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN

## Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Vinnueftirlitið
Markmið rannsóknar	Að kanna tíðni og birtingarmyndir eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis (EKKO) á íslenskum vinnumarkaði og bera saman við niðurstöður rannsóknar frá árinu 2019.

## Vinnsluaðilar

Útgefandi	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2025
Skýrsluhöfundar	Guðbjört Guðjónsdóttir, Ph.D. Ólöf Júlíusdóttir, Ph.D. Ari Klængur Jónsson, Ph.D. Rebekka Víðisdóttir Inga Rún Sæmundsdóttir Sindri Baldur Sævarsson Stefán Þór Gunnarsson Kjartan Ólafsson

## SAMANTEKT

### Könnun fyrir starfsfólk á vinnumarkaði

#### EINELTI

- Niðurstöður sýndu að 22% svarenda höfðu einhvern tímann á sínum vinnuferli orðið fyrir einelti. Algengast var að fólk sem hafði orðið fyrir einelti merkti við að það væri að minnsta kosti liðið ár eða meira frá eineltinu, eða rúmlega þrír af hverjum fjórum, og tæplega fjórðungur hafði orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnu ári. Dreifing svara er áþekk dreifingu svara árið 2019 og ekki reyndist um tölfræðilega marktækan mun að ræða þegar samanburður var gerður eftir árum.
- Þolendur eineltis voru spurðir að því hvort um hefði verið að ræða einn geranda eða fleiri. Þar kom fram að meirihluti, 62%, hafði orðið fyrir einelti af hálfu eins einstaklings. Tölfræðilega marktækur munur reyndist til staðar þegar samanburður var gerður eftir árum. Árið 2019 sögðu hlutfallslega fleiri að gerendur hefðu verið tveir eða fleiri, eða 45% samanborið við 38% svarenda nú.
- Samanburður á niðurstöðum árin 2019 og 2024-2025 sýnir að karlkyns stjórnendur eru nú ólíklegri en áður til að vera gerendur eineltis þar sem hlutfallið hefur lækkað úr 36% í 29%. Á hinn bóginn hefur hlutfall kvenkyns stjórnenda aukist úr 22% í 26% á tímabilinu.
- Minnihluti þolenda hafði lagt fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins sem þeir höfðu orðið fyrir, eða 31%. Meðal þeirra sem höfðu lagt fram kvörtun sögðu 54% að það hefði ekki leitt til breytinga á vinnustaðnum. Marktækt fleiri sögðu þó að kvörtunin hefði gert ástandið verra nú en gerðu árið 2019, eða 17% borið saman við 12%.
- Tæplega helmingur þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti upplifðu minni starfsánægju í kjölfar eineltisins. Þriðjungur sagði upp starfi og sambærilegt hlutfall upplifði óöryggi í vinnunni og íhugaði að segja upp starfi. Í samanburði við árið 2019 voru færri færðir til í starfi nú, eða fjórir samanborið við átta af hundraði árið 2019.

#### KYNFERÐISLEG ÁREITNI

- Um 14% þátttakenda höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað og þar af flestir á fyrrverandi vinnustað eða einn af hverjum tíu. Ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða í samanburði á milli ára á hlutfalli þeirra sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Svarendur nú voru hins vegar líklegri til þess að segja að áreitnin hefði átt sér stað fyrir meira en fimm árum síðan, eða sex af tíu samanborið við 51% árið 2019, og færri sögðu hana hafa átt sér stað fyrir einu til fimm árum síðan, eða fjórðungur samanborið við þriðjung árið 2019.

- Samanburður á hver eða hverjir hefðu verið gerendur í kynferðislegri áreitni leiddi í ljós marktækan mun milli ára. Stærsta breyting frá árinu 2019 er að karlkyns stjórnendur voru nú ólíklegri til að beita starfsfólk kynferðislegri áreitni en hlutfallið hefur lækkað úr 32% í 24%. Hins vegar jókst hlutfall þeirra sem svöruðu því til að karlkyns samstarfsfélagi hefði áreitt þau kynferðislega nú, eða 54% samanborið við 49% árið 2019.
- Lítil hluti þolenda hafði lagt fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynferðislegu áreitninnar eða einn af hverjum fimm sem er sambærilegt hlutfall og árið 2019. Hins vegar voru marktækt fleiri sem tilgreindu aðrar ástæður fyrir að hafa ekki lagt fram kvörtun nú, eða 28% samanborið við 18% árið 2019, og var þá algengast að fólk nefndi að tíðarandinn hefði verið annar þegar áreitnin átti sér stað. Þá var líklegra nú að þolendur hefðu talað við einhvern um áreitnina, eða 69% samanborið við 63% árið 2019.
- Um fimmtungur þolenda hafði upplifað sig óöruggan í vinnunni eða hafði upplifað minni starfsánægju í kjölfar kynferðislegu áreitninnar. Þá höfðu 17% sagt upp starfi sem er aukning frá árinu 2019 þegar 12% sögðu starfi sínu lausu í kjölfarið á kynferðislegri áreitni.

#### KYNBUNDIN ÁREITNI

- Lítil hluti þátttakenda hafði orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað, eða 7%. Þeir sem svöruðu því að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni nú voru marktækt færri en svöruðu því sama árið 2019 þegar hlutfallið var 10%. Samanburður á milli ára sýnir jafnframt að svarendur nú voru líklegri til þess að segja áreitnina hafa staðið í tvö ár eða lengur, eða fjórðungur samanborið við 11% árið 2019; og tölfræðilega marktækt færri sögðu hana hafa átt sér stað einu sinni eða tvisvar nú, eða 31% samanborið við 49% árið 2019.
- Rúmlega fimmtungur þolenda kynbundinnar áreitni hafði lagt fram kvörtun og var munur á hlutfallslegum fjölda svipaður í samanburði við árið 2019. Frekari samanburður á milli ára sýnir hins vegar að marktækt færri þolendum fannst áreitnin ekki nógu alvarleg til að leggja fram kvörtun nú, eða 42% samanborið 67% árið 2019. Þá höfðu marktækt fleiri þolendur talað við einhvern um áreitnina nú í samanburði við árið 2019, eða þrjú af hverjum fjórum samanborið við 62% árið 2019; og marktækt fleirum fannst áreitnin hafa haft áhrif á starf sitt nú, eða 52% á móti 41% þolenda árið 2019.

#### OFBELDI

- Tíundi hver hafði einhvern tímenn á sínum vinnuferli orðið fyrir ofbeldi á vinnustað. Þar af sex af hundraði á fyrrverandi vinnustað, fjórir af hundraði á núverandi vinnustað og einn af hundraði bæði á núverandi og fyrrverandi vinnustað. Ekki var spurt út í ofbeldi á vinnustað í könnuninni árið 2019 og því er ekki að finna samanburð á milli ára í skýrslunni.
- Tæplega fjórðungur þeirra sem voru með skerðingu eða fötlun höfðu orðið fyrir ofbeldi, samanborið við 10% fólks sem ekki var með skerðingu eða fötlun. Yngra fólk var útsettara

fyrir ofbeldi þar sem 16% þátttakenda á aldrinum 18-29 ára sögðust hafa orðið fyrir ofbeldi í samanburði við 9-11% einstaklinga í öðrum aldursflokkum.

- Tæplega fjórðungur þeirra sem höfðu orðið fyrir ofbeldi hafði orðið fyrir því á síðustu sex mánuðum og sex af hundraði fyrir meira en sex mánuðum en minna en einu ári síðan. Þá höfðu 35% þolenda orðið fyrir ofbeldi fyrir einu til fimm árum síðan og 36% fyrir meira en fimm árum síðan. Þá hafði tæplega helmingur þolenda ofbeldis á vinnustað orðið fyrir því einu sinni eða tvisvar en fimmtungur hafði verið þolandi í lengri tíma en tvö ár.
- Í flestum tilfellum voru gerendur ofbeldisins annað hvort karlkyns samstarfsfélagar (27%) eða karlkyns viðskiptavinir eða þjónustuþegar (27%). Þá nefndu 18% kvenkyns stjórnenda og 16% kvenkyns viðskiptavinir eða þjónustuþega.
- Rétt um þriðjungur þolenda hafði lagt fram kvörtun á vinnustaðnum vegna ofbeldisins en hlutfallslegur fjöldi var breytilegur eftir hópum. Tæplega helmingur þolenda sem voru með skerðingu eða fötlun lögðu fram kvörtun og þrátt fyrir að yngra fólk væri líklegra til að verða fyrir ofbeldi var það fólk í elsta aldurshópnum (60 ára og eldri) sem var líklegast til að hafa lagt fram kvörtun, eða 57% þeirra. Tæplega þrjú af hverjum fimm þolendum töldu að það hefði ekki leitt til neinna breytinga á vinnustaðnum að leggja fram kvörtun. Tæplega tveir af hverjum fimm sögðu að það hefði leitt til jákvæðra breytinga.
- Flestir, eða tæplega þrjú af hverjum fimm sem höfðu orðið fyrir ofbeldi á vinnustað, höfðu talað við næsta eða annan stjórnanda á vinnustaðnum. Rúmlega tveir af hverjum fimm höfðu rætt við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja um ofbeldið og litlu færri, eða 39%, við annan starfsmann á vinnustaðnum.
- Rúmlega þriðjungur þolenda upplifði sig óöruggan í vinnunni í kjölfar ofbeldisins. Tæplega þriðjungur upplifði minni starfsánægju og tæplega fjórðungur sagði upp starfi. Að auki íhuguðu 14% að segja upp starfi og sjö af hundraði hættu þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsufarsvanda. Um sex af hundraði var sagt upp í starfi í kjölfar þess að hafa orðið fyrir ofbeldi á vinnustað.

## STARFSUMHVERFI

- Þegar kemur að fordómum á vinnustað var algengast að starfsfólk hefði orðið fyrir aldursfordómum, eða átta af hundraði. Yngra fólk varð frekar fyrir aldursfordómum en 14% þátttakenda á aldrinum 18–29 ára höfðu orðið fyrir aldursfordómum samanborið við 4% þátttakenda á aldrinum 45–59 ára. Hins vegar höfðu 13% þátttakenda orðið vitni að fordómum vegna þjóðernislegs uppruna og 10% orðið vitni að kynþáttafordómum. Þessa spurningu var ekki að finna í könnuninni 2019 og því er samanburður ekki til staðar.
- Þolendur eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni voru spurðir um upplifun sína af álagi í starfi, stuðningi stjórnanda og óöryggi í starfi. Niðurstöður sýndu að þolendur upplifa meira álag í starfi og minni stuðning stjórnenda í samanburði við starfsfólk sem hafði ekki orðið fyrir einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni. Þar að auki upplifa

polendur eineltis meira óöryggi í starfi enn annað starfsfólk. Samanburður milli ára sýnir auknið í álagi í starfi og minni stuðning stjórnenda nú en árið 2019.

- Um 9% þátttakenda höfðu orðið vitni að einelti og um 3% vitni að ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni á síðustu 12 mánuðum, en það eru svipuð hlutföll og árið 2019.

## Könnun fyrir stjórnendur stofnana og fyrirtækja

- Tæplega tveir af hverjum þremur stjórnendum svöruðu á þá leið að unnið væri eftir jafnréttisáætlun á vinnustaðnum. Töluverður munur var þó á svörum eftir því hvort þeir störfuðu hjá hinu opinbera eða hjá fyrirtæki á almenna markaðnum. Opinberar stofnanir vinna í 91% tilvika eftir jafnréttisáætlun en 52% fyrirtækja. Sú breyting var gerð á milli kannana að stjórnendur á opinbera og almenna markaðnum voru beðnir um að taka þátt nú en einungis þeir síðarnefndu fengu spurningarnar árið 2019. Samanburður á svörum stjórnenda nær því eingöngu til fyrirtækja á almenna markaðnum. Meðal stjórnenda í fyrirtækjum má greina tölfræðilega marktæka hækkun á milli ára í hlutfalli þeirra sem starfa eftir jafnréttisáætlun. Þannig sögðu 41% að unnið væri eftir jafnréttisáætlun árið 2019 en yfir helmingur nú.
- Tæplega tveir af hverjum þremur stjórnendum sögðu að framkvæmt hefði verið áhættumat starfa á vinnustaðnum. Þar af sögðu 43% að gert hefði verið áhættumat sem tæki til alls vinnuumhverfisins og 21% að það tæki til hluta vinnuumhverfisins. Munur á svörum milli ára reyndist ekki tölfræðilega marktækur.
- Oftast hafði áhættumat verið gert fyrir vélar og tæki (69%), umhverfispætti (64%) og fyrir efni og efnanotkun (63%). Tæpur helmingur sagði áhættumat hafa verið gert fyrir áhættupætti sem hafa áhrif á stoðkerfi og 28% merkti við sálfélagslega áhættupætti. Það er mikil aukning á tímabilinu en 7% stjórnenda sögðu áhættumat fyrir sálfélagslega áhættupætti hafi verið framkvæmt árið 2019.
- Rúmlega þriðjungur stjórnenda hafði látið halda sérstaka fræðslu um sálfélagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum; þætti eins og samskipti á vinnustað, streitu, kulnun, einelti, áreitni eða ofbeldi. Ekki var um tölfræðilega marktækan mun í hlutfallslegum fjölda að ræða á milli ára. Hins vegar nefndu fleiri stjórnendur fyrirtækja að fræðsla um líkamlegt ofbeldi hefði verið haldin nú en árið 2019, eða 43% samanborið við 21% árið 2019 – þ.e. meðal þeirra sem höfðu boðið upp á fræðslu á annað borð.
- Samkvæmt stjórnendum sem svöruðu könnuninni höfðu tveir af hverjum fimm stjórnendum sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Þá var til staðar tölfræðilega marktækur munur þegar svör stjórnenda fyrirtækja voru borin saman yfir tíma, en árið 2019 svöruðu 18% því til að stjórnendur á sínum vinnustað hefðu sótt slík námskeið, samanborið við 26% nú.
- Stjórnendur voru spurðir að því hvort starfsfólki hefði verið kynnt hvert það gæti leitað til þess að ræða upplifun sína af samskiptum á vinnustaðnum. Mikill meirihluti, eða 83%,

sagði svo vera. Þessi spurning var ekki lögð fyrir í könnuninni 2019 og því er ekki mögulegur samanburður á milli ára.

## Viðtöl við starfsfólk sem hefur orðið fyrir einelti eða áreitni

### BIRTINGARMYNDIR EINELTIS OG KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI

- Eineltið sem viðmælendur urðu fyrir á síðustu fimm árum frá samstarfsfólki og stjórnendum var til að mynda að gert var lítið úr störfum þeirra, verkefni tekin frá þeim, upplýsingum haldið frá þeim, hótanir um atvinnumissi, baktal, hunsun, útilokun, öskrað á þau, talað niður til þeirra, stöðugar aðfinnslur og smámunastjórnun.
- Í tilviki fólks af erlendum uppruna var útlendingaandúð og mismunun stundum undirliggjandi þáttur í eineltinu, þar sem gert var grín að þeim, þeim vantreyst, lítið niður á þau og þeim sýnt annað viðmót en íslensku starfsfólki.
- Allir viðmælendur sem höfðu orðið fyrir einelti lýstu fleiri en einn tegund af birtingarmyndum eineltis. Þrátt fyrir að verða fyrir margskonar eineltishegðun af hálfu samstarfsfólks og stjórnenda voru viðmælendur ekki alltaf vissir hvað kalla ætti reynslu sína á vinnustað. Jafnvel viðmælendur sem höfðu fengið talsverða fræðslu um einelti á sínum vinnustað forðuðust að kalla reynslu sína einelti.
- Kynferðisleg áreitni fólst meðal annars í káfi, kynferðislegum athugasemdum og augnagotum, óviðeigandi spurningum og ummælum um kynlíf, sýningu á kynferðislegu myndefni og að gerendur beruðu kynfæri sín. Þátttakendur höfðu einnig orðið fyrir líkamlegu ofbeldi á borð við að vera teknir kyrkingartaki og lýstu þeir ógnandi hegðun þar sem þeir voru króaðir af.

### FRÆÐSLA, VIÐBRAGÐSÁÆTLUN OG FERLI MÁLA

- Námskeið eða fræðsla um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi (EKKO) hafði verið haldin fyrir starfsmenn fyrirtækja og stofnana, bæði í eigin persónu með fyrirlestrum og hlutverkaleikjum og á netinu í formi fyrirlestra og myndbanda. Gagnrýnt var að fræðsla væri eingöngu á íslensku á vinnustöðum þar sem sumt starfsfólk talar litla íslensku.
- Margir viðmælendur upplifðu að EKKO fræðsla væri eingöngu til málamynda, fræðslan væri „sýndarmennska“ og verið væri að „tikka í box.“
- Það var reynsla flestra viðmælenda að þegar kvartað er yfir einelti, áreitni eða ofbeldi er óljóst fyrir þann sem kvartar hvað gerist í kjölfarið.
- Þrátt fyrir að vinnustaðir státi sig af því að taka á EKKO málum þá höfðu mál þátttakenda ekki verið farsælega leidd til lykta. Lítil trú var á að ferli sem EKKO mál eiga að fara í virki.

## FÉLAGSLEGT VINNUMHVERFI

- Á karllægum vinnustöðum og í karllægum störfum upplifðu konur sig stundum óvelkomnar, bæði vegna framkomu en líka vegna þess að ekki var venjan að konur störfuðu á vinnustaðnum og því ekki gert ráð fyrir þeim.
- Starfsfólk í þjónustustörfum, einkum veitinga- og hóteltörfum, lýsti vinnuumhverfi þar sem ekki eru borin kennsl á kynferðislega áreitni sem vandamál, þetta virtist séð sem hluti af starfinu; norm sem starfsfólk þurfi að sætta sig við.
- Starfsfólk af erlendum uppruna í ósérhæfðum störfum varð fyrir fordómum og mismunun á vinnustað. Ekki var borin virðing fyrir þeim og skoðunum þeirra og heilsu þeirra og öryggi jafnvel ógnað.

## VIÐBRÖGÐ VIÐ EINELTI OG KYNFERÐISLEGRI ÁREITNI

- Viðmælendur veigruðu sér oft við að kvarta undan þeim sem lögðu þá í einelti eða áreitni. Þegar þátttakendur kvörtuðu ekki var það oft yfirmaður sem átti í hlut eða aðili sem var tengdur vinnuveitendum eða stjórnendum vina- eða fjölskylduböndum.
- Þegar starfsfólk kvartaði undan einelti eða áreitni voru kvartanir í sumum tilvikum hunsaðar, viðmælendum ekki trúað eða lítið gert úr vandanum með því að segja þeim að taka þetta ekki inn á sig. Í öðrum tilvikum var rætt við þá sem lögðu í einelti eða áreitni og reynt að leita lausna. Úrvinnsla mála var á köflum ómarkviss ef eitthvað var gert yfir höfuð.
- Í þeim tilvikum þar sem ekkert var aðhafst voru þau sem áreitni eða lögðu í einelti stundum talin mikilvæg fyrir reksturinn eða starfsemi vinnustaðarins. Almennt kom skýrt fram að viðbrögð vinnuveitenda réðust af því hver kvartaði og yfir hverjum.
- Viðmælendur kölluðu eftir leiðum og óháðum aðila til að takast á við einelti og kynferðislega áreitni ef vinnustaðurinn gerir það ekki eða aðstæður bjóða ekki upp á að kvarta innan vinnustaðarins vegna smæðar eða tengsla. Einhverjir höfðu leitað til sinna stéttarféлага sem gátu lítið aðstoðað.

## LÍÐAN OG HEILSA

- Einelti og kynferðisleg áreitni hafði margskonar neikvæð áhrif og afleiðingar fyrir þátttakendur sem þeir glímdu við til skemmri eða lengri tíma. Meðal einkenna voru þunglyndi, kvíði, sjálfsefi, hræðsla, svefntruflanir, pirringur og minnkað sjálfstraust. Veikindi urðu tíðari og vanlíðan fólks hafði einnig ýmis neikvæð áhrif á einkalíf og heimilislíf fólks.

## EFNISYFIRLIT

1. Inngangur.....	18
2. Aðferð.....	20
SPURNINGAKANNANIR.....	20
<i>Býði, úrtak og svörun gagnaöflunar</i> .....	20
<i>Úrvinnsla</i> .....	22
<i>Mælingar</i> .....	24
VIÐTÖL.....	24
<i>Greining viðtala</i> .....	25
<i>Siðferðileg álitamál</i> .....	26
3. Niðurstöður könnunar meðal starfsfólks.....	27
EINELTI.....	27
<i>Reynsla af einelti á vinnumarkaði</i> .....	27
<i>Viðbrögð við einelti</i> .....	34
<i>Afleiðingar eineltis</i> .....	39
KYNFERÐISLEG ÁREITNI.....	40
<i>Reynsla af kynferðislegri áreitni á vinnumarkaði</i> .....	41
<i>Viðbrögð við kynferðislegri áreitni</i> .....	48
<i>Afleiðingar kynferðislegrar áreitni</i> .....	53
KYMBUNDIN ÁREITNI.....	55
<i>Reynsla af kynbundinni áreitni á vinnumarkaði</i> .....	55
<i>Viðbrögð við kynbundinni áreitni</i> .....	60
<i>Afleiðingar kynbundinnar áreitni</i> .....	64
OFBELDI.....	66
<i>Reynsla af ofbeldi á vinnumarkaði</i> .....	66
<i>Viðbrögð við ofbeldi</i> .....	70
<i>Afleiðingar ofbeldis</i> .....	73
STARFSUMHVERFI.....	73
<i>Óbein mæling á einelti</i> .....	74
<i>Óbein mæling á kynferðislegri áreitni</i> .....	76
<i>Óbein mæling á kynbundinni áreitni</i> .....	77
<i>Fordómar á vinnustað</i> .....	78
<i>Álag, stuðningur og starfsöryggi</i> .....	79
<i>Viðbragðsáætlanir</i> .....	84
<i>Metoo</i> .....	85
<i>Vitni og gerendur EKKO</i> .....	86
4. Niðurstöður meðal stjórnenda íslenskra fyrirtækja og stofnana ríkis og sveitarfélaga.....	94
JAFNRÉTTISÁÆTLUN Á VINNUSTAÐ.....	94
AÐBÚNAÐUR, ÖRYGGI OG HOLLUSTUHÆTTIR Á VINNUSTAÐ.....	96
SÁLFÉLAGSLEGIR ÞÆTTIR VINNUVERNDAR.....	105
TILKYNNINGAR VEGNA EINELTIS, KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI, KYMBUNDINNAR ÁREITNI OG OFBELDIS.....	110
5. Niðurstöður viðtala við starfsfólk á vinnumarkaði.....	114
BIRTINGARMYNDIR EINELTIS.....	114
BIRTINGARMYNDIR KYNFERÐISLEGRAR ÁREITNI.....	119
FRÆÐSLA, VIÐBRAGÐSÁÆTLUN OG FERLI MÁLA.....	122
FÉLAGSLEGT VINNUMHVERFI.....	124
<i>Kynjað vinnuumhverfi og kynbundin mismunun</i> .....	125
<i>Fordómar og mismunun gagnvart starfsfólki af erlendum uppruna</i> .....	126
<i>Þraukað í fjandsamlegu vinnuumhverfi</i> .....	128
VIÐBRÖGÐ VIÐ EINELTI OG KYNFERÐISLEGGRI ÁREITNI.....	130
<i>Kvartanir skila litlum árangri</i> .....	131



<i>Tilfærsla í starfi og starfslok</i> .....	134
<i>Viðbrögð vinnuveitenda ráðast af því hver kvartar og yfir hverjum</i> .....	136
<i>Hvert á að leita ef vinnustaður tekur ekki á vandanum?</i> .....	137
LÍÐAN OG HEILSA VIÐMÆLENDNA Í KJÖLFAR EINELTIS OG ÁREITNI.....	138
6. Lokaorð .....	141
Heimildir .....	145

## TÖFLUYFIRLIT

Tafla 1.	Framkvæmd og heimtur í könnunum meðal starfsfólks og stjórnenda á íslenskum vinnumarkaði .....	22
Tafla 2.	Samsetning þátttakenda í könnun meðal þátttakenda á íslenskum vinnumarkaði eftir nokkrum lykilbreytum .....	23
Tafla 3.	Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir einelti á vinnustað? .....	28
Tafla 4.	Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti á vinnustað? .....	28
Tafla 5.	Hversu lengi varði eineltið? .....	29
Tafla 6.	Var það einn aðili eða voru það fleiri en einn aðili sem lögðu þig í einelti? .....	30
Tafla 7.	Hver eða hverjir lögðu þig í einelti? .....	31
Tafla 8.	Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins? .....	34
Tafla 9.	Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins? .....	35
Tafla 10.	Aðrar ástæður þess að ekki var lögð fram kvörtun vegna eineltisins – Opin svör flokkuð ásamt dæmum .....	36
Tafla 11.	Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun? .....	37
Tafla 12.	Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um eineltið? .....	38
Tafla 13.	Hafði eineltið einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt? .....	39
Tafla 14.	Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi? .....	41
Tafla 15.	Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað? .....	42
Tafla 16.	Hversu lengi varði kynferðislega áreitnin? .....	43
Tafla 17.	Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili áreitt þig kynferðislega í starfi? .....	44
Tafla 18.	Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega? .....	45
Tafla 19.	Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynferðislegu áreitninnar? .....	49
Tafla 20.	Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar? .....	49
Tafla 21.	Aðrar ástæður þess að ekki var lögð fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar – Opin svör flokkuð ásamt dæmum .....	50
Tafla 22.	Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun? .....	51
Tafla 23.	Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynferðislegu áreitnina? .....	52
Tafla 24.	Hafði kynferðislega áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt? .....	53
Tafla 25.	Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað? ....	55
Tafla 26.	Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað? .....	56
Tafla 27.	Hversu lengi varði kynbundna áreitnin? .....	57
Tafla 28.	Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili beitt þig kynbundinni áreitni í starfi? .....	57
Tafla 29.	Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni? .....	58
Tafla 30.	Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynbundnu áreitninnar? .....	61
Tafla 31.	Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar? .....	61
Tafla 32.	Aðrar ástæður þess að ekki var lögð fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar – Opin svör flokkuð ásamt dæmum .....	62
Tafla 33.	Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun? .....	63
Tafla 34.	Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynbundnu áreitnina? .....	64
Tafla 35.	Hafði kynbundna áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt? .....	65
Tafla 36.	Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir ofbeldi á vinnustað? .....	66
Tafla 37.	Hvenær varðst þú síðast fyrir ofbeldi á vinnustað? .....	67
Tafla 38.	Hversu lengi varði ofbeldið? .....	67
Tafla 39.	Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili beitt þig ofbeldi í starfi? .....	68

Tafla 40.	Hver eða hverjir hafa beitt þig ofbeldi? .....	68
Tafla 41.	Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna ofbeldisins? .....	70
Tafla 42.	Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna ofbeldisins? .....	70
Tafla 43.	Aðrar ástæður þess að ekki var lögð fram kvörtun vegna ofbeldisins – Opin svör flokkuð ásamt dæmum.....	71
Tafla 44.	Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun? .....	72
Tafla 45.	Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um ofbeldið? .....	72
Tafla 46.	Hafði ofbeldið einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt? .....	73
Tafla 47.	Hefur þú orðið vitni að einelti, ofbeldi, kynferðislegri áreitni, eða kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum?.....	86
Tafla 48.	Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að eineltinu? .....	87
Tafla 49.	Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynferðislegu áreitninni? .....	89
Tafla 50.	Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynbundnu áreitninni? .....	90
Tafla 51.	Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að ofbeldinu?.....	92
Tafla 52.	Telur þú að þú hafir sjálf(ur)/sjálf(lt) lagt samstarfsfélaga í einelti eða tekið þátt í einelti? .....	93
Tafla 53.	Er unnið eftir jafnréttisáætlun á þínum vinnustað? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	94
Tafla 54.	Til hvaða þátta tekur jafnréttisáætlunin? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	95
Tafla 55.	Starfa stjórnendur í nánu samstarfi við starfsfólk fyrirtækisins/stofnunarinnar til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 ...	97
Tafla 56.	Hefur starfsfólk tilnefnt öryggistrúnaðarmann og atvinnurekandi öryggisvörð sem í samvinnu fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum sé fullnægjandi? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	97
Tafla 57.	Hefur verið stofnuð öryggisnefnd þar sem starfsfólk kys tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	98
Tafla 58.	Hefur verið framkvæmt áhættumat starfa á vinnustaðnum sem tekur til alls eða hluta vinnuumhverfisins? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	99
Tafla 59.	Á hvaða þáttum vinnuumhverfisins hefur verið framkvæmt áhættumat? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	100
Tafla 60.	Hverjir komu að gerð áhættumatsins? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	102
Tafla 61.	Hefur verið gert áhættumat á síðastliðnum 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025.....	103
Tafla 62.	Hefur verið haldin fræðsla á síðastliðnum 12 mánuðum um vinnuvernd í starfi? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025.....	104
Tafla 63.	Telur þú sem stjórnandi að starfsfólk á þínum vinnustað sé vel eða illa upplýst um almenna vinnuvernd? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	105
Tafla 64.	Hefur verið haldin sérstök fræðsla um sálfélagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025.....	106
Tafla 65.	Hefur verið lögð sérstök áhersla á að fræða um einelti, líkamlegt ofbeldi, andlegt ofbeldi, kynferðislega áreitni eða kynbundna áreitni á síðastliðnum 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	106
Tafla 66.	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? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	108
Tafla 67.	Telur þú að stjórnendur á þínum vinnustað séu almennt upplýstir um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	108

Tafla 68.	Hafa stjórnendur, einn eða fleiri, á þínum vinnustað sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025.....	109
Tafla 69.	Hefur starfsfólki verið kynnt hvert það getur leitað til þess að ræða upplifun sína af samskiptum á vinnustaðnum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	110
Tafla 70.	Er til viðbragðsáætlun á vinnustaðnum ef upp koma kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025.....	111
Tafla 71.	Hefur viðbragðsáætlunin verið kynnt starfsfólki á vinnustaðnum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025.....	111
Tafla 72.	Hefur verið lögð fram kvörtun/kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, líkamlegs eða andlegs ofbeldis á vinnustaðnum á síðustu 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025.....	112
Tafla 73.	Hversu margar kvartanir hafa verið lagðar fram á síðustu 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025.....	113
Tafla 74.	Viðbrögð stjórnenda við kvörtunum vegna eineltis og kynferðislegrar áreitni. Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025 .....	113

## MYNDAYFIRLIT

Mynd 1.	Hefur þú einhvern tímann á þínum vinnuferli orðið fyrir einelti á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	28
Mynd 2.	Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	29
Mynd 3.	Hversu lengi varði eineltið? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	30
Mynd 4.	Var það einn aðili eða voru það fleiri en einn aðili sem lögðu þig í einelti? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	30
Mynd 5.	Hver eða hverjir lögðu þig í einelti? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	32
Mynd 6.	Hver eða hverjir lögðu þig í einelti? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025, greint eftir kyni þolenda .....	33
Mynd 7.	Hlutfall þolenda eineltis á núverandi vinnustað eftir kynjahlutfalli starfsmanna á vinnustað. Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	34
Mynd 8.	Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	35
Mynd 9.	Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	37
Mynd 10.	Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	38
Mynd 11.	Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um eineltið? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	39
Mynd 12.	Hafði eineltið einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt? Dreifing svara á árunum 2019 og 2024-2025 .....	40
Mynd 13.	Hafði eineltið einhverjar afleiðingar á starf þitt? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	40
Mynd 14.	Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	42
Mynd 15.	Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	42
Mynd 16.	Hversu lengi varði kynferðislega áreitnin? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	43
Mynd 17.	Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili áreitt þig kynferðislega í starfi? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	44
Mynd 18.	Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	46
Mynd 19.	Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025, greint eftir kyni þolenda .....	47
Mynd 20.	Hlutfall þolenda kynferðislegrar áreitni á núverandi vinnustað eftir kynjahlutfalli starfsmanna á vinnustað. Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	48
Mynd 21.	Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynferðislegu áreitninnar? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	49
Mynd 22.	Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	51
Mynd 23.	Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynferðislegu áreitnina? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	52
Mynd 24.	Hafði kynferðislega áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt? Dreifing svara milli kannana 2019 og 2024-2025 .....	54

Mynd 25.	Hafði kynferðislega áreitnin afleiðingar á starf þitt? Dreifing svara milli kannana 2019 og 2024-2025.....	54
Mynd 26.	Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	56
Mynd 27.	Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	56
Mynd 28.	Hversu lengi varði kynbundna áreitnin? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	57
Mynd 29.	Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili beitt þig kynbundinni áreitni í starfi? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	58
Mynd 30.	Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni?.....	59
Mynd 31.	Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025, greint eftir kyni þolenda .....	60
Mynd 32.	Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynbundnu áreitninnar? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	61
Mynd 33.	Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	63
Mynd 34.	Talaðir þú við einhvern um kynbundnu áreitnina? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	64
Mynd 35.	Hafði kynbundna áreitnin afleiðingar á starf þitt? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	65
Mynd 36.	Hver eða hverjir hafa beitt þig ofbeldi? Greint eftir kyni þolenda .....	69
Mynd 37.	Hlutfall þolenda ofbeldis á núverandi vinnustað eftir kynjahlutfalli starfsmanna á vinnustað. Samanburður eftir kyni .....	69
Mynd 38.	Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? (óbein mæling á einelti á vinnustað) .....	75
Mynd 39.	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). Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025.....	76
Mynd 40.	Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? - Fjögur atriði úr kvarða sem mælir kynbundna áreitni í starfi (óbein mæling á kynbundinni áreitni). Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	77
Mynd 41.	Hefur þú á undangengnum 12 mánuðum orðið fyrir eða orðið vitni að eftirfarandi á vinnustaðnum? .....	78
Mynd 42.	Hversu oft, ef einhvern tímann, á vinnustað þínum.....	79
Mynd 43.	Hversu oft, ef einhvern tímann, á vinnustað þínum.....	80
Mynd 44.	Hversu oft, ef einhvern tímann, á vinnustað þínum hefur þú upplifað óöryggi með tilliti til.....	81
Mynd 45.	Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað .....	81
Mynd 46.	Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi meðal þolenda eineltis. Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025 .....	82
Mynd 47.	Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað .....	82
Mynd 48.	Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi meðal þolenda kynferðislegrar áreitni. Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025.....	83
Mynd 49.	Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur hafi orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað .....	83

Mynd 50.	Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur hafi orðið fyrir ofbeldi á núverandi vinnustað.....	84
Mynd 51.	Veist þú til þess að vinnustaðurinn þinn hafi viðbragðsáætlun til að bregðast við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi í vinnuumhverfinu?.....	85
Mynd 52.	Hefur viðbragðsáætlunin verið kynnt sérstaklega á þínum vinnustað?.....	85
Mynd 53.	Telur þú að #metoo hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskan vinnumarkað?.....	86
Mynd 54.	Hefur þú orðið vitni að einelti, ofbeldi, kynferðislegri áreitni, eða kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025.....	87
Mynd 55.	Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að eineltinu? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025.....	88
Mynd 56.	Leiddi það til einhverra breytinga varðandi eineltið?.....	88
Mynd 57.	Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynferðislegu áreitninni? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025.....	89
Mynd 58.	Leiddi það til einhverra breytinga varðandi kynferðislegu áreitnina?.....	90
Mynd 59.	Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynbundnu áreitninni? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025.....	91
Mynd 60.	Leiddi það til einhverra breytinga varðandi kynbundnu áreitnina?.....	91
Mynd 61.	Leiddi það til einhverra breytinga varðandi ofbeldið?.....	92
Mynd 62.	Telur þú að þú hafir sjálf(ur)/sjálft lagt samstarfsfélaga í einelti eða tekið þátt í einelti? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025.....	93
Mynd 63.	Er unnið eftir jafnréttisáætlun á þínum vinnustað? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	95
Mynd 64.	Til hvaða þátta tekur jafnréttisáætlunin? Dreifing niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	96
Mynd 65.	Starfa stjórnendur í nánu samstarfi við starfsfólk fyrirtækisins til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	97
Mynd 66.	Hefur starfsfólk tilnefnt öryggisráðgjafarmann og atvinnurekandi öryggisvörð sem í samvinnu fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum sé fullnægjandi? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	98
Mynd 67.	Hefur verið stofnuð öryggisnefnd þar sem starfsfólk kys tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	99
Mynd 68.	Hefur verið framkvæmt áhættumat starfa á vinnustaðnum sem tekur til alls eða hluta vinnuumhverfisins? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	99
Mynd 69.	Á hvaða þáttum vinnuumhverfisins hefur verið framkvæmt áhættumat? Dreifing niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	101
Mynd 70.	Hverjir komu að gerð áhættumatsins? Dreifing niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	103
Mynd 71.	Hefur verið gert áhættumat á síðastliðnum 12 mánuðum? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	104
Mynd 72.	Hefur verið haldin fræðsla á síðastliðnum 12 mánuðum um vinnuvernd í starfi? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	104
Mynd 73.	Telur þú sem stjórnandi að starfsfólk á þínum vinnustað sé vel eða illa upplýst um almenna vinnuvernd? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	105
Mynd 74.	Hefur verið haldin sérstök fræðsla um sálfélagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	106

Mynd 75.	Hefur verið lögð sérstök áhersla á að fræða um einelti, líkamlegt ofbeldi, andlegt ofbeldi, kynferðislega áreitni eða kynbundna áreitni á síðastliðnum 12 mánuðum? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	107
Mynd 76.	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? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	108
Mynd 77.	Telur þú að stjórnendur á þínum vinnustað séu almennt upplýstir um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	109
Mynd 78.	Hafa stjórnendur, einn eða fleiri, á þínum vinnustað sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	110
Mynd 79.	Er til viðbragðsáætlun á vinnustaðnum ef upp koma kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	111
Mynd 80.	Hefur viðbragðsáætlunin verið kynnt starfsfólki á vinnustaðnum? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025.....	112

## 1. INNGANGUR

Skýrsla þessi fjallar um niðurstöður rannsóknar á tíðni og birtingarmyndum eineltis, kynbundinnar áreitni, kynferðislegrar áreitni og ofbeldis (EKKO) meðal starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Meginmarkmið rannsóknarinnar er að athuga hvort breyting hafi orðið á umfangi EKKO frá því að Félagsvísindastofnun framkvæmdi samskonar rannsókn árið 2019 (Ásta Snorradóttir o.fl., 2020). Rannsóknin var unnin af Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands að beiðni Vinnueftirlitsins.

Niðurstöður rannsóknarinnar frá árinu 2019 sýndu að einelti og áreitni er víðtækt vandamál á íslenskum vinnumarkaði. Ríflega 20% þátttakenda höfðu orðið fyrir einelti, 16% höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni og um 10% höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á sínum vinnustað.

Á undanförunum árum hefur aukin áhersla verið lögð á sálfélagslega þætti vinnuumhverfis, svo sem heilbrigð samskipti starfsfólks, virðingu, vinsemd og traust. Samkvæmt reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015) ber atvinnurekanda „skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast á vinnustað og skal hann gera starfsmönnum ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil.“

Vinnueftirlitið hefur unnið eftir tillögum Aðgerðahóps gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sem skipaður var af félags- og barnamálaráðherra árið 2018. Hópurinn skilaði inn tillögum sem byggðu meðal annars á fyrri skýrslu Félagsvísindastofnunar. Aðgerðirnar snéru annars vegar að auknu aðgengi að fræðsluefni og miðlun þekkingar og hins vegar að forvörnum (Félagsmálaráðuneytið, 2021).

Hér er greint frá niðurstöðum núverandi rannsóknar, framkvæmd árin 2024 og 2025, sem byggir á spurningakönnunum og viðtölum ásamt samanburði við rannsóknina frá árinu 2019. Könnun var lögð fyrir starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði þar sem meðal annars var spurt um starfsumhverfi, hvort þátttakandi hafi orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi eða orðið vitni að slíkri háttsemi. Hægt var að svara könnuninni á íslensku, pólsku og ensku. Til viðbótar var könnun send á stjórnendur fyrirtækja og stofnana ríkis og sveitarfélaga og þeir beðnir um að svara spurningum um starfsumhverfi, vinnuvernd og öryggi á vinnustað og um þær kvartanir sem höfðu borist vegna EKKO. Til að fá dýpri innsýn í reynslu þeirra sem orðið höfðu fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á íslenskum vinnustöðum á síðustu fimm árum voru tekin 20 einstaklingsviðtöl við fólk af íslenskum og erlendum uppruna.

---

Fyrst verður greint frá aðferðum og framkvæmd rannsóknarinnar, því næst niðurstöðum könnunar sem lögð var fyrir starfsfólk á vinnumarkaði og í framhaldi af því settar fram niðurstöður könnunar fyrir stjórnendur fyrirtækja og stofnana. Að lokum er fjallað um niðurstöður viðtala við fólk sem orðið hefur fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á vinnustað. Í lokaorðum eru helstu niðurstöður dregnar saman og þær stuttlega ræddar.

## 2. AÐFERÐ

Í rannsókninni var notast við bæði meginlegar og eiginlegar rannsóknaraðferðir þar sem lagðar voru fyrir spurningakannanir og tekin einstaklingsviðtöl. Slík aðferð heitir margprófunar-snið (e. triangulation design) og er tilgangurinn að fá heildstæðari sýn á viðfangsefnið með því að nálgast það frá ólíkum hliðum.

### Spurningakannanir

#### Þýði, úrtak og svörun gagnaöflunar

Lagðar voru fyrir tvær spurningakannanir. Annars vegar fyrir fólk á aldrinum 18 til 69 ára sem starfar á íslenskum vinnumarkaði, eða hafði verið í launuðu starfi á síðustu 12 mánuðum, og hins vegar fyrir stjórnendur fyrirtækja og stofnana. Tekin voru tvö úrtök vegna könnunar meðal starfsfólks; úrtak úr netpanel Félagsvísindastofnunar og þjóðskrárártak fólks sem var með erlent ríkisfang árið 2019.

Úr netpanel Félagsvísindastofnunar var tekið 5.000 manna lagskipt tilviljunarúrtak. Úrtakið var lagskipt eftir kyni, aldri og búsetu til þess að það endurspeglaði sem best samsetningu landsmanna. Í netpanelnum er fólk af öllu landinu sem var valið með tilviljunaraðferð úr þjóðskrá og hefur samþykkt að taka þátt í netkönnunum stofnunarinnar. Tölvupóstur með boði um þátttöku í rannsókninni var sendur á einstaklinga í panelúrtakinu þann 31. október 2024 og gagnaöflun lauk 22. nóvember sama ár. Sendar voru þrjár ítrekanir í tölvupósti dagana 3., 6. og 10. nóvember og bárust svör frá 1803 eða 33% úrtaksins (tafla 1).

Þjóðskrárártakið innihélt 3.000 manns, sem dvalið höfðu á Íslandi síðan árið 2019 (í að minnsta kosti fimm ár) og voru þá með erlent ríkisfang, burtséð frá því hvort viðkomandi var með erlent ríkisfang árin 2024-2025. Kynningarbréf voru send í bréfpósti þann 6. desember 2024 og voru bréfin á íslensku og ensku nema fyrir þau sem voru skráð með pólskt ríkisfang, en þau fengu bréf á íslensku og pólsku. Í bréfinu var fólki boðin þátttaka í gegnum vefslóð og QR-kóða sem vísaði á könnunina á vef Félagsvísindastofnunar. Persónuleg lykilorð voru í bréfunum til að tryggja að eingöngu einstaklingar í úrtakinu gætu tekið þátt. Ítrekunarbréf var sent í bréfpósti þann 10. janúar árið 2025 til þeirra sem ekki höfðu svarað könnuninni og var gagnaöflun lokið 26. febrúar 2025. Alls bárust 567 svör og var svarhlutfall 19% (tafla 1).

Könnun var lögð fyrir stjórnendur fyrirtækja á almennum og opinberum markaði og stjórnendur stofnana ríkis og sveitarfélaga. Þetta er breyting frá því sem gert var árið 2019 en þá náði úrtakið aðeins til fyrirtækja en ekki stofnana. Því byggist samanburður niðurstaðna milli ára eingöngu á svörum stjórnenda fyrirtækja.

Tilviljunarúrtak 1.000 fyrirtækja á Íslandi með fimm eða fleiri starfsmenn var tekið úr skrá Creditinfo. Tölvupóstur með boði um þátttöku stjórnenda í könnuninni var sendur þeim sem höfðu virkt tölvupóstfang, sem taldi 821 fyrirtæki þann 18. desember 2024. Ítrekanir voru sendar í tölvupósti 27. desember, 7. og 20. janúar. Hringt var í fyrirtæki sem ekki fannst skráð netfang hjá og einnig í fyrirtæki sem ekki höfðu svarað könnuninni eftir upphaflegan tölvupóst og ítrekunarpósta. Símhringingar fóru fram 7. til 26. febrúar. Stjórnendur 335 fyrirtækja svöruðu könnuninni og var svarhlutfallið 36% (tafla 1).

Úrtak 247 stofnana á vegum ríkisins og sveitarfélaga var tekið af handahófi. Stofnununum var sendur tölvupóstur 18. desember 2024 þar sem stjórnanda var boðið að svara könnuninni. Áminningar voru sendar í tölvupósti 27. desember og 7. janúar. Stjórnendur 135 stofnana á vegum ríkis eða sveitarfélaga svöruðu könnuninni og var svarhlutfallið því 55% (tafla 1).

Tafla 1 sýnir yfirlit yfir framkvæmd og heimtur kannana sem lagðar voru fyrir starfsfólk og stjórnendur. Taflan sýnir svarhlutfall þeirra sem svöruðu 30% af könnuninni eða meiru.

Tafla 1. Framkvæmd og heimtur í könnunum meðal starfsfólks og stjórnenda á íslenskum vinnumarkaði

<b>Netpanell Félagsvísindastofnunar</b>	
Gagnaöflun	31.10. - 22.11.2024
Fjöldi í úrtaki	5000
Brottfall (ekki á vinnumarkaði síðustu 12 mán)	197
Fjöldi svarenda	1606
Svarhlutfall (nettó)	33%
<b>Úrtak fólks með erlent ríkisfang</b>	
Gagnaöflun	6.12.2024 - 26.2.2025
Fjöldi í úrtaki	3000
Brottfall (ekki á vinnumarkaði síðustu 12 mán)	45
Fjöldi svarenda	567
Svarhlutfall (nettó)	19%
<b>Úrtak fyrirtækja á opinberum og almennum markaði</b>	
Gagnaöflun	18.12.2024 - 26.2.2025
Fjöldi í úrtaki	1000
Brottfall	78
Fjöldi svarenda	335
Svarhlutfall (nettó)	36%
<b>Úrtak stofnana ríkis og sveitarfélaga</b>	
Gagnaöflun	18.12.2024 - 7.1.2025
Fjöldi í úrtaki	247
Brottfall (ástæða)	0
Fjöldi svarenda	135
Svarhlutfall (nettó)	55%

## Úrvinnsla

Svör þátttakenda úr netpanel Félagsvísindastofnunar og svör fólks með erlent ríkisfang voru sameinuð og vigtuð eftir hlutföllum í þýði. Tafla 2 sýnir fjölda starfsfólks sem svaraði könnuninni fyrir og eftir vigtun. Gögnin voru vigtuð eftir aldri, kyni, ríkisfangi, búsetu og menntun til þess að niðurstöður gæfu sem réttasta mynd af þýði. Vegna aukastafa sem tilkomnir eru vegna vigtunar getur heildarfjöldi svara stundum verið örlítið yfir eða undir 2.173.

Tafla 2. Samsetning þátttakenda í könnun meðal þátttakenda á íslenskum vinnumarkaði eftir nokkrum lykildreytum

Aldur	Fyrir vigtun		Eftir vigtun	
	Fjöldi	Hlutfall (%)	Fjöldi	Hlutfall (%)
18-25 ára	101	4,6	294	13,5
26-35 ára	376	17,3	487	22,4
36-45 ára	503	23,1	419	19,3
46-55 ára	582	26,8	363	16,7
56-69 ára	611	28,1	609	28
<b>Kyn*</b>				
Karlar	1063	49,3	1059	49,2
Konur	1092	50,7	1094	50,8
<b>Ríkisfang</b>				
Íslenskt	1606	73,9	1608	74,0
Erlent	567	26,1	565	26,0
<b>Búseta</b>				
Höfuðborgarsvæði	1374	63,2	1427	66,7
Landsbyggð	799	36,8	746	34,3
<b>Menntun</b>				
Grunnskólamenntun	163	7,8	469	22,4
Framhaldsskólamenntun	720	34,3	811	38,8
Háskólamenntun	1216	57,9	811	38,8

\*Spurningin innihélt þriðja svarmöguleikann „kvár/kynsegin“ en vegna þess hve fáir völdu þann valmöguleika eru tölur þeirra ekki birtar til að svör þeirra verði ekki persónuleg.

Í köflum um niðurstöður eru töflur sem birta dreifingu svara við spurningum könnunarinnar og hlutföll svarenda á bak við tiltekna svarmöguleika. Í einhverjum tilvikum kann samanlagt prósentuhlutfall að vera 99% eða 101% í stað 100% vegna námundunar. Í köflum um niðurstöður eru einnig myndir sem sýna samanburð rannsóknanna tveggja sem framkvæmdar voru árið 2019 annars vegar og svo 2024 til 2025 hins vegar. Í viðauka er að finna bakgrunnstöflur þar sem svör þátttakenda við ákveðnum spurningum eru greind eftir bakgrunnspáttum.

Notast var við marktektarprófið kí-kvaðrat til að meta hvort tölfræðilega marktækur munur væri á hlutföllum mismunandi hópa og óháð *t*-próf til að meta hvort tölfræðilega marktækur munur væri á meðaltölum milli hópa. Ef tölfræðileg marktekt kemur fram er það gefið til kynna með stjörnumerkjum (\*). Ein stjarna þýðir að innan við 5% líkur séu á því að munur sem sést í hópi svarenda sé kominn til af tilviljun ( $p < 0,05$ ). Með öðrum orðum getum við sagt með 95% vissu að sá munur sem birtist meðal svarenda sé einnig til staðar meðal fólks á vinnumarkaði. Tvær stjörnur þýða að munurinn sé marktækur miðað við 99% öryggi ( $p < 0,01$ ) og þrjár stjörnur þýða að fullyrða megi með 99,9% vissu að munurinn sé til staðar í þýði ( $p < 0,001$ ). Í þeim tilvikum þar sem

munur var ómarktækur eru engin ták. Skammstöfunin óg. merkir að marktektarprófið hafi reynst ógilt vegna fámennis í hópum.

## Mælingar

Til að afla upplýsinga um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á íslenskum vinnumarkaði (EKKO) voru lagðar fyrir tvær spurningakannanir; önnur fyrir fólk sem starfar á íslenskum vinnumarkaði og hin fyrir stjórnendur fyrirtækja og stofnana.

Fyrsti hluti skýrslunnar sýnir niðurstöður spurningalista sem lagður var fyrir fólk á íslenskum vinnumarkaði og skiptist hann í fimm undirkafla: einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni, ofbeldi og starfsumhverfi. Spurt var um einelti, kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni með beinni og óbeinni mælingu. Óbeina mælingin á einelti byggir á Negative Act Questionnaire (NAQ) sem er kvarði sem mælir einelti. Með óbeinum mælingum á tíðni eineltis er stuðst við spurningar sem er ætlað að kanna ólíkar birtingarmyndir eineltis sem þurfa þó ekki alltaf að falla undir eineltishegðun. Til að mæla kynferðislega áreitni með óbeinni mælingu voru notaðar spurningar úr lista Hagstofu Evrópusambandsins sem mæla kynferðislega áreitni. Spurningar sem mæla óbeint kynbundna áreitni voru samdar sérstaklega fyrir rannsóknina sem framkvæmd var árið 2019. Nánari upplýsingar um spurningalistann og uppruna spurninga má finna í skýrslu um rannsóknina frá 2019 (Ásta Snorradóttir o.fl., 2020). Spurningarlistarnir sem voru lagðir fyrir árin 2019 og 2024-2025 eru að mestu leyti sambærilegir. Það sem einkum er frábrugðið á milli spurningakannana er að nú var einnig spurt um ofbeldi á vinnustað á sambærilegan hátt og spurt er um einelti, kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni.

Spurningakönnun fyrir stjórnendur fyrirtækja og stofnana skiptist í þrennt þar sem spurt var um: almenna þætti varðandi starfsumhverfi, vinnuvernd með áherslu á sálfélaglega þætti vinnu og að lokum kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis. Það sem helst hefur breyst frá spurningakönnuninni sem lögð var fyrir 2019 er að þá var spurt annars vegar um óformlegar kvartanir og hins vegar formlegar kvartanir en nú var ekki gerður greinarmunur á milli og aðeins spurt um kvartanir.

## Viðtöl

Alls voru 20 viðtöl tekin við einstaklinga sem höfðu orðið fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á vinnustað. Viðmælendur voru valdir úr hópi þeirra sem svöruðu spurningakönnuninni sem lögð

---

var fyrir fólk á íslenskum vinnumarkaði. Í könnuninni voru allir þátttakendur spurðir hvort hafa mætti samband við þá vegna viðtals um reynslu af íslenskum vinnustöðum. Viðmælendur voru valdir úr hópi þeirra sem gáfu kost á sér í viðtal og höfðu orðið fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á síðustu fimm árum. Rannsakendur Félagsvísindastofnunar sendu tölvupósta um boð í viðtal ásamt nánari upplýsingum um hvað fælist í þátttöku. Í heildina var haft samband við 41 aðila þar til náðist tilætlaður fjöldi viðmælenda.

Viðtölin fóru fram á tímabilinu nóvember 2024 til febrúar 2025, ýmist í húsakynnum Háskóla Íslands eða í gegnum fjarfundarbúnað. Viðtölin tóku á bilinu 25 til 80 mínútur, þau voru hljóðrituð með leyfi viðmælenda og afrituð frá orði til orðs. Viðtöl við fólk af erlendum uppruna fóru flest fram á ensku en nokkur voru á íslensku. Í niðurstöðukafla koma fram beinar tilvitnanir í orð viðmælenda og í þeim tilvikum þar sem viðtöl voru á ensku eru tilvitnanir hafðar á ensku.

Stuðst var við viðtalsramma í viðtölunum og við upphaf viðtals var viðmælandi beðinn um að lýsa reynslu sinni af einelti eða kynferðislegri áreitni, segja frá vinnustaðnum og hver átti í hlut. Einnig hvernig hafði verið tekið á málinu ef viðmælandi bar fram kvörtun. Síðan voru afleiðingar af eineltinu og kynferðislegu áreitninni ræddar ásamt vinnustaðarmenningu og stjórnun. Viðmælendum var einnig gefinn kostur á að ræða annað sem þeim lá á hjarta í tengslum við viðfangsefnið.

Tekin voru viðtöl við tíu manns af íslenskum uppruna, þar af fimm konur og fimm karla, og tíu manns af erlendum uppruna, þar af fimm konur og fimm karla. Viðmælendur voru á aldrinum 22-60 ára (meðalaldur 40 ár) sem höfðu ólíka menntun og starfsreynslu að baki. Reynsla þeirra af einelti og kynferðislegri áreitni var úr ýmsum áttum í atvinnulífinu, meðal annars úr hótél- og veitingaþjónustu, heilbrigðisþjónustu, tæknigeiranum, löggæslu, verslunarþjónustu, iðnaðargreinum, matvælaíðnaði, farþegaþjónustu og fjármálageiranum svo eitthvað sé nefnt. Þátttakendur bjuggu víðsvegar um landið, flestir voru í sambúð eða hjónabandi með börn á framfæri eða uppkomin börn. Viðmælendur af erlendum uppruna komu frá löndum í Austur-Evrópu, Norður- og Suður Ameríku, Afríku og Asíu og höfðu búið á Íslandi frá fimm árum og upp í 24 ár.

## Greining viðtala

Hvert viðtal var lesið vandlega yfir og þemu eða meginatriði dregin fram með því að gefa textabútum nafn, en slík vinnuaðferð kallast kóðun. Í framhaldi voru kóðar viðtalanna flokkaðir í

---

meginþemu og undirþemu. Til að tryggja áreiðanleika og samræmi við gagnagreiningu voru viðtölin greind af tveimur rannsakendum og túlkanir gagna ræddar til að ganga úr skugga um að sameiginlegur skilningur væri fyrir hendi.

### **Siðferðileg álitamál**

Í rannsóknum er sú regla almennt viðhöfð að halda trúnaði við þátttakendur og tryggja persónuvernd. Þetta er sérstaklega mikilvægt í rannsóknum sem snúa að viðkvæmum málefnum líkt og á við um þessa rannsókn (Sigurður Kristinsson og Arnrún Halla Arnórsdóttir, 2021). Í skrifum upp úr viðtölunum var þess gætt að ekki væri hægt rekja það sem þar kom fram til einstakra þátttakenda né þeir gerðir þekkjanlegir með einum eða öðrum hætti.

### 3. NIÐURSTÖÐUR KÖNNUNAR MEÐAL STARFSFÓLKS

Í þessum fyrsta hluta skýrslunnar verður greint frá niðurstöðum spurningakönnunar sem var framkvæmd meðal starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Kaflinn skiptist í fimm hluta þar sem fjallað verður um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni, ofbeldi og að lokum starfsumhverfi.

#### Einelti

Eftirfarandi niðurstöður fjalla um einelti á vinnumarkaði. Í könnuninni voru svarendur beðnir um að segja til um hvort þeir hefðu einhvern tímamann á starfsferli sínum orðið fyrir einelti. Einelti var skilgreint fyrir þátttakendum samkvæmt reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Í reglugerðinni er einelti skilgreint sem 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. Einnig kom fram að skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna félli ekki undir einelti.

#### Reynsla af einelti á vinnumarkaði

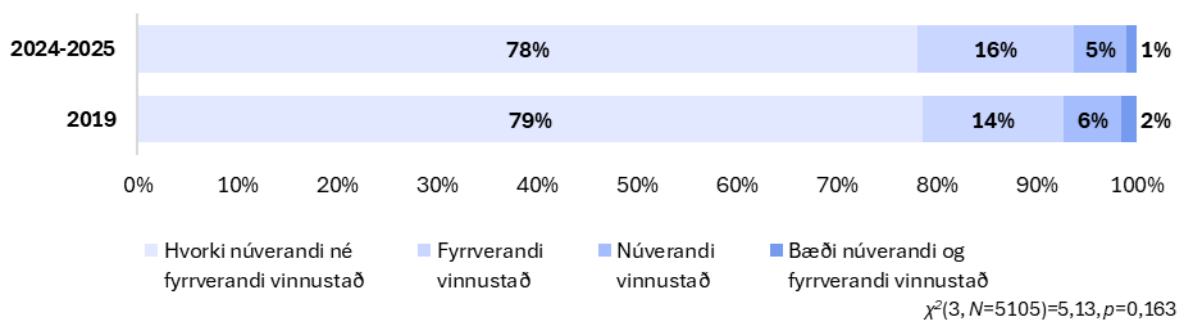
Niðurstöður sýndu að 22% svarenda höfðu einhvern tímamann á sínum vinnuferli orðið fyrir einelti. Stærstur hluti þeirra hafði orðið fyrir einelti á fyrrverandi vinnustað, eða 16%, 5% höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað og einn af hundraði bæði á fyrrverandi og núverandi vinnustað (tafla 3). Í viðaukatöflu 22 kemur fram að þátttakendur með skerðingu eða fötlun voru mun líklegri til að hafa orðið fyrir einelti í starfi (39%) en aðrir (20%). Um 27% fólks sem var ekki gagnkynhneigt hafði einhvern tíma orðið fyrir einelti í starfi samanborið við 21% gagnkynhneigðra, og 26% fólks með erlent ríkisfang svaraði því sama í samanburði við 21% fólks með íslenskt ríkisfang (viðaukatakafla 22).

Samanburður við niðurstöður könnunarinnar sem framkvæmd var árið 2019 leiddi ekki í ljós marktæka breytingu á hlutfallslegum fjölda fólks sem hefur upplifað einelti á milli ára (sjá mynd 1).

Tafla 3. Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir einelti á vinnustað?

	Fjöldi	Hlutfall
Hvorki núverandi né fyrrverandi	1637	78%
Fyrrverandi vinnustað	330	16%
Núverandi vinnustað	110	5%
Bæði núverandi og fyrrverandi vinnustað	22	1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2099</b>	
Veit ekki	50	
Vil ekki svara	24	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Mynd 1. Hefur þú einhvern tímann á þínum vinnuferli orðið fyrir einelti á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

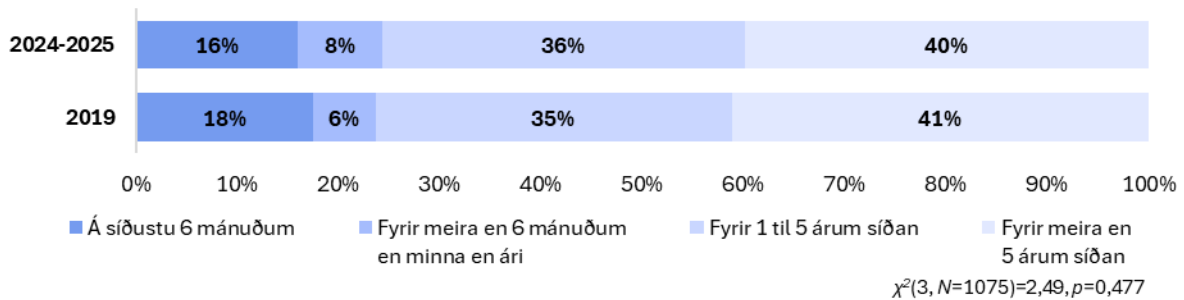


Þau sem höfðu orðið fyrir einelti á vinnustað voru spurð hvenær þau hefðu síðast orðið fyrir einelti. Algengast var að fólk sem hafði orðið fyrir einelti merkti við að það væri að minnsta kosti liðið ár eða meira frá eineltinu (76%) og tæplega fjórðungur (24%) hafði orðið fyrir einelti á vinnustað á síðastliðnu ári (tafla 4). Dreifing svara er áþekk dreifingu svara árið 2019 og ekki reyndist um tölfræðilega marktækan mun að ræða þegar samanburður var gerður eftir árum (sjá mynd 2).

Tafla 4. Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti á vinnustað?

	Fjöldi	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	72	16%
Fyrir meira en 6 mánuðum en minna en 1 ári síðan	38	8%
Fyrir 1 til 5 árum síðan	161	36%
Fyrir meira en 5 árum síðan	180	40%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>451</b>	
Á ekki við	1711	
Veit ekki	10	
Vil ekki svara	2	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2174</b>	

Mynd 2. Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

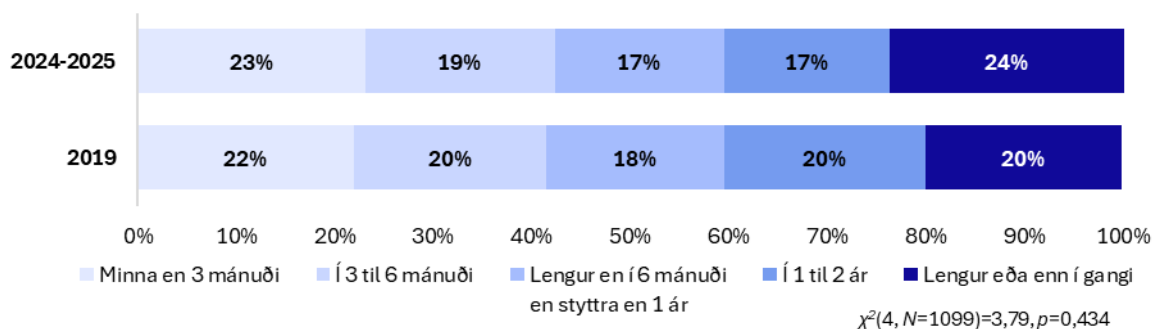


Þátttakendur sem höfðu einhvern tíma orðið fyrir einelti, á núverandi eða fyrrverandi vinnustað, voru því næst spurðir um hversu lengi eineltið hefði staðið yfir. Ef um fleiri en eitt tilvik var að ræða voru þeir beðnir um að hafa í huga síðasta tilfellið. Tæplega fjórðungur (23%) sagði eineltið hafa varað í minna en þrjú mánuði, tæplega fimmtungur (19%) að það hefði varað í þrjú til sex mánuði, sautján af hundraði lengur en í sex mánuði en styttra en eitt ár og sama hlutfall sagði það hafa varað í eitt til tvö ár. Þá sagði tæplega fjórðungur (24%) að það hefði varað lengur en í tvö ár (sjá töflu 5). Ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða í samanburði við árið 2019 og var dreifing svara áþekkt á milli ára (sjá mynd 3).

Tafla 5. Hversu lengi varði eineltið?

	Fjöldi	Hlutfall
Minna en 3 mánuði	99	23%
Í 3-6 mánuði	82	19%
Lengur en í 6 mánuði en styttra en 1 ár	73	17%
Í 1-2 ár	72	17%
Lengur en í 2 ár	102	24%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>427</b>	
Á ekki við	1711	
Veit ekki	12	
Vil ekki svara	23	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Mynd 3. Hversu lengi varði eineltið? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

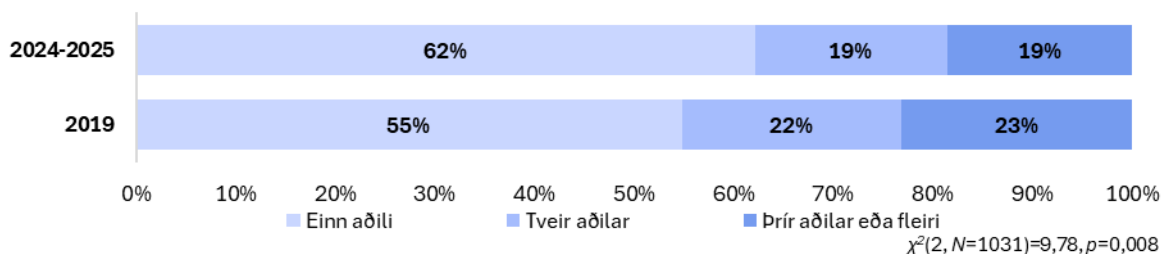


Í framhaldinu voru þau sem upplifðu einelti spurð hvort hefði verið um að ræða einn eða fleiri gerendur. Þar kom fram að meirihluti, 62%, hafði orðið fyrir einelti af hálfu eins aðila, tæplega fimmtungur sagði að um hefði verið að ræða tvo (19%) og sama hlutfall nefndi þrjá eða fleiri aðila (19%) (sjá töflu 6). Tölfræðilega marktækur munur reyndist til staðar þegar samanburður var gerður eftir árum. Árið 2019 sögðu fleiri að gerendur hefðu verið tveir eða fleiri, eða 45%, samanborið við 38% svarenda nú (mynd 4).

Tafla 6. Var það einn aðili eða voru það fleiri en einn aðili sem lögðu þig í einelti?

	Fjöldi	Hlutfall
1 aðili	264	62%
2 aðilar	82	19%
3 aðilar eða fleiri	79	19%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>425</b>	
Á ekki við	1711	
Veit ekki	13	
Vil ekki svara	24	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Mynd 4. Var það einn aðili eða voru það fleiri en einn aðili sem lögðu þig í einelti? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Algengast var að svarendur tilgreindu karlkyns samstarfsfélaga (einn eða fleiri) þegar spurt var út í hver eða hverjir hefðu verið gerendur eineltisins, eða 36%. Þá merkti þriðjungur við að það hefði verið kvenkyns samstarfsfélagi eða -félagar, 29% nefndu karlkyns stjórnanda eða stjórnendur og

rúmlega fjórðungur (26%) tilgreindu að um hefði verið að ræða kvenkyns stjórnanda eða stjórnendur. Nánari útlístun svara má sjá í töflu 7.

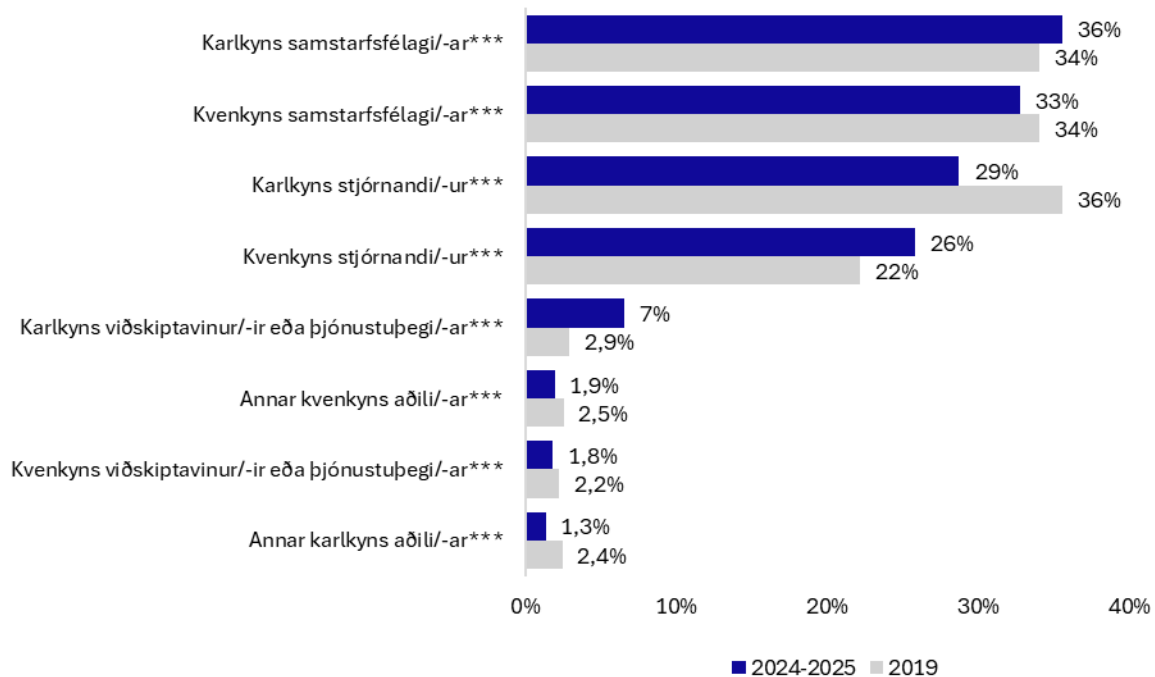
Tafla 7. Hver eða hverjir lögðu þig í einelti?

	Fjöldi	Hlutfall
Karlkyns samstarfsfélagi/-ar	158	36%
Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar	145	33%
Karlkyns stjórnandi/-ur	127	29%
Kvenkyns stjórnandi/-ur	115	26%
Karlkyns viðskiptav./-ir eða þjónustuvegi/-ar	29	7%
Kvenkyns viðskiptav./-ir eða þjónustuvegi/-ar	8	2%
Annar karlkyns aðili/-ar	6	1%
Annar kvenkyns aðili/-ar	9	2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>445</b>	
Á ekki við	1711	
Veit ekki	2	
Vil ekki svara	16	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2174</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Samanburður á árunum 2019 og 2024-2025 sýndi tölfræðilega marktækan mun fyrir alla svarmöguleika um gerendur eineltis. Þegar nánar er litið á muninn á einelti þar sem stjórnendur vinnustaða voru gerendur sést að karlkyns stjórnendur eru nú ólíklegri en áður til að vera gerendur eineltis þar sem hlutfallið hefur lækkað úr 36% í 29%. Á hinn bóginn hefur hlutfall kvenkyns stjórnenda aukist úr 22% í 26% á tímabilinu. Þó eru karlkyns stjórnendur ennþá hlutfallslega líklegri (29%) en konur (26%) til þess að vera gerendur eineltis, en bilið hefur minnkað milli ára (mynd 5).

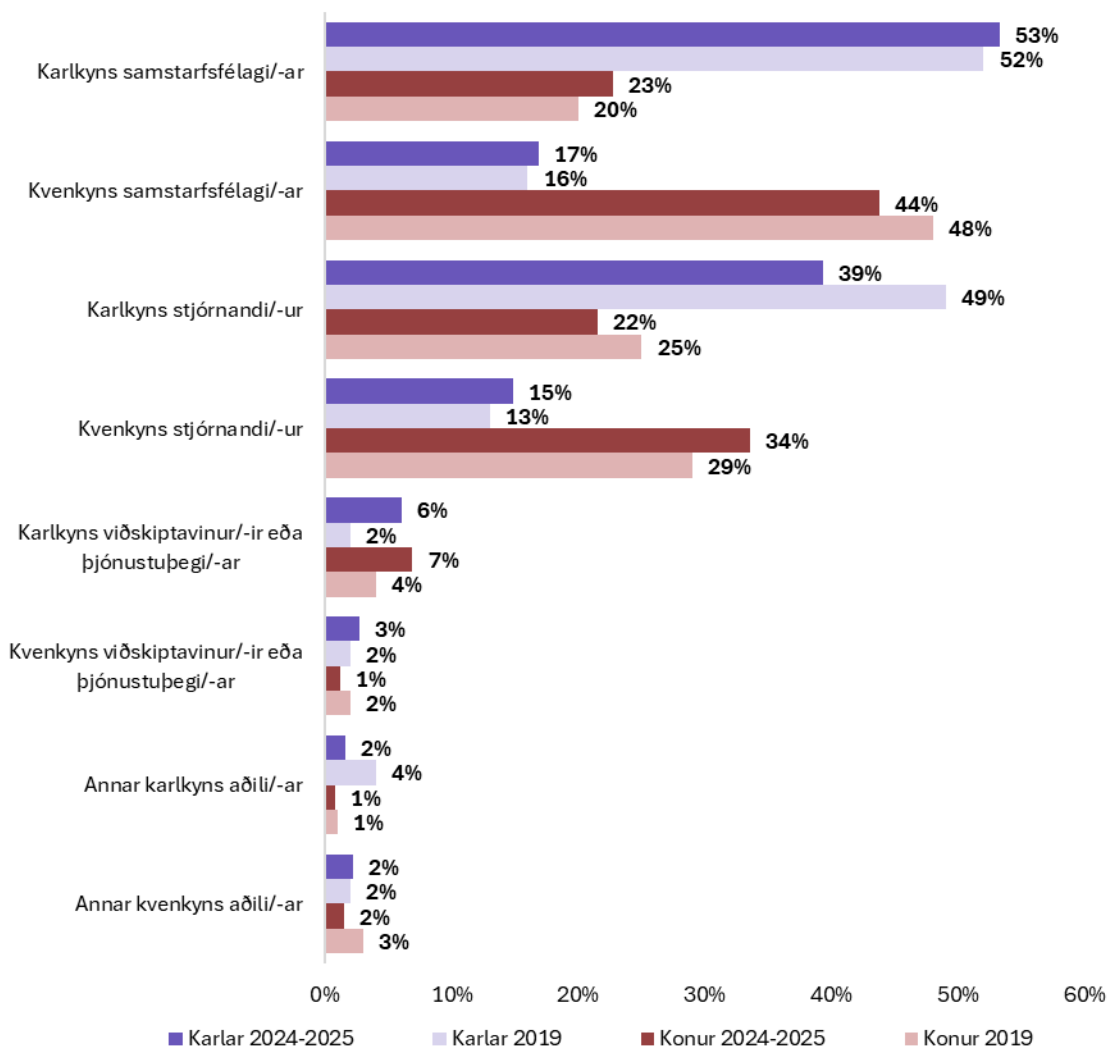
Mynd 5. Hver eða hverjir lögðu þig í einelti? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=445$  (2024-2025),  $n=820$  (2019); \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$

Á mynd 6 eru svör þolenda við hverjir lögðu þá í einelti greind eftir kyni. Algengast er að gerandi sé af sama kyni og sá sem varð fyrir eineltinu. Sé litið til áraanna 2024-2025 má sjá að 44% kvenna urðu fyrir einelti af hendi kvenkyns samstarfsfélaga og 34% af hendi kvenkyns stjórnanda, karlar nefndu hins vegar kvenkyns samstarfsfélaga í 17% tilfella og kvenkyns stjórnanda í 15% tilfella. Sama mynstur kemur fram þegar litið er til karla, þar höfðu 53% orðið fyrir einelti af hendi karlkyns samstarfsfélaga og 39% af hendi karlkyns stjórnanda, en 23% kvenna nefndu karlkyns samstarfsfélaga sem geranda og 22% urðu fyrir einelti af hálfu karlkyns stjórnanda.

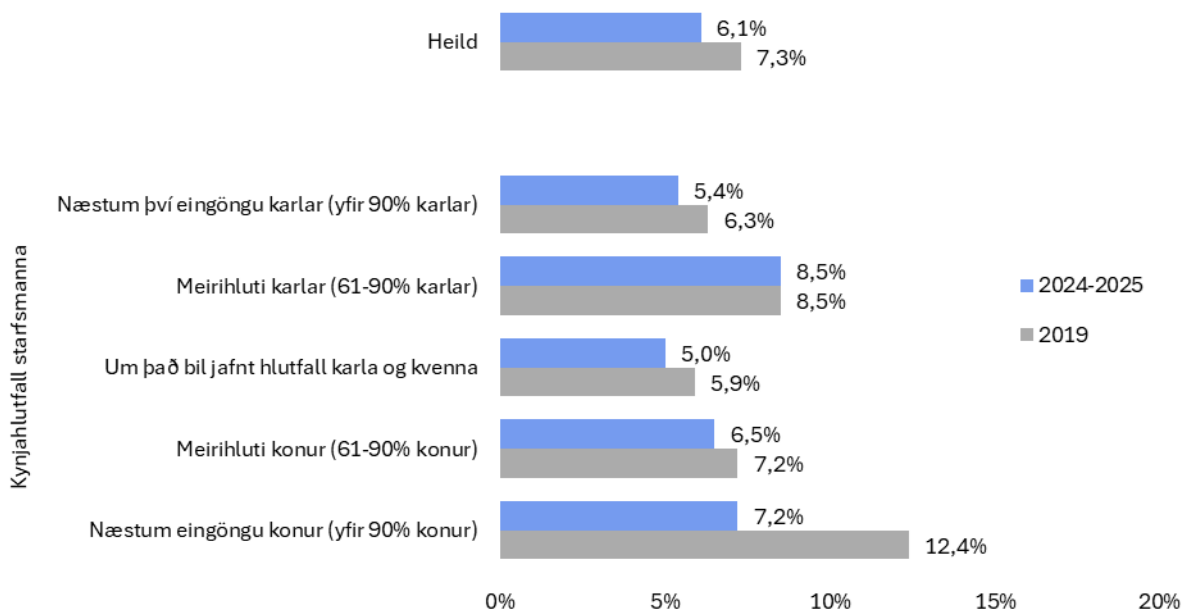
Mynd 6. Hver eða hverjir lögðu þig í einelti? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025, greint eftir kyni þolenda



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Á mynd 7 má sjá hlutfall svarenda sem upplifðu einelti á núverandi vinnustað, greint eftir kynjahlutfalli starfsmanna. Á myndinni sést einnig samanburður á niðurstöðum milli ára 2019 og 2024–2025. Árið 2019 sögðust 7,3% hafa orðið fyrir einelti en 6,1% árin 2024–2025 en ekki er tölfræðilega marktækur munur milli ára. Sama gildir um mismunandi kynjahlutföll vinnustaða þar sem tíðni eineltis er á bilinu 5–9% milli hópa án þess að það greinist tölfræðilega marktækur munur milli tímabila.

Mynd 7. Hlutfall þolenda eineltis á núverandi vinnustað eftir kynjahlutfalli starfsmanna á vinnustað. Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Kí-kvaðrat próf \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

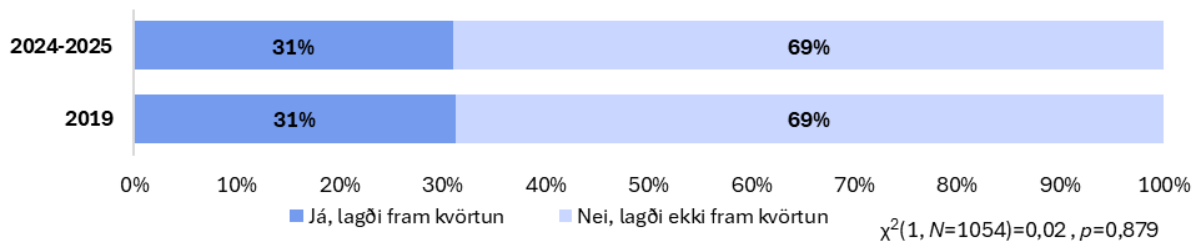
## Viðbrögð við einelti

Þátttakendur sem höfðu orðið fyrir einelti voru spurðir að því hvort þeir hefðu lagt fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins. Tæplega þriðjungur (31%) sagði svo vera (tafla 8). Í viðaukatöflu 23 má sjá að eldri svarendur voru líklegri til þess að hafa lagt fram kvörtun en þeir sem eru yngri og að fólk með skerðingu eða fötlun var líklegra til að leggja fram kvörtun til vinnustaðarins (42%) en þeir sem eru ekki með skerðingu eða fötlun (28%). Ekki var munur á hlutfallslegum fjölda þeirra sem lagði fram kvörtun milli ára (mynd 8).

Tafla 8. Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins?

	Fjöldi	Hlutfall
Já, lagði fram kvörtun	136	31%
Nei, lagði ekki fram kvörtun	306	69%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>442</b>	
Á ekki við	1711	
Veit ekki	7	
Vil ekki svara	14	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2174</b>	

Mynd 8. Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Þeir sem merktu við að hafa orðið fyrir einelti en höfðu ekki lagt fram kvörtun í kjölfar þess voru spurðir af hverju þeir lögðu ekki fram kvörtun á vinnustaðnum. Flestir töldu eineltið ekki vera nógu alvarlegt til þess að leggja fram kvörtun á vinnustaðnum, eða 39%. Um þriðjungur (34%) treysti engum á vinnustaðnum og 32% töldu að ástandið myndi versna ef lögð yrði fram kvörtun. Fjórdungur vissi ekki hvert hann ætti að leita, 16% treystu sér ekki til þess og fimmtungur sagði aðrar ástæður liggja að baki (tafla 9).

Tafla 9. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins?

	Fjöldi	Hlutfall
Mér fannst það ekki nógu alvarlegt	109	39%
Treysti engum á vinnustaðnum	96	34%
Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá eineltinu	88	32%
Vissi ekki hvert ég ætti að leita	69	25%
Treysti mér ekki til þess vegna þess að mér leið illa	45	16%
Aðrar ástæður	56	20%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>282</b>	
Á ekki við	1846	
Veit ekki	16	
Vil ekki svara	26	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

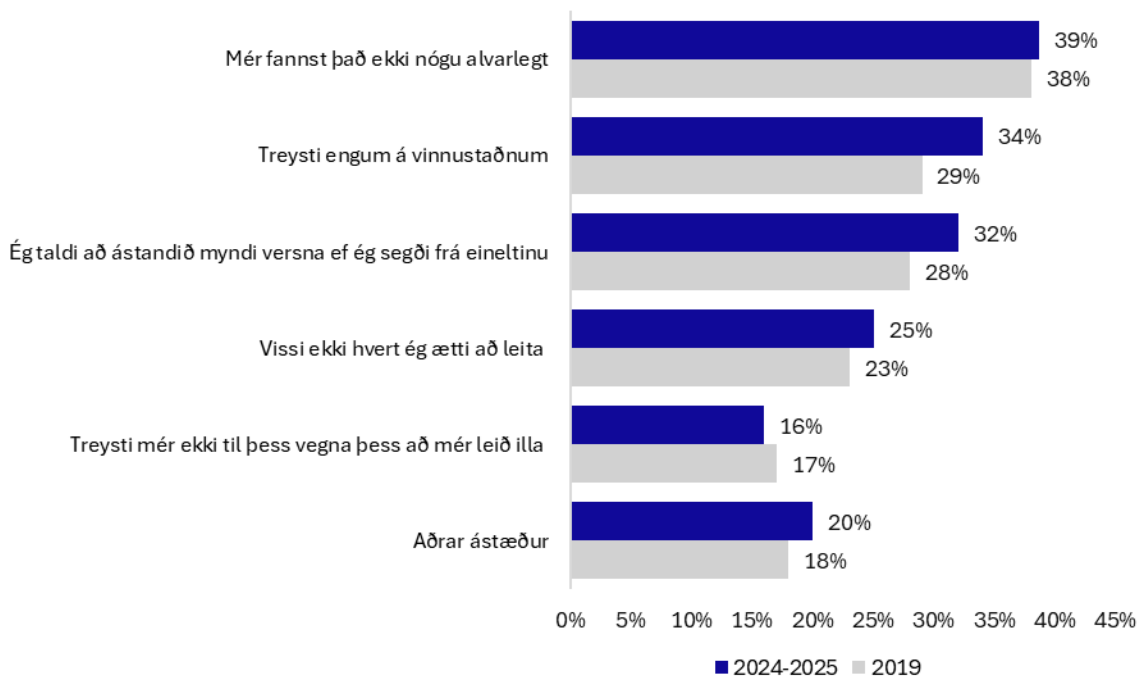
Þeir sem merktu við valmöguleikann „Aðrar ástæður“ fyrir því að hafa ekki lagt fram kvörtun vegna eineltisins gátu skrifað inn ástæðu þess í opinn svarreit. Í töflu 10 má sjá helstu ástæður teknar saman þar sem einnig eru sýnd dæmi sem svarendur gefa fyrir því að hafa ekki lagt fram kvörtun.

Tafla 10. Aðrar ástæður þess að ekki var lögð fram kvörtun vegna eineltisins – Opin svör flokkuð ásamt dæmum

Ástæða	Fjöldi
<b>Stjórnandi/yfirmaður var gerandi eða tengdur geranda náíð</b>	<b>13</b>
Gerandi var æðsti stjórnandi og ég var ekki ein um að lenda í viðkomandi. Gerandinn var eigandi fyrirtækisins.	
<b>Áttaði sig ekki á að hegðun væri eineltishegðun fyrr en seinna/ Breyttir tímar</b>	<b>6</b>
Áttaði mig ekki á því að þetta var einelti eins og það er skilgreint í dag. Fattaði ekki fyrr en eftir á að um einelti var að ræða.	
<b>Hefði engu breytt / þolandi upplifði að ekki yrði tekið mark á sér</b>	<b>4</b>
Það yrði ekki túlkað sem einelti af atvinnurekanda. Hefði engu breytt að fara lengra með málið.	
<b>Hætti í starfi</b>	<b>4</b>
It was solved because I resigned. This caused an increase in tension between the parties, it is simply better to leave the job.	
<b>Vissi ekki að það væri hægt að leggja fram kvörtun / erfitt að leggja fram kvörtun út af óskýru vinnulagi</b>	<b>3</b>
Ung og þekkti ekki réttindi mín. Óskýrt verklag innan stofnunar og ég taldi mig ekki geta leitað til neins.	
<b>Von um að eineltið myndi batna/ þraukaði út starfstímabil</b>	<b>3</b>
Vonaðist til að þetta myndi lagast. Sumarstarf, þraukaði bara.	
<b>Annað</b>	<b>23</b>
Náði að leysa það á vinnustaðnum og samstarfsaðili baðst afsökunar. Annar aðilinn hætti og eineltið minnkaði til muna. Á eftir að gera það. Sagði frá því þegar mér var sagt upp og ekki gefin ástæða út af hverju.	
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>56</b>

Þegar svör við spurningunni um hvers vegna fólk lagði ekki fram kvörtun eru borin saman milli ára er ekki um að ræða tölfræðilega marktækan mun (mynd 9).

Mynd 9. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun á vinnustaðnum vegna eineltisins? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



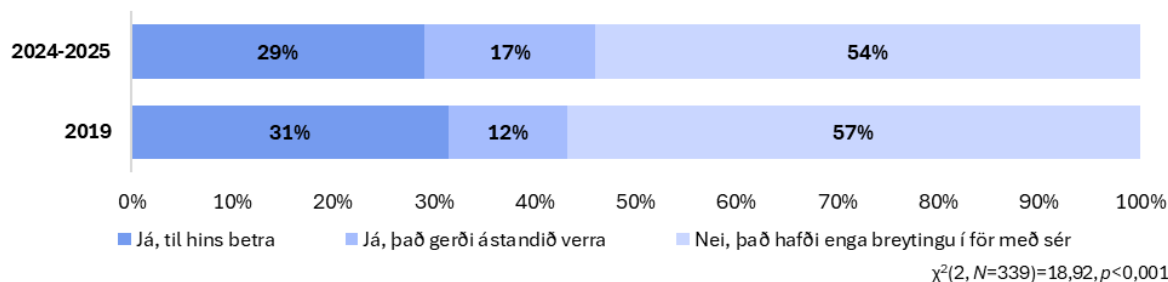
Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=282$  (2024-2025),  $n=341$  (2019) \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$

Um 29% þeirra sem lögðu fram kvörtun sögðu að það hefði leitt til jákvæðra breytinga á vinnustaðnum. Á hinn bóginn sögðu 54% að það hefði ekki haft neina breytingu í för með sér og 17% að ástandið hafði versnað í kjölfarið (tafla 11). Munur var á svörum milli ára þar sem fleiri sögðu að kvörtunin hefði gert ástandið verra nú (17%) samanborið við árið 2019 (12%) (mynd 10).

Tafla 11. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?

	Fjöldi	Hlutfall
Já, til hins betra	38	29%
Já, það gerði ástandið verra	21	17%
Nei, það hafði enga breytingu í för með sér	70	54%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>129</b>	
Á ekki við	2037	
Veit ekki	5	
Vil ekki svara	1	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

Mynd 10. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Polendur eineltis voru spurðir um hvort þeir hefðu talað við einhvern um eineltið. Hægt var að merkja við fleiri en einn svarmöguleika. Flestir nefndu næsta stjórnanda eða annan stjórnanda á vinnustaðnum (41%) annars vegar og vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja (40%) hins vegar. Þriðjungur sagðist hafa talað við annan starfsmann á vinnustaðnum, 16% sálfræðing, lækni eða félagsráðgjafa og sama hlutfall mannauðsstjóra á vinnustaðnum. Nánari dreifingu svara má sjá í töflu 12. Viðaukatafla 24 sýnir að konur voru líklegri en karlar til að tala við einhvern um eineltið og eldra fólk var ólíklegast til að ræða um eineltið.

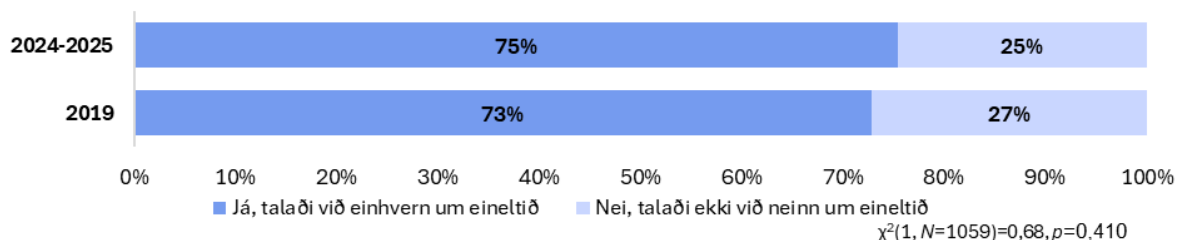
Ekki var unnt að meta hvort marktækur munur væri á milli ára fyrir hvern og einn svarmöguleika þar sem valkostir voru ekki að fullu sambærilegir milli ára. Samanburður var því gerður á hlutfalli þeirra sem höfðu talað við einhvern annars vegar og hlutfall þeirra sem höfðu ekki rætt eineltið við neinn og borið saman við sambærileg hlutföll árið 2019. Ekki kom fram tölfræðilega marktækur munur á hlutföllunum milli ára (mynd 11).

Tafla 12. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um eineltið?

	Fjöldi	Hlutfall
Næsta stjórnanda eða annan stjórnanda á vinnustaðnum	184	41%
Við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja	179	40%
Við annan starfsmann á vinnustaðnum	149	33%
Sálfræðing, lækni eða félagsráðgjafa	72	16%
Mannauðsstjóra á vinnustaðnum	70	16%
Trúnaðarmann hjá stéttarfélagi	47	10%
Öryggistrúnaðarmann á vinnustaðnum	20	4%
Annar aðila	5	1%
Nei, ég hef ekki talað við neinn um þessi atvik	111	25%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>450</b>	
Á ekki við	1711	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	11	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Mynd 11. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um eineltið? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



## Afleiðingar eineltis

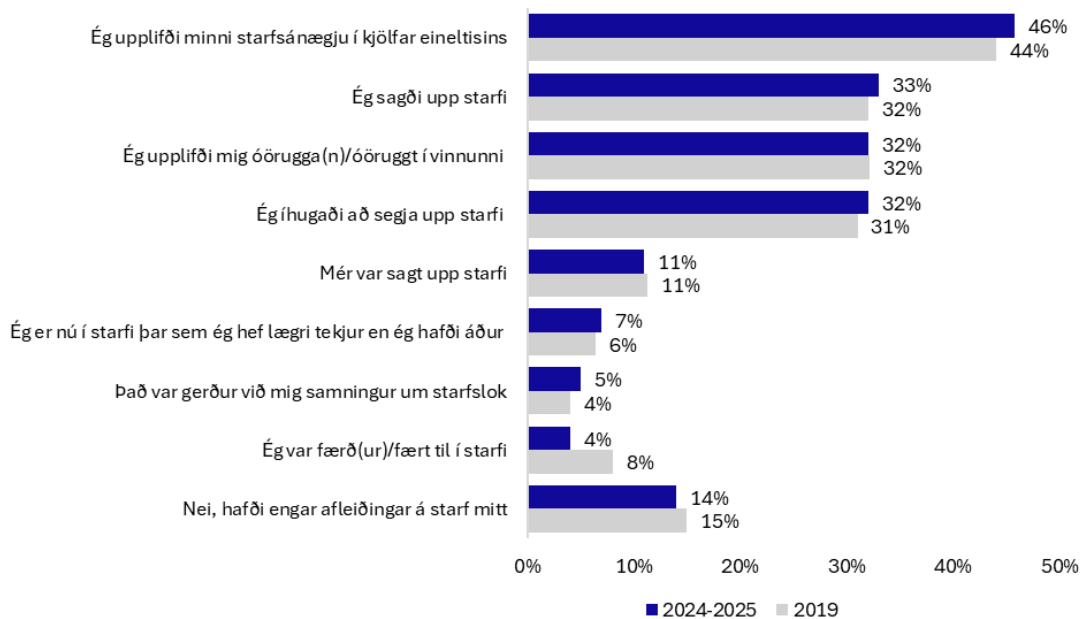
Tæplega helmingur (46%) þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti upplifði minni starfsánægju í kjölfar eineltisins. Þriðjungur sagði upp starfi og sambærilegt hlutfall (32%) upplifði óöryggi í vinnunni og íhugaði að segja upp starfi (32%). Rúmlega einum af hverjum tíu (11%) var sagt upp starfi en 14% svarenda sögðu eineltið ekki hafa haft neinar afleiðingar á starf sitt. Sjá nánari dreifingu svara í töflu 13. Ekki var unnt að greina hvort marktækur munur væri á svörum þeirra sem töldu eineltið hafa haft áhrif á starf sitt milli ára vegna þess að fjöldi svarmöguleika var ekki sá sami í báðum könnunum. Breytingin fólst í því að svarmöguleikanum „Ég hætti þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsufarsvanda“ var bætt við árið 2024-2025. Mynd 12 sýnir breytingu á hlutfalli á milli kannana.

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

	Fjöldi	Hlutfall
Ég upplifði minni starfsánægju í kjölfar eineltisins	204	46%
Ég sagði upp starfi	147	33%
Ég upplifði mig óörugga(n)/óöruggt í vinnunni	144	32%
Ég íhugaði að segja upp starfi	143	32%
Mér var sagt upp starfi	50	11%
Ég er nú í starfi þar sem ég hef lægri tekjur en ég hafði áður	29	6%
Það var gerður við mig samningur um starfslok	21	5%
Ég var færð(ur)/fært til í starfi	19	4%
Ég hætti þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsufarsvanda	18	4%
Nei, hafði engar afleiðingar á starf mitt	64	14%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>447</b>	
Á ekki við	1711	
Veit ekki	3	
Vilekki svara	12	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

**Mynd 12. Hafði eineltið einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt? Dreifing svara á árunum 2019 og 2024-2025**

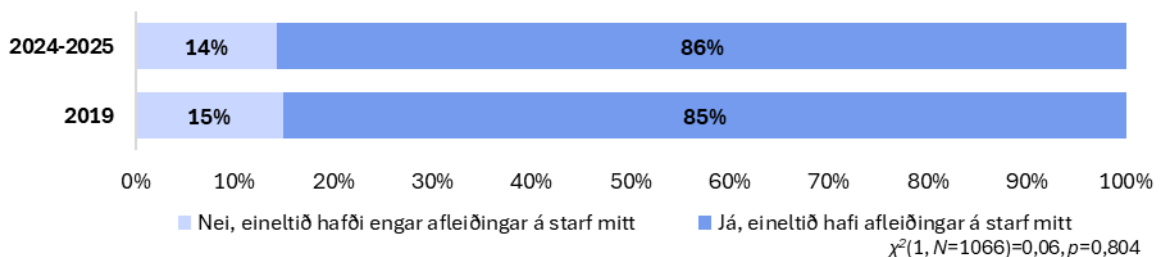


Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika; n=447 (2024-2025), n=619 (2019)

Þó svo að ekki væri hægt að gera samanburð á einstaka birtingarmyndum afleiðinga eineltis þegar kemur að starfi þolenda, var hægt að skoða mun á milli ára meðal þeirra sem svöruðu því neitandi að eineltið hafi haft afleiðingar á starf þeirra.

Á mynd 13 sést að hlutfall þeirra sem taldi eineltið ekki hafa haft áhrif á starf sitt er nær óbreytt milli ára og ekki er um tölfræðilegan mun að ræða.

**Mynd 13. Hafði eineltið einhverjar afleiðingar á starf þitt? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025**



## Kynferðisleg áreitni

Í eftirfarandi kafla er fjallað um niðurstöður spurningakönnunarinnar um kynferðislega áreitni á vinnustað. Áður en þátttakendur byrjuðu að svara spurningum birtist þeim skilgreining á kynferðislegri áreitni líkt og kemur fram í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr.

150/2020.<sup>1</sup> Þar kemur fram að kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu þess sem fyrir henni verður, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. Þátttakendur voru því næst spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi og þá hvenær og hve lengi, fjölda gerenda, hvort þeir hefðu lagt fram kvörtun ásamt fleiri þáttum.

## Reynsla af kynferðislegri áreitni á vinnumarkaði

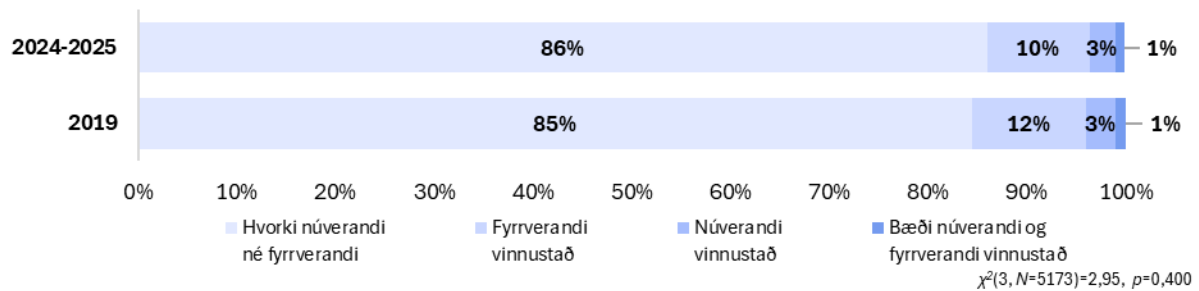
Um 14% svarenda hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni á sínum vinnuferli, þar af flestir á fyrrverandi vinnustað (10%) en færri á núverandi vinnustað (3%) eða hvoru tveggja (1%). Sjá töflu 14. Í viðaukatöflu 25 má sjá að töluvert líklegra var að konur (21%) hefðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað en karlar (7%). Fjórðungur svarenda sem voru ekki gagnkynhneigðir höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi og fimmtungur fólks með fötlun. Ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða þegar svör voru borin saman eftir árum, þ.e. í samanburði við árið 2019 (mynd 14).

Tafla 14. Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi?

	Fjöldi	Hlutfall
Hvorki núverandi né fyrrverandi	1836	86%
Fyrrverandi vinnustað	221	10%
Núverandi vinnustað	54	3%
Bæði núverandi og fyrrverandi vinnustað	22	1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2133</b>	
Veit ekki	11	
Vil ekki svara	28	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

<sup>1</sup> Í samskonar spurningu í rannsókninni árið 2019 var byggt á skilgreiningu á kynferðislegri áreitni úr reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015, skilgreiningin þar er að mestu eins orðuð og skilgreiningin í jafnréttislögum 150/2020.

Mynd 14. Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi?  
Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

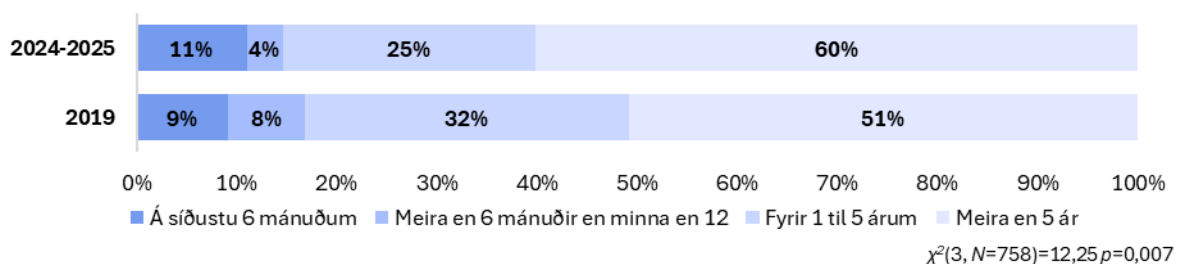


Hlutfallslega flestir af þeim sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni, eða sex af hverjum tíu, sögðust síðast hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað fyrir meira en fimm árum síðan. Fjórðungur hafði orðið fyrir áreitni fyrir einu til fimm árum síðan, fjórir af hundraði svarenda fyrir meira en sex mánuðum en minna en einu ári og 11% sögðust hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu sex mánuðum (tafla 15). Tölfræðilega marktækur munur var á svörum eftir árum. Svarendur nú voru líklegri til þess að segja að áreitnin hefði átt sér stað fyrir meira en fimm árum síðan, eða sex af tíu samanborið við 51% árið 2019, og færri sögðu hana hafa átt sér stað fyrir einu til fimm árum síðan, eða fjórðungur samanborið við þriðjung árið 2019 (mynd 15).

Tafla 15. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað?

	Fjöldi	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	32	11%
Fyrir meira en 6 mánuðum en minna en 1 ári síðan	10	4%
Fyrir 1 til 5 árum síðan	73	25%
Fyrir meira en 5 árum síðan	175	60%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>291</b>	
Á ekki við	1875	
Veit ekki	6	
Vil ekki svara	2	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2174</b>	

Mynd 15. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

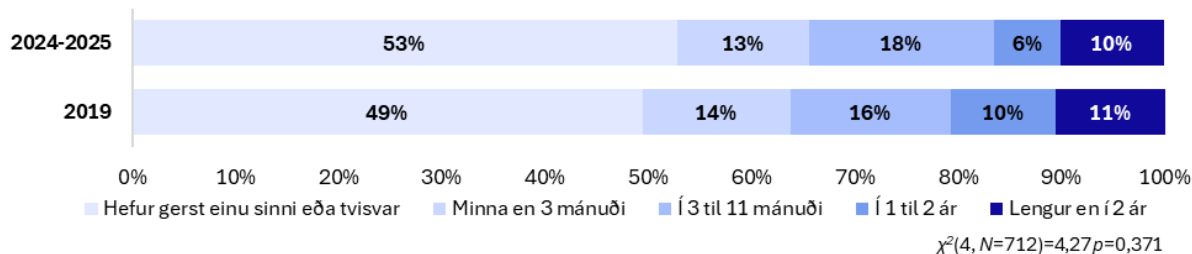


Þeir sem merktu við að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni voru því næst spurðir um hversu lengi kynferðislega áreitnin hafði staðið yfir. Rúmur helmingur (53%) sagðist hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í eitt eða tvö skipti, 13% svöruðu að hún hefði varað í minna en þrjá mánuði, 18% í þrjá til ellefu mánuði, 6% í eitt til tvö ár og tíundi hver að hún hafði staðið lengur en í tvö ár (sjá töflu 16). Ekki var tölfræðilega marktækur munur til staðar þegar svör nú voru borin saman við svör frá árinu 2019 (mynd 16).

Tafla 16. Hversu lengi varði kynferðislega áreitnin?

	Fjöldi	Hlutfall
Hefur gerst einu sinni eða tvisvar	142	53%
Minna en 3 mánuði	34	13%
Í 3 til 11 mánuði	49	18%
Í 1 til 2 ár	17	6%
Lengur en í 2 ár	27	10%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>270</b>	
Á ekki við	1875	
Veit ekki	18	
Vil ekki svara	10	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Mynd 16. Hversu lengi varði kynferðislega áreitnin? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

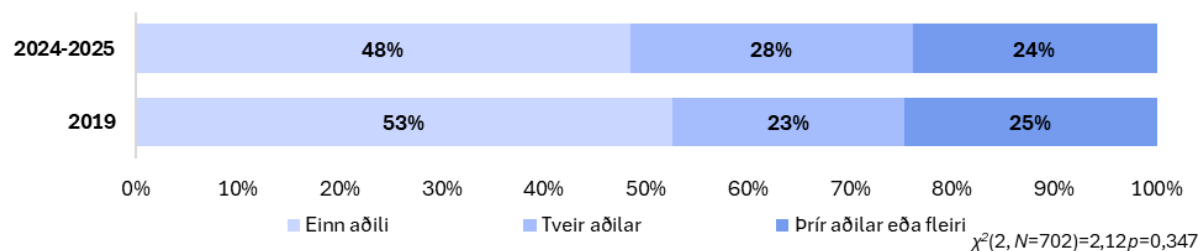


Um helmingur þeirra sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni höfðu orðið fyrir henni af hendi eins aðila (48%), 28% nefndu tvo aðila og tæplega fjórðungur (24%) að gerendur hefðu verið þrír eða fleiri (tafla 17). Svör nú voru sambærileg við svörin árið 2019 og ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða í fjölda gerenda á milli ára (sjá mynd 17).

Tafla 17. Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili áreitt þig kynferðislega í starfi?

	Fjöldi	Hlutfall
1 aðili	134	48%
2 aðilar	76	28%
3 aðilar eða fleiri	66	24%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>276</b>	
Á ekki við	1875	
Veit ekki	11	
Vil ekki svara	10	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

Mynd 17. Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili áreitt þig kynferðislega í starfi? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Þeir sem svöruðu því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi eða fyrrverandi vinnustað voru spurðir út í hver eða hverjir hefðu áreitt viðkomandi. Rúmlega helmingur (54%) hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni af hendi karlkyns samstarfsfélaga (eins eða fleiri). Um 30% nefndu karlkyns viðskiptavin eða þjónustuþega og tæplega fjórðungur (24%) karlkyns stjórnanda (einn eða fleiri). Þá var annar karlkyns aðili gerandi í 13% tilfella. Tólf af hundraði nefndi svo kvenkyns samstarfsfélaga. Sjá nánari skiptingu svara í töflu 18.

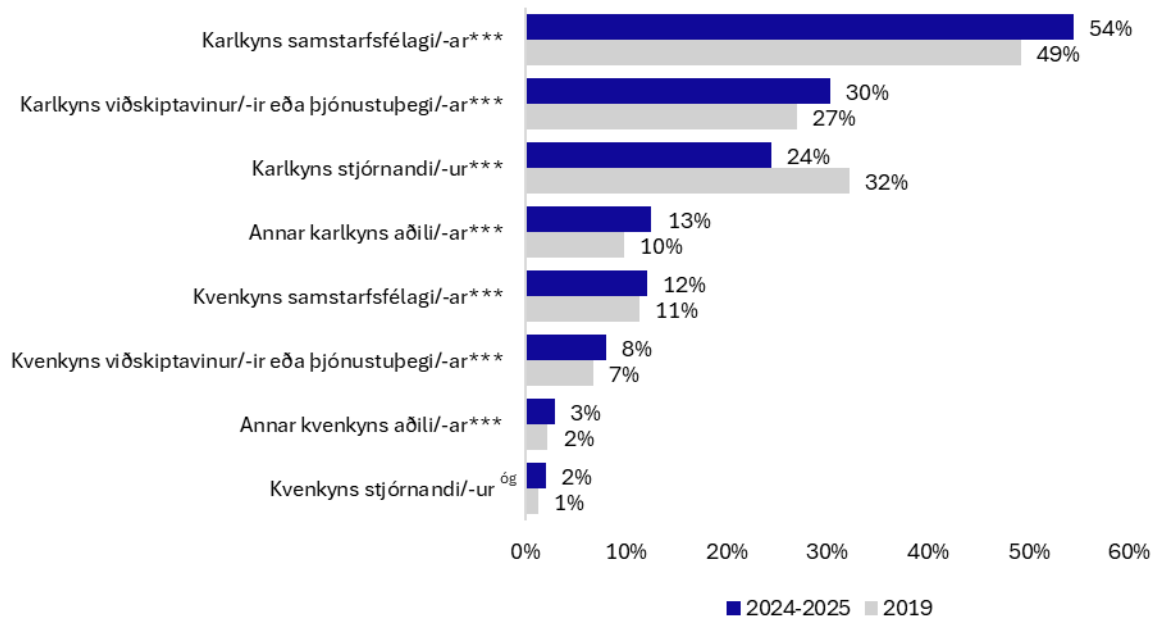
Tafla 18. Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega?

	Fjöldi	Hlutfall
Karlkyns samstarfsfélagi/-ar	158	54%
Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar	35	12%
Karlkyns stjórnandi/-ur	71	24%
Kvenkyns stjórnandi/-ur	6	2%
Karlkyns viðskiptav./-ir eða þjónustuþegi/-ar	88	30%
Kvenkyns viðskiptav./-ir eða þjónustuþegi/-ar	23	8%
Annar karlkyns aðili/-ar	36	13%
Annar kvenkyns aðili/-ar	8	3%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>290</b>	
Á ekki við	1875	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	7	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Samanburður á hver eða hverjir hefðu verið gerendur í kynferðislegri áreitni leiddi í ljós marktækan mun á öllum valmöguleikum sem uppfylltu lágmarksfjölda til samanburðar. Á mynd 18 sést að stærsta breytingin frá árinu 2019 er að karlkyns stjórnendur eru nú ólíklegri en áður til að beita starfsfólk kynferðislegri áreitni þar sem hlutfallið hefur lækkað úr 32% í 24%. Hins vegar jókst hlutfall þeirra sem svöruðu 2024-2025 að karlkyns samstarfsfélagi hafði áreitt þau kynferðislega (54%) miðað við árið 2019 (49%).

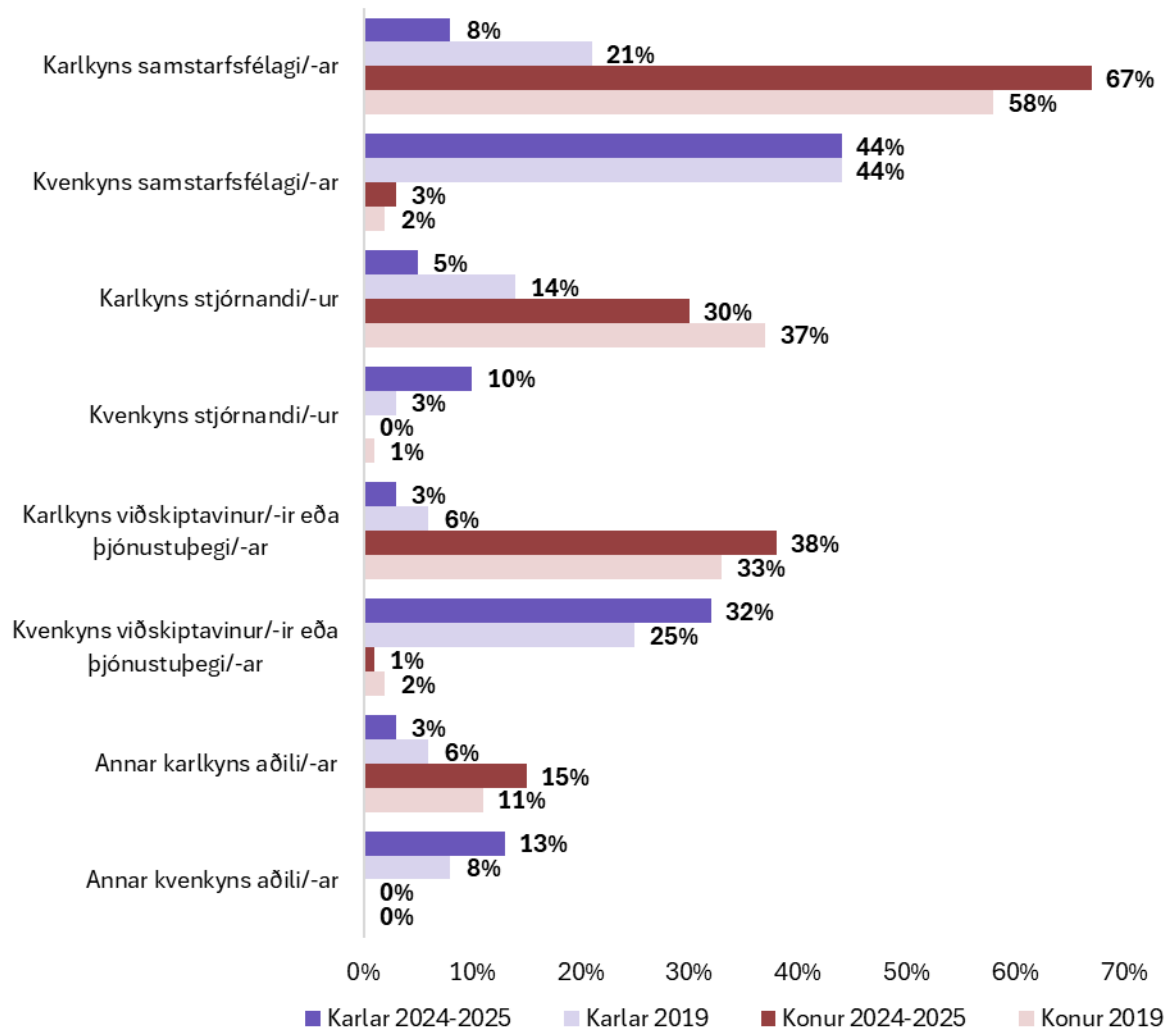
Mynd 18. Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=290$  (2024-2025),  $n=655$  (2019); \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$ ,  
 óg gögn uppfylltu ekki lágmarksfjölda til samanburðar

Ólíkt niðurstöðum fyrir gerendur eineltis eru gerendur kynferðislegrar áreitni í flestum tilfellum af öðru kyni en þolandi. Tvær af hverjum þremur konum sem urðu fyrir kynferðislegri áreitni tilgreindu karlkyns samstarfsmenn sem gerendur, 30% urðu fyrir slíkri áreitni af hendi karlkyns stjórnenda og 38% nefndu karlkyns viðskiptavini eða þjónustuþega. Hlutföllin snúast við þegar litið er til karlkyns þolenda, en 44% urðu fyrir kynferðislegri áreitni af hendi kvenkyns samstarfsfélaga og 32% af hendi kvenkyns viðskiptavinar eða þjónustuþega. Kvenkyns stjórnendur voru hins vegar almennt ólíklegri til að vera gerendur í kynferðislegri áreitni í samanburði við karlkyns stjórnendur með tilliti til allra þolenda (mynd 19).

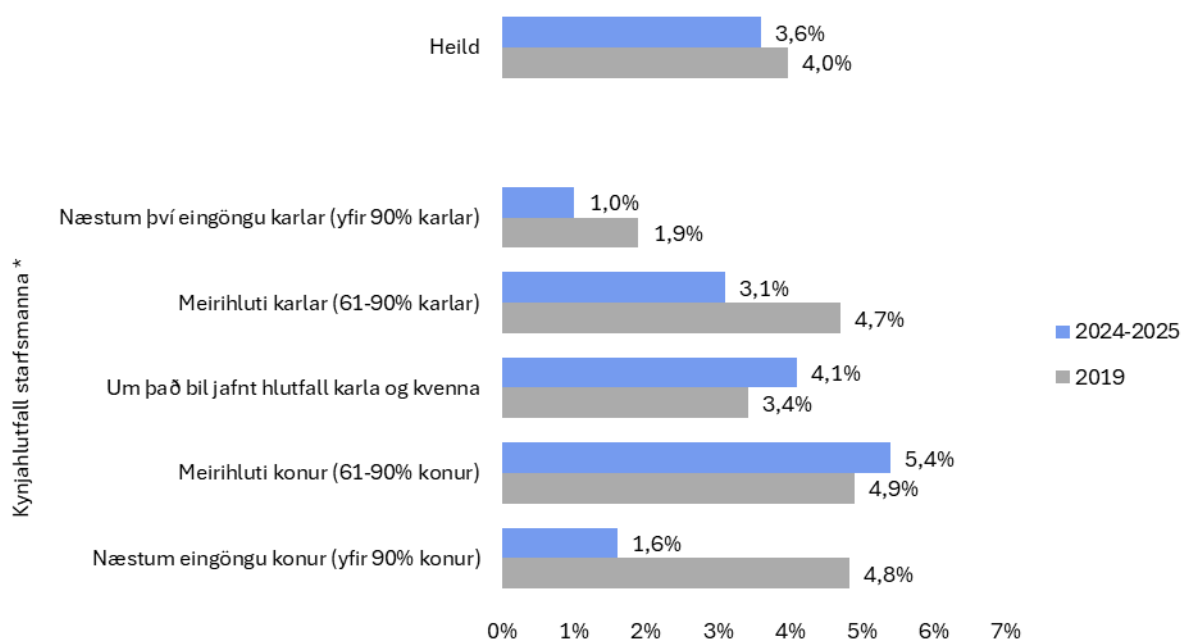
Mynd 19. Hver eða hverjir hafa áreitt þig kynferðislega? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025, greint eftir kyni þolenda



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Á mynd 20 sést hlutfall þeirra sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað, skipt eftir kynjahlutfalli starfsmanna á vinnustaðnum, borið saman milli 2019 og 2024–2025. Heildarhlutfall lækkar örlítið, úr 4,0% í 3,6%, en þessi munur er ekki tölfræðilega marktækur. Þegar niðurstöður voru greindar eftir kynjahlutfalli starfsmanna kom fram marktækur munur milli ára. Á vinnustöðum þar sem karlar eru í meirihluta (61–90% karlar) lækkaði hlutfall þolenda úr 4,7% í 3,1% og á vinnustöðum þar sem nær eingöngu starfa karlar lækkaði hlutfallið úr 1,9% í 1,0%. Á vinnustöðum með nokkurn meirihluta kvenna (61–90% konur) hækkaði hlutfallið lítillega, úr 4,9% í 5,4%, en á vinnustöðum þar sem næstum eingöngu konur starfa lækkaði það úr 4,8% í 1,6%.

Mynd 20. Hlutfall þolenda kynferðislegrar áreitni á núverandi vinnustað eftir kynjahlutfalli starfsmanna á vinnustað. Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Kí-kvaðrat próf \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

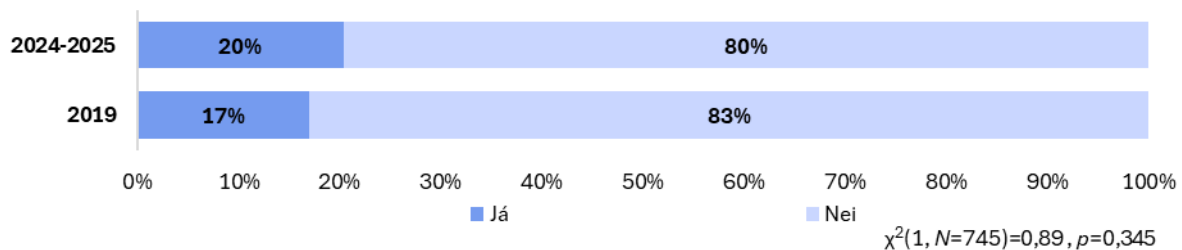
## Viðbrögð við kynferðislegri áreitni

Mikill minnihluti, eða einn af hverjum fimm þolendum, hafði lagt fram kvörtun á vinnustaðnum vegna áreitninnar (tafla 19). Viðaukatafla 26 sýnir að af þeim sem urðu fyrir kynferðislegri áreitni lögðu konur frekar fram kvörtun en karlar, þar sem 6% karla kvörtuðu en 25% kvenna. Jafnframt var líklegra að fólk með skerðingu eða fötlun legði fram kvörtun (38%) en fólk sem ekki hefur skerðingu eða fötlun (17%). Heildarhlutfall þeirra sem lögðu fram kvörtun er sambærilegt og árið 2019 og ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða á milli ára (mynd 21).

Tafla 19. Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynferðislegu áreitninnar?

	Fjöldi	Hlutfall
Já	59	20%
Nei	231	80%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>290</b>	
Á ekki við	1875	
Veit ekki	7	
Vil ekki svara	1	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Mynd 21. Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynferðislegu áreitninnar? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Þeir sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað og ekki lagt fram kvörtun í kjölfarið fengu spurningu þar sem kannað var af hverju viðkomandi hafði ekki lagt fram kvörtun. Tæplega tveir af hverjum þremur (65%) sem ekki höfðu lagt fram kvörtun þótti áreitnin ekki nógu alvarleg, og töldu 13% að ástandið myndi versna (tafla 20).

Tafla 20. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar?

	Fjöldi	Hlutfall
Mér fannst það ekki nógu alvarlegt	140	65%
Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá áreitninni	28	13%
Treysti engum á vinnustaðnum	22	10%
Vissi ekki hvert ég ætti að leita	19	9%
Treysti mér ekki til þess vegna þess að mér leið illa	12	6%
Aðrar ástæður	61	28%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>217</b>	
Á ekki við	1934	
Veit ekki	3	
Vil ekki svara	18	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Þeir sem merktu við valmöguleikann „Aðrar ástæður“ fyrir því að hafa ekki lagt fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar sem þeir urðu fyrir gátu skrifað inn ástæðu þess í opin svarreit. Í töflu 21 má sjá helstu ástæðurnar teknar saman þar sem einnig eru sýnd dæmi sem svarendur gefa fyrir

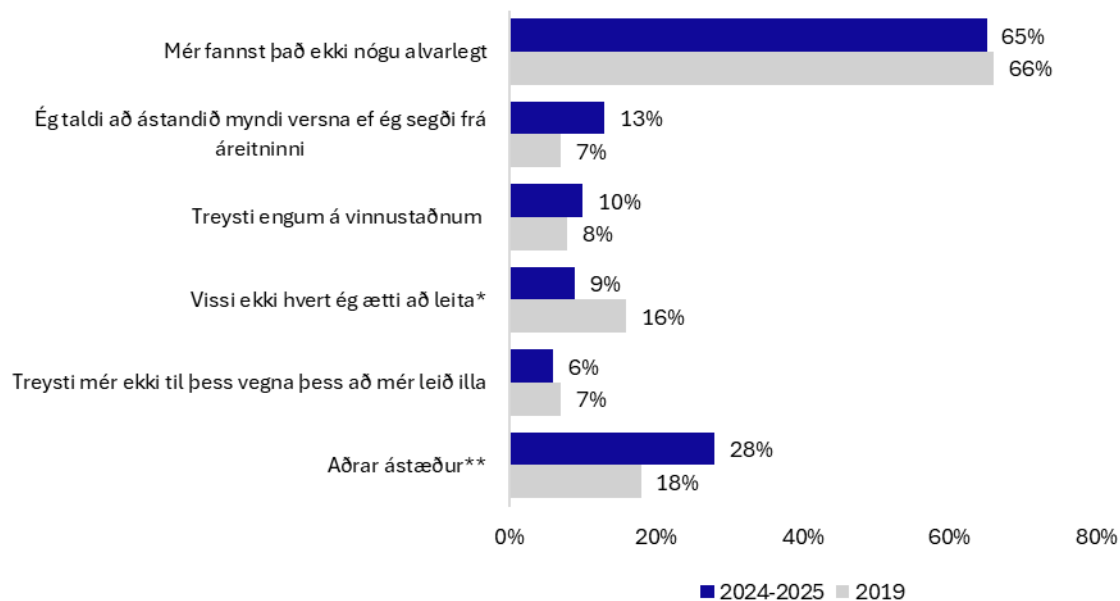
því að hafa ekki lagt fram kvörtun. Vert er að taka fram að í töflum og greiningum er notast við vigtaðan fjölda svarenda en opnu svörin sýna raunfjölda svara. Einnig geta svarendur sagt frá fleiri en einu atviki þar sem ólíkar ástæður lágu að baki því að ekki var lögð fram kvörtun. Því er fjöldi opinna svara ekki sá sami og fjölda svarenda í tíðnitöflu hér að ofan.

Tafla 21. Aðrar ástæður þess að ekki var lögð fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitinnar – Opin svör flokkuð ásamt dæmum

Ástæða	Fjöldi
<b>Breyttir tímar</b>	<b>20</b>
„Kynferðisleg áreitni var viðtekin venja á þessum tíma og algjörlega gagnslaust að kvarta.“	
„Var á þeim tíma sem þótti ekkert að því að karlar gerðu eitt og annað. Aldrei í myndinni að leita eitthvert.“	
<b>Hluti af starfi</b>	<b>9</b>
„It was a patient in hospital.“	
„Andleg veikindi þjónustuþega.“	
<b>Átta sig ekki á strax</b>	<b>7</b>
„Ég gerði mér ekki grein fyrir alvarleika málsins.“	
„Hugsaði ekki að þetta væri alvarlegt fyrr en mér var bent á það mánuðum seinna.“	
<b>Valdastaða geranda</b>	<b>6</b>
„Vinátta geranda við stjórnendur.“	
„Eigandi einn af gerendum.“	
<b>Tók á sjálf/ur</b>	<b>6</b>
„Varði mig sjálf og það tókst vel.“	
„Gerðist bara einu sinni og ég gerði aðilanum ljóst að þetta væri ekki í boði. Forðaðist hann eftir þetta.“	
<b>Myndi engu breyta</b>	<b>6</b>
„Felt like more a hassle and nothing would come of it.“	
„Það hefði ekki breytt neinu, hefði ekki verið tekið alvarlega.“	
<b>Ekki nógu alvarlegt</b>	<b>4</b>
„Flokkast sem dónaskapur og ruddagangur, og varð ekki að neinu alvarlegu.“	
„Þetta var tilfallandi fylleríshegðun sem hafði engin áhrif á mig.“	
<b>Karlar ekki teknir alvarlega</b>	<b>2</b>
„Im a man, none took it seriously.“	
„Reynslan hefur sýnt að mannauðssvið tekur ekki ásakanir frá karlmönnum á hendur kvenmönnum alvarlega. Mannauðssvið er eingöngu skipað konum sem geta ekki eða hafa mjög takmarkaðan skilning á "gagnstæðu kynferðisáreiti".“	
<b>Annað</b>	<b>8</b>

Marktækur munur var á svörum á milli ára um hvers vegna þau sem urðu fyrir kynferðislegri áreitni lögðu ekki fram kvörtun. Færri merktu nú við að hafa ekki vitað hvert þau ættu að leita, 9% samanborið við 16% áður. Um 28% tilgreindu aðrar ástæður fyrir því að hafa ekki lagt fram kvörtun nú, samanborið við 18% árið 2019 (mynd 22).

Mynd 22. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=217$  (2024-2025),  $n=350$  (2019) \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$

Þau sem lögðu fram kvörtun töldu flest að það hefði ekki haft neina breytingu í för með sér á vinnustaðnum, eða 64%, og tíundi hver að það hefði gert ástandið verra. Á móti sögðu 27% að það hefði leitt til jákvæðra breytinga á vinnustaðnum (tafla 22). Ekki var unnt að gera samanburð á milli ára þar sem of fáir svarendur voru að baki greiningunni.

Tafla 22. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?

	Fjöldi	Hlutfall
Já, til hins betra	14	27%
Já, það gerði ástandið verra	5	10%
Nei, það hafði enga breytingu í för með sér	34	64%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>54</b>	
Á ekki við	2114	
Veit ekki	5	
Vil ekki svara	0	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

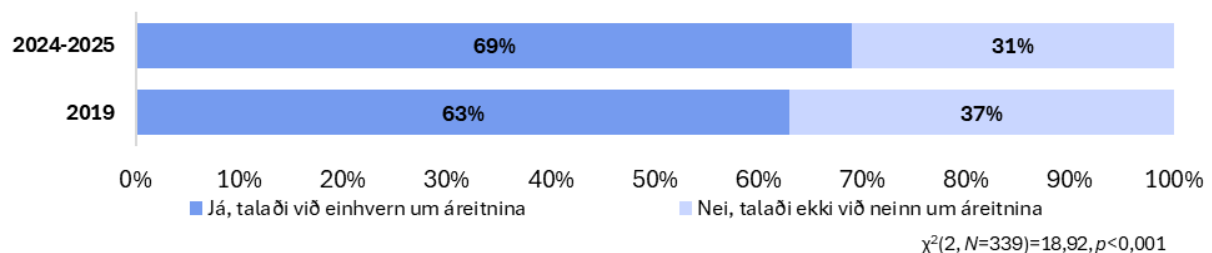
Flestir þolendur kynferðislegrar áreitni á vinnustað höfðu rætt áreitnina við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja, eða 43%. Litlu færri, eða 40%, höfðu rætt hana við annan starfsmann á vinnustaðnum og 30% við næsta eða annan stjórnanda. Tíundi hver hafði rætt við sálfræðing, lækni eða félagsráðgjafa. Tæplega þriðjungur (31%) hafði ekki rætt kynferðislegu áreitnina við neinn. Sjá nánari dreifingu svara í töflu 23. Í viðaukatöflu 27 má sjá bakgrunnsgreiningu eftir því hvort fólk hafði talað við einhvern um kynferðislegu áreitnina eða ekki. Þar kemur fram að konur sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni voru töluvert líklegri til þess að hafa rætt við einhvern (75%) en karlar (48%). Yngra fólk var líklega til þess að hafa rætt við einhvern miðað við þá eldri og fólk með grunnskólamenntun var líklegra til þess að hafa rætt við einhvern (94%) um kynferðislega áreitni í starfi heldur en fólk með framhaldsskólamenntun (72%) eða fólk með háskólamenntun (61%). Tölfræðilega marktækur munur var til staðar á milli ára en færri höfðu talað við einhvern um áreitnina árið 2019, eða 63%, samanborið við 69% nú (sjá mynd 23).

Tafla 23. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynferðislegu áreitnina?

	Fjöldi	Hlutfall
Við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja	122	43%
Við annan starfsmann á vinnustaðnum	114	40%
Næsta stjórnanda eða annan stjórnanda á vinnustaðnum	87	30%
Sálfræðing, lækni eða félagsráðgjafa	30	10%
Mannauðsstjóra á vinnustaðnum	14	5%
Öryggistrúnaðarmann á vinnustaðnum	11	4%
Annan aðila	9	3%
Trúnaðarmann hjá stéttarfélagi	4	2%
Nei, ég hef ekki talað við neinn um þessi atvik	89	31%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>288</b>	
Á ekki við	1875	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	9	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Mynd 23. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynferðislegu áreitnina? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



## Afleiðingar kynferðislegrar áreitni

Rúmlega fimmtungur þolenda hafði upplifað sig óöruggan í vinnunni (21%) eða hafði upplifað minni starfsánægju (19%) í kjölfar kynferðislegu áreitninnar. Þá höfðu 17% sagt upp starfi og tíundi hver íhugað það. Sjá nánari dreifingu svara í töflu 24. Ekki var unnt að greina hvort marktækur munur væri á svörum þolenda milli ára sem töldu kynferðislegu áreitnina hafa haft áhrif á starf sitt vegna þess að fjöldi svarmöguleika var ekki sá sami í báðum könnunum. Breytingin fólst í því að svarmöguleikanum „Ég hætti þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsufarsvanda“ var bætt við árið 2024-2025. Sjá má breytingu á hlutfalli á milli kannana á mynd 24.

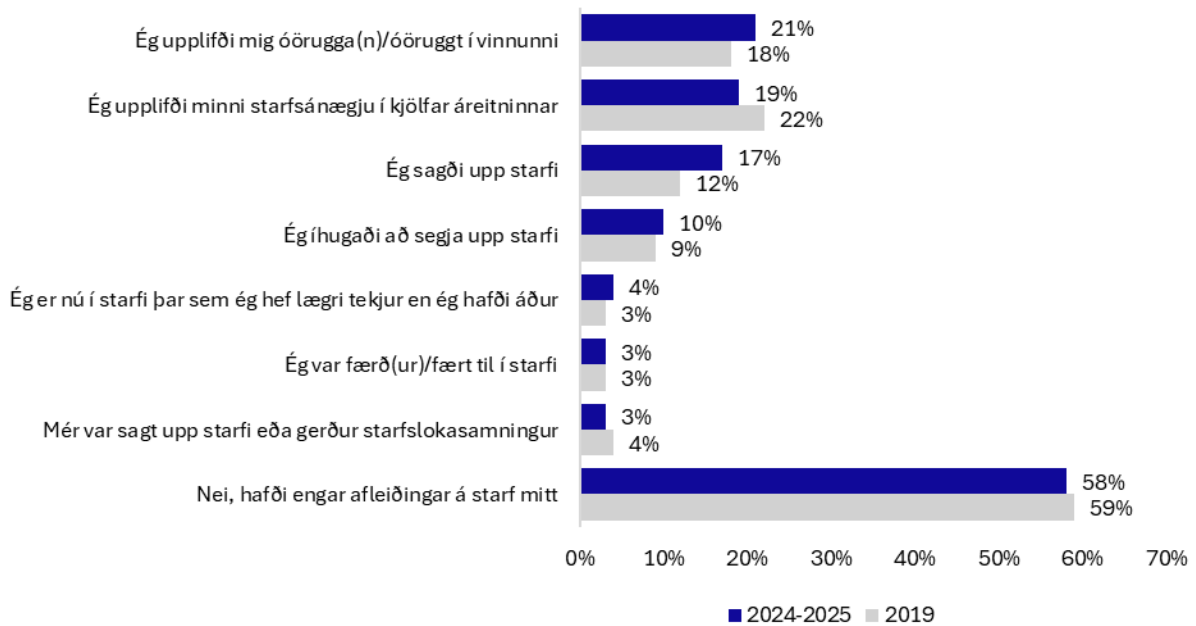
Tafla 24. Hafði kynferðislega áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?

	Fjöldi	Hlutfall
Ég upplifði mig óörugga(n)/óöruggt í vinnunni	57	21%
Ég upplifði minni starfsánægju í kjölfar áreitninnar	53	19%
Ég sagði upp starfi	48	17%
Ég íhugaði að segja upp starfi	27	10%
Ég er nú í starfi þar sem ég hef lægri tekjur en ég hafði áður	12	4%
Ég var færð(ur)/fært til í starfi	9	3%
Ég hætti þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsufarsvanda	7	2%
Mér var sagt upp starfi / gerður starfslokasamningur*	9	3%
Nei, hafði engar afleiðingar á starf mitt	161	58%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>277</b>	
Á ekki við	1875	
Veit ekki	7	
Vil ekki svara	14	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

\*Svarmöguleikarnir: „Mér var sagt upp starfi“ og „það var gerður við mig samningur um starfslok“ voru sameinaðir vegna fárra svara til að koma í veg fyrir að svör væru persónugreinanleg.

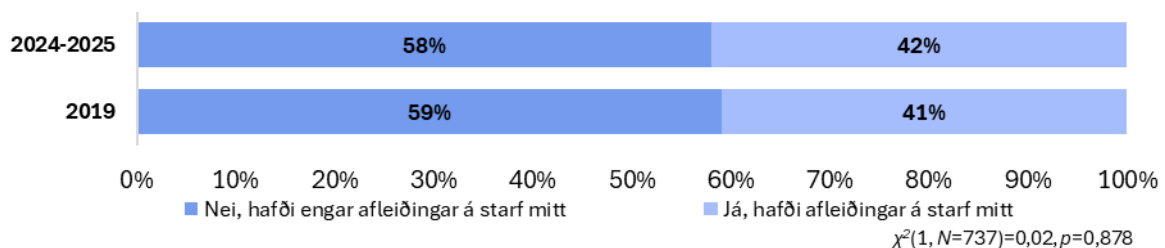
Mynd 24. Hafði kynferðislega áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt? Dreifing svara milli kannana 2019 og 2024-2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=277$  (2024-2025),  $n=460$  (2019)

Þar sem ekki var hægt að greina hvort marktækur munur væri á einstaka birtingarmyndum afleiðinga kynferðislegrar áreitni á starf þolenda, var samanburður milli ára gerður með tilliti til þess hvort þolendur sögðu áreitnina hafa haft einhverjar afleiðingar eða ekki. Sem sagt, samanburður milli ára var gerður á hópi þeirra sem sögðu „Nei, hafði engar afleiðingar í för með sér“ af því ekki var hægt að bera saman svör þeirra sem sögðu „Já, hafði afleiðingar“. Á mynd 25 sést að hlutfall þeirra sem taldi kynferðislegu áreitnina ekki hafa haft áhrif á starf sitt er nær óbreytt milli ára og ekki er um tölfræðilegan mun að ræða.

Mynd 25. Hafði kynferðislega áreitnin afleiðingar á starf þitt? Dreifing svara milli kannana 2019 og 2024-2025



## Kynbundin áreitni

Í könnuninni voru svarendur spurðir um hvort þeir hefðu upplifað kynbundna áreitni á vinnuferli sínum. Svarendum var birt eftirfarandi skilgreining á kynbundinni áreitni úr reglugerð 1009/2015: hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi. Líkt og í fyrri köflum voru þátttakendur spurðir um reynslu sína, þ.e. hvort þeir hefðu orðið fyrir kynbundinni áreitni, spurt var um gerendur, tíðni og afleiðingar áreitninnar.

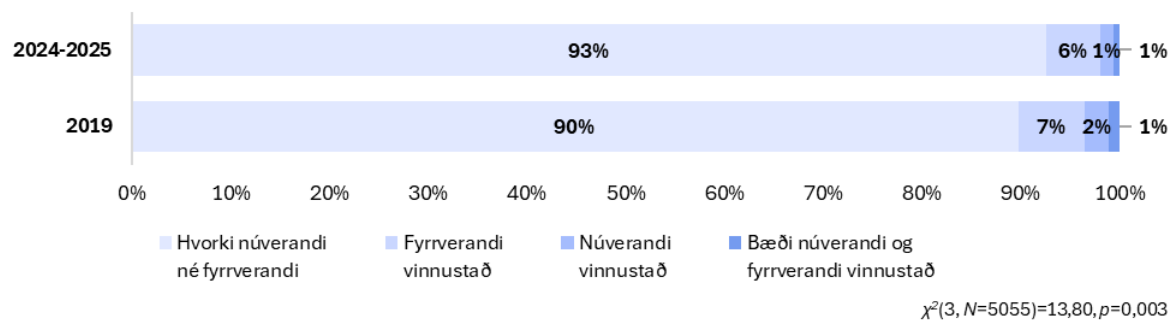
## Reynsla af kynbundinni áreitni á vinnumarkaði

Mikill meirihluti þátttakenda sagðist aldrei hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað, eða 93%. Um 6% höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á fyrrverandi vinnustað, 1% á núverandi vinnustað og 1% á bæði fyrrverandi og núverandi vinnustað (tafla 25). Í viðaukatöflu 28 má sjá bakgrunnsgreiningu á þeim sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað. Þar kemur fram að skiptingin er ólík meðal hópa þar sem 12% kvenna höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni og 3% karla. Svarendur með íslenskt ríkisfang (8%) voru líklegri til að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni en þátttakendur með erlent ríkisfang (5%). Fólk með skerðingu eða fötlun var jafnframt líklegra til að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni (14%) en þeir sem eru ekki með skerðingu eða fötlun (7%) og að lokum voru svarendur sem ekki eru gagnkynhneigðir (15%) líklegri til þess að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni en gagnkynhneigðir (7%). Mynd 26 sýnir að þeir sem svöruðu því að hafa ekki orðið fyrir kynbundinni áreitni nú (93%) voru marktækt fleiri en svöruðu því sama árið 2019 (90%).

Tafla 25. Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað?

	Fjöldi	Hlutfall
Hvorki núverandi né fyrrverandi	1942	93%
Fyrrverandi vinnustað	115	6%
Núverandi vinnustað	30	1%
Bæði núverandi og fyrrverandi vinnustað	12	1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2099</b>	
Veit ekki	35	
Vil ekki svara	38	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

Mynd 26. Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

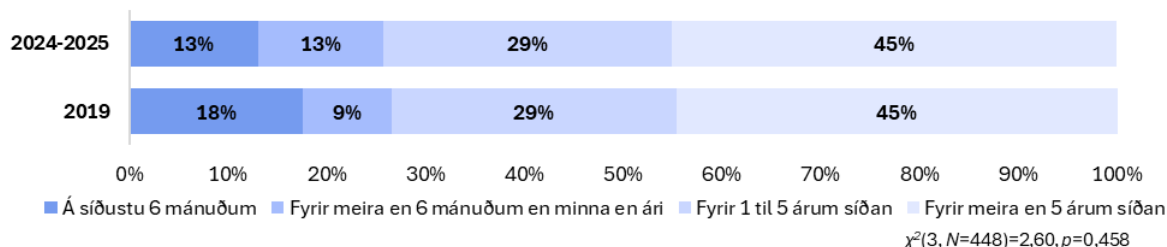


Af þeim sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað sagði stærsti hluti að áreitnin hefði átt sér stað fyrir meira en fimm árum, eða 45%, og 29% fyrir einu til fimm árum síðan. Rúmlega fjórðungur (26%) hafði orðið fyrir kynbundinni áreitni á síðastliðnum tólf mánuðum, sjá töflu 26. Dreifing svara er áþekk dreifingunni árið 2019 og ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða á milli ára (mynd 27).

Tafla 26. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað?

	Fjöldi	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	20	13%
Fyrir meira en 6 mánuðum en minna en 1 ári síðan	19	13%
Fyrir 1 til 5 árum síðan	44	29%
Fyrir meira en 5 árum síðan	68	45%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>151</b>	
Á ekki við	2016	
Veit ekki	4	
Vil ekki svara	1	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

Mynd 27. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



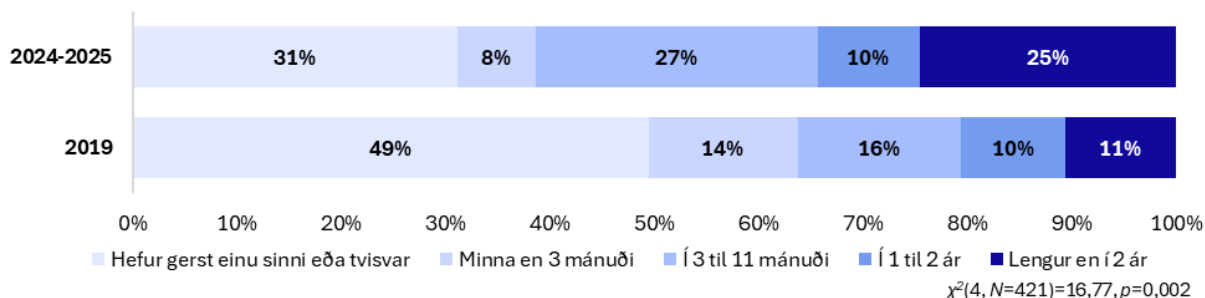
Tæplega þriðjungur (31%) hafði orðið fyrir kynbundinni áreitni einu sinni eða tvisvar sinnum en fjórðungur sagðist hafa þurft að þola slíkt lengur en tvö ár. Tíundi hver taldi kynbundnu áreitnina hafa staðið yfir í eitt til tvö ár, 27% í þrjá til ellefu mánuði og 8% í styttri tíma en þrjá mánuði (tafla 27). Samanburður á milli ára var tölfræðilega marktækur, svarendur nú voru líklegri til þess að

segja áreitnina hafa staðið lengur en í tvö ár (25%) (sambærilegt hlutfall var 11% árið 2019) og færri sögðu hana hafa átt sér stað einu sinni eða tvisvar nú, eða 31% samanborið við 49% árið 2019, sjá nánar á mynd 28.

Tafla 27. Hversu lengi varði kynbundna áreitnin?

	Fjöldi	Hlutfall
Hefur gerst einu sinni eða tvisvar	44	31%
Minna en 3 mánuði	10	8%
Í 3 til 11 mánuði	38	27%
Í 1 til 2 ár	14	10%
Lengur en í 2 ár	35	25%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>141</b>	
Á ekki við	2016	
Veit ekki	14	
Vil ekki svara	3	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2174</b>	

Mynd 28. Hversu lengi varði kynbundna áreitnin? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

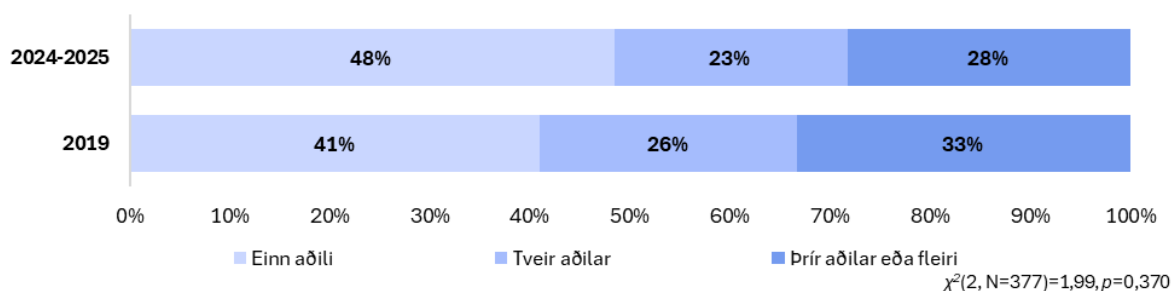


Algengast var að þau sem urðu fyrir kynbundinni áreitni hefðu orðið fyrir henni af hendi eins aðila, eða 48%. Þá höfðu 23% orðið fyrir áreitni af hálfu tveggja aðila og 28% þriggja aðila eða fleiri (tafla 28). Ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða í samanburði á milli ára (mynd 29).

Tafla 28. Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili beitt þig kynbundinni áreitni í starfi?

	Fjöldi	Hlutfall
1 aðili	62	48%
2 aðilar	30	23%
3 aðilar eða fleiri	36	28%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>129</b>	
Á ekki við	2016	
Veit ekki	20	
Vil ekki svara	8	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Mynd 29. Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili beitt þig kynbundinni áreitni í starfi? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Í flestum tilfellum greindu þeir sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni frá því að hún hefði komið frá karlkyns samstarfsfélögum (51%). Því til viðbótar voru karlkyns stjórnendur gerendur í 35% tilfella, karlkyns viðskiptavinir eða þjónustuvegar í 28% tilfella og 18% nefndu annan karlkyns aðila. Um 14% þeirra sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni greindu frá því að hún hefði komið frá kvenkyns samstarfsfélögum og tíundi hver nefndi kvenkyns viðskiptavin eða þjónustuvega. Nánari útlístun svara má sjá í töflu 29.

Tafla 29. Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni?

	Fjöldi	Hlutfall
Karlkyns samstarfsfélagi/-ar	76	51%
Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar	20	14%
Karlkyns stjórnandi/-ur	53	35%
Kvenkyns stjórnandi/-ur	10	7%
Karlkyns viðskiptav./-ir eða þjónustuvegi/-ar	43	28%
Kvenkyns viðskiptav./-ir eða þjónustuvegi/-ar	15	10%
Annar karlkyns aðili/-ar	26	18%
Annar kvenkyns aðili/-ar	7	5%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>150</b>	
Á ekki við	2016	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	6	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Samantekt á gerendum kynbundins ofbeldis sést á mynd 30. Marktækur munur var á milli allra svarmöguleika sem uppfylltu lágmarksfjölda til samanburðar. Helstur var munurinn á hlutfalli annarra karlkyns aðila þar sem hlutfall þeirra hækkaði úr 10% í 18% milli ára 2019 til 2024-2025.

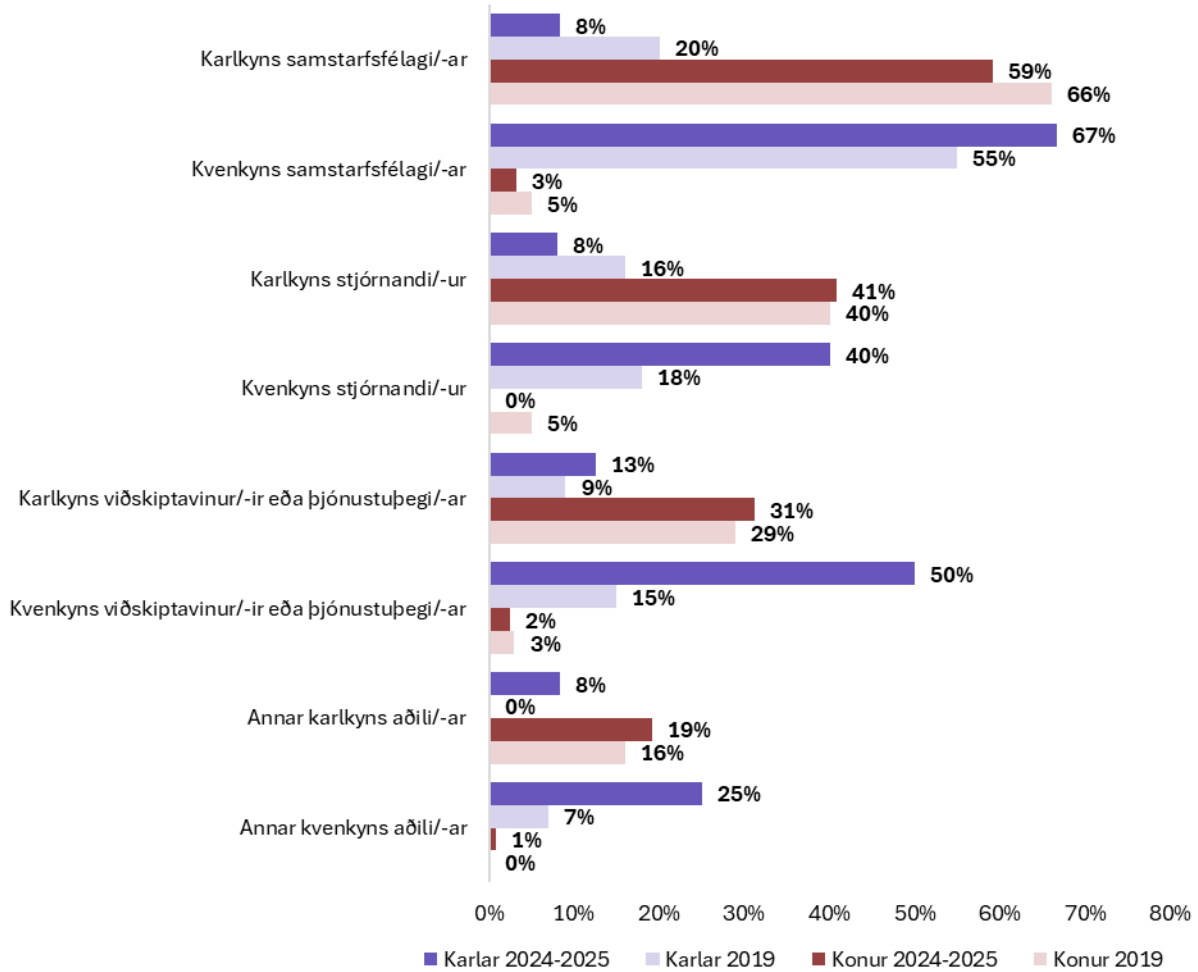
Mynd 30. Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni?



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=150$  (2024-2025),  $n=295$  (2019); \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$ ,  
 óg gögn uppfylltu ekki lágmarksfjölda til samanburðar

Almennt beinist kynbundin áreitni að fólki af öðru kyni. Ef litið er á niðurstöður frá 2024-2025 má sjá að konur nefna í 59% tilfella karlkyns samstarfsfélaga sem geranda og í 41% tilviki karlkyns stjórnanda. Karlar á hinn bóginn nefna kvenkyns samstarfsfélaga í 67% tilvika, en kvenkyns stjórnanda í 40% tilvika (sjá mynd 31).

Mynd 31. Hver eða hverjir hafa beitt þig kynbundinni áreitni? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025, greint eftir kyni þolenda



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

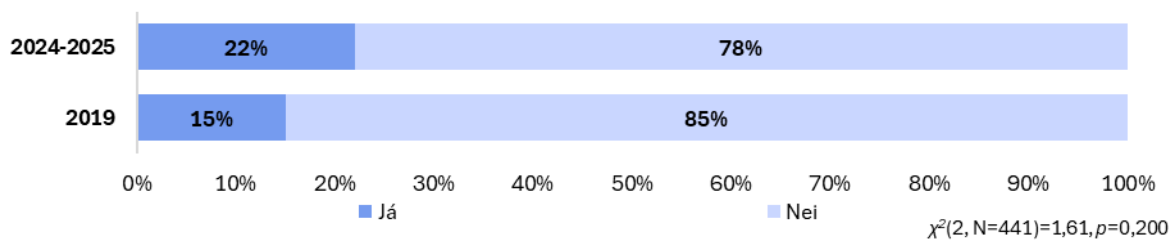
## Viðbrögð við kynbundinni áreitni

Minnihluti, eða 22% þolenda kynbundinnar áreitni, hafði lagt fram kvörtun á vinnustaðnum vegna áreitninnar (tafla 30). Í viðaukatöflu 29 kemur fram ólík svörun milli aldurshópa þar sem 47% þolenda, 60 ára og eldri, lögðu fram kvörtun á vinnustaðnum sem er töluvert hærra hlutfall en í öðrum aldurshópum. Þar sést einnig að þeir sem hafa lokið framhaldsskólamenntun voru líklegri til að leggja fram kvörtun (41%) miðað við þá sem höfðu lokið grunnskólamenntun (12%) eða háskólamenntun (19%). Mynd 32 sýnir að ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða á milli ára á hlutfalli þeirra sem lögðu fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar.

Tafla 30. Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynbundnu áreitninnar?

	Fjöldi	Hlutfall
Já	33	22%
Nei	118	78%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>152</b>	
Á ekki við	2016	
Veit ekki	2	
Vil ekki svara	4	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2174</b>	

Mynd 32. Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna kynbundnu áreitninnar? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Hlutfallslega flestir, eða tæplega helmingur (42%) þeirra þolenda sem ekki höfðu lagt fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar, sögðust hafa sleppt því vegna þess að þeim þótti hún ekki nógu alvarleg. Tæplega fjórðungur (23%) taldi að ástandið myndi versna ef viðkomandi legði fram kvörtun, 16% vissu ekki hvert þeir ættu að leita og 14% að þeir treystu engum á vinnustaðnum. Nánari útlímun svara má finna í töflu 31.

Tafla 31. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar?

	Fjöldi	Hlutfall
Mér fannst það ekki nógu alvarlegt	46	42%
Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá áreitninni	25	23%
Vissi ekki hvert ég ætti að leita	18	16%
Treysti engum á vinnustaðnum	15	14%
Treysti mér ekki til þess vegna þess að mér leið illa	1	1%
Aðar ástæður	33	30%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>109</b>	
Á ekki við	2049	
Veit ekki	6	
Vil ekki svara	8	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

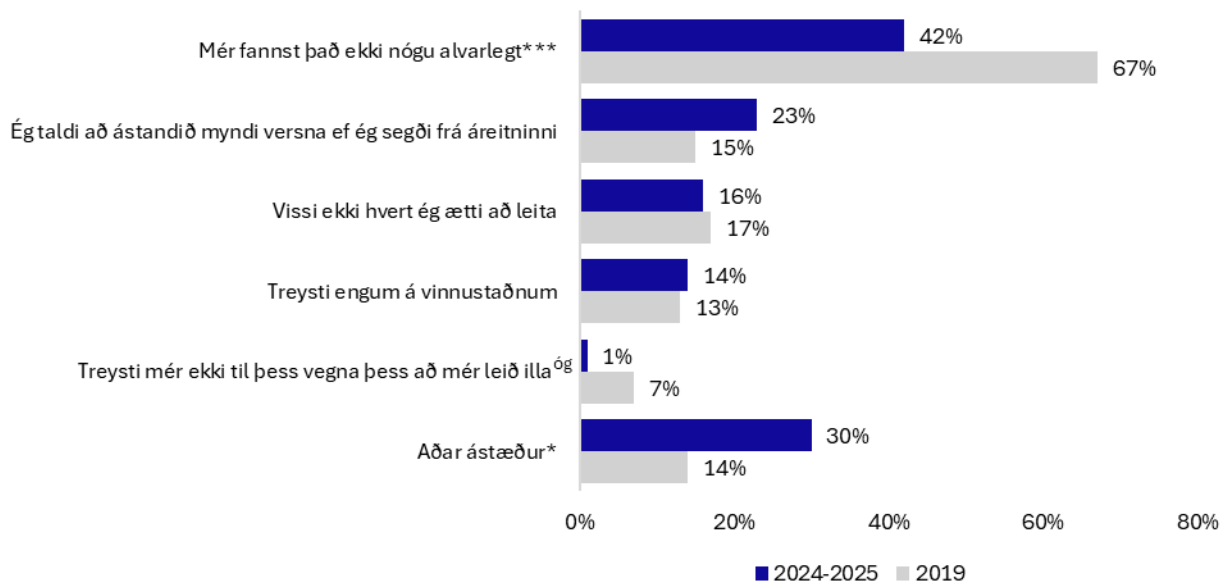
Þau sem merktu við valmöguleikann „Aðrar ástæður“ fyrir því að hafa ekki lagt fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar sem þau urðu fyrir gátu skrifað inn ástæðu þess í opinn svarreit. Sumir kusu að gera slíkt en aðrir ekki og útskýrir það mismun á fjölda þeirra sem merktu við "Aðrar ástæður" í töflu 31 og fjölda svara sem koma fram í töflu. Í töflu 32 má sjá helstu ástæðurnar teknar saman þar sem einnig eru sýnd dæmi sem svarendur gefa fyrir því að hafa ekki lagt fram kvörtun. Vert er að taka fram að í töflum og greiningum er notast við vigtaðan fjölda svarenda en opnu svörin sýna fjölda óvigtaðra svara. Einnig geta svarendur sagt frá fleiri en einu atviki þar sem ólíkar ástæður lágu að baki því að ekki var lögð fram kvörtun. Því er fjöldi opinna svara ekki sá sami og fjölda svarenda í tíðnitöflu hér að ofan.

Tafla 32. Aðrar ástæður þess að ekki var lögð fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar – Opin svör flokkuð ásamt dæmum

Ástæða	Fjöldi
<b>Myndi engu breyta /ekki tekið mark á kvörtunum</b>	<b>7</b>
„Ekki tekið mark á kvörtunum.“	
„Taldi það ekki bera árangur.“	
<b>Breyttir tímar</b>	<b>6</b>
„Á þessum tíma var kynbundin áreitni ekki litin svo alvarlegum augum.“	
„Var stundum þannig með mennina. Hluti af því sem var. Ekki í myndinni að láta vita. Bara óþægilegt. Og stundum erfitt.“	
<b>Hluti af starfi</b>	<b>4</b>
„Partur af starfinu.“	
„Viðskiptavinur sem er undir áhrifum áfengis er oft hömlulaus og það þarf bara að setja mörk.“	
<b>Vinn sjálfstætt</b>	<b>2</b>
„Er einyrki.“	
<b>Annað</b>	<b>12</b>
„Ég sendi yfirmanni hans tölvupóst með afriti af samskiptum, fékk ekkert svar.“	
„Eftir samtali við aðila þá hætti áreitið.“	
„Við vorum gamlir vinir og ég afsakaði þetta með því að segja að hann væri bara svona.“	
<b>Samtals</b>	<b>31</b>

Samanburður á milli ára yfir hvers vegna þolendur kvörtuðu ekki sýnir að marktækt færri fannst kynbundna áreitnin ekki nógu alvarleg nú samanborið við árið 2019 þegar hlutfallið var 67%. Þá nefndu marktækt fleiri aðra hluti nú, eða 30% þolenda, samanborið við 14% árið 2019. Sjá mynd 33.

Mynd 33. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=141$  (2024-2025),  $n=225$  (2019) \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$   
 \*Gögn uppfylltu ekki lágmarksfjölda til samanburðar.

Meirihluti þeirra sem hafði lagt fram kvörtun vegna kynbundinnar áreitni sagði það ekki hafa haft neina breytingu í för með sér, eða 61%, en 37% töldu að kvörtunin hefði leitt til jákvæðra breytinga á vinnustaðnum (tafla 33). Ekki var mögulegt að gera samanburð á milli ára vegna of fárra svara.

Tafla 33. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?

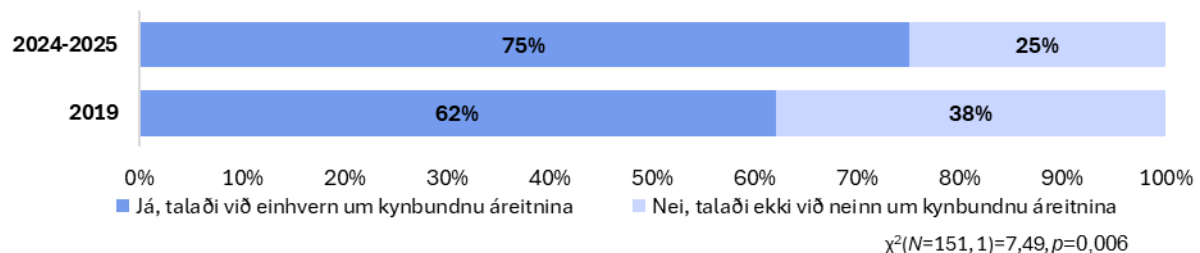
	Fjöldi	Hlutfall
Já, til hins betra	12	37%
Já, það gerði ástandið verra	1	3%
Nei, það hafði enga breytingu í för með sér	20	61%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>33</b>	
Á ekki við	2139	
Vil ekki svara	1	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Fjórðungur þeirra sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni hafði ekki talað við neinn um atvikið. Tæplega helmingur (46%) hafði rætt við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja og rúmlega þriðjungur (34%) við annan starfsmann á vinnustaðnum (tafla 34). Marktækt fleiri höfðu talað við einhvern um kynbundnu áreitnina nú í samanburði við árið 2019, eða þrír af hverjum fjórum samanborið við 62% árið 2019 (mynd 34).

**Tafla 34. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynbundnu áreitnina?**

	Fjöldi	Hlutfall
Við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja	70	46%
Við annan starfsmann á vinnustaðnum	52	34%
Næsta stjórnanda eða annan stjórnanda á vinnustaðnum	36	24%
Sálfræðing, lækni eða félagsráðgjafa	25	17%
Mannauðsstjóra á vinnustaðnum	16	11%
Trúnaðarmann hjá stéttarfélagi	8	5%
Öryggistrúnaðarmann á vinnustaðnum	1	1%
Annar aðila	5	3%
Nei, ég hef ekki talað við neinn um þessi atvik	38	25%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>151</b>	
Á ekki við	2016	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	5	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

**Mynd 34. Talaðir þú við einhvern um kynbundnu áreitnina? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025**


## Afleiðingar kynbundinnar áreitni

Þeir sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni voru spurðir hvort áreitnin hefði haft áhrif á starf þeirra. Hægt var að velja fleiri en einn valmöguleika þar sem afleiðingarnar áreitninnar gátu verið ólíkar. Rúmlega helmingur (52%) þeirra sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni fannst hún hafa haft einhver áhrif á starf sitt. Hlutfallslega flestir, eða 28%, upplifðu minni starfsánægju í kjölfar áreitninnar, fjórðungur sagði upp starfi, 15% upplifðu sig óörugga í vinnunni og sama hlutfall íhugaði að segja upp starfi (sjá töflu 35). Fjöldi svarmöguleika breyttist milli ára og því var ekki var unnt að greina hvort marktækur munur væri á svörum þeirra sem töldu kynbundnu áreitnina hafa haft áhrif á starf sitt. Breytingin fólst í því að svarmöguleikanum „Ég hætti þátttöku á vinnu-markaði vegna heilsufarsvanda“ var bætt við árið 2024-2025.

Þar sem ekki var hægt að greina hvort marktækur munur væri á einstaka birtingarmyndum afleiðinga kynbundinnar áreitni á starf þolenda, var samanburður á milli ára gerður meðal þeirra sem svöruðu því neitandi að áreitnin hafi haft afleiðingar á starf þeirra. Sem sagt, samanburður milli ára var gerður á hópi þeirra sem sögðu „Nei, hafði engar afleiðingar í för með sér“ af því ekki var hægt að bera saman svör þeirra sem sögðu „Já, hafði afleiðingar“. Í samanburði við árið 2019 voru marktækt fleiri sem fannst áreitnin hafa haft áhrif á starf sitt nú, eða 52% samanborið við 41% árið 2019 (mynd 35).

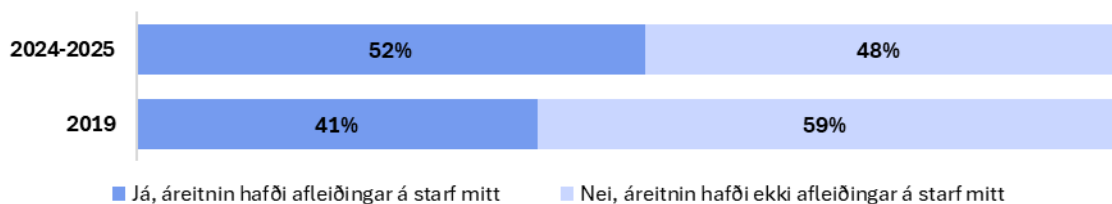
Tafla 35. Hafði kynbundna áreitnin einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?

	Fjöldi	Hlutfall
Ég upplifði minni starfsánægju í kjölfar áreitinnar	43	28%
Ég sagði upp starfi	38	25%
Ég upplifði mig óörugga(n)/óöruggt í vinnunni	23	15%
Ég íhugaði að segja upp starfi	22	15%
Ég er nú í starfi þar sem ég hef lægri tekjur en ég hafði áður	4	3%
Ég var færð(ur)/fært til í starfi / er ekki lengur í starfi*	6	1%
Nei, hafði engar afleiðingar á starf mitt	72	48%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>151</b>	
Á ekki við	2016	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	5	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

\*Valmöguleikarnir „mér var sagt upp starfi“, „ég hætti þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsufarsvanda“, „það var gerður við mig samningur um starfslok“, „ég var færð(ur)/fært til í starfi“ voru sameinaðir vegna fárra svara til að koma í veg fyrir að svör séu persónugreinanleg.

Mynd 35. Hafði kynbundna áreitnin afleiðingar á starf þitt? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



$\chi^2(N=611, 1)=5,60, p=0,018$

## Ofbeldi

Með ofbeldi á vinnustað, eins og það var skilgreint í könnuninni samkvæmt reglugerð 1009/2015, er átt við hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis. Þátttakendur voru spurðir að því hvort þeir hefðu orðið fyrir ofbeldi á vinnustað, og ef svo hvenær það hafði átt sér stað og hversu lengi, þar að auki var spurt út í gerendur og afleiðingar ofbeldisins með svipuðum hætti og í fyrri köflum skýrslunnar. Ekki var spurt um ofbeldi á vinnustað í könnuninni árið 2019 og því er ekki að finna samanburð á milli ára í skýrslunni.

## Reynsla af ofbeldi á vinnumarkaði

Þegar þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir ofbeldi á vinnustað, á vinnuferli sínum, kom í ljós að rúmlega tíundi hver hafði einhvern tímann á sínum vinnuferli orðið fyrir ofbeldi á vinnustað. Þar af sex af hundraði á fyrrverandi vinnustað, fjórir af hundraði á núverandi vinnustað og einn af hundraði bæði á núverandi og fyrrverandi vinnustað (tafla 36). Í viðaukatöflu 31 kemur fram að tæplega fjórðungur (24%) þeirra sem voru með skerðingu eða fötlun höfðu orðið fyrir ofbeldi og 10% þeirra sem voru ekki með skerðingu eða fötlun. Yngra fólk var útsettara fyrir ofbeldi þar sem 16% þátttakenda á aldrinum 18-29 ára sögðust hafa orðið fyrir ofbeldi í samanburði við 9-11% einstaklinga í öðrum aldursflokkum. Fólk sem ekki er gagnkynhneigt var líklegra til að hafa orðið fyrir ofbeldi (16%) en fólk sem er gagnkynhneigt (10%).

Tafla 36. Hefur þú, einhvern tímann á þínum vinnuferli, orðið fyrir ofbeldi á vinnustað?

	Fjöldi	Hlutfall
Hvorki núverandi né fyrrverandi	1875	89%
Fyrrverandi vinnustað	135	6%
Núverandi vinnustað	91	4%
Bæði núverandi og fyrrverandi vinnustað	16	1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2116</b>	
Veit ekki	32	
Vil ekki svara	25	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Þátttakendur sem höfðu orðið fyrir ofbeldi á vinnustað voru spurðir hvenær þeir hefðu orðið síðast fyrir ofbeldi. Tæplega fjórðungur (23%) hafði orðið fyrir því á síðustu sex mánuðum og 6% fyrir meira en sex mánuðum en minna en einu ári síðan. Þá sögðu 35% svarenda að þeir hefðu orðið

fyrir ofbeldi fyrir einu til fimm árum síðan og 36% að það hefði átt sér stað fyrir meira en fimm árum síðan (tafla 37).

Tafla 37. Hvenær varðst þú síðast fyrir ofbeldi á vinnustað?

	Fjöldi	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	54	23%
Fyrir meira en 6 mánuðum en minna en 1 ári síðan	15	6%
Fyrir 1 til 5 árum síðan	83	35%
Fyrir meira en 5 árum síðan	87	36%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>238</b>	
Á ekki við	1932	
Veit ekki	2	
Vil ekki svara	2	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2174</b>	

Tæplega helmingur (48%) þeirra sem hafði orðið fyrir ofbeldi á vinnustað sagði það hafa gerst einu sinni eða tvisvar en fimmtungur að það hefði staðið í lengri tíma en tvö ár. Þriðjungur hafði búið við ofbeldi á vinnustað í tvö ár eða skemur, sjá töflu 38.

Tafla 38. Hversu lengi varði ofbeldið?

	Fjöldi	Hlutfall
Hefur gerst einu sinni eða tvisvar	102	48%
Minna en 3 mánuði	17	8%
Í 3 til 11 mánuði	36	17%
Í 1 til 2 ár	17	8%
Lengur en í 2 ár	42	20%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>214</b>	
Á ekki við	1932	
Veit ekki	20	
Vil ekki svara	7	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Þolendur ofbeldis voru spurðir hvort um einn eða fleiri gerendur hafði verið að ræða. Tæplega tveir af hverjum þremur (65%) höfðu orðið fyrir ofbeldi í starfi af hendi eins aðila, tæplega fimmtungur nefndi tvo gerendur og 16% þrjá aðila eða fleiri (tafla 39).

Tafla 39. Hefur einn eða hafa fleiri en einn aðili beitt þig ofbeldi í starfi?

	Fjöldi	Hlutfall
1 aðili	140	65%
2 aðilar	41	19%
3 aðilar eða fleiri	35	16%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>216</b>	
Á ekki við	1932	
Veit ekki	17	
Vil ekki svara	9	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2174</b>	

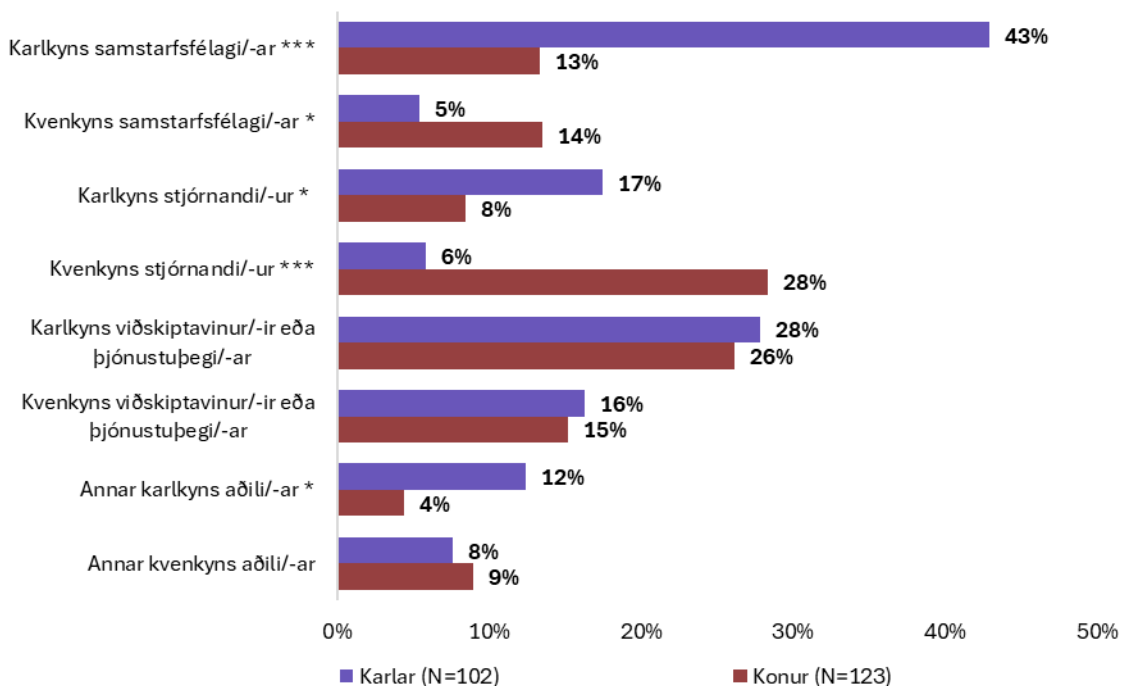
Þegar spurt var um hver eða hverjir hefðu verið gerendur nefndu flestir þolendur ofbeldis annað hvort karlkyns samstarfsfélaga (27%) eða karlkyns viðskiptavin eða þjónustuþega (27%) sem geranda ofbeldisins. Þá nefndu 18% kvenkyns stjórnanda og 16% kvenkyns viðskiptavin eða þjónustuþega. Nánari útlímun svara má finna í töflu 40. Á mynd 36 má sjá svör þolenda skipt eftir kyni. Um 43% karlmanna urðu fyrir ofbeldi af hendi karlkyns samstarfsfélaga, 28% nefndu karlkyns viðskiptavin eða þjónustuþega og 17% karlkyns stjórnanda. Algengast var að konur nefndu kvenkyns stjórnendur sem gerendur eða í 28% tilvika og svipað hlutfall kvenna(26%) varð fyrir ofbeldi af hendi karlkyns viðskiptavinar eða þjónustuþega.

Tafla 40. Hver eða hverjir hafa beitt þig ofbeldi?

	Fjöldi	Hlutfall
Karlkyns samstarfsfélagi/-ar	61	27%
Kvenkyns samstarfsfélagi/-ar	22	10%
Karlkyns stjórnandi/-ur	28	12%
Kvenkyns stjórnandi/-ur	41	18%
Karlkyns viðskiptav./-ir eða þjónustuþegi/-ar	62	27%
Kvenkyns viðskiptav./-ir eða þjónustuþegi/-ar	35	16%
Annar karlkyns aðili/-ar	18	8%
Annar kvenkyns aðili/-ar	19	8%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>227</b>	
Á ekki við	1932	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	13	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

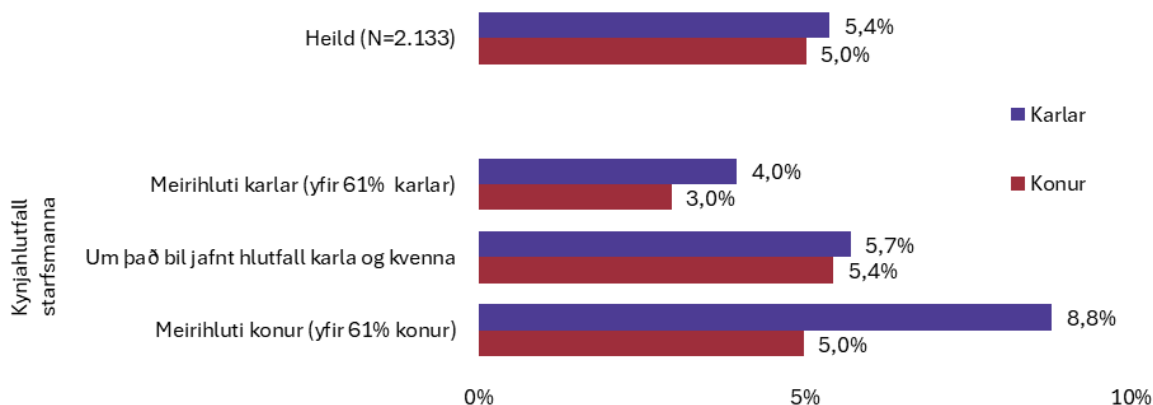
Mynd 36. Hver eða hverjir hafa beitt þig ofbeldi? Greint eftir kyni þolenda



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=103$  (karlar),  $n=123$  (konur); \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$

Á mynd 37 sést hlutfall fólks sem orðið hefur fyrir ofbeldi á núverandi vinnustað, skipt eftir kyni. Heildarniðurstöðurnar sýna svipaða tíðni meðal karla (5,4%) og kvenna (5,0%) en þegar lítið er til kynjahlutfalls vinnustaða kemur þó fram munur á dreifingu karla og kvenna meðal þeirra sem hafa orðið fyrir ofbeldi. Á vinnustöðum þar sem meirihluti starfsmanna eru karlar, hafa 4% karla og 3% kvenna orðið fyrir ofbeldi, og á vinnustöðum með um það bil jafnt hlutfall karla og kvenna er hlutfallið lítið eitt hærra, 5,7% meðal karla og 5,4% meðal kvenna. Mestur munur er á vinnustöðum þar sem konur eru í meirihluta en þar hafa 8,8% kvenna orðið fyrir ofbeldi en 5% karla.

Mynd 37. Hlutfall þolenda ofbeldis á núverandi vinnustað eftir kynjahlutfalli starfsmanna á vinnustað. Samanburður eftir kyni



$\chi^2(2, N=103)=16,22 p=0,003$

## Viðbrögð við ofbeldi

Rétt um þriðjungur (32%) þolenda lagði fram kvörtun á vinnustaðnum vegna ofbeldisins (tafla 41). Í viðaukatöflu 32 kemur fram að tæplega helmingur þolenda sem eru með skerðingu eða fötlun lögðu fram kvörtun vegna ofbeldisins samanborið við rúman fjórðung þeirra sem ekki eru með skerðingu eða fötlun. Þrátt fyrir að yngra fólk sé líklegra til að verða fyrir ofbeldi er það fólk í elsta aldurshópnum (60 ára og eldri) sem er líklegast til að leggja fram kvörtun (57%).

Tafla 41. Lagðir þú fram kvörtun á vinnustaðnum vegna ofbeldisins?

	Fjöldi	Hlutfall
Já	75	32%
Nei	160	68%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>234</b>	
Á ekki við	1932	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	6	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

þolendur sem lögðu ekki fram kvörtun vegna ofbeldisins voru spurðir um ástæðu þess. Í töflu 42 sést að tæplega þriðjungur (31%) þolenda lagði ekki fram kvörtun vegna þess að þeim fannst það ekki nógu alvarlegt, 21% treysti engum á vinnustaðnum og 18% vissu ekki hvert ætti að leita.

Tafla 42. Hvers vegna lagðir þú ekki fram kvörtun vegna ofbeldisins?

	Fjöldi	Hlutfall
Mér fannst það ekki nógu alvarlegt	44	31%
Treysti engum á vinnustaðnum	30	21%
Vissi ekki hvert ég ætti að leita	25	18%
Ég taldi að ástandið myndi versna ef ég segði frá ofbeldinu	23	16%
Treysti mér ekki til þess vegna þess að mér leið illa	20	15%
Aðrar ástæður	54	38%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>141</b>	
Á ekki við	2006	
Veit ekki	9	
Vil ekki svara	16	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

þeir sem merktu við valmöguleikann „Aðrar ástæður“ fyrir því að hafa ekki lagt fram kvörtun vegna ofbeldisins sem þau urðu fyrir gátu skrifað inn ástæðu þess í opinn svarreit. Sumir kusu að gera slíkt en aðrir ekki og útskýrir það mismun á fjölda þeirra sem merktu við "Aðrar ástæður" (sjá töflu 43). Vert er að taka fram að í töflum og greiningum er notast við vigtaðan fjölda svarenda en opnu

svörin sýna fjölda óvígtaðra svara. Einnig geta svarendur sagt frá fleiri en einu atviki þar sem ólíkar ástæður lágu að baki því að ekki var lögð fram kvörtun. Því er fjöldi opinna svara ekki sá sami og fjölda svarenda í tíðnitöflu hér að ofan.

Tafla 43. Aðrar ástæður þess að ekki var lögð fram kvörtun vegna ofbeldisins – Opin svör flokkuð ásamt dæmum

Ástæða	Fjöldi
<b>Hluti af starfi</b>	<b>22</b>
„Sá sem beitir ofbeldinu er skjólstæðingur.“	
„Starfið gerði ráð fyrir því.“	
<b>Það var tekið á málinu áður en kvörtun var lögð fram</b>	<b>9</b>
„Stjórnandi var viðstaddur og skráði þetta niður og tók á málinu.“	
„Yfirmaður varð vitni að ofbeldinu.“	
<b>Hefði engu breytt / Mér var ekki trúað</b>	<b>7</b>
„Það hefði ekki breytt neinu.“	
„Var rætt um leið og starfslokasamningur var gerður en var gert lítið úr kvörtun minni, hnunsuð eiginlega.“	
<b>Var kært til lögreglu</b>	<b>4</b>
<b>Yfirmaður beitti ofbeldi</b>	<b>4</b>
„Yfirmaður beitti ofbeldi.“	
„Ofbeldismaðurinn var æðsti stjórnandinn.“	
<b>Breyttir tímar</b>	<b>3</b>
„Þetta löngu áður en umræða um ofbeldi varð hávær.“	
<b>Annað</b>	<b>14</b>
„Áttaði mig á því að þetta var ofbeldi eftir að ég hætti.“	
„Mér var boðinn 6 mánaðar starfsloka samningur (átti rétt á 3 mán).“	
„Ofbeldi nemenda gagnvart skólustarfsmönnum er ekki tekið alvarlega í íslensku samfelagi.“	
<b>Samtals</b>	<b>63</b>

Polendur sem lögðu fram kvörtun vegna ofbeldisins voru spurðir hvort það hefði leitt til breytinga. Meirihluti (59%) polenda taldi að það hefði ekki leitt til neinna breytinga á vinnustaðnum að leggja fram kvörtun. Tæplega tveir af hverjum fimm (39%) sögðu að það hefði leitt til jákvæðra breytinga á vinnustaðnum en 2% að það hefði gert ástandið verra (tafla 44).

Tafla 44. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram kvörtun?

	Fjöldi	Hlutfall
Já, til hins betra	28	39%
Já, það gerði ástandið verra	2	2%
Nei, það hafði enga breytingu í för með sér	41	59%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>70</b>	
Á ekki við	2094	
Veit ekki	9	
Vil ekki svara	2102	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Polendur ofbeldis voru spurðir hvort þeir hefðu rætt ofbeldið við einhvern. Flestir, rúmlega helmingur (58%) þeirra sem höfðu orðið fyrir ofbeldi á vinnustað, höfðu talað við næsta eða annan stjórnanda á vinnustaðnum. Tæpur helmingur (42%) hafði rætt við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja um ofbeldið og litlu færri, eða 39%, við annan starfsmann á vinnustaðnum. Hins vegar höfðu 16% polenda ekki rætt um ofbeldið við neinn. Sjá nánari upplýsingar í töflu 45.

Tafla 45. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um ofbeldið?

	Fjöldi	Hlutfall
Næsta stjórnanda eða annan stjórnanda á vinnustaðnum	132	58%
Við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja	95	42%
Við annan starfsmann á vinnustaðnum	90	39%
Sálfræðing, lækni eða félagsráðgjafa	34	15%
Mannauðsstjóra á vinnustaðnum	30	13%
Trúnaðarmann hjá stéttarfélagi	20	9%
Öryggistrúnaðarmann á vinnustaðnum	11	5%
Annan aðila	12	5%
Nei, ég hef ekki talað við neinn um þessi atvik	37	16%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>229</b>	
Á ekki við	1932	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	11	
<b>Fjöldi</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

## Afleiðingar ofbeldis

Að lokum voru þolendur ofbeldis spurðir hvort ofbeldið hafi haft afleiðingar á starf þeirra. Hlutfallslega flestir, eða rúmlega þriðjungur (34%) þolenda, upplifði sig óöruggan í vinnunni í kjölfar ofbeldisins. Tæplega þriðjungur (31%) upplifði minni starfsánægju og tæplega fjórðungur (23%) sagði upp starfi. Að auki íhuguðu 14% að segja upp starfi og sjö af hundraði hætti þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsufarsvanda. Um 6% var sagt upp í starfi í kjölfar þess að hafa orðið fyrir ofbeldi á vinnustað. Sjá nánari upplýsingar í töflu 46.

Tafla 46. Hafði ofbeldið einhverjar af eftirtöldum afleiðingum á starf þitt?

	Fjöldi	Hlutfall
Ég upplifði mig óörugga(n)/óöruggt í vinnunni	77	34%
Ég upplifði minni starfsánægju í kjölfar áreitninnar	71	31%
Ég sagði upp starfi	52	23%
Ég íhugaði að segja upp starfi	33	14%
Ég hætti þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsufarsvanda	16	7%
Mér var sagt upp starfi	13	6%
Það var gerður við mig samningur um starfslok	10	5%
Ég er nú í starfi þar sem ég hef lægri tekjur en ég hafði áður	10	5%
Ég var færð(ur)/fært til í starfi	8	4%
Nei, hafði engar afleiðingar á starf mitt	80	35%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>227</b>	
Á ekki við	1932	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	13	
<b>Fiöldi</b>	<b>2173</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

## Starfsumhverfi

Í kaflanum er fjallað um þætti könnunarinnar sem ná til starfsumhverfis og óæskilegrar hegðunar á vinnustað, gerð er grein fyrir niðurstöðum spurninga sem fanga eiga óbeint umfang eineltis, kynferðislegrar áreitni og kynbundinnar áreitni á vinnustað. Fjallað er um fordóma á vinnumarkaði, upplifun starfsfólks á álagi, stuðning stjórnenda við starfsfólk og óöryggi í starfi. Þar að auki er greint frá svörum þátttakenda varðandi viðbragðsáætlanir á vinnustöðum. Að lokum er skýrt frá upplifunum svarenda af því að vera sjálfir gerendur eineltis, áreitni eða ofbeldis eða vera vitni að slíkri hegðun.

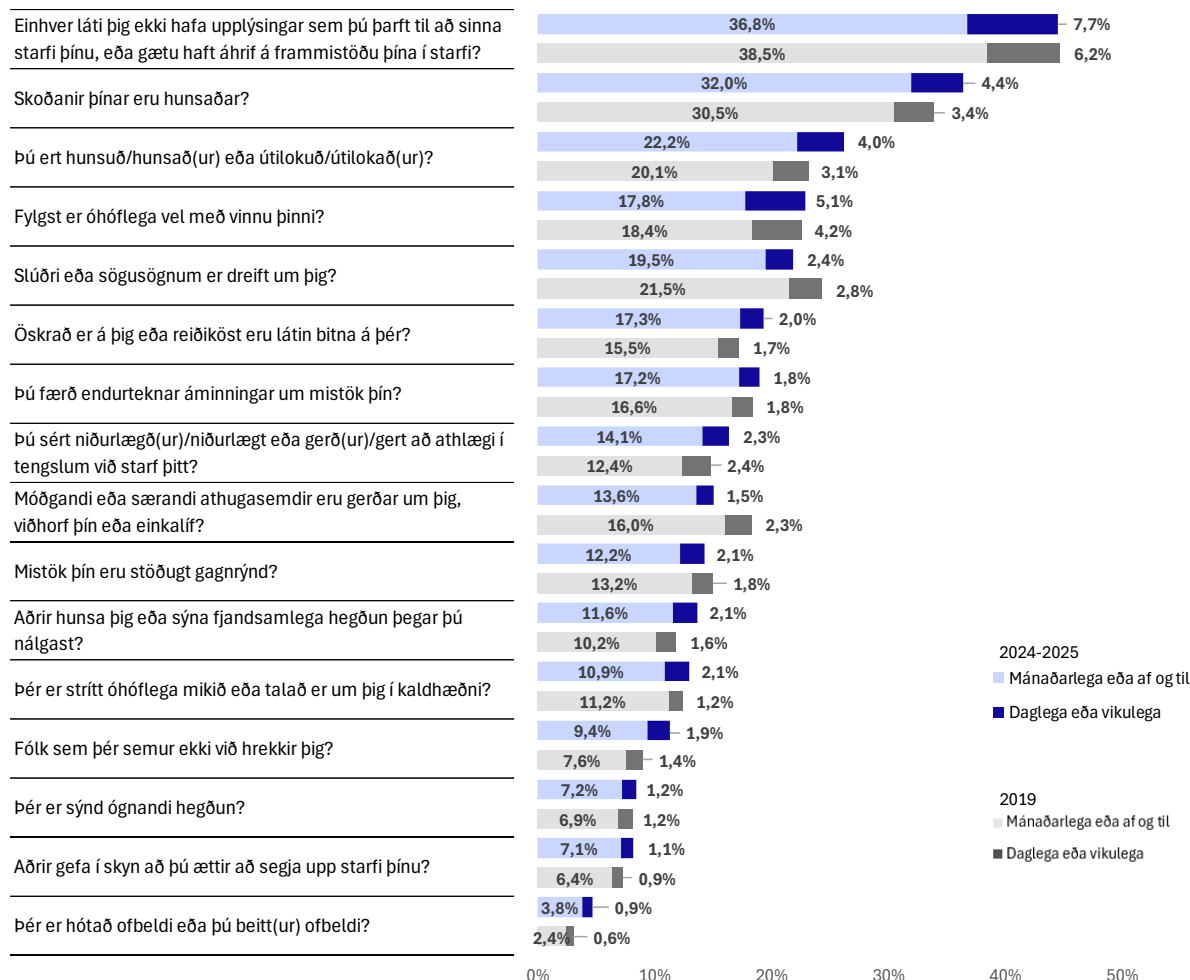
## Óbein mæling á einelti

Líkt og í fyrri könnun voru lagðar fyrir 16 spurningar af 22 í NAQ spurningakvarðanum (Negative Act Questionnaire). Kvarðanum er ætlað að mæla reynslu starfsfólks af einelti með óbeinum hætti, þar sem aldrei er spurt beint um einelti og byggt er á spurningum sem varpa ljósi á mismunandi tegundir samskipta og hegðunar sem ætlað er að kanna ólíkar birtingarmyndir eineltis.

Spurningarnar voru lagðar fyrir áður en spurt var beint um einelti. Í könnuninni var spurt hversu oft viðkomandi hefði upplifað eitthvað, sem tilgreint var í fullyrðingum, á vinnustaðnum á síðustu 6 mánuðum og var hægt að velja svarmöguleikana: aldrei, af og til, mánaðarlega, vikulega eða daglega. Óbein mæling á einelti var, líkt og í fyrri skýrslu, reiknuð þannig að þau sem svöruðu því að hafa upplifað eitthvað af 16 atriðum NAQ kvarðans daglega eða vikulega á síðustu sex mánuðum töldust hafa orðið fyrir einelti. Einnig þurftu svarendur að hafa merkt við fleiri en átta spurningar til þess að vera með í heildarhlutfalli.

Á mynd 38 má sjá dreifingu svara árið 2019 annars vegar og svo árið 2024-2025 hins vegar. Algengast var að svarendur höfðu upplifað, á síðastliðnum sex mánuðum, að fá ekki upplýsingar sem þeir þurftu til að sinna starfi sínu eða sem gat haft áhrif á frammistöðu í starfi daglega eða vikulega (8%). Næst algengast var að skoðanir fólks væru hunsaðar (4,4%) eða að viðkomandi væri hunsaður eða útilokaður (4%) daglega eða vikulega. Af öllum þeim atriðum sem spurt var um höfðu fæstir upplifað að vera hótað ofbeldi eða vera beittir ofbeldi (1%) daglega eða vikulega í starfi. Hlutfall þeirra sem merktu við einstök atriði í NAQ kvarðanum er í öllum tilvikum sambærilegt við fyrri mælingu sem gerð var 2019. Í viðaukatöflum 34-49 má sjá bakgrunns-greiningu fyrir hverja spurningu úr mynd 38.

**Mynd 38. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? (óbein mæling á einelti á vinnustað)**

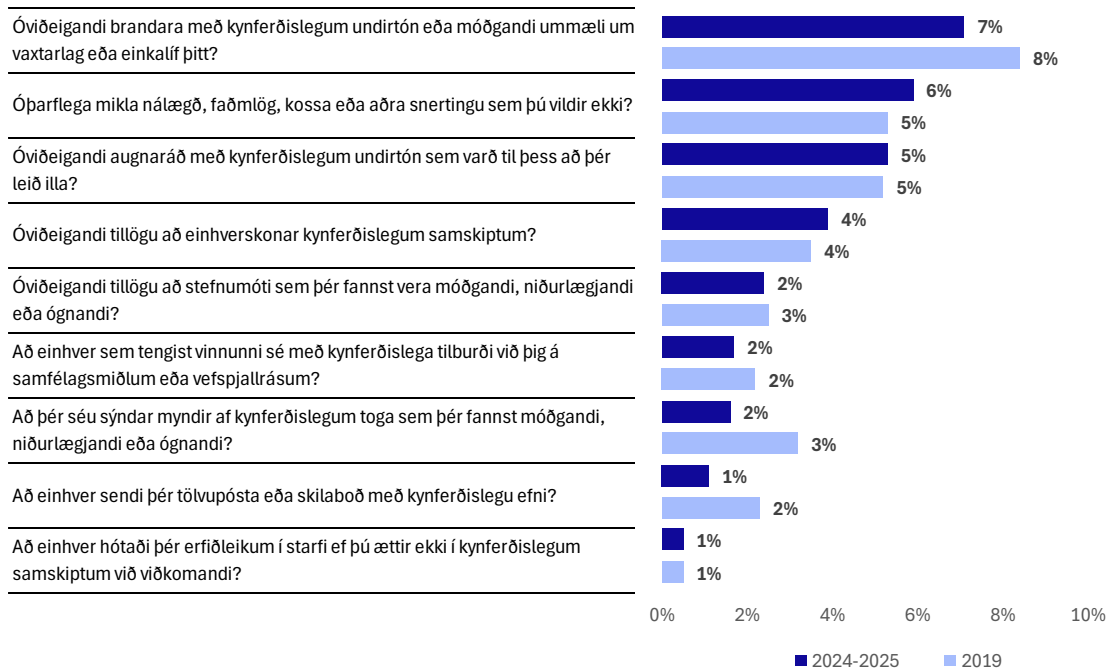


Viðaukatafla 50 sýnir að 14% starfsfólks hafði upplifað einelti á vinnustað á síðustu sex mánuðum samkvæmt óbeinni mælingu og athygli vekur hversu hátt hlutfall kemur þar fram. Líkt og kom fram í fyrri skýrslu, frá árinu 2019, skal ekki gera ráð fyrir því að óbein mæling gefi hlutlæga mynd af tíðni eineltis og þar af leiðandi er ekki unnt að draga ályktanir um einelti á vinnustöðum út frá óbeinum mælingum. Hins vegar gefa niðurstöður þó vísbendingu um umfang óæskilegrar hegðun á vinnustöðum og þá sérstaklega tíðni hennar. Til samanburðar var hlutfallið 13,8% í könnuninni sem gerð var 2019. Samkvæmt óbeinni mælingu er fólk í yngri aldursflokkum líklegra til að verða fyrir eineltishegðun en 23% á aldrinum 18-29 ára mælast sem þolendur í samanburði við 6-9% þegar litið er á 45 ára og eldri. Einstaklingar með fötlun eða skerðingu ásamt þeim sem eru ekki gagnkynhneigð eru einnig líklegri til að mælast óbeint sem þolendur eineltis eins og áður hefur komið fram í beinni mælingu.

## Óbein mæling á kynferðislegri áreitni

Á mynd 39 sést hlutfallsleg svörun við níu spurningum sem lagðar voru fyrir um hegðun sem flokkast sem kynferðisleg áreitni, sýndar eftir árum. Spurt var um tíðni og var hægt að svara: aldrei, af og til, mánaðarlega, vikulega eða daglega. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem höfðu upplifað hegðunina einhvern tímann á undangengnum sex mánuðum. Algengasta birtingarmynd kynferðislegrar áreitni var að starfsfólk hefði upplifað óviðeigandi brandara með kynferðislegum undirtón eða móðgandi ummæli um vaxtarlag eða einkalíf, en alls höfðu um 7% þátttakenda upplifað slíkt í starfi á síðustu 6 mánuðum. Næst algengasta birtingarmynd kynferðislegrar áreitni var óþarflega mikil nálægð, faðmlög, kossar eða aðra snerting sem einstaklingurinn vildi ekki sem 6% þátttakenda höfðu upplifað á síðustu 6 mánuðum. Í viðaukatöflum 52-59 má sjá bakgrunnsgreiningu fyrir þau atriði í mynd 39 þar sem nægilegur fjöldi svarenda var til staðar fyrir bakgrunnsgreiningu.

**Mynd 39. 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). Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025**



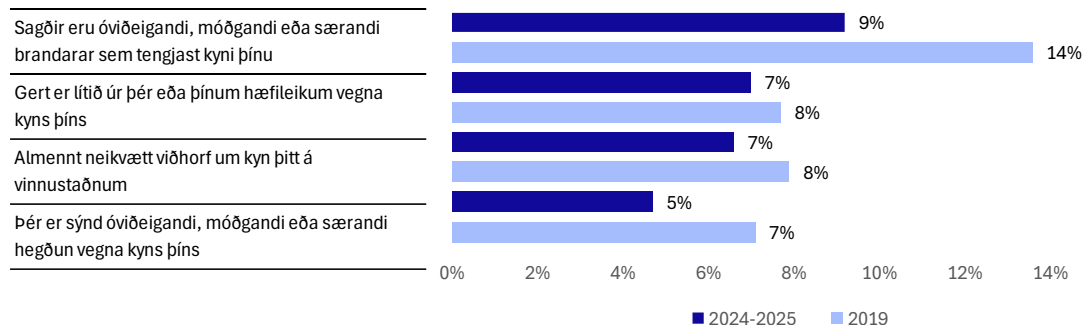
Til að meta tíðni kynferðislegrar áreitni með óbeinum hætti voru svör við atriðunum níu tekin saman; þeir sem höfðu upplifað að minnsta kosti eitt af atriðunum á síðustu sex mánuðum töldust hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Samkvæmt óbeinu mælingunni (viðaukatafla 60) höfðu 14% starfsfólks orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi á síðustu 6 mánuðum. Yngra fólk, fólk af erlendum uppruna, fólk með fötlun eða skerðingu ásamt þeim sem eru ekki

gagnkynhneigðir eru líklegri en aðrir til að mælast óbeint sem þolendur kynferðislegrar áreitni (viðaukatafla 60). Líkt og kom fram hér að ofan um óbeinar mælingar á einelti er ekki unnt að gera ráð fyrir því að óbein mæling gefi hlutlæga mynd af tíðni kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum. Því ekki hægt að draga ályktanir um kynferðislega áreitni á vinnustöðum þó svo að niðurstöður óbeinnar mælingar gefa góða innsýn í óumbeðna hegðun sem starfsfólk þarf að umbera á vinnustöðum.

## Óbein mæling á kynbundinni áreitni

Lagðar voru fyrir fjórar spurningar um hegðun sem flokkast sem kynbundin áreitni. Mynd 40 sýnir hlutfall starfsfólks sem hafði upplifað háttsemina á vinnustað sínum á síðustu 6 mánuðum samanborið við hlutfall árið 2019. Algengast var að starfsfólk hefði upplifað óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandara sem tengdust kyni þess, alls höfðu 9% upplifað slíkt í starfi sínu á undangengnum 6 mánuðum, samanborið við 14% árið 2019. Viðaukatöflur 62-65 greina svör við spurningunum fjórum samkvæmt bakgrunni svarenda.

**Mynd 40. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum? - Fjögur atriði úr kvarða sem mælir kynbundna áreitni í starfi (óbein mæling á kynbundinni áreitni). Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025**



Til að meta heildartíðni kynbundinnar áreitni óbeint voru svör við spurningunum fjórum tekin saman og þau sem höfðu upplifað að minnsta kosti eitt atriði á síðustu 6 mánuðum töldust þolendur kynbundinnar áreitni. Svarendur þurftu að taka afstöðu til að minnsta kosti tveggja spurninga af fjórum til að vera hluti af greiningunni. Samkvæmt óbeinu mælingunni reyndust 13% hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni á síðustu sex mánuðum á núverandi vinnustað. Konur voru líklegri en karlar eða 19% á móti 8%, ásamt því var fólk með fötlun eða skerðingu (20%), þau sem eru ekki gagnkynhneigð (31%), fólk með erlent ríkisfang (16%) og yngri aldurshópar (17-18%) líklegri til að verða fyrir kynbundinni áreitni í samanburði við aðra (viðaukatafla 66). Að lokum skal taka fram að óbein mæling gefur ekki raunsanna mynd af kynbundinni áreitni á vinnustöðum en

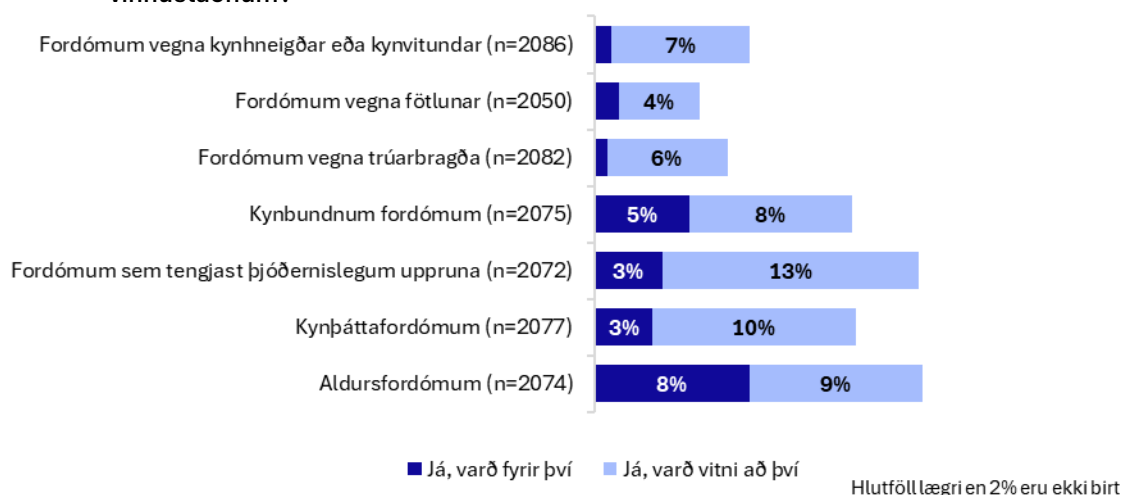
gefur þó vísbandingu um umfang og tíðni óæskilegrar hegðunar sem starfsfólk þarf að þola á vinnustað sínum.

## Fordómar á vinnustað

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu upplifað fordóma á vinnustað, það er hvort þeir hefðu orðið fyrir eða orðið vitni að fordómum á síðustu 12 mánuðum. Aðeins var hægt að velja einn valmöguleika og því gátu þeir sem höfðu orðið fyrir ákveðnum fordómum ekki einnig sagst hafa orðið vitni að þeim fordómum. Algengast var að þátttakendur hefðu orðið fyrir aldursfordómum (8%, mynd 41). Yngra fólk verður frekar fyrir aldursfordómum, en 14% þátttakenda á aldrinum 18-29 ára höfðu orðið fyrir slíkum fordómum í samanburði við 4% á aldrinum 45-59 ára (viðaukatakafla 68). Af þeim sem höfðu orðið vitni að fordómum nefndu 13% fordóma vegna þjóðernislegs uppruna og 10% kynþáttafordóma (mynd 41). Karlar og konur eru nánast jafn líkleg til að verða fyrir fordómum vegna þjóðernislegs uppruna og kynþáttar. Talsverður munur er eftir aldri hvort fólk hefur orðið vitni að fordómum sem tengjast kynþætti eða þjóðernislegum uppruna, þar sem mun hærra hlutfall yngri svarenda hefur orðið vitni að slíku miðað við eldri svarendur (sjá viðaukatöflur 69 og 70).

Konur (10%) verða frekar fyrir kynbundnum fordómum en karlar (7%). Kynbundnir fordómar koma einnig frekar fram gagnvart yngra fólki eða 13% gagnvart fólki á aldrinum 18-29 ára. Hlutfallið fer svo lækkandi niður í 1% á meðal fólks 60 ára og eldri (viðaukatakafla 71). Ekki var spurt um fordóma árið 2019 og því ekki hægt að gera samanburð milli ára.

Mynd 41. Hefur þú á undangengnum 12 mánuðum orðið fyrir eða orðið vitni að eftirfarandi á vinnustaðnum?

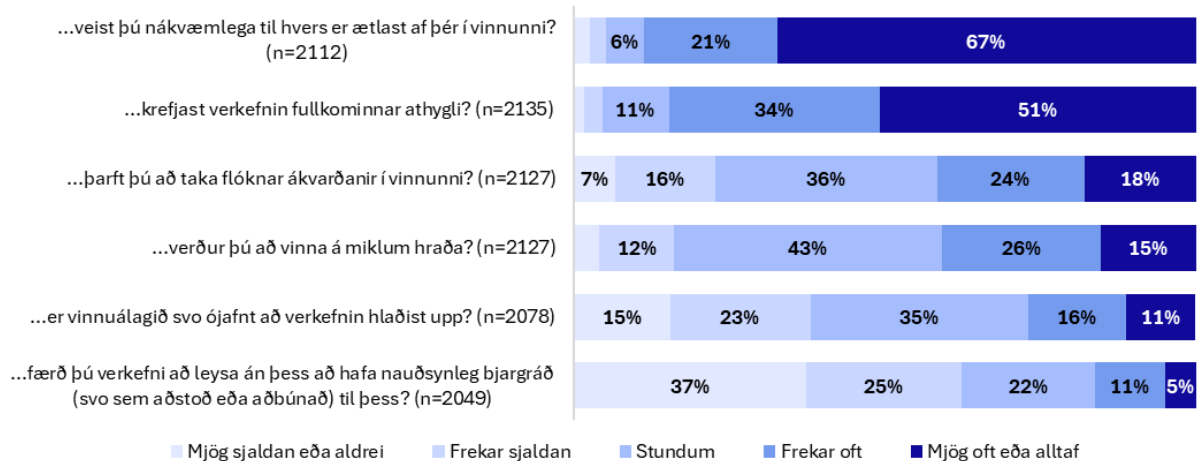


## Álag, stuðningur og starfsöryggi

Í eftirfarandi kafla koma fram niðurstöður sem mæla álag í starfi, stuðning stjórnenda við starfsfólk og starfsöryggi. Fyrst er greint frá einstaka spurningum þar sem hlutföll svara eru sýnd. Því næst eru spurningarnar teknar saman í yfirþætti sem sýna eina mælingu tengda álagi, aðra sem sýnir stuðning og að lokum þá þriðju sem sýnir starfsöryggi. Þættirnir eru fengnir með því að búa til samsetta mælingu á kvarðanum 1 til 5 fyrir hvern og einn þar sem einn stendur fyrir aldrei og fimm fyrir mjög oft eða alltaf. Viðaukatöflur sýna meðaltöl og staðalfrávik álags, stuðnings og starfsöryggis eftir bakgrunni þátttakenda, tegund og eðli starfa og því er ekki fjallað um hlutföll í því samhengi heldur heildarmeðaltal.

Þátttakendur svöruðu sex spurningum sem snéru að upplifun þeirra af álagi á vinnustað. Þar svaraði meirihluti þátttakenda að þeir hefðu oft eða alltaf nákvæma vitneskju um til hvers væri ætlast af þeim í starfi (88%) og að verkefni þeirra krefjist fullkominnar athygli (85%). Svör við spurningu um hvort þátttakendur fengju verkefni að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess, voru á aðra leið þar sem meirihluti sagðist aldrei, mjög sjaldan eða frekar sjaldan upplifa slíkt (62%) (mynd 42). Háskólamentnaðir upplifa marktækt meira álag í starfi (3,4) en þeir sem hafa lægra menntunarstig (3,1) og þeir sem starfa hjá hinu opinbera upplifa meira álag í samanburði við aðra. Einnig meta þátttakendur á stærri vinnustöðum álag vera meira en þeir sem starfa á minni vinnustöðum (viðaukatöflur 75-76).

Mynd 42. Hversu oft, ef einhvern tímann, á vinnustað þínum...

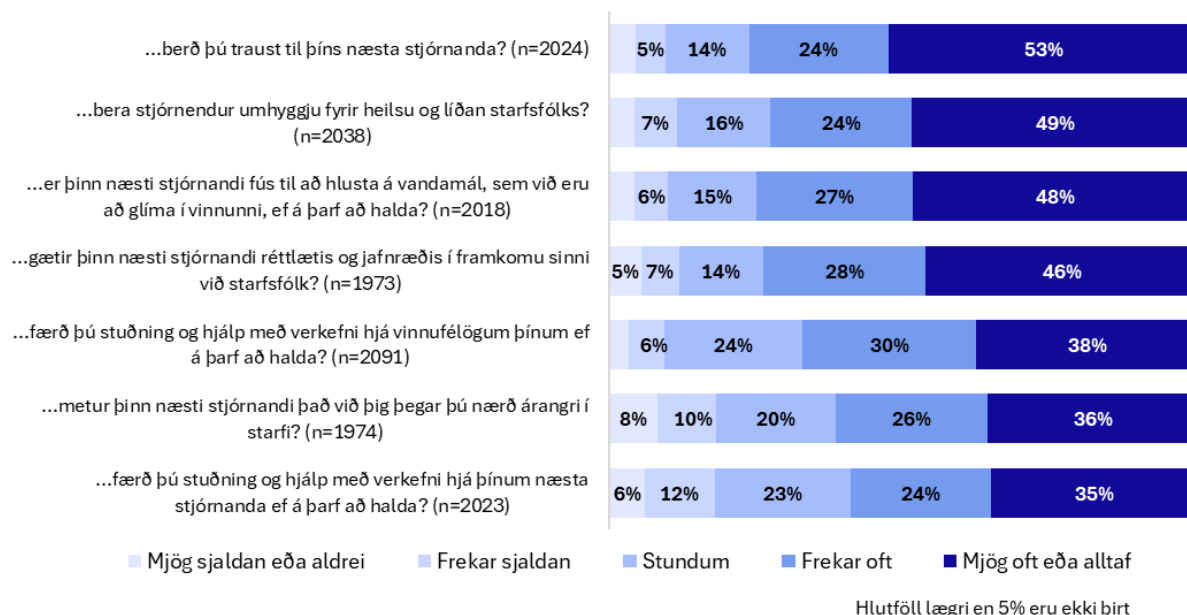


Hlutföll lægri en 5% eru ekki birt

Sjö spurningar voru lagðar fyrir þátttakendur til að meta hvernig þeir upplifa stuðning frá yfirmanni. Stór hluti (77%) sögðust treysta yfirmanni sínum frekar eða mjög oft. Meirihluti telur stjórnendur frekar, mjög oft eða alltaf bera umhyggju fyrir heilsu og líðan starfsfólks (73%) og vera

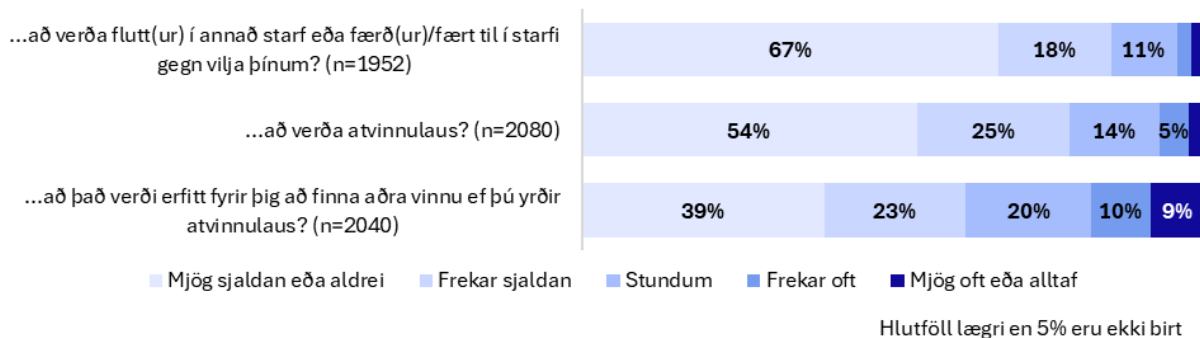
fús til að hlusta á vandamál sem koma upp á vinnustaðnum (75%). Rúmlega helmingur (59%) sagðist oft eða alltaf fá hjálp og stuðning frá næsta stjórnanda þegar þörf er á, og hærra hlutfall (68%) sagðist oft eða alltaf fá stuðning frá vinnufélögum (mynd 43). Þegar spurningarnar eru teknar saman í einn þátt sem metur stuðning á vinnustað má sjá að starfmenn í tækni-, upplýsinga- og hugbúnaðariðnaði upplifa mestan stuðning (4,2) en minnstur stuðningur mælist hjá starfsfólki í heilbrigðisgeiranum (3,8; sjá viðaukatöflu 79). Sé horft til kynjahlutfalls starfsmanna má sjá að á vinnustöðum þar sem er um það bil jafnt kynjahlutfall upplifir starfsfólk mestan stuðning (4,1) en starfsmenn vinnustaða þar sem starfa nær eingöngu karlar upplifa marktækt minnstan stuðning (3,7; viðaukatakafla 79).

Mynd 43. Hversu oft, ef einhvern tímann, á vinnustað þínum...



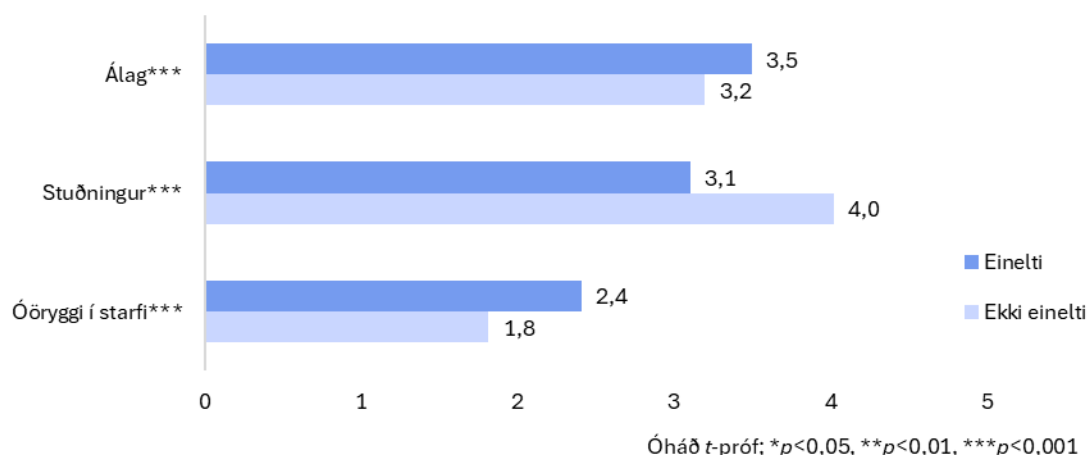
Þegar litið er á upplifun þátttakenda á starfsöryggi hafa langflestir (85%) mjög sjaldan, frekar sjaldan eða aldrei upplifað óöryggi með tilliti til að vera færðir til í starfi gegn vilja sínum. Tæp 80% hafa mjög, frekar sjaldan eða aldrei upplifað óöryggi með tilliti til þess að vera atvinnulaus, og 62% hafa frekar, mjög oft eða alltaf upplifað að það yrði erfitt að fá vinnu við atvinnumissi (mynd 44). Starfsfólk með erlent ríkisfang upplifir marktækt meira óöryggi í starfi (2,3) en þeir sem hafa íslenskt ríkisfang (1,7) og fólk með skerðingu eða fötlun upplifir meira óöryggi í starfi (2,1) en fólk sem er ekki með skerðingu eða fötlun (1,8). Yngra fólk upplifir einnig meira óöryggi í starfi í samanburði við þá eldri (viðaukatakafla 81). Starfsfólk í menntageiranum og heilbrigðisgeiranum upplifir minna óöryggi í starfi í samanburði við starfsfólk á öðrum sviðum (viðaukatakafla 82). Óöryggi í starfi minnkar eftir því sem starfsmaður hefur hærra laun (viðaukatakafla 83).

**Mynd 44. Hversu oft, ef einhvern tímann, á vinnustað þínum hefur þú upplifað óöryggi með tilliti til...**



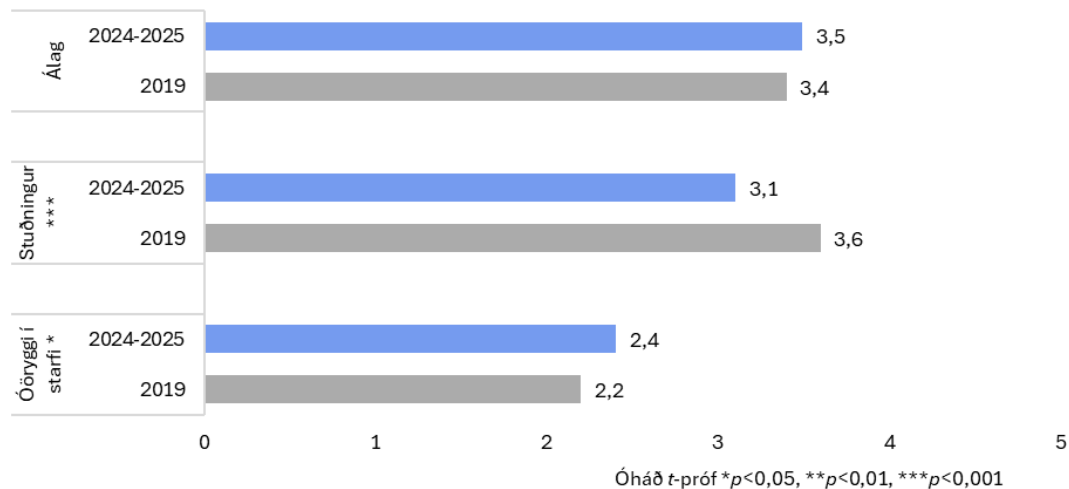
Mynd 45 sýnir meðaltöl þáttanna þriggja greind eftir því hvort svarendur höfðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað. Tölfræðilega marktækur munur kemur fram á öllum þremur þáttunum þar sem þolendur eineltis upplifa meira álag í starfi, minni stuðning frá stjórnendum og meira óöryggi í starfi. Mest afgerandi er munur á stuðningi stjórnenda þar sem þolendur eineltis meta stuðning að meðaltali 3,1 í samanburði við 4,0 hjá þeim sem urðu ekki fyrir einelti.

**Mynd 45. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur hafi orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað**



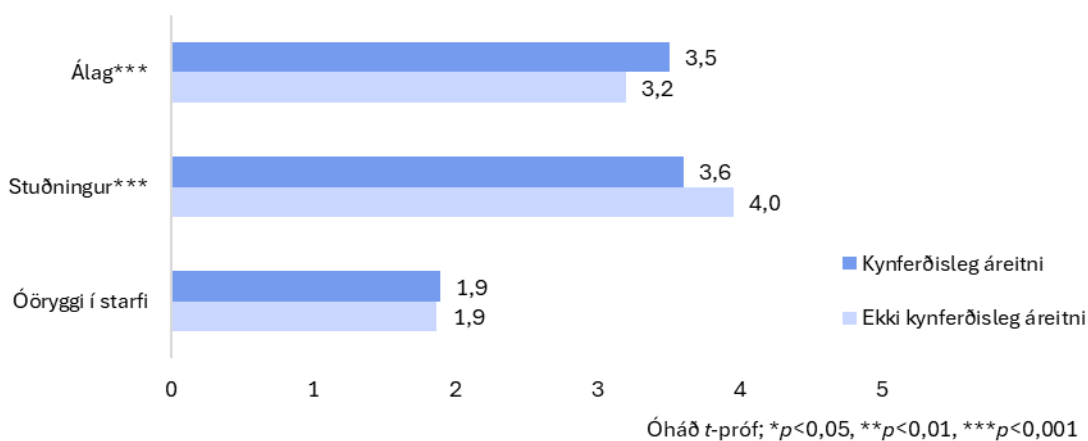
Þegar borið er saman eftir árum sést að marktækur munur kemur fram í mati á stuðningi stjórnenda sem lækkar úr 3,6 í 3,1, sem bendir til að þolendur eineltis upplifi nú minni stuðning frá stjórnendum en áður. Einnig má sjá að óöryggi í starfi hefur aukist milli ára, úr 2,2 í 2,4. Þetta bendir til þess að staða þeirra sem hafa orðið fyrir einelti einkennist í auknum mæli af minni stuðningi og meira óöryggi (mynd 46).

**Mynd 46. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi meðal þolenda eineltis. Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025**



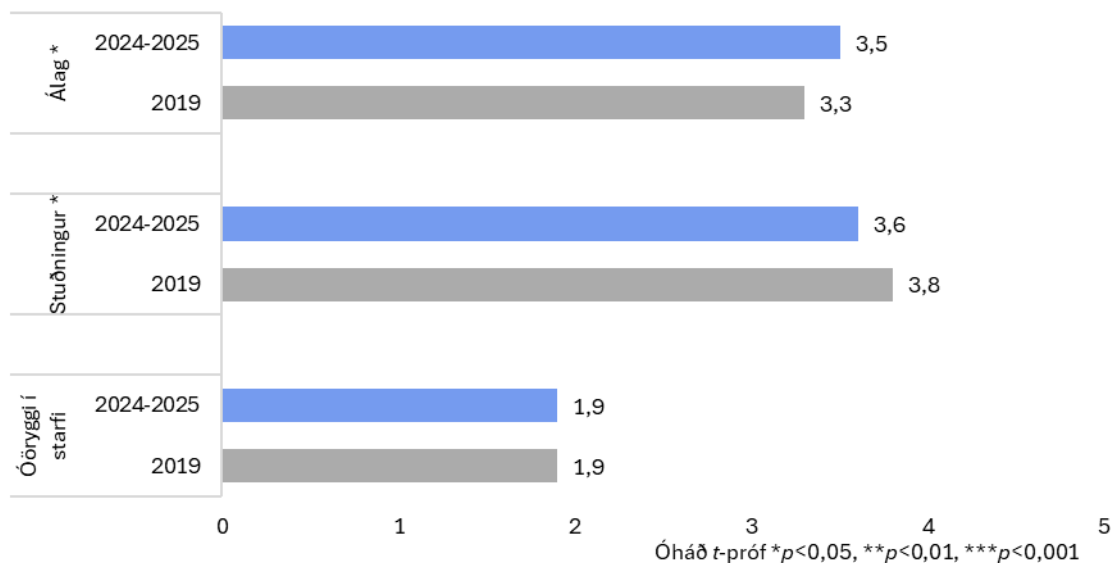
Álag í starfi, stuðningur stjórnenda og óöryggi í starfi voru greind eftir því hvort svarendur höfðu verið áreittir kynferðislega á núverandi vinnustað. Á mynd 47 sést að þolendur kynferðislegrar áreitni upplifa marktækt meira álag í starfi og minni stuðning stjórnenda. Hins vegar var ekki marktækur munur á upplifun þátttakenda af óöryggi í starfi með tilliti til þess hvort svarandi hafði verið áreittur eða ekki.

**Mynd 47. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað**



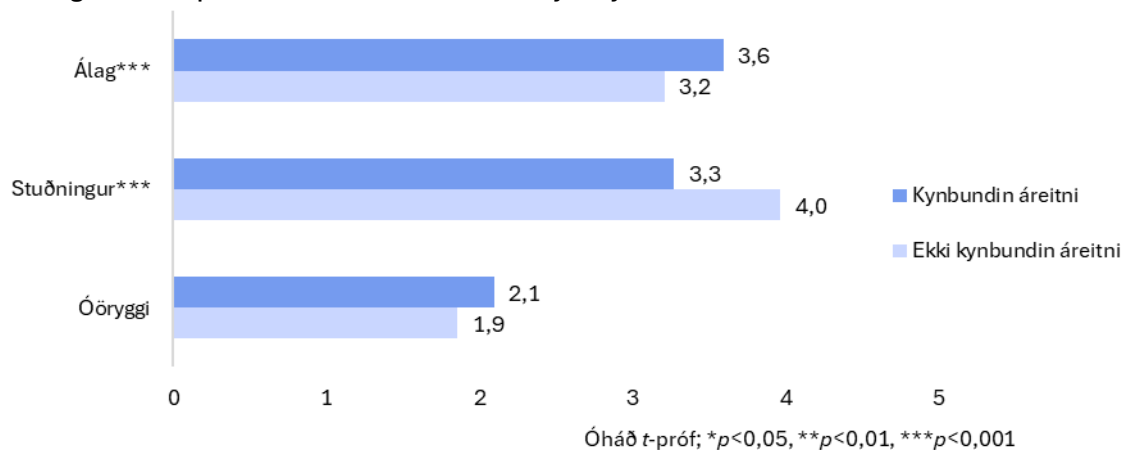
Samanburð milli ára má sjá á mynd 48, marktækur munur kemur fram á þáttum álags og stuðningi stjórnenda. Þau sem höfðu verið áreitt kynferðislega upplifa nú meira álag í starfi og minni stuðning frá stjórnendum í samanburði við niðurstöður frá 2019.

Mynd 48. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi meðal þolenda kynferðislegrar áreitni. Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



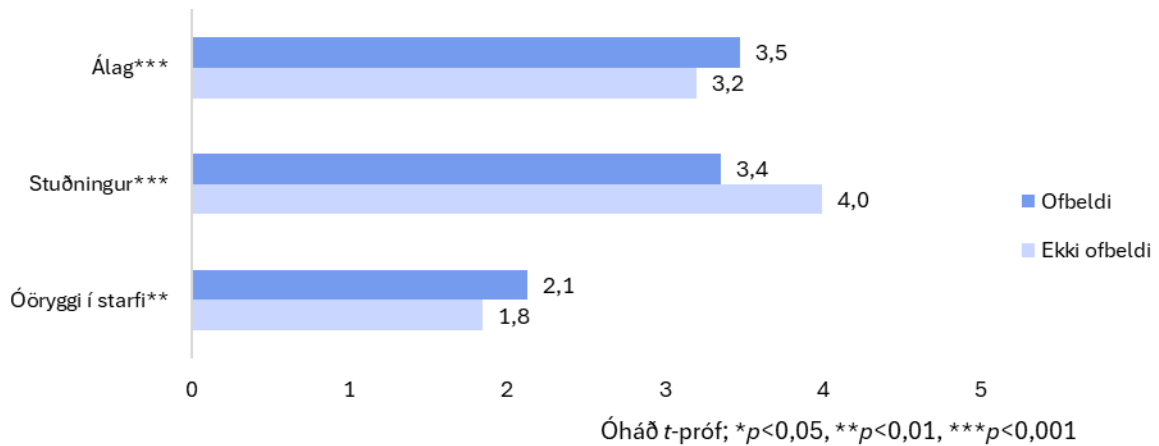
Upplifun þátttakenda af álagi í starfi, stuðningi stjórnenda og óöryggi í starfi var metin eftir því hvort þeir höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað. Niðurstöður eru svipaðar og fyrir þolendur kynferðislegrar áreitni; þolendur kynbundinnar áreitni upplifa marktækt meira álag í starfi og minni stuðning frá stjórnendum en þeir sem hafa ekki orðið fyrir kynbundinni áreitni (mynd 49). Samanburður milli ára var ekki framkvæmdur vegna fárra svara.

Mynd 49. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur hafi orðið fyrir kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað



Að lokum var gerður samanburður á upplifun af álagi í starfi, stuðningi stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur höfðu verið beittir ofbeldi á vinnustað. Marktækur munur kom fram á öllum þremur þáttunum, þolendur ofbeldis greina frá meira álagi í starfi, minni stuðning frá stjórnendum og meira óöryggi í starfi (mynd 50).

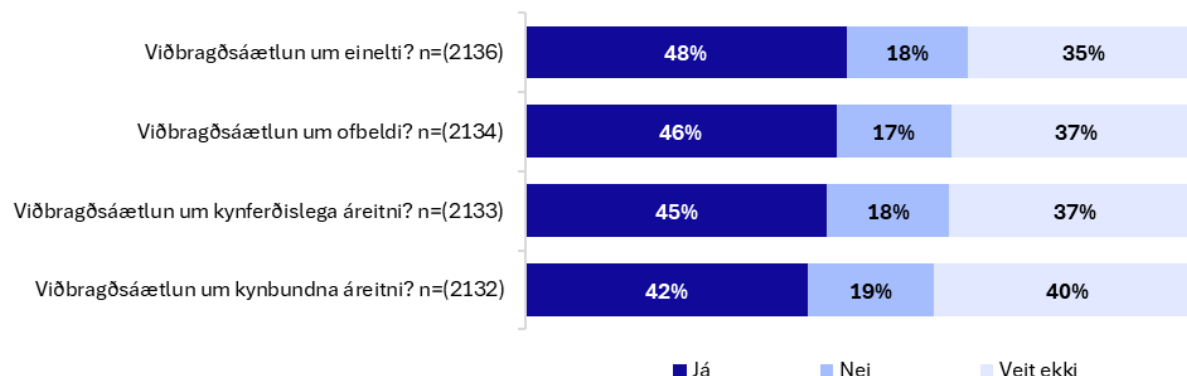
Mynd 50. Meðaltöl þátta sem mæla álagstengda þætti í starfi, stuðning stjórnenda og óöryggi í starfi greint eftir því hvort svarendur hafi orðið fyrir ofbeldi á núverandi vinnustað



## Viðbragðsáætlanir

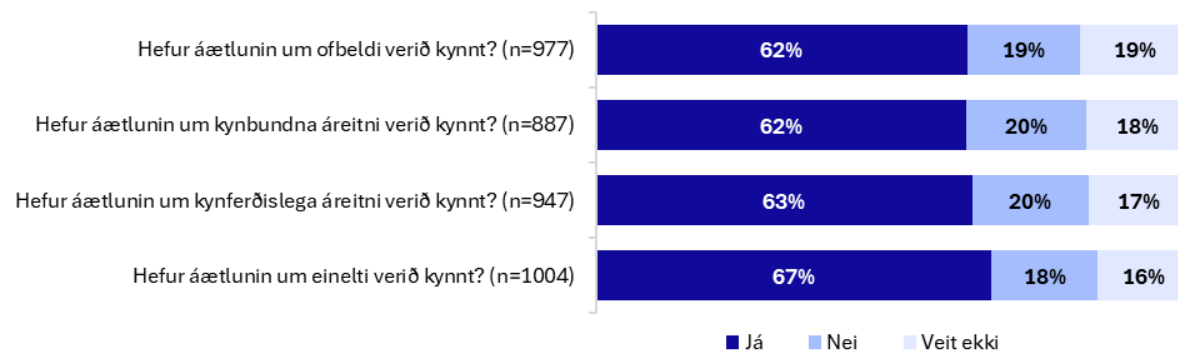
Þátttakendur voru spurðir um hvort þeir vissu til þess að viðbragðsáætlanir við einelti, ofbeldi og áreitni væru til staðar á vinnustað þeirra. Tæplega helmingur (48%) þátttakenda sagði að áætlun fyrir einelti væri til staðar á vinnustaðnum, um 45% sögðu viðbragðsáætlun vera til fyrir kynferðislega áreitni og 42% fyrir kynbuna áreitni. Að lokum svöruðu 46% því játandi að til væri viðbragðsáætlun fyrir ofbeldi á vinnustaðnum (mynd 51). Viðbragðsáætlanir til að bregðast við EKKO voru oftast til staðar á vinnustöðum í eigu ríkis eða sveitarfélaga (59%) en hjá einkafyrirtækjum (41%). Sé litið til ákveðinna atvinnugeira var starfsfólk í tækni-, upplýsinga og hugbúnaðargeiranum og menntageiranum líklegast til að segja viðbragðsáætlanir til staðar á sínum vinnustað en starfsfólk í byggingageiranum var ólíklegast til að segja vinnustað sinn hafa viðbragðsáætlanir. Vinnustaðir þar sem nær eingöngu karlar starfa voru ólíklegri til að hafa viðbragðsáætlanir (24%) en vinnustaðir með annarskonar kynjasamsetningu (42%-57%) (sjá viðaukatöflur 84-87).

Mynd 51. Veist þú til þess að vinnustaðurinn þinn hafi viðbragðsáætlun til að bregðast við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi í vinnuumhverfinu?



Þátttakendur sem svöruðu því játandi að viðbragðsáætlun væri til staðar voru spurðir hvort hún hafi verið kynnt á vinnustaðnum. Dreifing svara var nokkuð jöfn, en eins og sést á mynd 52 hafði viðbragðsáætlun verið kynnt í rúmum 60% tilfella en algengast var að eineltisáætlunin hafi verið kynnt eða í 67% tilfella.

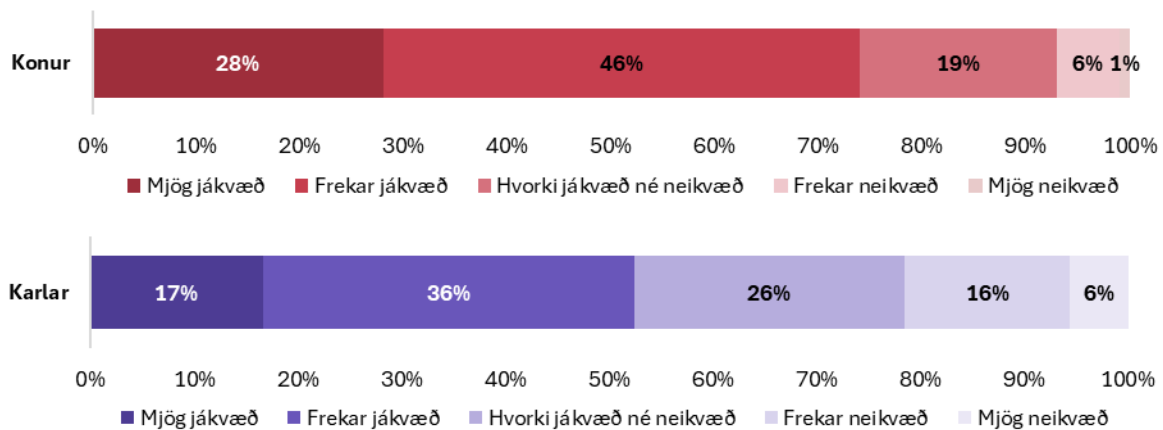
Mynd 52. Hefur viðbragðsáætlunin verið kynnt sérstaklega á þínum vinnustað?



## Metoo

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir teldu að #metoo hreyfingin hafi haft áhrif á íslenskan vinnumarkað. Á mynd 53 má sjá dreifingu svara eftir kyni; meirihluti kvenna (74%) töldu að hreyfingin hafi haft mjög eða frekar jákvæð áhrif á vinnumarkaðinn. Í samanburði voru 53% karla á sömu skoðun. Sé horft til starfssviðs, telja 77% starfsmanna innan menntageirans og 74% innan tækni, upplýsinga- og hugbúnaðargeirans að hreyfingin hafi haft mjög eða frekar jákvæð áhrif. Hins vegar eru 40% starfsfólks innan byggingariðnaðar og 41% í landbúnaði eða sjávarútvegi sömu skoðunar (viðaukatakafla 92).

Mynd 53. Telur þú að #metoo hreyfingin hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á íslenskan vinnumarkað?



$$\chi^2(4, N=1694)=107,15, p<0,001$$

## Vitni og gerendur EKKO

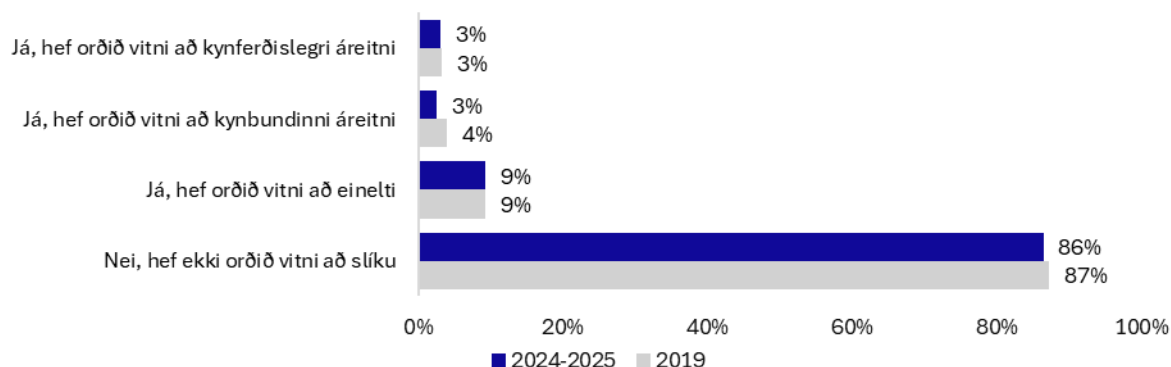
Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu á síðustu 12 mánuðum orðið vitni að einelti, ofbeldi eða áreitni á núverandi vinnustað. Um 9% höfðu orðið vitni að einelti en 3% höfðu orðið vitni að ofbeldi, kynferðislegri eða kynbundinni áreitni (tafla 47). Hlutfallsleg dreifing er nánast jöfn miðað við árið 2019 (mynd 54).

Tafla 47. Hefur þú orðið vitni að einelti, ofbeldi, kynferðislegri áreitni, eða kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum?

	Fjöldi	Hlutfall
Já, hef orðið vitni að einelti	190	9%
Já, ég hef orðið vitni að ofbeldi	51	3%
Já, hef orðið vitni að kynferðislegri áreitni	64	3%
Já, hef orðið vitni að kynbundinni áreitni	54	3%
Nei, hef ekki orðið vitni að neinu slíku	1773	86%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>2052</b>	
Veit ekki	63	
Vil ekki svara	57	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=2052$  (2024-2025),  $n=2938$  (2019)

Mynd 54. Hefur þú orðið vitni að einelti, ofbeldi, kynferðislegri áreitni, eða kynbundinni áreitni á núverandi vinnustað á síðustu 12 mánuðum? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=2052$  (2024-2025),  $n=2938$  (2019)

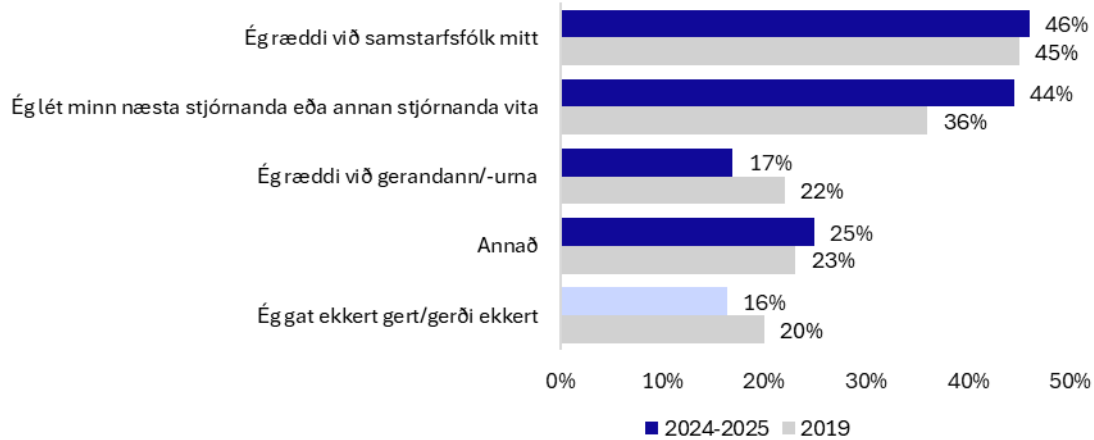
Þátttakendur sem höfðu orðið vitni að einelti voru spurðir um viðbrögð sín við því sem þeir höfðu orðið vitni að. Í töflu 48 kemur fram að tæplega helmingur (44%) lét stjórnanda vita og 46% ræddu við samstarfsfólk sitt, 17% ræddu beint við geranda en 16% gerðu ekkert eða töldu sig ekki geta gert neitt í málinu. Á mynd 55 má sjá að hlutfall þeirra sem létu stjórnanda vita hefur hækkað á milli ára úr 36% í 44%, og hlutfall þeirra sem töldu sig ekki geta gert neitt lækkaði um fjögur prósentustig milli ára.

Tafla 48. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að eineltinu?

	Fjöldi	Hlutfall
Ég ræddi við samstarfsfólk mitt	87	46%
Ég lét minn næsta stjórnanda eða annan stjórnanda vita	84	44%
Ég ræddi við gerandann/-urna	32	17%
Annað*	31	25%
Ég gat ekkert gert/gerði ekkert	47	16%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>189</b>	
Á ekki við	1966	
Veit ekki	1	
Vil ekki svara	17	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

\*Vegna fárra svara voru eftirfarandi svarmöguleikar sameinaðir við svarmöguleikann „Annað“: Ég hafði samband við „mannauðsstjóra“, „öryggistrúnaðarmann á vinnustað“, „trúnaðarmann eða annan aðila hjá stéttarfélagi“ og „Ég byrjaði að leita að nýju starfi“.

**Mynd 55. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að eineltinu? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025**

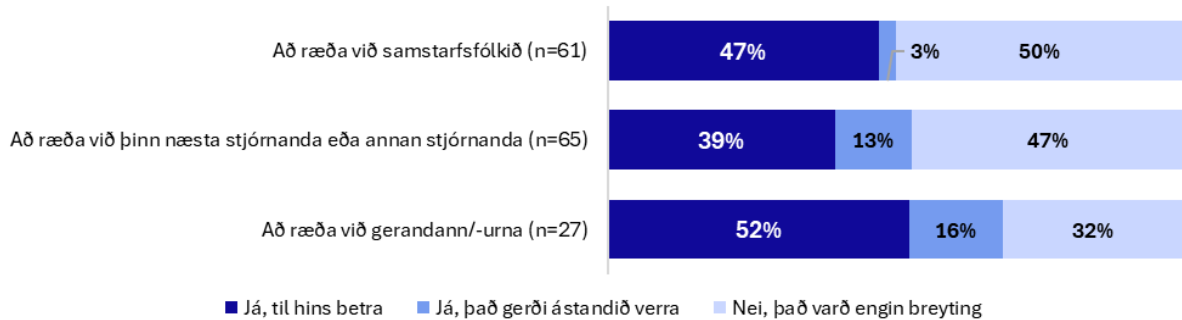


Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=189$  (2024-2025),  $n=259$  (2019)

\*Vegna fárra svara voru eftirfarandi svarmöguleikar sameinaðir við svarmöguleikann „Annað“: Ég hafði samband við „mannauðsstjóra“, „öryggisráðgjafarmann á vinnustað“, „trúnaðarmann eða annan aðila hjá stéttarfélagi“ og „Ég byrjaði að leita að nýju starfi“.

Þátttakendur sem urðu vitni að einelti og brugðust við því voru beðnir að meta hvort viðbrögð þeirra hafi leitt til breytinga. Þeir sem ræddu beint við geranda sögðu það hafa leitt til hins betra í rúmum helming tilfella, en 16% sögðu það hafa gert ástandið verra. Þeir sem ræddu við stjórnendur töldu ástandið hafa batnað í 39% tilfella en versnað í 13% tilfella (mynd 56).

**Mynd 56. Leiddi það til einhverra breytinga varðandi eineltið?**



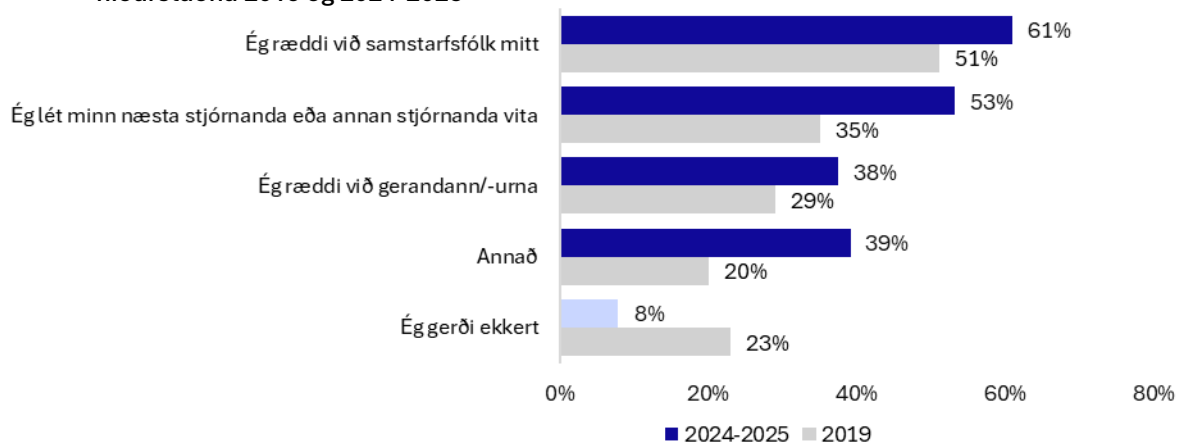
Þátttakendur sem urðu vitni að kynferðislegri áreitni voru spurðir hvernig þeir brugðust við. Flestir ræddu við samstarfsfólk, eða 61%, rúmlega helmingur (53%) lét stjórnanda vita og tæp 40% ræddu beint við geranda (tafla 49). Þegar litið er á niðurstöður frá árinu 2019 hefur hlutfall þeirra sem létu stjórnanda vita hækkað úr 34% í 53% á tímabilinu. Frekari samanburð hlutfalla má sjá á mynd 57.

Tafla 49. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynferðislegu áreitninni?

	Fjöldi	Hlutfall
Ég ræddi við samstarfsfólk mitt	39	61%
Ég lét minn næsta stjórnanda eða annan stjórnanda vita	34	53%
Ég ræddi við gerandann/-urna	24	38%
Annað*	25	39%
Ég gat ekkert gert/gerði ekkert	5	8%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>64</b>	
Á ekki við	2091	
Vil ekki svara	17	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

\*Vegna fárra svara voru eftirfarandi svarmöguleikar sameinaðir við svarmöguleikann „Annað“: Ég hafði samband við „mannauðsstjóra“, „öryggistrúnaðarmann á vinnustað“, „trúnaðarmann eða annan aðila hjá stéttarfélagi“ og „Ég byrjaði að leita að nýju starfi“.

Mynd 57. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynferðislegu áreitninni? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025

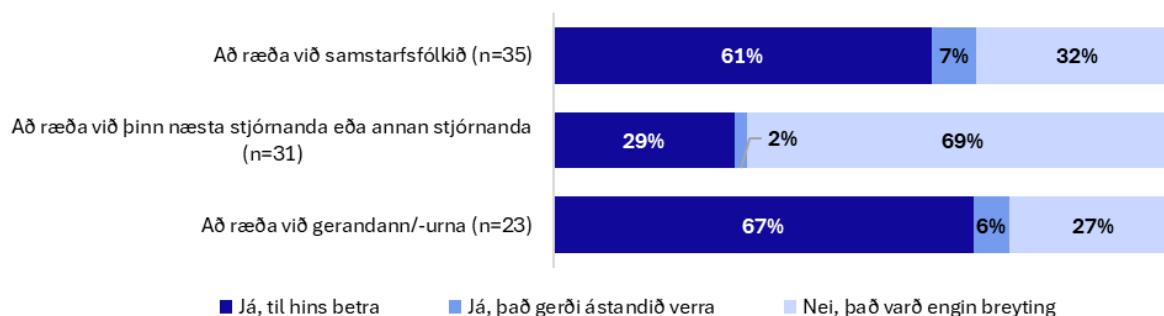


Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika; n=64 (2024-2025), n=94 (2019)

\*Vegna fárra svara voru eftirfarandi svarmöguleikar sameinaðir við svarmöguleikann „Annað“: Ég hafði samband við „mannauðsstjóra“, „öryggistrúnaðarmann á vinnustað“, „trúnaðarmann eða annan aðila hjá stéttarfélagi“ og „Ég byrjaði að leita að nýju starfi“.

Þátttakendur voru beðnir að meta hvort viðbrögð þeirra við vitneskju af kynferðislegri áreitni hefðu haft áhrif á vinnustaðnum. Þeir sem ræddu við geranda sögðu í meirihluta tilfella að það hafi leitt til hins betra (67%), einnig sagði meirihluti (61%) að það hefði haft jákvæð áhrif að ræða við samstarfsfólk. Hins vegar töldu 69% þeirra sem létu stjórnanda vita að það hafi ekki skilað árangri (mynd 58).

Mynd 58. Leiddi það til einhverra breytinga varðandi kynferðislegu áreitnina?



Þátttakendur sem urðu vitni að kynbundinni áreitni voru spurðir hvernig þeir brugðust við. Um 36% ræddi við samstarfsfólk og svipað hlutfall (32%) lét stjórnanda vita (tafla 50). Hafa ber í huga að um fá svör er að ræða í ákveðnum valmöguleikum og því voru þau sameinuð undir flokkinn „annað“ til að koma í veg fyrir að svör séu persónugreinanleg.

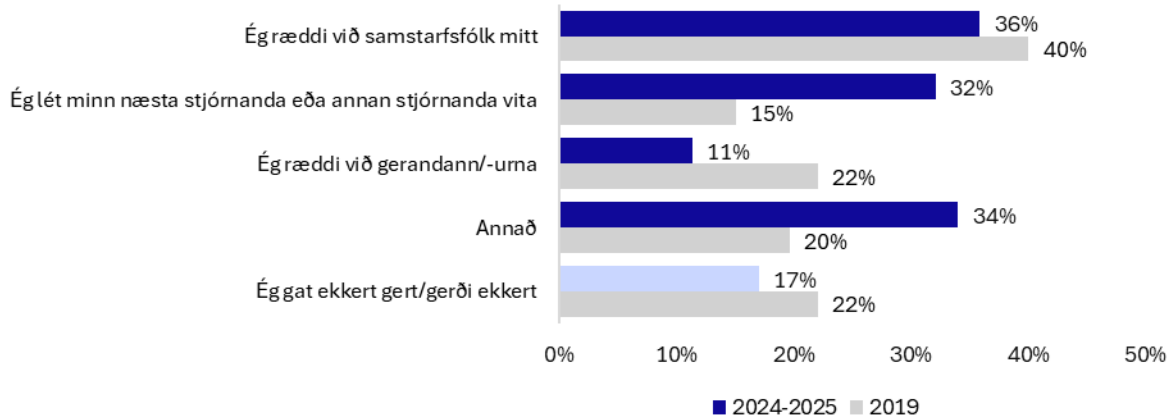
Hlutföll voru borin saman við niðurstöður frá 2019 og á mynd 59 sést að hlutfall þeirra sem lét stjórnanda vita hefur hækkað úr 15% í 32% en hlutfall þeirra sem ræddu við geranda hefur lækkað úr 22% í 11%. Eins og áður sagði er um lítinn hóp að ræða og því eðlilegt að hlutföll sveiflist milli ára.

Tafla 50. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynbundnu áreitninni?

	Fjöldi	Hlutfall
Ég ræddi við samstarfsfólk mitt	19	36%
Ég lét minn næsta stjórnanda eða annan stjórnanda vita	17	32%
Ég ræddi við gerandann/-urna	6	11%
Annað*	9	34%
Ég gat ekkert gert/gerði ekkert	18	17%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>53</b>	
Á ekki við	2101	
Vil ekki svara	19	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

\*Vegna fárra svara voru eftirfarandi svarmöguleikar sameinaðir við svarmöguleikann „Annað“: Ég hafði samband við „mannauðsstjóra“, „öryggistrúnaðarmann á vinnustað“, „trúnaðarmann eða annan aðila hjá stéttarfélagi“ og „Ég byrjaði að leita að nýju starfi“.

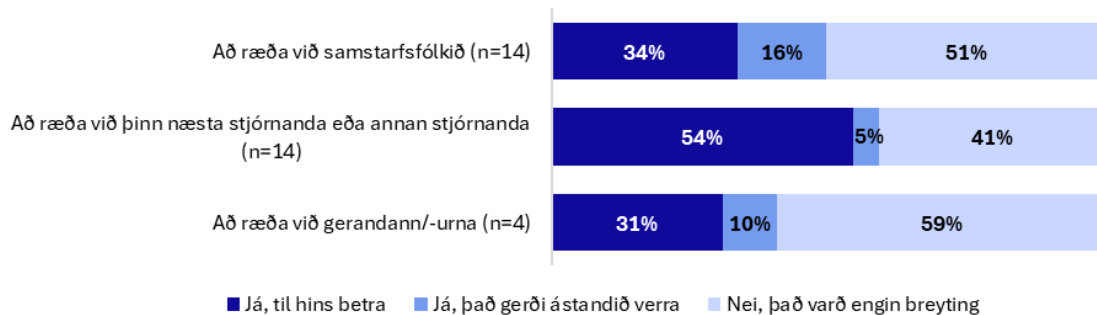
**Mynd 59. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að kynbundnu áreitninni? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025**



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika; n=53 (2024-2025), n=81 (2019)

Vitni að kynbundinni áreitni voru spurð hvort viðbrögð þeirra hefðu leitt til breytinga á vinnustaðnum, meirihluti þeirra sem ræddu við næsta stjórnanda taldi að jákvæðar breytingar hafa orðið í kjölfarið eða 54% (mynd 60). Tölfræðilegur samanburður milli ára var ekki mögulegur þar sem fáir merktu við hluta valmöguleika.

**Mynd 60. Leiddi það til einhverra breytinga varðandi kynbundnu áreitnina?**



Að lokum voru vitni að ofbeldi spurð hvernig þau brugðust við, í töflu 51 sést að um 60% sögðust hafa rætt við samstarfsfólk sitt, eða næsta stjórnanda og 46% ræddu beint við geranda/ur.

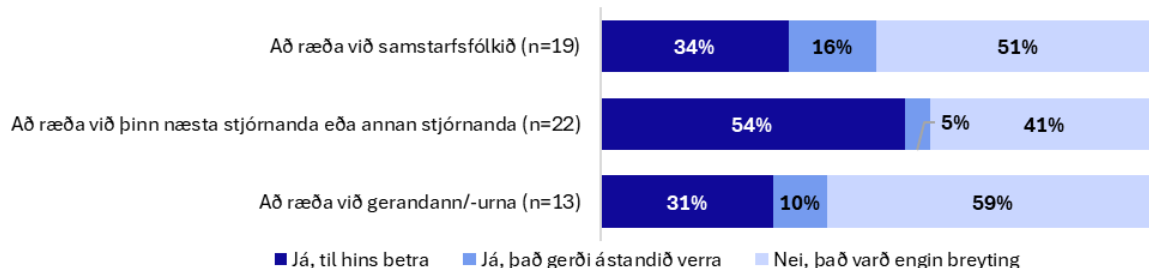
Tafla 51. Hvernig brást þú við þegar þú varðst vitni að ofbeldinu?

	Fjöldi	Hlutfall
Ég ræddi við samstarfsfólk mitt	19	61%
Ég lét minn næsta stjórnanda eða annan stjórnanda vita	25	59%
Ég ræddi við gerandann/-urna	24	46%
Annað*	18	44%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>41</b>	
Á ekki við	2104	
Veit ekki	27	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2172</b>	

\*Vegna fárra svara voru eftirfarandi svarmöguleikar sameinaðir við svarmöguleikann „Annað“: Ég hafði samband við „mannauðsstjóra“, „öryggistrúnaðarmann á vinnustað“, „trúnaðarmann eða annan aðila hjá stéttarfélagi“, „Ég gat ekkert gert/ gerði ekkert“ og „Ég byrjaði að leita að nýju starfi“.

Vitni að ofbeldi voru spurð hvort viðbrögð þeirra hefðu leitt til einhverra breytinga á vinnustaðnum. Á mynd 61 sést að rúmur helmingur (54%) taldi að það hafi orðið breyting til hins betra að láta stjórnanda vita, þeir sem ræddu við geranda sögðu að ástandið hafi batnað í rúmum 30% tilvika en versnað í 10% tilvika.

Mynd 61. Leiddi það til einhverra breytinga varðandi ofbeldið?



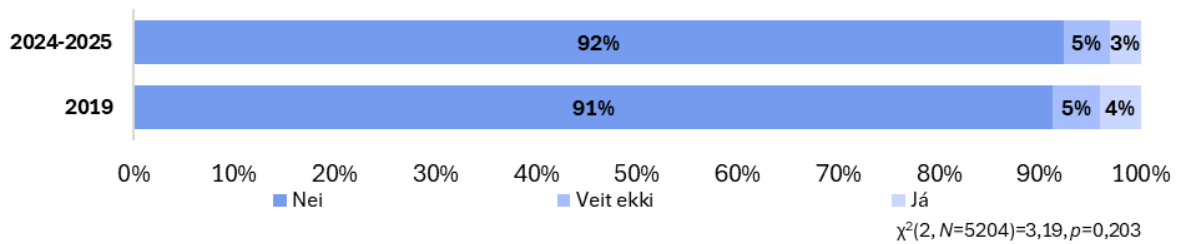
\*Vegna fárra svara voru eftirfarandi svarmöguleikar sameinaðir við svarmöguleikann „Annað“: Ég hafði samband við „mannauðsstjóra“, „öryggistrúnaðarmann á vinnustað“, „trúnaðarmann eða annan aðila hjá stéttarfélagi“, „Ég gat ekkert gert/ gerði ekkert“ og „Ég byrjaði að leita að nýju starfi“.

Allir svarendur voru spurðir hvort þeir teldu sig sjálfa hafa lagt samstarfsfólk í einelti eða tekið þátt í einelti. Mjög lítið hlutfall þátttakenda (3%) taldi að þeir hefðu sjálfir lagt samstarfsfélaga í einelti, eða tekið þátt í að leggja í einelti, en 5% voru ekki viss um þátttöku sína (tafla 52). Samanburður við niðurstöður frá árinu 2019 sýnir að ekki var tölfræðilega marktækur munur á milli ára, eins og sést á mynd 62.

Tafla 52. Telur þú að þú hafir sjálf(ur)/sjálft lagt samstarfsfélaga í einelti eða tekið þátt í einelti?

	Fjöldi	Hlutfall
Nei	1984	92%
Veit ekki	97	5%
Já	66	3%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>2147</b>	
Vill ekki svara	26	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>2173</b>	

Mynd 62. Telur þú að þú hafir sjálf(ur)/sjálft lagt samstarfsfélaga í einelti eða tekið þátt í einelti? Samanburður niðurstaðna 2019 og 2024-2025



Þegar þátttakendur voru spurðir um hvort þeir teldu sig hafa áreitt samstarfsfélaga kynferðislega eða beitt kynbundinni áreitni voru svarhlutföll nánast jöfn. Langflestir eða 98% þátttakenda töldu sig ekki hafa verið gerendur í slíkri áreitni, 1% var ekki viss og 1% svaraði því játandi að hafa áreitt samstarfsfélaga. Vegna þess hve fáir merktu við að hafa áreitt samstarfsfólk var samanburður milli ára ekki mögulegur og niðurstöður ekki birtar myndrænt.

## 4. NIÐURSTÖÐUR MEÐAL STJÓRNENDA ÍSLENSKRA FYRIRTÆKJA OG STOFNANA RÍKIS OG SVEITARFÉLAGA

Í þessum hluta er gerð grein fyrir niðurstöðum úr könnun sem lögð var fyrir stjórnendur fyrirtækja og stofnana. Könnunin var lögð fyrir stjórnendur fyrirtækja á almennum og opinberum markaði, og stjórnendur stofnana ríkis og sveitarfélaga. Sú breyting var gerð á milli kannana að stjórnendur stofnana ríkis og sveitarfélaga voru beðnir um að taka þátt nú en einungis stjórnendur fyrirtækja fengu spurningarnar árið 2019. Þetta felur í sér að samanburður á svörum stjórnenda milli ára nær eingöngu til fyrirtækja á almennum og opinberum markaði.

### Jafnréttisáætlun á vinnustað

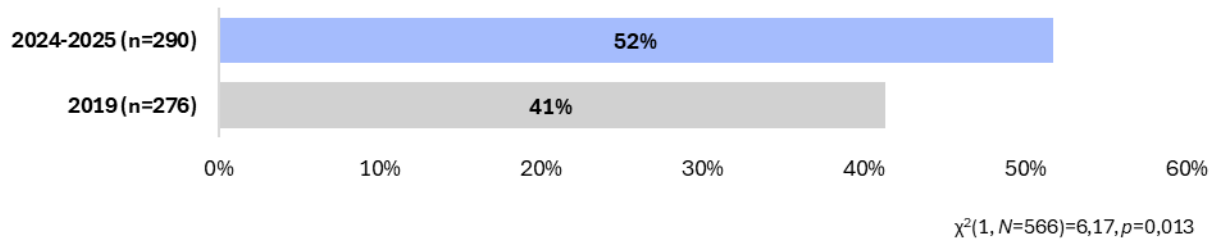
Ef litið er á svör stjórnenda fyrirtækja og stofnana ríkis og sveitarfélaga má sjá að tæplega tveir af hverjum þremur (64%) stjórnendum svöruðu á þá leið að unnið væri eftir jafnréttisáætlun á vinnustaðnum (tafla 53). Í viðaukatöflu 97 má sjá að töluverður munur var þó á svörum eftir því hvort þeir störfuðu hjá hinu opinbera eða hjá fyrirtæki. Opinberar stofnanir vinna í 91% tilvika eftir jafnréttisáætlun en rétt rúmur helmingur fyrirtækja (52%). Fyrirtæki þar sem hærra hlutfall starfsfólks er konur eru líklegri til að vinna eftir jafnréttisáætlun (viðaukatafla 97).

Tafla 53. Er unnið eftir jafnréttisáætlun á þínum vinnustað? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	265	64%
Nei	152	37%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>417</b>	
Veit ekki	29	
Svara ekki	24	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Ef litið er til svara stjórnenda fyrirtækja eingöngu má sjá tölfræðilega marktæka hækkun á milli ára á hlutfalli þeirra sem starfa eftir jafnréttisáætlun. Þannig sagði 41% að unnið væri eftir jafnréttisáætlun árið 2019 en yfir helmingur nú (52%), sjá mynd 63.

Mynd 63. Er unnið eftir jafnréttisáætlun á þínum vinnustað? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024–2025



Stjórnendur sem sögðu að unnið væri eftir jafnréttisáætlun á vinnustaðnum voru spurðir til hvaða þátta jafnréttisáætlunin tæki. Nær allir sögðu að jafnréttisáætlunin tæki til kyns, eða 98%. Tæplega þrjú af hverjum fjórum sögðu hana taka til aldurs (74%), aðeins færri, eða 73%, að hún tæki til þjóðernis og 71% til kynhneigðar (sjá töflu 54).

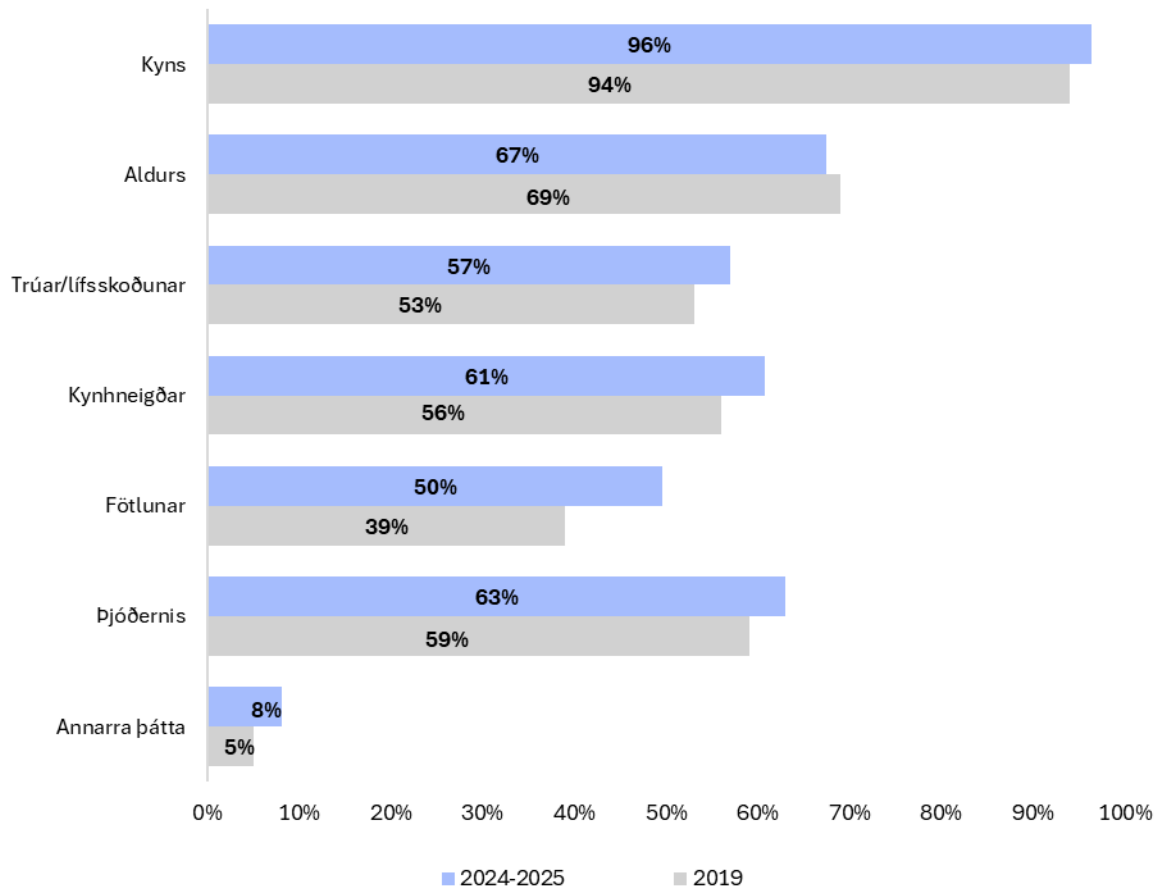
Tafla 54. Til hvaða þátta tekur jafnréttisáætlunin? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Kyns	239	98%
Aldurs	182	74%
Þjóðernis	180	73%
Kynhneigðar	178	71%
Kynþáttar	177	38%
Trúar/lífsskoðunar	173	29%
Fötlunar	151	27%
Skertrar starfsgetu	116	26%
Annarra þátta	19	8%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>245</b>	
Á ekki við	152	
Veit ekki	11	
Vil ekki svara	62	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Þegar kemur að samanburði á svörum fyrirtækja milli ára var ekki unnt að greina hvort marktækur munur væri til staðar þar sem fjöldi svarmöguleika var ekki sá sami í báðum könnunum. Í núverandi könnun var einnig spurt hvort jafnréttisáætlun tæki til kynþáttar og skertrar starfsgetu. Á mynd 64 má sjá breytingu á hlutfalli á milli kannana.

Mynd 64. Til hvaða þátta tekur jafnréttisáætlunin? Dreifing niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024–2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=135$  (2024-2025),  $n=98$  (2019)

## Aðbúnaður, öryggi og hollustuhættir á vinnustað

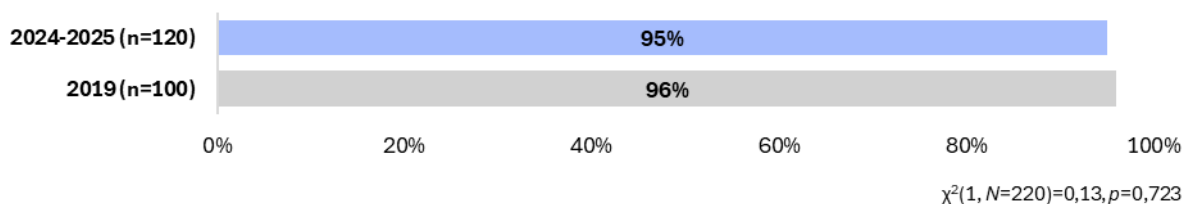
Stjórnendur fyrirtækja og stofnana fengu að nokkru leyti ólíkar spurningar um aðbúnað, öryggi og hollustuhætti eftir fjölda starfsfólks á vinnustað. Stjórnendur á vinnustöðum með 1–9 starfsmenn voru spurðir hvort þeir störfuðu í nánu samstarfi við starfsfólk til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað. Yfirgnæfandi meirihluti, eða 96% stjórnenda, sögðu svo vera (tafla 55).

Tafla 55. Starfa stjórnendur í nánú samstarfi við starfsfólk fyrirtækisins/stofnunarinnar til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	136	96%
Nei	6	4%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>142</b>	
Á ekki við	327	
Veit ekki	1	
Svara ekki	0	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Ef svör stjórnenda í fyrirtækjum með 1-9 starfsmenn eru skoðuð þá svöruðu 95% þeirra að stjórnendur starfi í nánú samstarfi við starfsfólk til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi, sem er í samræmi við niðurstöður frá 2019 (mynd 65).

Mynd 65. Starfa stjórnendur í nánú samstarfi við starfsfólk fyrirtækisins til að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



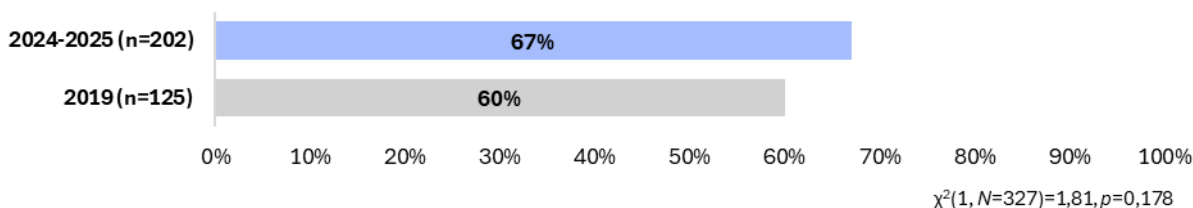
Þegar stjórnendur á vinnustöðum sem telja 10–49 starfsmenn voru spurðir hvort starfsfólk hefði tilnefnt öryggistrúnaðarmann og atvinnurekandi öryggisvörð sem í samvinnu fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum sé fullnægjandi, sögðu tveir af hverjum þremur stjórnendum svo vera (tafla 56).

Tafla 56. Hefur starfsfólk tilnefnt öryggistrúnaðarmann og atvinnurekandi öryggisvörð sem í samvinnu fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum sé fullnægjandi? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	136	67%
Nei	66	33%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>202</b>	
Á ekki við	256	
Veit ekki	9	
Vil ekki svara eða hættur þátttöku	3	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Samanburður á svörum stjórnenda í fyrirtækjum með 10-49 starfsmenn sýnir að ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða milli ára varðandi það hvort tilnefndir hafi verið öryggis-trúnaðarmaður og öryggisvörður (sjá mynd 66).

**Mynd 66. Hefur starfsfólk tilnefnt öryggistrúnaðarmann og atvinnurekandi öryggisvörð sem í samvinnu fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum sé fullnægjandi? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025**



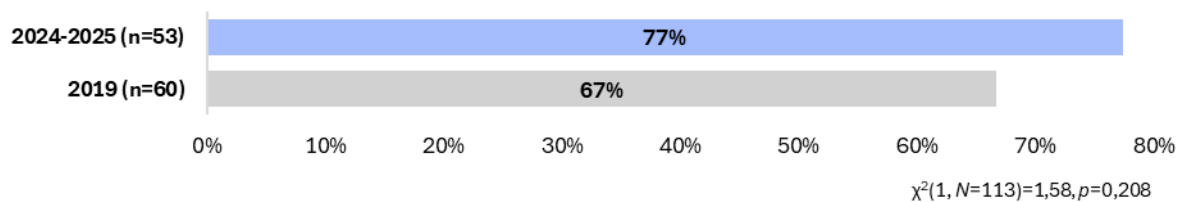
Loks voru stjórnendur fyrirtækja og stofnana með 50 eða fleiri starfsmenn spurðir að því hvort stofnuð hefði verið öryggisnefnd þar sem starfsmenn kjósa tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa. Slík öryggisnefnd hefur það hlutverk að skipuleggja aðgerðir, fræðslu og eftirlit með að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi innan fyrirtækisins/ stofnunarinnar sé fullnægjandi. Alls sögðu 86% stjórnenda að slík nefnd hefði verið stofnuð (tafla 57).

**Tafla 57. Hefur verið stofnuð öryggisnefnd þar sem starfsfólk kys tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025**

	Fjöldi	Hlutfall
Já	89	86%
Nei	14	14%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>103</b>	
Á ekki við	357	
Veit ekki	6	
Svara ekki	4	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Stjórnendur fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn sögðu í 77% tilvika að öryggisnefnd hefði verið stofnuð á vinnustaðnum, ekki reyndist tölfræðilega marktækur munur til staðar þegar svör stjórnenda fyrirtækja voru borin saman við svör árið 2019, sjá mynd 67.

Mynd 67. Hefur verið stofnuð öryggisnefnd þar sem starfsfólk kýs tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnu- rekandi tilnefnir tvo fulltrúa? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



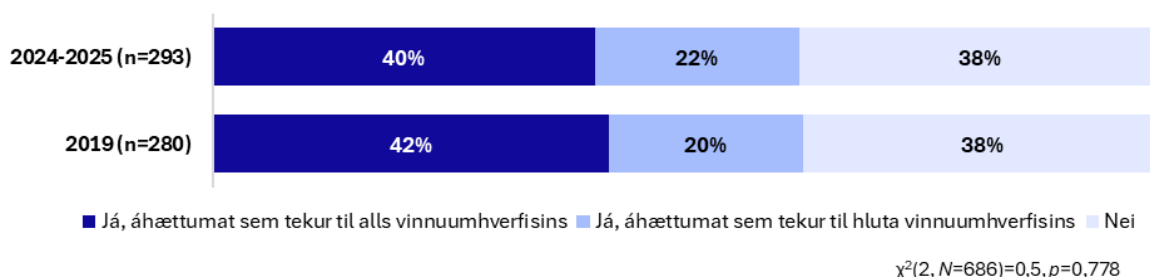
Tæplega tveir af hverjum þremur (65%) stjórnendum merktu við að framkvæmt hefði verið áhættumat starfa á vinnustaðnum. Þar af tilgreindu 43% að áhættumat hefði verið framkvæmt sem tæki til alls vinnuumhverfisins og 21% að það tæki til hluta vinnuumhverfisins (sjá töflu 58).

Tafla 58. Hefur verið framkvæmt áhættumat starfa á vinnustaðnum sem tekur til alls eða hluta vinnuumhverfisins? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já, áhættumat sem tekur til alls vinnuumhverfisins	176	43%
Já, áhættumat sem tekur til hluta vinnuumhverfisins	87	21%
Nei	143	35%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>406</b>	
Veit ekki	45	
Svara ekki	19	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Séu eingöngu skoðuð svör stjórnenda fyrirtækja og þau borin saman við fyrri rannsókn frá 2019 er ekki um að ræða tölfræðilega marktækan mun milli ára (mynd 68).

Mynd 68. Hefur verið framkvæmt áhættumat starfa á vinnustaðnum sem tekur til alls eða hluta vinnuumhverfisins? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



Stjórnendur sem sögðu að gert hefði verið áhættumat á vinnustaðnum voru beðnir um að svara á hvaða þáttum vinnuumhverfisins það hefði verið framkvæmt. Flestir nefndu að áhættumat hefði verið framkvæmt fyrir vélar og tæki (69%), umhverfisþætti (64%) og fyrir efni og efnanotkun (63%).

Tæpur helmingur (46%) sagði að áhættumat hefði verið gert fyrir áhættuþætti sem hafa áhrif á stoðkerfi og 28% merktu við sálfélagslega áhættuþætti (tafla 59).

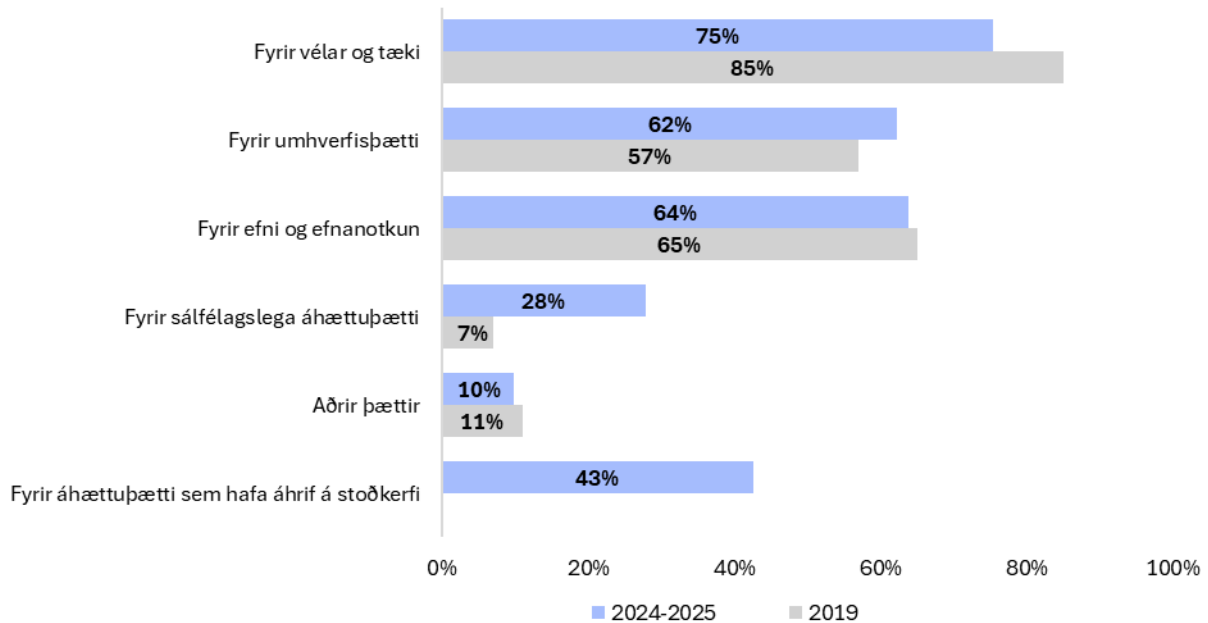
Tafla 59. Á hvaða þáttum vinnuumhverfisins hefur verið framkvæmt áhættumat? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Fyrir vélar og tæki	57	69%
Fyrir umhverfisþætti	53	64%
Fyrir efni og efnanotkun	52	63%
Fyrir áhættuþætti sem hafa áhrif á stoðkerfi	38	46%
Fyrir sálfélagslega áhættuþætti	23	28%
Fyrir aðra þætti	7	8%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>83</b>	
Á ekki við	383	
Vil ekki svara	4	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Samanburður á svörum fyrirtækja milli ára er þeim takmörkunum háður að ekki er unnt að greina hvort marktækur munur er á svörum þar sem fjöldi svarmöguleika var ekki sá sami í báðum könnunum. Í núverandi könnun var bætt við svarmöguleika um að áhættumat hefði verið framkvæmt fyrir áhættuþætti sem hafa áhrif á stoðkerfi. Mynd 69 sýnir því aðeins breytingu á hlutfalli á milli kannana.

**Mynd 69. Á hvaða þáttum vinnuumhverfisins hefur verið framkvæmt áhættumat? Dreifing niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025**



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=61$  (2024-2025),  $n=54$  (2019)

Stjórnendur stofnana og fyrirtækja sem höfðu framkvæmt áhættumat voru spurðir hvaða aðilar hefðu komið að gerð matsins. Í 75% tilfella höfðu stjórnendur sjálfir komið að gerð matsins. Tæplega helmingur (49%) stjórnenda sagði öryggistrúnaðarmann hafa komið að gerð matsins, og rúmlega fjórir af hverjum tíu nefndu annars vegar annað starfsfólk (44%) og hins vegar atvinnu- rekanda (41%). Nánari útlistun svara má sjá í töflu 60.

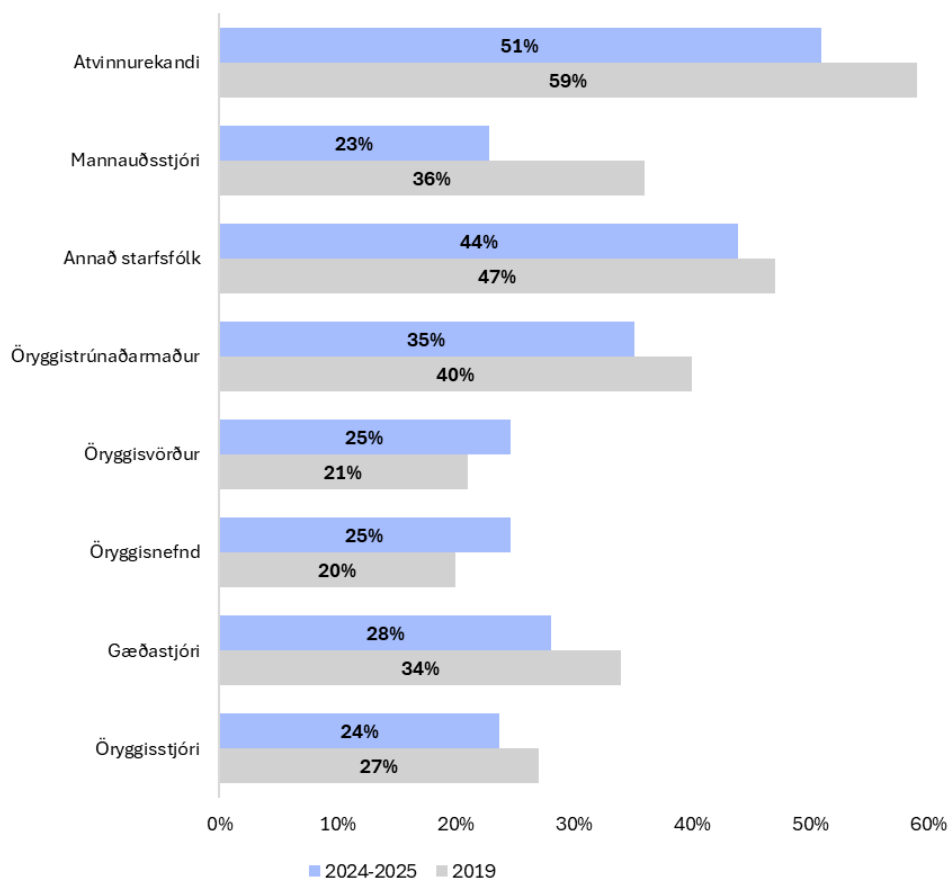
**Tafla 60. Hverjir komu að gerð áhættumatsins? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025**

	Fjöldi	Hlutfall
Stjórnendur	129	75%
Öryggistrúnaðarmaður	83	49%
Annað starfsfólk	76	44%
Atvinnurekandi	70	41%
Öryggisvörður	61	36%
Öryggisnefnd	57	33%
Utanaðkomandi þjónustuaðili	45	26%
Gæðastjóri	39	23%
Mannauðsstjóri	38	22%
Öryggisstjóri	33	19%
Annar aðili	2	1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>171</b>	
Á ekki við	289	
Vil ekki svara	10	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Ekki var unnt að greina hvort marktækur munur væri á svörum fyrirtækja milli ára vegna þess að fjöldi svarmöguleika var ekki sá sami í báðum könnunum. Í núverandi könnun var einnig spurt hvort stjórnendur og utanaðkomandi aðili hefðu komið að framkvæmd áhættumats. Sjá má breytingu á hlutfalli á milli kannana á mynd 70.

Mynd 70. Hverjir komu að gerð áhættumatsins? Dreifing niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=114$  (2024-2025),  $n=116$  (2019)

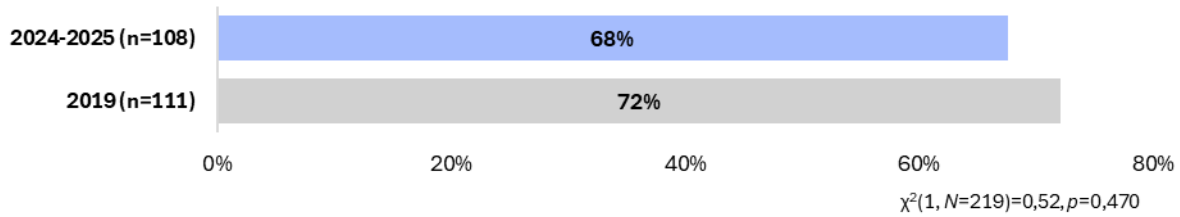
Stjórnendur stofnana og fyrirtækja þar sem áhættumat hafði farið fram voru því næst spurðir hvort áhættumat hefði verið framkvæmt á síðastliðnum 12 mánuðum. Tveir af hverjum þremur sögðu svo vera, en þriðjungur ekki (tafla 61).

Tafla 61. Hefur verið gert áhættumat á síðastliðnum 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	107	67%
Nei	54	34%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>161</b>	
Á ekki við	289	
Veit ekki	8	
Svara ekki	12	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Samanburð á svörum stjórnenda fyrirtækja varðandi gerð áhættumats á síðustu 12 mánuðum má finna á mynd 71, en munur milli ára reyndist ekki tölfræðilega marktækur.

Mynd 71. Hefur verið gert áhættumat á síðastliðnum 12 mánuðum? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



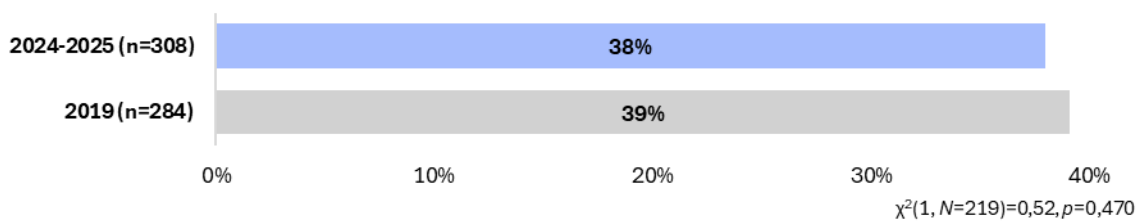
Stjórnendur voru spurðir hvort haldin hafi verið fræðsla um vinnuvernd í starfi á síðustu 12 mánuðum, þar með talin fræðsla um hvers kyns áhættuþætti í vinnuumhverfinu, og svöruðu tveir af hverjum fimm því játandi (tafla 62, sjá einnig bakgrunnsgreiningu í viðaukatöflu 99).

Tafla 62. Hefur verið haldin fræðsla á síðastliðnum 12 mánuðum um vinnuvernd í starfi? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	174	40%
Nei	260	60%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>434</b>	
Veit ekki	16	
Svara ekki	20	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Mynd 72 sýnir eingöngu svör stjórnenda fyrirtækja við spurningu um fræðslu um vinnuvernd. Þegar niðurstöður nú eru bornar saman við niðurstöður frá 2019 er ekki um að ræða tölfræðilega marktækan mun milli ára.

Mynd 72. Hefur verið haldin fræðsla á síðastliðnum 12 mánuðum um vinnuvernd í starfi? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



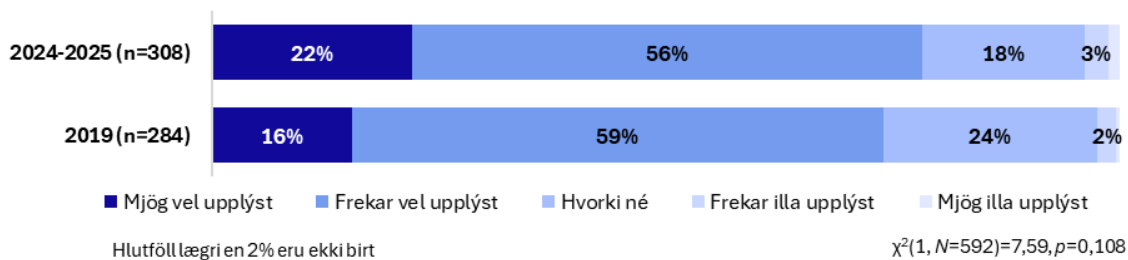
Tæplega fjórir af hverjum fimm stjórnendum töldu að starfsfólk sitt væri mjög (21%) eða frekar (58%) vel upplýst um almenna vinnuvernd (sjá töflu 63).

Tafla 63. Telur þú sem stjórnandi að starfsfólk á þínum vinnustað sé vel eða illa upplýst um almenna vinnuvernd? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Mjög vel upplýst	92	21%
Frekar vel upplýst	254	58%
Hvorki né	75	17%
Frekar illa upplýst	10	2%
Mjög illa upplýst	4	1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>435</b>	
Veit ekki	14	
Svara ekki	21	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Á mynd 73 gefur að líta svör frá fyrirtækjum um hversu vel upplýst starfsfólk sé um almenna vinnuvernd. Samanburður milli ára sýnir að ekki er um tölfræðilega marktækan mun að ræða í svörum stjórnenda fyrirtækja 2024-2025 og 2019.

Mynd 73. Telur þú sem stjórnandi að starfsfólk á þínum vinnustað sé vel eða illa upplýst um almenna vinnuvernd? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



## Sálfélagslegir þættir vinnuverndar

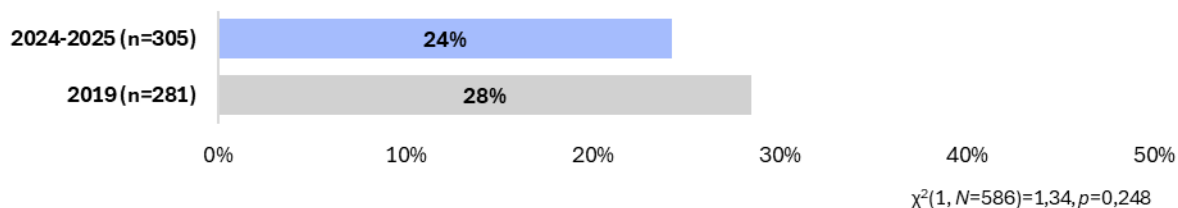
Þegar stjórnendur voru spurðir að því hvort haldin hefði verið sérstök fræðsla um sálfélagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum, það er þætti eins og samskipti á vinnustað, streitu, kulnun, einelti, áreitni eða ofbeldi, sögðu 36% slíka fræðslu hafa farið fram (tafla 64). Í viðaukatöflu 100 má sjá að töluverður munur er á milli svara stjórnenda stofnana og fyrirtækja þar sem 65% stofnana ríkis og sveitarfélaga höfðu haldið sérstaka fræðslu um sálfélagslega þætti en aðeins 24% fyrirtækja höfðu gert slíkt hið sama. Líklegra var að fræðsla um sálfélagslega þætti hefði farið fram á vinnustöðum þar sem konur voru meirihluti starfsfólks heldur en á vinnustöðum með karla í meirihluta (viðaukatafla 100).

Tafla 64. Hefur verið haldin sérstök fræðsla um sálfélagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	157	36%
Nei	276	64%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>433</b>	
Veit ekki	15	
Svara ekki	22	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Líkt og greint er frá að framan svöruðu 24% stjórnenda fyrirtækja að boðið hefði verið upp á fræðslu um sálfélagslega þætti í vinnunni undangengna 12 mánuði. Þegar svörin eru borin saman við svör stjórnenda fyrirtækja 2019 má sjá að ekki var um tölfræðilega marktækan mun að ræða milli ára (mynd 74).

Mynd 74. Hefur verið haldin sérstök fræðsla um sálfélagslega þætti í vinnunni á síðastliðnum 12 mánuðum? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



Yfir helmingur stjórnenda sem sögðu að fræðsla um sálfélagslega þætti hefði farið fram sögðu að starfsfólk hefði fengið fræðslu um einelti (58%) og kynferðislega áreitni (53%). Tæplega helmingur nefndi andlegt ofbeldi (49%), kynbundna áreitni (48%) og líkamlegt ofbeldi (46%) (sjá töflu 65).

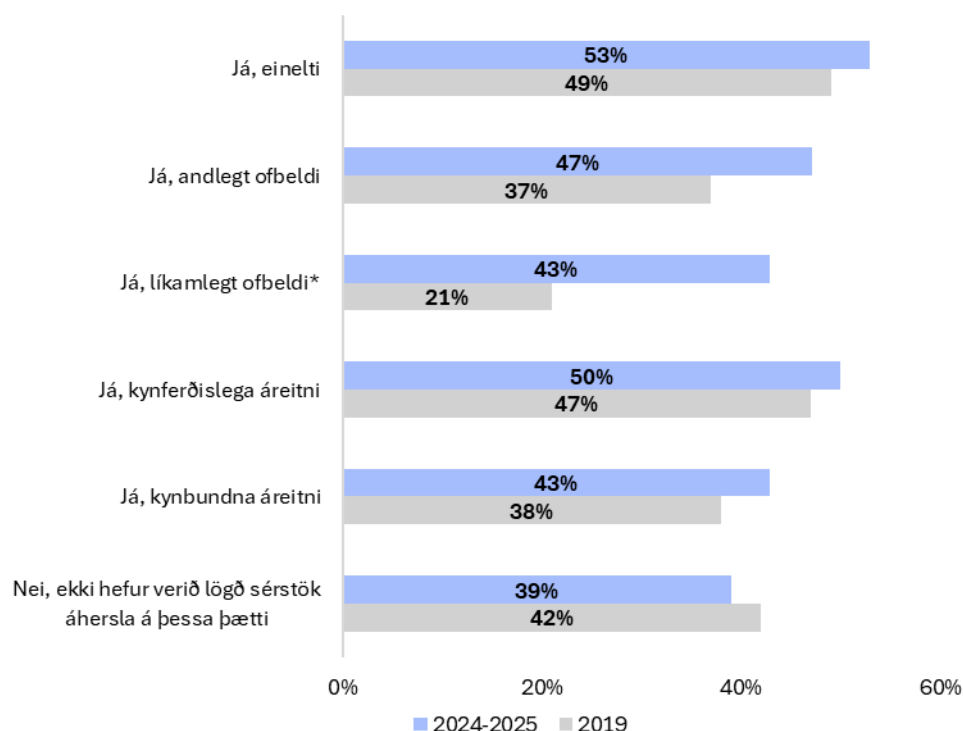
Tafla 65. Hefur verið lögð sérstök áhersla á að fræða um einelti, líkamlegt ofbeldi, andlegt ofbeldi, kynferðislega áreitni eða kynbundna áreitni á síðastliðnum 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já, einelti	85	58%
Já, andlegt ofbeldi	71	49%
Já, líkamlegt ofbeldi	67	46%
Já, kynferðislega áreitni	78	53%
Já, kynbundna áreitni	70	48%
Nei, ekki hefur verið lögð sérstök áhersla á þessa þætti	57	39%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>146</b>	
Á ekki við	299	
Veit ekki	8	
Vil ekki svara	17	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

Þegar svör frá stjórnendum fyrirtækja eru aðgreind frá heildinni til að hægt sé að bera saman við svör 2019 sést að ekki er um marktækan mun að ræða milli ára á hlutfalli fyrirtækja sem fræddi sérstaklega um einelti, andlegt ofbeldi, kynferðislega áreitni eða kynbundna áreitni. Aftur á móti kom fram marktæk hækkun varðandi líkamlegt ofbeldi; áður fræddu 21% fyrirtækja starfsfólk sitt um líkamlegt ofbeldi samanborið við 43% nú (mynd 75).

Mynd 75. Hefur verið lögð sérstök áhersla á að fræða um einelti, líkamlegt ofbeldi, andlegt ofbeldi, kynferðislega áreitni eða kynbundna áreitni á síðastliðnum 12 mánuðum? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika;  $n=70$  (2024-2025),  $n=76$  (2019) \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$

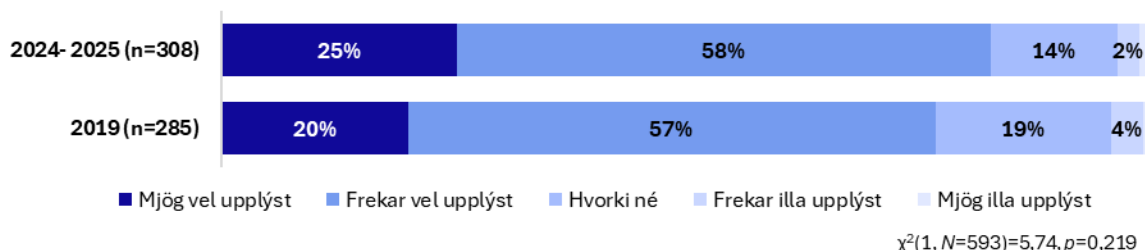
Mikill meirihluti stjórnenda taldi að starfsfólk á sínum vinnustað væri frekar (31%) eða mjög (55%) vel upplýst um hvernig hægt væri að stuðla að góðum samskiptum á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi. Einungis þrjár af hundraði töldu starfsfólk sitt vera illa upplýst. Sjá nánari útlístun svara í töflu 66.

Tafla 66. 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? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Mjög vel upplýst	134	31%
Frekar vel upplýst	243	55%
Hvorki né	49	11%
Frekar illa upplýst	9	2%
Mjög illa upplýst	4	1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>439</b>	
Veit ekki	9	
Svara ekki	22	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Mynd 76 sýnir svör stjórnenda fyrirtækja við spurningunni hvort starfsfólk sé vel eða illa upplýst um hvernig stuðla megi að góðum samskiptum og fyrirbyggja EKKO. Ekki reyndist um tölfræðilega marktækan mun að ræða á svörum stjórnenda fyrirtækja nú samanborið við árið 2019.

Mynd 76. 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? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



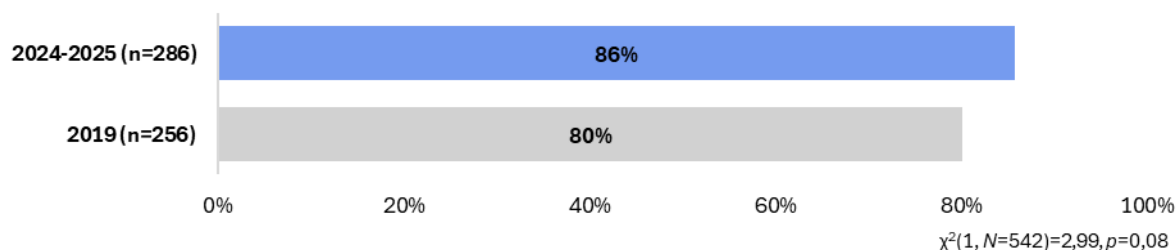
Stjórnendur voru einnig spurðir hvort þeir teldu stjórnendur á sínum vinnustað almennt upplýsta um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Mikill meirihluti, eða 89%, taldi svo vera en rúmlega tíundi hver svaraði því neitandi (11%), sjá töflu 67. Viðaukatafla 103 sýnir að marktækt hærra hlutfall svarenda hjá stofnunum (96%) taldi stjórnendur vel upplýsta, miðað við svarendur hjá fyrirtækjum (86%).

Tafla 67. Telur þú að stjórnendur á þínum vinnustað séu almennt upplýstir um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	368	89%
Nei	46	11%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>414</b>	
Veit ekki	22	
Svara ekki	34	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Þegar borin eru saman svör þeirra sem töldu að stjórnendur á vinnustaðnum væru almennt upplýstir um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi kom ekki fram munur á svörum milli ára (mynd 77).

Mynd 77. Telur þú að stjórnendur á þínum vinnustað séu almennt upplýstir um áhættuþætti og viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



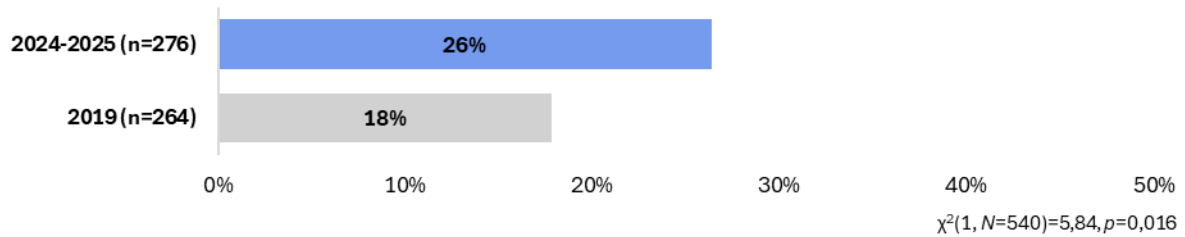
Á sama hátt voru stjórnendur stofnana og fyrirtækja spurðir að því hvort stjórnendur á þeirra vinnustað, einn eða fleiri, hefðu sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi. Minnihluti svarenda, tveir af hverjum fimm, sagði svo vera en þrír af fimm svöruðu því neitandi (sjá töflu 68). Mikill munur var á svörum milli stofnana og fyrirtækja, merkt var við að 71% stjórnenda á stofnunum hefðu sótt námskeið tengd EKKO en hlutfallið var 26% fyrir fyrirtæki. Vinnustaðir þar sem konur starfa í meirihluta höfðu frekar sent stjórnendur á námskeið (60-61%) en vinnustaðir með karla í meirihluta (17-28%). Vinnustaðir á höfuðborgarsvæðinu (30%) voru tvöfalt líklegri til að hafa sent stjórnendur á námskeið en vinnustaðir á landsbyggðinni (15%) (sjá viðaukatöflu 104).

Tafla 68. Hafa stjórnendur, einn eða fleiri, á þínum vinnustað sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	156	40%
Nei	237	60%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>393</b>	
Veit ekki	46	
Svara ekki	31	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Þegar svör stjórnenda í fyrirtækjum voru borin saman yfir tíma kom fram marktækur munur, en árið 2019 sögðu 18% svarenda að stjórnendur á sínum vinnustað hefðu sótt slík námskeið, samanborið við 26% nú (mynd 78).

Mynd 78. Hafa stjórnendur, einn eða fleiri, á þínum vinnustað sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



Stjórnendur voru spurðir að því hvort starfsfólki hefði verið kynnt hvert það gæti leitað til þess að ræða upplifun sína af samskiptum á vinnustaðnum. Mikill meirihluti, eða 83%, sagði svo vera, sjá töflu 69. Viðaukatafla 105 sýnir að 94% stjórnenda á stofnunum segja að starfsfólki hafi verið kynnt hvert það geti leitað sem er marktækt hærra en svör stjórnenda fyrirtækja, en 78% þeirra segja hið sama. Þessi spurning var ekki lögð fyrir í könnuninni 2019 og því er ekki um samanburð að ræða á milli ára.

Tafla 69. Hefur starfsfólki verið kynnt hvert það getur leitað til þess að ræða upplifun sína af samskiptum á vinnustaðnum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	344	83%
Nei	69	17%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>413</b>	
Veit ekki	25	
Svara ekki	32	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

## Tilkynningar vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis

Stjórnendur fyrirtækja og stofnana voru því næst spurðir um viðbragðsáætlanir og tilkynningar varðandi einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi.

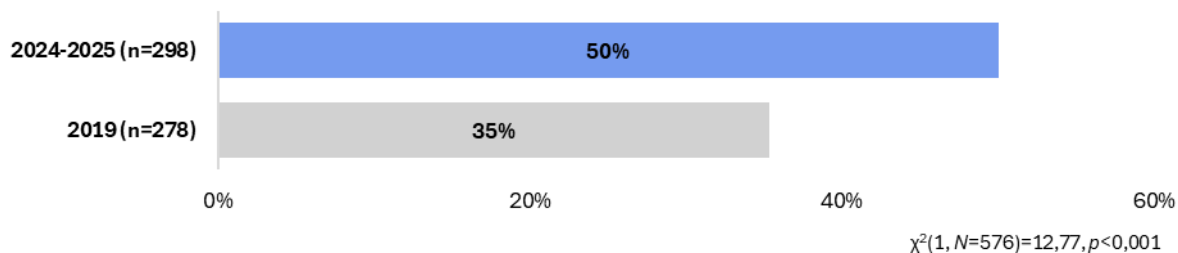
Meirihluti stjórnenda svaraði að til væri viðbragðsáætlun á vinnustaðnum ef upp kæmu kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis, eða 62% (tafla 70). Stjórnendur á opinbera markaðinum voru líklegri en kollegar þeirra á almenna markaðinum til að segja að til staðar væri slík viðbragðsáætlun, eða 91% samanborið við helming stjórnenda á almenna markaðinum (viðaukatafla 106).

Tafla 70. Er til viðbragðsáætlun á vinnustaðnum ef upp koma kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já	266	62%
Nei	161	38%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>427</b>	
Á ekki við	14	
Veit ekki	29	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Á mynd 79 má sjá að hlutfall fyrirtækja sem hafa viðbragðsáætlun á vinnustaðnum ef upp koma kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis hefur hækkað marktækt frá árinu 2019, úr 35% í 50%.

Mynd 79. Er til viðbragðsáætlun á vinnustaðnum ef upp koma kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



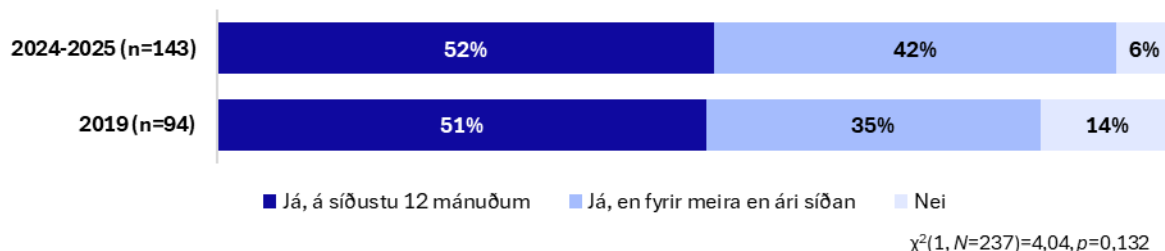
Þeir stjórnendur sem sögðu að viðbragðsáætlun væri til staðar á vinnustaðnum voru því næst spurðir hvort hún hefði verið kynnt starfsfólki. Rúmlega helmingur (52%) sagði hana hafa verið kynnta á síðastliðnum 12 mánuðum, 41% að hún hefði verið kynnt fyrir meira en ári síðan en sex af hundruði sögðu að hún hefði ekki verið kynnt fyrir starfsfólki (sjá töflu 71).

Tafla 71. Hefur viðbragðsáætlunin verið kynnt starfsfólki á vinnustaðnum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já, á síðustu 12 mánuðum	134	52%
Já, en fyrir meira en ári síðan	109	41%
Nei	15	6%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>258</b>	
Á ekki við	179	
Veit ekki	7	
Svara ekki	26	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Þegar litið er til samanburðar niðurstaðna milli ára var ekki tölfræðilega marktækur munur á fjölda þeirra sem merkja við að viðbragðsáætlun hafi verið kynnt starfsfólki á vinnustaðnum (mynd 80).

Mynd 80. Hefur viðbragðsáætlunin verið kynnt starfsfólki á vinnustaðnum? Samanburður niðurstaðna fyrirtækja árin 2019 og 2024-2025



Mikill meirihluti stjórnenda svaraði að ekki hefði verið lögð fram kvörtun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum á síðastliðnum 12 mánuðum, eða 88% þeirra. Átta af hundraði sögðu hins vegar að kvörtun hefði verið lögð fram vegna eineltis, 4% vegna kynferðislegrar áreitni, 2% vegna líkamlegs eða andlegs ofbeldis og einn af hverjum hundrað sagði að kvörtun hefði verið lögð fram vegna kynbundinnar áreitni. Svarendur gátu merkt við fleiri en einn valmöguleika (sjá töflu 72). Ekki var unnt að greina hvort marktækur munur væri á svörum milli ára vegna þess að fjöldi svarmöguleika var ekki sá sami í báðum könnunum. Í fyrri könnun var gerður greinarmunur á hvort kvörtun var óformleg eða formleg sem var ekki gert í núverandi könnun.

Tafla 72. Hefur verið lögð fram kvörtun/kvartanir vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni, líkamlegs eða andlegs ofbeldis á vinnustaðnum á síðustu 12 mánuðum? Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025

	Fjöldi	Hlutfall
Já, kvörtun vegna eineltis	35	8%
Já, kvörtun vegna kynferðislegrar áreitni	18	4%
Já, kvörtun vegna kynbundinnar áreitni	4	1%
Já, kvörtun vegna líkamlegs eða andlegs ofbeldis	8	2%
Nei, ekki hefur verið lögð fram kvörtun vegna slíks	370	88%
<b>Fjöldi svarenda</b>	<b>421</b>	
Veit ekki	17	
Vil ekki svara	32	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Stjórnendur sem höfðu fengið kvörtun voru spurðir hversu margar kvartanir hafi borist á síðastliðnum 12 mánuðum. Í flestum tilfellum, eða 63%, var um eina kvörtun að ræða en í 38% tilfella var um tvær eða fleiri kvartanir að ræða (tafla 73).

**Tafla 73. Hversu margar kvartanir hafa verið lagðar fram á síðustu 12 mánuðum?  
Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025**

	Fjöldi	Hlutfall
Ein kvörtun	32	63%
Tvær kvartanir	14	28%
Þrjár eða fleiri kvartanir	5	10%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>51</b>	
Á ekki við	419	
<b>Fjöldi alls</b>	<b>470</b>	

Stjórnendur sem merktu við að hafa fengið kvörtun á vinnustaðnum á síðastliðnum 12 mánuðum voru spurðir hvernig þeir brugðust við kvörtuninni. Stjórnendur gátu valið fleiri en einn valkost við spurningunni. Í töflu 74 má sjá hlutfallslega dreifingu svara stjórnenda flokkaða eftir viðbrögðum við kvörtunum vegna eineltis annars vegar og svo kvörtunum vegna kynferðislegrar áreitni hins vegar. Í báðum tilfellum var algengast að stjórnandi ræddi við geranda í kjölfar kvörtunar (91% og 94%). Þegar skoðuð eru viðbrögð stjórnenda við einelti má sjá að í 85% tilvika ræddu stjórnendur við þolenda og í 94% tilvika var rætt við þann sem hafði orðið fyrir kynferðislegu áreitninni í kjölfar kvörtunar. Algengara var að viðbragðsáætlun væri virkjuð í kjölfar kvörtunar vegna kynferðislegrar áreitni (83%) en eineltis (59%). Frekari útlistun má sjá í töflu 74.

**Tafla 74. Viðbrögð stjórnenda við kvörtunum vegna eineltis og kynferðislegrar áreitni. Fyrirtæki og stofnanir 2024-2025**

	Einelti	Kynferðisleg áreitni
Rætt var við gerandann/gerendurna	91%	94%
Rætt var við þolandann/þolendurna	85%	94%
Viðbragðsáætlun var virkjuð	59%	83%
Málið var rannsakað af aðila sem starfar á vinnustaðnum	53%	56%
Fenginn var utanaðkomandi aðili til að rannsaka málið	29%	50%
Kvörtun var vísað til öryggisnefndar/öryggistrúnaðarmanns og öryggisvarðar	12%	6%
Gerandi var leystur frá störfum	18%	33%
Geranda var boðið annað starf innan vinnustaðarins	6%	6%
Farið var yfir áhættumat til að bera kennsl á áhættuþætti sem þurfti að yfirfara	21%	11%
Þolanda var boðið annað starf innan vinnustaðarins	6%	6%
Þolandi var leystur frá störfum	3%	0%
Með öðrum hætti	18%	22%
	<b>Fjöldi</b>	<b>34</b>
		<b>18</b>

\*Greining svara við kynbundinni áreitni og ofbeldi var ekki möguleg vegna fárra gilda

## 5. NIÐURSTÖÐUR VIÐTALA VIÐ STARFSFÓLK Á VINNUMARKAÐI

Í þessum kafla verða kynntar niðurstöður viðtalshluta rannsóknarinnar. Tekin voru viðtöl við fólk sem hafði orðið fyrir einelti og kynferðislegri áreitni á íslenskum vinnustöðum á síðastliðnum fimm árum. Sum höfðu upplifað bæði einelti og kynferðislega áreitni og stundum á fleiri en einum vinnustað. Viðtölin fóru ýmist fram á íslensku eða ensku og þar sem vísað er beint í orð viðmælenda í kaflanum er tilvitnunin á því tungumáli sem viðmælandi tjáði sig á í viðtalinu.

Niðurstöðum viðtalsrannsóknarinnar er skipt niður í sex kafla. Í fyrstu tveimur köflunum er greint frá hvernig eineltið og kynferðislega áreitnin sem viðmælendur urðu fyrir lýsti sér. Þriðji kafli fjallar um fræðslu um félagslega þætti vinnuumhverfis og viðbragðsáætlun vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis (EKKO). Í fjórða kafla er gerð grein fyrir vinnuumhverfi og hvernig ákveðnir þættir þess spila oft stóran þátt í eineltinu og kynferðislegu áreitninni sem viðmælendur urðu fyrir. Í kafla fimm er farið í viðbrögð viðmælenda við eineltinu og kynferðislegu áreitninni og hvaða leiðir þeir fóru til að takast á við vandann. Einnig hvernig stjórnendur tóku á ábendingum og kvörtunum varðandi einelti og áreitni á vinnustaðnum. Sjötti og jafnframt síðasti kafli fjallar um þau margvíslegu neikvæðu áhrif sem einelti og kynferðisleg áreitni hafði á líf þátttakenda.

### Birtingarmyndir eineltis

Viðmælendur höfðu orðið fyrir einelti og andlegu ofbeldi bæði af hálfu samstarfsfólks og stjórnenda. Stjórnendur sem lögðu viðmælendur í einelti gegndu ólíkum stöðum innan vinnustaðarins; þeir voru meðal annars eigendur, millistjórnendur, teymisstjórar eða vaktstjórar. Eineltið sem viðmælendur urðu fyrir frá samstarfsfólki og stjórnendum var til að mynda að gert var lítið úr störfum þeirra, verkefni tekin frá þeim, upplýsingum haldið frá þeim, hótanir um atvinnumissi, baktal, hunsun, útilokun, öskrað á þau, talað niður til þeirra, stöðugar aðfinnslur og smámunastjórnun. Í einstaka tilvikum var um að ræða ógnandi hegðun eða líkamlegt ofbeldi á borð við að starfsfólki var hrint eða otað að þeim hnífi. Í tilviki fólks af erlendum uppruna þá var útlendingaandúð stundum undirliggjandi þáttur í eineltinu en aðrir töldu uppruna sinn ekki hafa skipt máli. Hér á eftir kemur nánari útlíking og dæmi um það einelti sem viðmælendur höfðu orðið fyrir.

Stöðugar athugasemdir og gagnrýni komu í sumum tilvikum frá samstarfsfólki en oftast en ekki var þó um að ræða yfirmenn sem voru með aðfinnslur eins og í þessu dæmi: „That manager [...] was always on my back, she was looking what I'm doing, everything I was doing was wrong.“ Kona með langa starfsreynslu á sínu sérfræðisviði taldi sig geta tekist á við flest þegar hún hóf störf á nýjum vinnustað, en starfshættir og framkoma yfirmanns komu henni á óvart :

Hún var alltaf að níðast á, alltaf einhver grátandi. Sko en ég taldi mig nú vera, bæði verandi eldri og svona taldi lífsreyndari að ég þyrfti ekkert að hafa áhyggjur af þessu, en hún tók mig alveg fyrir þegar ég byrjaði. [...] Hún var bara farin að pikka í mig fyrir allt, það var sama hvað ég gerði.

Baktal var hluti af eineltinu sem sumir viðmælendur höfðu lent í. Ung kona sem hafði starfað sem vaktstjóri lýsti því til dæmis hvernig samstarfsmaður hennar talaði illa um hana á vinnustaðnum og gróf undan henni. Hann átti marga vini í starfsmannahópnum og hættu þeir að taka mark á henni eða hlusta á hana á vöktunum. Hún sagði: „Og það var einhvern veginn, ég fann svona smá afleiðingar af því að það væri búið að tala mig mikið niður. Yfir einhverju sem ég skildi ekki alveg hvað var.“

Fólk mætti hunsun og útilokun á vinnustað þar sem samstarfsfólk eða yfirmenn heilsuðu ekki eða töluðu ekki við það, jafnvel var talað við þriðja aðila til að koma upplýsingum til skila fyrir framan viðkomandi. Útilokun fólst meðal annars í því að starfsfólki var ekki boðað á mikilvæga fundi, ekki boðið með í mat í hádeginu, ekki boðið með á starfsmannahittinga eftir vinnu og ekki boðið að vera með í spjallhópum á samfélagsmiðlum. Hér koma tvö dæmi frá viðmælendum sem lýsa þessu, í fyrra dæminu er viðmælendinn hunsaður þegar hún ætlar að biðja um hjálp vinnufélaga:

Stundum, ef ég var að fara spyrja að einhverju þá bara horfði fólk í augun á mér, snéri sér síðan bara við og labbaði í burtu. Ég var bara: Já ókei ég ætlaði nú að fara spyrja þig en ég reyni þá bara að finna út úr þessu sjálf eða eitthvað.

Í seinna dæminu þá settist starfsfólk sem vann í deild viðmælanda við annað borð á árshátíð en hann sat á:

Í svona hófum eins og á árshátíðum og fleira þá sitja deildirnar saman, það var ekki, viss hópur passaði sig á að sitja annars staðar sko. Og síðan þegar líða tekur á kvöldið þá er öðrum boðið yfir á það borð, en maður sat áfram

einn og beið, en að vísu með öðrum sem ég þekkti sko, þannig að þetta slapp alveg. En hérna engu að síður þá var þetta svona frekar augljóst.

Viðmælendur urðu fyrir ógnandi og niðurlægjandi framkomu. Kona sem starfaði á karllægum vinnustað lýsti því hvernig samstarfsmenn gerðu lítið úr henni og hennar störfum og töluðu stundum eins og hún væri ekki viðstödd: „Þá voru þeir alltaf bara: ‚Já hún fokking sökkar‘. Og bara: ‚Oh af hverju er hún hérna?‘ Og ég er við hliðina á þeim.“ Á suma var öskrað og gert lítið úr eins og viðmælandi sagði frá og vegið að persónu hennar í viðurvist annarra:

Hann nær mér og hann öskrar á mig alla leiðina út og út í bíl, bara: „Það vill enginn vinna með þér og þú ert ömurleg og þú ert svo leiðinleg og það er ekki hægt að tala við þig!“ Og þú veist: „Þú virðist ekki skilja það sem er verið að segja við þig!“

Stjórnendur beittu því sem viðmælendur kölluðu „fýlustjórnun“, „ofsastjórnun“ eða „hræðslustjórnun“ til að fá sínu fram. Starfsfólk þurfti að vera á tánum og lesa í hegðun og líðan stjórnandans til að vera meðvitað um hvernig það ætti að haga sér þann daginn. Fýlustjórnunin beindist stundum að hópi starfsfólks eða gegn einum aðila:

Hún sem sagt notaði svona óttastjórnun, reiðistjórnun mjög mikið og svona ógnarstjórnun hún svona stjórnaði okkur með skapinu basically. Maður mætti á morgnana og hérna maður sá strax hvernig dagurinn yrði, þú veist hún kannski bauð ekki góðan daginn.

Ofstjórnun og smámunastjórnun, eða „micro management“ stjórnenda var liður í eineltinu sem felst meðal annars í að stöðugt er verið að skipta sér af því sem starfsfólk gerir, vantroysta og fylgjast óhóflega með vinnu þess:

Hún var búin að búa til system sem var bara hérna í höfðinu [á henni] og það var kannski: „Nei þú mátt ekki skrifa á kassana sem fara í geymsluna, þú skrifaðir aðeins of mikið til vinstri.“ [...] Hún svona var með mig svona obsessed.

Ein leið sem stjórnendur beittu til að hafa tangarhald á starfsfólki sínu var að reyna að stýra hvernig það hagaði sínu einkalífi þannig að það samræmdest væntingum yfirmanns um að fólk helgaði sig algjörlega vinnunni. Dæmi voru um að gerðar voru athugasemdir við að fólk flytti í sveitarfélag fjær vinnustað eða því var sýnt fjandsamlegt viðmót ef það færi í fæðingarorlof. Til að

mynda hafði karl sem átti von á barni tilkynnt vinnustað sínum hvenær hann færi í fæðingarorlof og var það samþykkt. Hans næsti stjórnandi tjáði hins vegar beint og óbeint óánægju sína og gaf til kynna að það myndi ekki ganga að hann færi í fæðingarorlof. Til að halda stjórnandanum góðum gerði viðmælandinn ráðstafanir og tók aðeins einn mánuð í fæðingarorlof í stað þriggja mánaða eins og til stóð:

Geturðu ímyndað þér hvað hún var ánægð með það að ég sem nýr starfsmaður var að fara í fæðingarorlof? Það var ekki gott sko. Þannig hún náði með sinni svona fýlu-reiðistjórnun að ég tók einn mánuð af illri nauðsyn [...] og gaf svo þessa tvo mánuði eftir svo hún myndi ekki fara í fýlu fattarðu.

Stjórnendur komu inn samviskubiti hjá starfsfólki fyrir að sinna fjölskyldu, til dæmis að vera hjá veikum börnum og ættingjum eða fara í jarðarfirir eða á fundi og skólaskemmtanir hjá börnum sínum. Í sumum tilvikum var fólki meinað að sinna veikum börnum eða taka sjálft veikindaleyfi, þetta átti einkum við um viðmælendur af erlendum uppruna.

Fólk af erlendum uppruna lýsti einelti sem byggði á útlendingaandúð og mismunun þar sem gert var grín að þeim og þeim sýnt annað viðmót en íslensku starfsfólki. Pólskur karl sagði að reynslan hefði kennt honum að búast ekki við miklu þegar kemur að framkomu í garð erlends starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði: „Polish people, we all got so experienced from previous jobs and they are not good. And we know that we shouldn't expect much, but sometimes we are surprised how bad we are treated.“ Sem dæmi um útlendingaandúð og viðhorf yfirmanns gagnvart erlendu starfsfólki sagði viðmælandinn:

In Poland, we say, if you treat someone bad, you treat him like a dog. And [my coworker] you know, said it in English: „Why do you treat us, the Polish guys, like dogs?“ And he [the supervisor] said: „No I like dogs, I wouldn't kick the dog.“ You know, it was like someone slap your face.

Annar viðmælandi lýsti rasisma sem hluta af eineltinu sem hann upplifði. Hann sagði samstarfsfólk sjálfkrafa hafa hugmyndir um að hann væri vitlaus af því hann væri svartur og það talaði niður til hans. Nýtt og óreynt íslenskt starfsfólk tæki jafnvel upp á því að segja honum fyrir verkum og leiðbeina með hluti sem hann hefði reynslu af en ekki það. „They underestimate you. The first thing when they see you are black, many of them start to think like: he knows nothing.“ Samstarfsfólk áttaðist ítrekað í honum vegna uppruna hans og reyndi að koma honum í uppnám:

Like: how will he react if we do this? You know, I'm like: „What do you want to achieve by doing that to me?“ „Ah you don't have any reaction.“ I'm like: „So you are hurting my feelings because you want to see my reaction?“ [...] They want to see how this African will react. They hurt your feelings just to see how you react.

Á sumum vinnustöðum var útlendingaandúð umborin og samstarfsmenn leyfðu sér leiðinlegar athugasemdir sem tengdust uppruna fólks ásamt því að vera sífelld að gagnrýna það fyrir að tala sitt móðurmál sín á milli en ekki íslensku. Oft var hegðunin afsökuð sem grín og var til dæmis árleg athugasemd eins íslensks samstarfsmanns í kringum Þorláksmessu að nú gæti hann loksins notið þess að borða í mötuneytinu því Pólverjarnir yrðu þar ekki:

You know the day, in our canteen íslensk skata is served. You know, this smell and everything. And the guy was every year the same... joke. That this is the only day when he can eat in the canteen at work with pleasure. Because there is no Polish people there. Because Polish people, you know, this is not our kind of food. We are not used to that. And most of the Polish people avoid this day at the canteen, you know, eating somewhere else. [...] This is supposed to be a joke, but it was like, it wasn't, we knew that.

Allir viðmælendur sem höfðu orðið fyrir einelti lýstu fleiri en einn tegund af ofangreindum birtingarmyndum eineltis. Þrátt fyrir að verða fyrir margskonar eineltishegðun af hálfu samstarfsfólks og stjórnenda voru viðmælendur ekki alltaf vissir hvað kalla ætti reynslu sína á vinnustað. Jafnvel viðmælendur sem höfðu fengið talsverða fræðslu um EKKO á sínum vinnustað forðuðust að kalla reynslu sína einelti. Hér reynir viðmælandi að ná utan um það sem hann hafði orðið fyrir í starfi sínu:

Þetta er svona, já, þetta heitir hérna, þetta er ekki einelti, þetta heitir hérna andlegt ofbeldi myndi ég lýsa þessu sem svona besta lýsingarorðið í þessum geira sem sagt þá tala ég út frá þessu EKKO.

Viðmælandinn varð fyrir sífelldum athugasemdum frá yfirmanni, reiðiköstum og afskiptum af einkalífi hans, en þar sem hegðunin einskorðaðist ekki við hann einan, þá þótti honum eineltishugtakið ekki passa nægilega vel. Ungur viðmælandi af erlendum uppruna velti einnig fyrir

sér hvort reynsla hans flokkist sem einelti, þar sem ákveðinn yfirmaður tók hann sérstaklega fyrir og var með stöðugar aðfinnslur:

Það eru ekki allir sem að geta tekið á sig svona þegar er verið að leggja fólk í svona, ég veit ekki hvort ég get kallað þetta einelti, þetta er svona einelti, samt ekki, svona mitt á milli. Alltaf verið að pota í fólk.

Viðmælendur sáu oft ekki fyrr en eftir talsverðan tíma og jafnvel þegar þeir voru komnir úr aðstæðunum eða hættir í starfinu að um einelti var að ræða. Karl af erlendum uppruna sagðist hafa litið á einelti eins samstarfsfélaga sem samskiptavandamál og það hafi reynst honum erfitt að sætta sig við að um einelti væri að ræða, einelti væri að hans mati eitthvað sem ætti sér stað meðal barna í skólum og það væri skammarlegt að verða fyrir slíku á vinnustað:

I didn't even want to put a name to it, for the longest time. [...] Then I realized like: Ok, this is bullying, and this is just, he's just bullying me. Like there's no other way to say it. And it's like, it's one of those things that are a bit shameful, so you don't want to like, tell anyone that it's happening. Because it's like: Why? It's like, you always think this is like high school, or like stuff like that. [...] Before this happened, I didn't even know that bullying at the workplace would be a thing.

## **Birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni**

Í hópi viðmælenda voru sjö konur og einn karl sem sögðu frá kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað. Flest höfðu verið kynferðislega áreitt af fleiri en einum aðila og á fleiri en einum vinnustað. Þeir sem áreittu kynferðislega voru yfirmenn, samstarfsmenn og viðskiptavinir en einnig aðrir sem höfðu tengsl við vinnustaðinn, komu þangað í heimsókn eða sinntu þjónustu við vinnustaðinn. Í tilviki kvennanna voru þeir sem áreittu karlar en í tilviki karlsins voru það konur. Í flestum tilvikum voru vinnustaðirnir kynjaðir, annað hvort á þann hátt að meirihluti starfsmanna var af einu kyni eða að karlar og konur sinntu ólíkum störfum á vinnustaðnum.

Kynferðislega áreitnin sem þátttakendur urðu fyrir átti sér ýmist stað á vinnustaðnum, á vinnustaðaviðburðum sem skipulagðir voru af vinnuveitanda, á óformlegum hittingum starfsfólks eða í öðrum samskiptum starfsfólks utan vinnutíma, til dæmis í skilaboðum á samfélags-

miðlum. Áreitnin fólst í káfi og annarri óviðeigandi snertingu, óvelkomnum faðmlögum og kossum, kynferðislegum athugasemdum og augnagotum. Óviðeigandi spurningar og ummæli um kynlíf, sýning á kynferðislegu myndefni og að gerendur beruðu kynfæri sín var einnig hluti af áreitninni. Þátttakendur höfðu jafnframt orðið fyrir líkamlegu ofbeldi á borð við að vera tekin kyrkingartaki og lýstu ógnandi hegðun þar sem þeir voru króaðir af.

Hér verða dregin fram dæmi úr sögum sex viðmælenda sem sýna hvernig áreitnin birtist á margvíslegan hátt, stundum hafði hún viðgengist í langan tíma og í sumum tilvikum farið stigversnandi. Kona af erlendum uppruna sem vann í stóru eldhúsi lýsti óþægilegri framkomu karlkyns yfirmanns sem fólst í óviðeigandi tali en einnig snertingu:

Óþægileg svona snerting svona ekki beint á kynfærasvæðið meira svona líkamssnerting, svona strjúka á líkamanum [...] þegar ég fæ svona frá karlmönnum, eldri karlmönnum, þá fannst mér þetta vera óþægilegt.

Iðmenntuð kona sem vann eingöngu með körlum hafði lent í margskonar áreitni á mismunandi vinnustöðum á síðastliðnum fimm árum. Á einum vinnustað var samstarfsmaður hennar sífellt með óviðeigandi athugasemdir, snerti viðmælenda og reyndi að finna leiðir til að vera einn með henni:

Hann var alltaf að reyna að kyssa mig, hann var að klípa í mig, hann var að reyna fá mig þú veist til þess að tala við sig inn í [aflokuðu rými á vinnustaðnum] sem að var bara mjög skrýtið sko. [...] Hann sendi mér SMS, ég gaf honum ekki símanúmerið mitt sko, hann sendi mér SMS á nóttunni að bjóða mér í kökur og kaffi, eitthvað svona. Og kalla mig hérna eitthvað svona my love og einhver svona já bara skrýtin orð sem að eiga ekki að falla á vinnustað.

Önnur kona sem hafði langa starfsreynslu í heilbrigðisgeiranum lýsti einnig kynferðislegri áreitni sem hún hafði orðið fyrir í einkafyrirtæki af hendi eins af eigendum fyrirtækisins. Eigandinn yrti ekki á viðmælenda þegar þau voru á vinnustaðnum en var ágengur við hana á vinnutengdum viðburðum utan vinnutíma þegar hann var búinn að drekka áfengi. Sem dæmi um framkomu sagði hún:

Svo byrjaði þetta að vera sko gróft, þú veist, á einni árshátíð til dæmis þá setti hann fæturna bara svona á milli fótanna á mér þú veist og fór að nudda og svona eitthvað skilurðu þetta var bara ógeðslegt. [...] Hann settist á móti

mér, sem mér fannst mjög óþægilegt, og fór að snerta mig undir borðinu og vera með svona áleitir athugasemdir.

Í einhverjum tilvikum voru þeir sem áreittu viðmælendur ekki starfandi á vinnustaðnum heldur í starfi hjá öðru fyrirtæki sem þjónustaði vinnustaðinn og voru í reglulegum samskiptum við viðmælendur. Kona af erlendum uppruna sem starfar í veitingageiranum sagði frá hvernig karl sem kom með vörur á vinnustað hennar varð sífellt ágengari í samskiptum við hana:

Og svo byrjar þetta þú veist, knúsa mann, bara okey. Svo er hann kannski þú veist, setur höndina aðeins neðar þú veist á rassinn og þá er maður bara: „Hey, þetta er ekki í lagi.“ Bara strax að stoppa þetta skilurðu. En svo heldur áfram, bara þú veist, bara bjóða nudd og þú veist, standa bara mjög óþægilega nálægt manni. Þú veist, og þú getur ekkert gert, skilurðu. Það er líka bara orð á móti orði eins og maður segir. [...] reyna að kíkja undir bolinn þú veist svona til að sjá, þú veist bara: „Hvað ertu að gera skilurðu?“ [...] En svo fór hann eitthvað að tala um að hann hefði farið í einhvers konar vax. [...] Svo eitthvað sný ég mér við og þá sé ég að hann er búinn að taka typpið á sér út, út úr buxunum og bara svona: „Komdu þarna, ég skal bara sýna þér.“ [...] Og ég bara svona horfði á hann bara: „Já heyrðu nei takk.“ Fór bara fram og ég eitthvað svona, ég fór ekki aftur þar.

Tilvitnunin hér að ofan sýnir einbeittan brotavilja og ítrekaða og grófa áreitni sem konur verða fyrir á vinnumarkaði.

Karl af erlendum uppruna sem hafði unnið á vinnustöðum þar sem konur voru í meirihluta hafði lent í að samstarfskona hans var ágeng við hann utan vinnutíma og sýndi honum meðal annars gróft kynferðislegt myndefni. Hann upplifði í samskiptum á öðrum vinnustað að íslenskum konum leyfðist ákveðin hegðun en þegar hann taldi sig vera að svara í sömu mynt var það álitin óviðeigandi hegðun og fyrir það fékk hann tiltal stjórnanda:

They [coworkers] said: „Do you have a girlfriend?” And I’m like: „Nah I don’t have a girlfriend”. [coworkers:] “You should have a girlfriend, you are so cute.” I said: „Yeah I will think about it, Icelandic girls they are very beautiful like you, you are beautiful”. Then after two days the manager calls me: „Hey we don’t say in our culture that Icelandic girls are beautiful.“

Ung kona sagði frá atviki sem kom upp á vinnustaðadrammi þegar hún var nýlega byrjuð að starfa á vinnustað þar sem meirihluti starfsfólks var karlar. Hún var ásamt samstarfsmanni á reykingasvæði fyrir utan skemmtistað sem var að öðru leyti mannlaust. Samstarfsmaðurinn var stór og sterkur og í miðjum samræðum tekur hann hana kyrkingartaki:

Þegar hann tekur um hálsinn á mér að þá fann ég að ég gat ekki farið neitt. Þannig að maður þurfti svo mikið að tala sig út úr því en ekki bara rífa sig úr því. [...] Sko ég, náttúrulega bregður svona smá, um leið og hann sleppir að þá er ég eitthvað: „gaur, ég þarf að fara að pissa.“ Og ég ákvað að hlægja og labba í burtu, eins og þetta hafi ekki þú veist haft einhver þannig séð áhrif. Og síðan fór ég bara. Þú veist, ég lét mig bara hverfa.

Konunni var brugðið og fór heim til að þurfa ekki að vera nálægt manningum meira þetta kvöld. Hún velti fyrir sér hvort þetta hefði getað endað verr ef henni hefði ekki tekist að tala sig úr aðstæðunum og komist undan um leið og færi gafst: „Ég þekki fullt af stelpum sem myndu hreinlega bara frjósa, og það gæti farið enn þá verr.“

## Fræðsla, viðbragðsáætlun og ferli mála

Af þeim viðmælendum sem tóku þátt í viðtalsrannsókninni höfðu nokkrir fengið fræðslu um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi. Námskeið höfðu verið haldin fyrir starfsmenn fyrirtækja og stofnana, bæði í eigin persónu með fyrirlestrum og hlutverkaleikjum og á netinu í formi fyrirlestra og myndbanda. Í sumum tilvikum var fræðslan regluleg, haldin árlega eða jafnvel oftar: „Við erum öll skyldug til þess að fara á EKKO námskeið einu sinni á ári.“ Í öðrum tilvikum voru sérstakar vikur tileinkaðar sálfélagslegum þáttum.

Fram kom gagnrýni á hvernig staðið var að fræðslunni. Kona af erlendum uppruna lýsti því að stofnunin sem hún vann hjá væri „dugleg að senda fólk á fyrirlestra varðandi samskipti, áreitni, alls konar svona og námskeið líka.“ Aftur á móti voru nær allir sem störfuðu í hennar deild af erlendum uppruna og hluti þeirra talaði litla íslensku. Fræðslan var á íslensku og nýttist starfsfólki því takmarkað: „Þetta er allt á íslensku og þau tala mjög hratt, [...] Ég skil þetta allt af því ég ólst upp hérna að mestu leyti en þau skildu ekki neitt, sumir sitja sofandi og það er ekki túlkur, neitt þannig.“ Í slíku tilviki beinist fræðslan því aðeins að hluta starfsmanna en aðrir fá lítið út úr fræðslunni.

Það kom fyrir að fræðsla kom í kjölfar eineltis eða kynferðislegrar áreitni á vinnustað. Eftir að kona sagði samstarfsfólki frá valdbeitingu yfirmanns í stóru fyrirtæki komst það inn á borð yfirstjórnar og voru allir starfsmenn sendir á námskeið um samskipti á vinnustað „og hvað er í lagi og hvað er ekki í lagi á staffadjammi.“ Atvikið varð því til þess að nauðsynlegt þótti að fræða starfsfólk um viðeigandi hegðun. Einn af æðstu stjórnendum fyrirtækisins kallaði síðan konuna á fund til að fara yfir málsatvik. Á þeim fundi efaðist stjórnandinn um sannleiksgildi frásagnar hennar og varði yfirmanninn:

Hann er að ýja að því allan tímann að ég sé að ljúga [...] og eitthvað svona: „Já [yfirmaðurinn] er rosalega góður karl og hérna þú veist það sem að þú ert að segja getur haft rosaleg áhrif á hans bara starfsferil.“ Og hérna hann segir bara: „Ef þér fannst þetta svona óþægilegt af hverju fórstu ekki? Af hverju sagðirðu ekki eitthvað?“ [...] Ég fékk bara svona samviskubit eins og þetta væri mér að kenna.

Viðbragðsáætlun var til staðar á þessum vinnustað sem hafði verið kynnt fyrir starfsfólki en þegar til kastanna kom þá gagnaðist hún ekki viðmælandanum. Í öðrum tilvikum var viðbragðsáætlun til staðar en hún ekki sýnileg og starfsfólk þurft að hafa mikið fyrir því að leita sér upplýsinga um hvert ætti að kvarta. Margir viðmælendur upplifðu að fræðsla um einelti, áreitni og ofbeldi væri eingöngu til málamynda eins og einn viðmælandi sagði: „Er þetta ekki bara til að tikka í eitthvað box hjá einhverjum, ég held það: „við erum búin að halda svona námskeið“ tékk.“ Annar tók í svipaðan streng þegar hann sagði:

Og það er ekkert farið eftir því sem er verið að tala um þarna [á námskeiðunum]. Þetta var óttaleg sýndarmennska ef eitthvað er. Ef þeir [stofnunin] fylgja svo ekki því sem verið er að tala um [á námskeiðunum].

Karl sem starfar hjá fjármálafyrirtæki sagði ferla skýra innan fyrirtækisins en eineltið fékk samt sem áður að þrífast þar sem ekkert var aðhafst þegar hann kvartaði:

Þetta er kannski bara dæmi um að vinnustaður er með frábæra áætlun og viðbragðsáætlun og einhverja ferla, búinn að semja við einhverja sálfræði-þjónustu og allt sko, en svo gera þeir ekkert í þessu.

Það var reynsla flestra viðmælanda að þegar kvartað er yfir einelti, áreitni eða ofbeldi er óljóst fyrir þann sem kvartar hvað gerist í kjölfarið, hvort mál þeirra fari í ferli og hvernig því ferli er háttað.

---

Fólki var ekki haldið upplýstu eins og eftirfarandi tilvitnun ber með sér: „Það kemur náttúrulega, þú veist, töluvert á óvart hvað það var ekki einu sinni rætt við mig.“

Viðmælandi hjá stofnun kvartaði beint til mannauðsdeildar þar sem hans næsti yfirmaður lagði hann í einelti. Utanaðkomandi sérfræðingur var fenginn til að athuga málið, viðmælandi sagði: „Ég var látinn fara að tala við einhvern sérfræðing, sem sagði jú þetta er augljóst að þarna er um einelti að ræða.“ Sérfræðingurinn lagði til að eitt og annað yrði gert en ekki var unnið eftir þeim ábendingum. Aftur á móti var viðmælandinn spurður hvort hann vildi leggja fram formlega kvörtun. Viðmælandi taldi sig hafa kvartað formlega: „ég kom til mannauðsráðgjafa til að tilkynna þetta, þá tel ég að það sé formlegt.“ Hann taldi að komin væri ákveðin niðurstaða í málið sem hægt væri að vinna með, samanber ábendingarnar frá sérfræðingi, og ákvað því ekki að fara í formlegt ferli, hann taldi að það myndi ekki skila neinum árangri:

Þau ætli ekki að gera neitt nema að ég ákveði það. Og þar af leiðandi, ég ákvað, fór ekki þá leiðina [að leggja fram formlega kvörtun]. [...] Mér fannst þetta bara svo kjánalega unnið, að ég sá ekki fram á að það myndi breyta nokkru.

Hér virðist vera skortur á upplýsingum til viðmælanda um hvernig verkferlar eru. Það kom honum á óvart hversu mikil vinna hafði verið lögð í málið án þess að þetta væri álitin formleg kvörtun.

Flestir viðmælendur höfðu litla trú á því að ferlin sem mál eiga að fara í virki yfir höfuð. Mál sem þeir sjálfir höfðu lent í var ekki farsælega leitt til lykta, þrátt fyrir að vinnustaðurinn státaði sig af því að taka á EKKO málum.

## **Félagslegt vinnuumhverfi**

Vinnuumhverfi og stjórnunarhættir spila oft veigamikil hlutverk í neikvæðri reynslu viðmælanda á vinnumarkaði. Samskipti og skipulag á vinnustöðum getur þannig búið til frjóan jarðveg fyrir einelti, áreitni og ofbeldi. Baktal, útskúfun, smámunastjórnun og reiðstjórnun settu svip sinn á vinnuumhverfið og kynferðisleg áreitni fékk að viðgangast, svo eitthvað sé talið upp. Fordómar, útlendingaandúð og mismunun fengu enn fremur að grassera á sumum vinnustöðum. Viðmælendur komu sér upp leiðum til að þrauka í fjandsamlegu vinnuumhverfi og framkomu þegar þeir sáu ekki aðrar leiðir til að bæta aðstæður.

## Kynjað vinnuumhverfi og kynbundin mismunun

Á karllægum vinnustöðum og í karllægum störfum upplifðu konur sig stundum óvelkomnar, bæði vegna framkomu en líka vegna þess að ekki var venjan að konur störfuðu á vinnustaðnum og því ekki gert ráð fyrir þeim. Til dæmis greindi kona, sem vinnur „karlastarf,“ frá því að það voru engin búningsherbergi fyrir konur á þeim vinnustöðum sem hún hafði unnið á. Hún þurfti því að nota ýmis óhentug rými til að hafa fataskipti, rými sem karlkyns vinnufélagar höfðu jafnvel aðgang að:

Það var aldrei neinn kvennaklefi. [...] Á seinasta vinnustað þá fékk ég samt kompu sem að var fín en þeir voru samt alltaf að labba, af því að þvotturinn var þarna, þannig að ég þurfti svona pínu að þú veist, þvotturinn átti að vera tekinn í lok dags og í byrjun dags akkúrat þegar maður er að skipta um föt sko. Og á einum stað þá var ég bara inni á klósetti [að skipta um föt].

Í viðtölunum var talað um vinnustaði sem „ógeðslega karllæga“ þar sem „ákveðin týpa af körlum“ starfaði. Kona sem vann á slíkum vinnustað, þar sem stórir og sterkir karlar sem fara í ræktina voru í meirihluta, lýsti andrúmslofti sem var óvinveitt konum en einnig körlum sem passa ekki inn í þá líkamsímynd sem þykir henta starfinu:

Það eru tveir þarna sem að einmitt eru ekki í toppformi og þú veist einn af þeim er rosa lítill, grannur, hinn er frekar þybbinn. Og þeir hafa báðir minnst á, svona að þeir finni fyrir að það sé alltaf verið að gera grín af, eða svona smá einelti bara. Það sé verið að skjóta endalaust á þá. Yfir útlitinu eða hinu og þessu eða eitthvað. Þeir eru báðir fínustu starfsmenn. Og þeir í raun tala um svona, bara svona toxic masculinity eitthvað.

Á sumum karlavinnustöðum þar sem viðgekkst að konur voru áreittar og lagðar í einelti virtist stjórnendum finnast betra að konur sem kvörtuðu undan starfsfélögum væru láttnar fara eða þær hvattar til að segja upp, í stað þess að skapa vinnuumhverfi sem þær gátu þrífist í. Litið var á að vera með konur í vinnu sem vesen og þær láttnar axla ábyrgð á slæmri framkomu í þeirra garð:

[Eigandinn] kom til mín og hann sagði hérna: „mig langar að gefa þér bara tvo valkosti ég sé alveg að þér líður ekki vel hérna og ég skil það bara rosalega vel, [nýir eigendur eru að taka við fyrirtækinu], viltu taka sénsinn eða viltu segja upp?“

Konan valdi að segja upp þar sem hún sá ekki fram á að jákvæðar breytingar væru í vændum á vinnustaðnum þó nýir eigendur tækju við.

Samstarfskonur viðmælanda sem höfðu orðið vitni að ágengri hegðun eiganda fyrirtækis sem þær störfuðu hjá litu á framkomu eigandans í hennar garð sem saklausa hegðun: „Stelpunum fannst þetta voðalega krúttlegt sko og fyndið bara: rómantík á vinnustaðnum og eitthvað svona: [...] þið ættuð bara að deita, hann er á lausu og hann er vel stæður.“ Eftir að konan hætti á vinnustaðnum hafði hún hitt fyrrum samstarfskonur sínar sem höfðu eftir á séð hegðun eigandans í öðru ljósi og beðið hana afsökunar á framkomu sinni. Hún hafði einkum rætt málin við eina fyrrum samstarfskonu sem var:

alveg miður sín hvað hún leyfði þessu að ganga yfir mig. [...] Við höfum átt samtal um hvað þetta var rangt og hún hefur alveg beðist margsinnis afsökunar að hafa ekki séð þetta og það var líka gott að heyra það sko. Og tvær aðrar sem voru að vinna þarna þær hafa líka talað við mig eftir á.

Fyrir starfsfólk í þjónustustörfum er hugmyndin um að viðskiptavinurinn hafi alltaf rétt fyrir sér skaðleg en hún er þó enn við lýði á einhverjum stöðum. Kona af erlendum uppruna sem vann í þjónustustarfi lýsti ýmiskonar niðrandi framkomu og kynferðislegri áreitni sem hún hafði orðið fyrir frá viðskiptavinum:

Kúnninn hefur alltaf rétt fyrir sér, þú veist það er alltaf það sem er verið að tala um þegar maður byrjar að vinna á svona stöðum. [...] Fastir kúnnar sem koma svo oft og þeir voru bara komnir með afslátt af því þeir voru að koma svo mikið þannig að þá þarf maður að vera vinalegur við þá og þú veist alltaf bara vera að hlusta á eitthvað: „Ooo já“ eitthvað „ég held að þú værir, þú veist, væri gott að ríða þér.“ Og bara, þú veist, segir maður þetta í alvöru?

Tilvitnunin ber með sér að fólk sé sett í þannig aðstæður á vinnustað að það þurfi að líða vanvirðandi háttsemi þar sem kúnnanum leyfist ýmislegt í nafni þeirrar lífseigu hugmyndar um að viðskiptavinurinn hafi „alltaf rétt fyrir sér.“

## **Fordómar og mismunun gagnvart starfsfólki af erlendum uppruna**

Frásagnir viðmælanda af erlendum uppruna draga upp mynd af vinnuumhverfi þar sem ríkja fordómar og takmörkuð virðing í garð erlends starfsfólks. Störfin sem sumir viðmælendur sinntu teljast til ósérhæfðra starfa þar sem yfirleitt var ekki krafist sérstakrar menntunar eða reynslu.

---

Þetta á til dæmis við um veitinga- og hótélstörf, umönnunarstörf og verkamannastörf, og voru það helst viðmælendur í þessum störfum sem lýstu útlendingaandúð og mismunun á vinnustað. Störfin einkenndust oft af álagi og að þurfa að vinna á miklum hraða í umhverfi þar sem ekki er hlúð að starfsfólki eða hlustað á raddir þeirra.

Nokkrir þátttakendur líktu aðstæðum erlends starfsfólks við stöðu þræla, líkt og kona sem vann í hótélgeiranum sagði um sinn vinnustað: „People are feeling like slaves there. They work their ass off and they don't get any respect.“ Annar viðmælandi sem hafði starfað við þrif á hótélum þar sem yfirleitt vann aðeins fólk af erlendum uppruna talaði um að framkoma stjórnenda væri oft niðurlægjandi og jafnvel ómannúðleg:

At some places people are treated like terrible, like sometimes we feel that we are not humans you know. Like there were a few people who said like: „I feel like a trash, like you can kick me in any place how you want you know.“ And basically yes, you know, sometimes you feel like trash, like nobody cares about you, it's just you work like a robot, doing things and nobody cares.

Stjórnandi hafði sent fólk heim, án launa, ef það treysti sér ekki í ákveðin verkefni, eins og að þrifa glugga vegna lofthræðslu. Starfsfólki var jafnvel hótáð beint eða óbeint atvinnumissi ef það gerði athugasemdir við eitthvað á vinnustaðnum, t.d. varðandi framkomu í garð starfsfólks eða vinnufyrirkomulag, og gefið í skyn að auðvelt væri að fá einhvern í þeirra stað ef þau sætta sig ekki við aðstæður. Í slíku samhengi sagði viðmælandi að viðmót stjórnenda væri ekki að hlusta og reyna að laga hlutina heldur að fólk gæti hætt ef það væri óánæggt: „If you don't like something you can always leave, you can find another job.“

Nokkrir lýstu því að þar sem íslenskt og erlent starfsfólk starfar hlið við hlið sé komið verr fram við erlenda starfsfólkið, líkt og þessi orð bera með sér: „Það eru gerðar miklu meiri kröfur á útlendinga, eins og þau þurfi að sanna sig fyrir einhverjum.“ Veikindaréttur og réttindi starfsfólks af erlendum uppruna var stundum ekki virtur og þegar þau sjálf eða börn þeirra voru veik var jafnvel efast um að þau væru að segja satt en Íslendingar sem þau unnu með mættu meiri skilningi frá vinnuveitenda. Kona af erlendum uppruna sem starfaði í veitingageiranum lýsti neikvæðum viðbrögðum yfirmanns þegar hún var veik:

Það var alltaf bara, þú veist: „Þú ert ekki veik. Þú ert ekki nógu veik. Það er ekkert að þér.“ [...] Og maður sá að það var alveg, svona meira hatur, eða

svona kannski óþolandi, þú veist, þegar útlendingar hringdu sig inn veika, heldur en þegar Íslendingar gerðu það.

Í öðru tilviki hafði kona sem vann á hóteli farið í veikindaleyfi að læknisráði en yfirmaður hennar tók því illa og taldi að hún þyrfti í raun ekki á veikindaleyfi að halda. Yfirmaðurinn hafði eftirlit með konunni og hringdi bæði í hana og fólk sem hún þekkti til að athuga hvað hún væri að gera. Konan hafði unnið á vinnustaðnum í mörg ár, undir miklu álagi, og tók því nærri sér að yfirmaðurinn ásakaði hana um slíkan óheiðarleika:

She started checking up on me, you know, if I am lying. They started to accuse me that I am lying that I don't want to come to work. [...] I couldn't understand why they were accusing me. [...] This is still, it's kind of inside me and just bothering me because I don't know why they did this to me.

Yfirmaðurinn gekk svo langt að hafa samband við heimilislækninn sem skrifaði upp á veikindavottorðið og sagði lækinn hafa gert mistök og vildi að hann drægi vottorðið til baka. Læknirinn sagði við viðmælanda að þetta hefði verið í fyrsta sinn á hans starfsferli sem vinnuveitandi hefði haft samband við sig og sakað hann um að gefa út veikindavottorð að ósekju.

## **Þraukað í fjandsamlegu vinnuumhverfi**

Á vinnustöðum þar sem félagslegt umhverfi er fjandsamlegt má sjá að viðmælendur beittu ýmsum leiðum til að takast á við aðstæður. Á sumum vinnustöðum voru gerðar reglulegar starfsmannakannanir til að meta vinnuumhverfi, starfsaðstæður, starfsánægju og líðan starfsfólks. Á einum vinnustað hafði slík könnun neikvæðar afleiðingar í för með sér fyrir starfsfólk sem þyrfti að kljást við skapofsaköst yfirmanns ef könnun kom illa út fyrir yfirmann:

Þessar blessuðu kannanir sko þú veist, ef þær komu illa út fyrir hana þá var hún mjög leiðinleg. Þannig að við ákváðum að svara bara á hinn bóginn að allt væri æðislegt skilurðu. [...] Það fór rosalega mikli orka í að passa sem sagt, að hafa hana góða, hvað heitir, þetta er hérna meðvirkni, við vorum öll bara alveg bullandi meðvirk að reyna að hérna halda henni góðri sko þá var þetta svona bærilegt.

Hluti af því að gera erfiðar starfsaðstæður þolanlegri var að halda þeim sem leggur í einelti góðum líkt og orð viðmælanda hér að ofan gefa til kynna. Það að halda friðinn fólst einnig í að viðmælendur voru farnir að „tipla á tánum“ og „breyta framkomu sinni“ á vinnustaðnum og stýra

Þannig hegðun sinni til að lenda síður í þeim sem lögðu í einelti. Þeir forðuðust það að sýna tilfinningar eða viðbrögð við eineltishegðun, drógu sig í hlé og reyndu að vera í sem minnstum samskiptum við aðra til að gefa ekki færi á sér.

Viðmælandi sagði yfirmann sinn nærast á vanlíðan sinni. Yfirmaðurinn gladdist ef hann sá að viðmælandi var leiður en ef hann sá að viðmælandinn var glaður þá lagði yfirmaður sig fram um að vera leiðinlegur við hann á einhvern hátt til að láta honum líða illa. Til að brynja sig gegn yfirmanninum reyndi viðmælandinn að sýna engar tilfinningar út á við í vinnunni:

I saw how he was happy because I am not happy. [...] I try to hold all my emotions inside and not show. I try to put the headsets in my ears if I could, I just work everyday at work just only with my eyes out, so nobody sees if I am happy or not. [...] Because if I show the bad emotions, he is going to use it. If I am going to show good emotions, if I will be too happy, he is going to do everything just to bring me down.

Einelti yfirmannsins fór fram fyrir opnum tjöldum og annað starfsfólk ýmist tók þátt eða aðhafðist ekkert sem gerðu starfsaðstæður erfiðar. Viðmælandi og samlandar voru farnir að standa upp og yfirgefa kaffistofuna þegar annað starfsfólk gerði lítið úr þeim vegna uppruna. Þetta óvinveitta andrúmsloft gerði það að verkum að þeir tilheyrðu ekki á vinnustaðnum og kom einnig í veg fyrir að þeir tækju þátt í óformlegum viðburðum utan vinnustaðar:

When the atmosphere at work is like that I don't want to go out with guys like this. They were organising some kind of meeting to drink some beer and eat some pizza but I decided not to go there and my friends also, they told that: nah, they have different plans. But this [Icelandic] guy when someone ask him, why are the Polish guys not coming he said: „They can show up just to make the dishes.“ I said: „Wow, really?“ And nobody commented on this, why did you say like that?

Á vinnustöðum þar sem kynferðisleg áreitni er ekki tekin alvarlega, eða ekki borin kennsl á hegðun sem slíka, þurftu viðmælendur að finna leiðir til að höndla aðstæður. Ein leið var að láta lítið fyrir sér fara til að forðast athygli: „reyna að vera minni og minni og minni“ eins og ein kona lýsti því. Konur í hópi viðmælenda reyndu að „passa sig“ með því að forðast samskipti og halda fjarlægð frá þeim sem áreittu. Í stað þess að rugga bátnum og eiga jafnvel á hættu að missa vinnunna þá sáu þær sig knúnar til að beita þessum leiðum:

Í öllum svona ferðum þar sem var ekki byrjað að drekka þú veist þá þurfti ég alltaf að setja dótið mitt í sætið svo hann, því hann kom alltaf svona, ætlaði að setjast hjá mér, þú veist, þetta var ekkert rætt. En ég sagði ekki neitt, ég náttúrulega vildi ekki missa vinnuna.

Sá sem áreitti viðmælanda var eigandi fyrirtækisins svo raunveruleg hættu var á að hún missti starf sitt.

Dæmi um aðra leið til að verja sig í umhverfi þar sem kynferðisleg áreitni viðgekkst var í frásögn konu sem vann í starfi þar sem heyrnarhlífar eru hluti af öryggisbúnaði starfsmanna. Hún brá á það ráð að sleppa að nota hlífarnar til að geta heyrt hvort karl sem áreitti hana kynferðislega væri að reyna að nálgast hana:

Á einum vinnustaðnum þá var herna karl sem að ég gat ekki, ég var hætt að geta verið með heyrnarhlífar eða heyrnartól eða eitthvað í vinnunni vegna þess að ég þurfti alltaf að vera að hlusta hvort hann væri fyrir aftan mig.

Til að viðhalda góðum samskiptum varð starfsfólk oft að taka þátt í dýnamík vinnustaðarins sem var þeim ekki að skapi og fór yfir mörk þeirra, til dæmis með því að láta yfir sig ganga kynferðislega áreitni. Kona af erlendum uppruna lýsti því að hafa upplifað áreitni samstarfsmanna sem var samþykkt á vinnustað í veitingageiranum:

Þeir [kokkarnir] reyndu að fá koss og eru mikið þú veist í knúsum og það. Og ef maður heldur þeim góðum þá fær maður þú veist, eitthvað aðeins betra að borða, þú færð alveg góðan eftirrétt af því þetta er veitingastaður, bara svona litlir hlutir sem maður bara svona er ekkert að fatta skilurðu hvað er. En ég reyndi samt alltaf að halda því þannig að það væri engin, engin snerting. Allavega það.

Konan umbar ákveðna hegðun sem henni þótti samt sem áður óþægileg en reyndi þó að setja mörk.

## **Viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni**

Í kaflanum er greint frá viðbrögðum viðmælanda við einelti og áreitni og hvernig tekið var á málunum innan vinnustaðarins. Stjórnendur tóku mismunandi á kvörtunum að sögn viðmælanda og nokkrir viðmælendur kusu að kvarta ekki yfir einelti eða áreitni. Gegnumgangandi þema

Í frásögnum þátttakenda var að viðbrögð stjórnenda virtust stýrast af aðstæðum og einkum hverjir ættu í hlut.

## Kvartanir skila litlum árangri

Mismunandi var hvert þátttakendur leituðu til að kvarta yfir einelti eða kynferðislegri áreitni. Slíkt fór eftir strúktúr innan fyrirtækis en ekki síður eftir því hverjir áttu í hlut og hverjir voru tengdir hverjum. Yfirleitt leitaði fólk fyrst til síns næsta stjórnanda en í sumum tilvikum gekk það ekki þar sem viðkomandi var sjálfur sá sem lagði í einelti eða var í vinasambandi við þann sem lagði í einelti eða áreitti. Sumir leituðu þá til æðsta stjórnanda, framkvæmdastjóra eða fóru til mannauðssvið en í einhverjum tilvikum voru þar einnig tengsl við þá sem lögðu í einelti eða áreittu og því settu viðmælendur það fyrir sig að kvarta. Kvartanir gátu verið hunsaðar, lítið gert úr vandanum eða viðmælendum ekki trúað. Í öðrum tilvikum var rætt við þá sem lögðu í einelti eða áreittu og reynt að leita lausna. Frá sjónarhóli viðmælenda var yfirleitt unnið ómarkvisst að málum ef eitthvað var gert yfir höfuð.

Í þeim tilvikum þar sem ekkert var aðhafst voru þeir sem áreittu eða lögðu í einelti stundum taldir mikilvægir fyrir reksturinn eða starfsemi vinnustaðarins. Ung kona sem hafði verið kynferðislega áreitt af reynslumiklum samstarfsmanni leitaði til stjórnanda og óskaði eftir að tekið væri á áreitninni, en viðbrögð hans voru á þá leið að maðurinn væri ómissandi og því yrði ekkert gert:

Ég sagði bara: „Ég get ekki unnið í þessum aðstæðum ef það á ekki að, þú veist, það er ekki einu sinni búið að tala við hann.“ Og hann [stjórnandinn] bara: „Nei, við ætlum ekkert að tala við hann.“

Önnur kona sagði eftirfarandi um viðskiptavin sem áreitti hana: „Þetta er ekki í fyrsta skipti sem einhver hefur kvartað yfir honum. En af því hann er frægur og hann er fastakúnni, skilurðu þá verður ekkert gert.“ Hér skipti staða þess sem áreitti máli, hvort tekið yrði á málum sem ekki var vilji til af hálfu vinnuveitenda og áreitnin hélt áfram.

Í þau skipti þar sem búið var að hafa afskipti af starfsfólki vegna fjölda kvartana um einelti, var upplifun viðmælenda að stjórnendur hefðu jafnvel gefist upp á að taka á málum. Viðmælandi sagði frá viðbrögðum framkvæmdastjóra við kvörtun sinni um yfirmann sem var þekktur fyrir að vera erfiður í samskiptum, beita líkamlegu ofbeldi og leggja í einelti. Oft hafði verið rætt við yfirmanninn sem hafði engu skilað og framkvæmdarstjórinn sagðist „ekki lengur nenna að tala um þennan mann.“ Viðmælendum var í slíkum tilfellum gert að láta eineltið yfir sig ganga – eins

ef þeir sem lögðu í einelti eða áreittu áttu stutt í eftirlaun eða höfðu starfað lengi á vinnu-staðnum, þá virtist þeim vera veittur einhvers konar slaki og frekar beðið eftir að þeir hættu en að taka á hegðun þeirra:

Þær báðar sem sagt voru komnar á aldur, ein á eitt ár og hin tvö ár eftir, hann sagði: „Já ég bara gat ekki sagt þeim upp sko þær eiga svo stutt eftir.“ Og ég alveg bara: Kræst, alveg bara, ég trúi þessu ekki, tvö ár í viðbót.

Dæmi voru um að mál færu í ferli sem leiddi þó ekki til lausnar þó unnið væri eftir verkferlum. Kona sem kvartaði undan yfirmanni sínum var boðuð af mannauðssviði á fund ásamt yfirmanninum. Á fundinum lagði hún fram tillögur að breytingum sem gætu gefið henni vinnufrið sem snéru meðal annars að breytingum tengdum vöktum, en tillögurnar hlutu ekki hljómgrunn. Yfirmanninum var gert að bæta hegðun sína en lítið breyttist þó í kjölfarið. Konan taldi að frekari kvartanir myndu gera ástandið verra fyrir hana fremur en að bæta það og fór því ekki lengra með málið: „Ég hafði á tilfinningunni að ég myndi alltaf sko fara lengra og lengra og lengra út í horni.“ Konan endaði á að óska eftir flutningi í starfi.

Stundum voru viðbrögð stjórnenda á þá leið að ráðleggja viðmælendum að taka ekki eineltið inn á sig. Þannig var gert lítið úr vandanum um leið og gefið var í skyn að viðbrögð viðmælanda væru vandamálið, hann ætti ekki að vera svona viðkvæmur, eins og eftirfarandi orð yfirmanns bera með sér: „Ekki láta þær borga leigu í hausnum á þér.“ Viðmælandi í sérfræðistarfi varð fyrir vonbrigðum með viðbrögð bæði yfirmanns og mannauðsdeildar en þau ráðlögðu honum að leiða hjá sér manninn sem lagði hann í einelti, sem var hans nánasti samstarfsmaður:

It was honestly a bit disappointingly passive. [...] I kind of chatted with them and I addressed this directly, multiple times, but there was nothing done about it. Like, it was just like: “Just ignore this person”. But it was difficult cause we were only the two of us on the project.

Viðmælendur veigruðu sér oft við að kvarta undan þeim sem lögðu þá í einelti eða áreittu. Þegar þátttakendur kvörtuðu ekki var það oft yfirmaður sem átti í hlut eða aðili sem var tengdur vinnuveitendum eða stjórnendum vina- eða fjölskylduböndum: „They are the ones that make a lot of mess in the company and you can't say nothing because they are friends with the manager.“ Viðmælendur lýsa starfsumhverfi þar sem samtrygging er einkennandi í málum sem þessum. Erfitt gat verið að kvarta í litlum fyrirtækjum ef enginn hlutlaus aðili var á vinnustaðnum vegna tengsla. Í einu tilviki vildi til dæmis þátttakandi leita til trúnaðarmanns vegna framkomu eiganda

---

og annarra starfsmanna, en þar sem móðir eiganda gegndi því hlutverki var það ekki raunhæfur möguleiki.

Viðmælendur af erlendum uppruna ræddu sérstaklega að þeir töldu sig ekkert geta aðhafst, reynslan hafi kennt þeim að það verði ekkert gert. Erlendur viðmælandi sem hafði leitað til stjórnenda vegna fjandsamlegs viðmóts síns næsta yfirmanns lýsti hvernig yfirmaður hafi leyft sér eineltishegðun í þeirri fullvissu að ekkert yrði aðhafst sökum veikari stöðu erlendra starfsmanna á vinnustaðnum: „He was always walking around between us, with you know a smile, a glued smile on his face. He knew that, without proper Icelandic, without proper connection we can do nothing about him.“ Veikari staða birtist meðal annars í því að viðmælandi er óbreyttur erlendur starfsmaður sem talar litla íslensku en sá sem leggur í einelti er íslenskur yfirmaður með vinatengsl við stjórnendur í fyrirtækinu.

Kona af erlendum uppruna sem hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni á mismunandi vinnustöðum sagði erfitt að bregðast við þegar sá sem áreitir er yfirmaður. Þá hvernig hún ætti að bregðast við í aðstæðunum og hvert hún gæti leitað. Hún óttaðist hvaða afleiðingar það hefði fyrir hana sjálfa ef hún myndi segja eitthvað við yfirmann:

Maður veit aldrei hvernig á að takast á við þetta, ég hef aldrei sagt neitt. [...]  
En maður er held ég bara svolítið hræddur um að þú veist, segja: „Nei.“ Eða segja: „Ég læt vita af þér.“ Af því maður veit það ekki. Sérstaklega sem innflytjandi þótt að ég talaði íslensku, þá veit maður ekki svona, eins og réttinn sinn skilurðu. Hvert ætti að leita. Af því hann er yfirmaðurinn. Þannig að ef þetta væri einhver annar þá getur þú talað við yfirmanninn. En fyrst það er yfirmaður, þá, hvert á maður að fara? Og maður þá bara reynir þú veist að halda í vinnuna náttúrulega.

Það sem hindraði einnig suma viðmælendur frá því að kvarta voru flóknar tilfinningar og skömm sem fólk upplifði í kjölfar valdbeitingar. Önnur kona af erlendum uppruna, sem einnig hafði búið lengi á Íslandi, treysti sér heldur ekki til að kvarta undan kynferðislegri áreitni yfirmanns. Henni þótti óþægilegt að tala um áreitnina og skammaðist sín fyrir að verða fyrir þessu. Samstarfskonur hennar urðu einnig fyrir áreitni yfirmannsins og þar sem þær höfðu ekki kvartað gerði hún það ekki heldur:

Ég var bara svona, vil ekki gera mikið mál úr þessu. Já eiginlega svona smá skömm og niðurlægjandi að vera að segja frá að þetta hafi gerst við mig, mér

---

finnst það óþægilegt af því hinar líka lenda í og þær eru ekki að segja frá því [...] Þannig ég vil ekki vera eitthvað svona gera mikið mál úr því, þær voru ekki heldur að gera mál.

## Tilfærsla í starfi og starfslok

Í flestum tilfellum hafði eineltið eða kynferðislega áreitnin leitt til starfsloka eða flutnings í starfi. Ýmist sögðu viðmælendur upp starfi sínu sjálfir, gerður var við þá starfslokasamningur eða þeim var sagt upp. Í þeim tilvikum sem ekki hafði komið til starfsloka höfðu þátttakendur alvarlega íhugað að segja upp starfi sínu.

Þegar fólk íhugaði að segja upp starfi þá gátu laun og starfskjör skipt máli og gert það að verkum að viðmælendur sáu sér ekki fært að hætta á vinnustaðnum. Aðrar ástæður voru að viðmælendur höfðu menntað sig í ákveðinni grein sem þeir störfuðu við og fannst starfið skemmtilegt og lærdómsríkt. Kona sem var ánægð í starfi var í atvinnuleit því hún sá ekki fram á að geta unnið til lengdar á núverandi vinnustað þar sem ekki var tekið á kynferðislegu áreitninni sem hún varð fyrir: „Mig langar alveg að vinna áfram hjá [fyrirtækinu]. En það verður bara svolítið þreytt. Að vinnuumhverfið sé svona. Þannig að, ég er að skoða.“ Enn fremur litu sumir viðmælendur á uppsögn sem uppgjöf og vildu af þeim sökum ekki hætta: „Ég vildi ekki láta bola mér úr starfinu“ eða eins og annar viðmælandi orðaði það: „Ég var bara svo ákveðin í að láta þær ekki einhvern veginn stjórna mér eða lúffa fyrir þeim.“

Viðmælandi af erlendum uppruna íhugaði að segja starfi sínu lausu þar sem ekki var tekið á eineltinu sem fékk að líðast á vinnustaðnum. Eftir nærri 20 ára búsetu á Íslandi íhugaði hann ekki aðeins að hætta og finna annað starf heldur einnig að flytja frá landinu vegna reynslu hans af einelti og ofbeldi á íslenskum vinnumarkaði:

After what happened last I don't see any, I think the only way is to change the job again. But I am getting old and I am thinking about leaving, you know the country, probably then looking for another [job]. You know, I am trying to avoid this guy as much as I can.

Tilfærslur í starfi komu yfirleitt til að frumkvæði viðmælenda og voru þeirra leið til að losna úr aðstæðum, án þess að þetta væri hluti af viðbragðsferli við eineltinu. Viðmælendur óskuðu stundum eftir því að vera færðir til á vöktum innan vinnustaðar eða að vera færðir yfir í aðrar deildir eða starfsstöðvar til að forðast að hitta þá sem lögðu þá í einelti eða áreitni. Það gekk þó ekki

---

alltaf eftir og í einhverjum tilvikum var þeim neitað um flutning. Karl sem vildi fá að færa sig yfir í aðra deild sagði að stjórnandinn sem lagði hann í einelti hafi sagt að það kæmi „ekki til greina.“ Í þessu samhengi sagði viðmælandi:

Ég hefði viljað fá flutninginn, þá hefði ég verið farinn úr þessum aðstæðum. Burtséð frá hvað hérna, því oft hefur verið talað um að það eigi ekki að flytja þolanda og eitthvað svona dótarí sko. Það var ekki vandamálið því að ég bara vildi hitt. Og hérna það hefði verið hægt að leysa þetta þá strax og þetta hefði orðið strax miklu skárri.

Í sumum tilvikum nefndu viðmælendur heilsu og öryggi sem helstu ástæðu fyrir því að segja upp starfinu. Kona af erlendum uppruna hætti á vinnustað þar sem mikið var um kynferðislega áreitni því hún var farin að óttast um öryggi sitt: „Mér leið ekki nógu vel. Mér leið ekki öruggri í vinnunni.“ Og karl af erlendum uppruna fann að heilsa sín fór hrakandi sem leiddi til uppsagnar: „I paid too much with my health working in that place and I decided to find another job.“

Í einstaka tilvikum höfðu viðmælendur verið reknir eftir að þeir báru fram kvartanir um einelti eða kynferðislega áreitni. Kona sem hafði verið rekin í kjölfar þess að hún kvartaði undan eineltishegðun yfirmanns leitaði til stéttarfélags vegna ólögsmætrar uppsagnar. Lögmaður stéttarfélagsins óskaði eftir rökstuðningi fyrirtækisins sem sendi bréf þar sem lítið var gert úr henni og störfum hennar:

[Bréfið] var svo ógeðslega gróft og mér fannst ég vera að lesa um einhvern vanhæfan starfsmann og ég veit að ég er ekki vanhæfur starfsmaður. Ég bara veit það, ég er með gott vinnusjálfsstraust og ég veit að ég er dugleg. Og þessi lögmaður sagði líka: „Þetta er náttúrulega bara út úr öllu, út fyrir öll velsæmismörk.“

Við suma viðmælendur var gerður starfslokasamningur við viðmælendur í kjölfar eineltismála. Eftir að viðmælandi kvartaði undan einelti yfirmanns sinnar deildar neitaði yfirmaðurinn að hafa hann í deildinni og bar við trúnaðarbresti. Viðmælandi óskaði samt eftir því að starfa áfram í deildinni en sá sem lagði í einelti fékk að ráða ferðinni. Reynt var að finna annað starf fyrir viðmælandann innan stofnunarinnar sem gekk ekki því sérhæfing hans var bundin við deildina þar sem hann starfaði. Málið endaði með því að gerður var starfslokasamningur við viðmælandann:

Hann var eitthvað heilagur þarna og ekkert hægt að haggja því neitt. Þannig að það var bara reynt að fara í það að reyna koma mér eitthvert annað eða redda mér einhverri annarri vinnu. [...] Og endaði svo bara með einhverjum samningi, [...] starfslokasamningi.

## Viðbrögð vinnuveitenda ráðast af því hver kvartar og yfir hverjum

Gegnumgangandi þema í frásögnum viðmælenda er að viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni á vinnustað ráðast mjög af því hverjir eiga í hlut. Það er hvaða stöðu og tengsl fólk hefur á vinnustaðnum, til dæmis hvort sá sem leggur í einelti eða áreitir sé stjórnandi, eigandi eða þekktur í samfélaginu, „það skiptir máli hver það er sem kvartar og gegn hverjum, það breytir öllu og fyrr verður ekki gert neitt.“ Annar viðmælandi benti á samtrygginguna meðal stjórnanda fyrirtækisins þegar hún sagði um yfirmann sinn: „Hún var búin að vera yfirmaður þarna í svo mörg ár og var í rauninni vinkona þeirrar sem var framkvæmdarstjóri þannig það mátti ekkert hrófla við henni.“

Kona í veitingageiranum lýsti að þegar um var að ræða síendurtekna ógnandi hegðun gagnvart kvenkyns starfsfólki, þá var viðmót stjórnanda: „Æj hann er bara svona,“ sem á bæði að afsaka og útskýra að það þurfi að umbera kynferðislegu áreitnina frá ákveðnum aðilum. Sama kona sagði frá því þegar ung stúlka sem vann með henni hafði lent í áreitni fyrir utan vinnustaðinn:

Þá fer hún sem sagt með ruslið [út] og það var bara einhver maður [...] sem flassaði hana og hún náttúrulega bara kemur hlaupandi, bara 16 ára stelpa skilurðu, brá rosalega mikið. Eftir það var bara sett regla, þú veist bara strákar fara með ruslið.

Í þessu birtist tvískinnungurinn, þegar ókunnugur maður utan við vinnustaðinn var ógnin var brugðist við með þeim hætti að gerðar voru ráðstafanir til að vernda kvenkyns starfsfólk. Þegar fastagestir og aðrir sem þjónustuðu veitingastaðinn áttu í hlut, var ekkert gert.

Kona í þjónustustarfi, sem var kynferðislega áreitt af ólíkum aðilum tengdum vinnustaðnum, hafði kvartað í nokkur skipti en aðeins í einu tilviki hafði verið rætt við þann sem áreitti. Aðspurð hvers vegna tekið var á því máli en ekki öðrum sagðist hún telja að það tengdist samskiptamáta þess sem áreitti: „Ég veit ekki hvort hann var með einhverjar greiningar, en hann var svolítið svona, honum fannst rosalega erfitt að lesa í svona félagsleg samskipti.“ Það skiptir máli hver á í hlut hvort tekið er á málum, eins og hún sagði þegar leitað var nánari skýringa á hvers vegna rætt hafi

verið við þennan aðila en ekki aðra: „Það fer eftir þú veist hver gerandinn var skilurðu. Sem er ekki sanngjarnt.“

Staða viðmælenda innan vinnustaðar gat skipt sköpum um hvort og hvernig tekið væri á málum. Viðmælandi sem hafði verið lagður í einelti af sínum næsta yfirmanni um árabíl hafði margoft kvartað til hærra setts stjórnanda án þess að tekið væri almennileg á málum. Fleiri starfsmenn höfðu kvartað undan viðkomandi yfirmanni og sumir hætt í starfi vegna eineltisins. Það var ekki fyrr en starfsmaður, með góð tengsl innan vinnustaðarins, kvartaði í efsta stjórnendalagið að málið fór í ferli:

Hún fer alveg á toppinn, bara talar við alla og einhverra hluta vegna þá er hún, sem sagt þeir trúu henni í rauninni meira heldur en okkur hinum sko. Af því hún er búin að vera svo lengi í fyrirtækinu komin í svona stjórnunarstöðu og er vel liðin alls staðar, þannig að þá fara hlutirnir að snúast.

## Hvert á að leita ef vinnustaður tekur ekki á vandanum?

Viðmælendur kölluðu eftir leiðum og óháðum aðila til að takast á við einelti og kynferðislega áreitni ef vinnustaðurinn gerir það ekki. Kona sem hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni á fyrrum vinnustað sagði vanta upplýsingar um hvert væri hægt að leita annað ef vinnustaðurinn tekur ekki á málum:

[Það vantar að] hafa einhverjar frekari upplýsingar þú veist hvert getur maður leitað. Ef eitthvað svona skyldi gerast. Ef einhver lendir í svona og það er ekki tekist á við það. Þú veist í staðinn fyrir að sópa þessu undir teppið eins og ekkert hafi gerst.

Vegna skorts á úrræðum reyndu sumir þátttakendur aðrar leiðir eins og að leita til stéttarféлага en urðu fyrir vonbrigðum þar sem þetta var ekki rétti staðurinn til að fá aðstoð. Karl af erlendum uppruna reyndi að fá ráð frá sínu stéttarfélagi varðandi einelti sem hann varð fyrir en þar var honum tjáð að þau gætu ekki hjálpað og vísuðu honum aftur á vinnustaðinn. Viðbrögð stéttarfélagsins voru að hans sögn: „insultingly bad. It was just like they gave me basically non-advice. They told me like: ‘We can’t help you with this, you need to talk to HR’.“

Ungur karl sem hafði upplifað einelti þegar hann starfaði í hlutastarfi í verslun sem unglíngur sagðist ekki hafa haft upplýsingar um hvert hann hefði átt að leita vegna eineltisins. Hann taldi skort á upplýsingaflæði um þessi mál, sérstaklega til þeirra sem voru í hlutastörfum: „Svo var

---

enginn fulltrúi, trúnaðarfulltrúi á vinnustaðnum fyrir okkur, allavegana fólkið sem að var í hlutastarfi á þessum tíma.“

Annar viðmælandi kallaði eftir opinberum embættismanni utan vinnustaðar sem hægt væri að leita til nafnlaust og kvarta þegar það eru stjórnendur sem gerast sekir um meiðandi hegðun, einelti og áreitni:

I believe that Icelandic managers need to be held accountable for how they are treating people. And there is no one to report this stuff to that would be effective. There is not like an ombudsman that would you know advocate, and you can't do it anonymously and even if you could do it anonymously there is always repercussions. There is no, there is no whistle blower laws here. There are not, there is no employee protection here when you feel like you've been harassed or belittled or anything bad in the workplace.

## Líðan og heilsa viðmælenda í kjölfar eineltis og áreitni

Eineltið og kynferðislega áreitnin hafði margskonar neikvæð áhrif og afleiðingar fyrir þátttakendur sem þeir glímdu við til skemmri eða lengri tíma. Þeir lýstu vanlíðan og versnandi andlegri heilsu sem afleiðingu af einelti og kynferðislegri áreitni á vinnustað. Meðal einkenna sem greint var frá voru þunglyndi, kvíði, sjálfsefi, hræðsla og minnkað sjálfstraust. Svefntruflanir og píringur hrjáðu viðmælendur og veikindi urðu tíðari, sumir voru komnir á kvíða- eða þunglyndislyf til að deyfa einkennin. Vanlíðan fólks hafði einnig ýmis neikvæð áhrif á einkalíf og heimilislíf fólks: „Ég tók þetta með mér heim líka fattarðu, manni leið illa, fór heim og var ekkert rosalega góð útgáfa af sjálfum sér.“

Skömm er annað sem fram kom hjá viðmælendum, skömmin yfir að hafa orðið fyrir einelti og kynferðislegri áreitni. Kona af erlendum uppruna sagðist vera hrædd um hvað fólk héldi um hana, hún ásakaði einnig sjálfa sig fyrir það sem kom fyrir og setti ábyrgðina á sig, að hún hafi ekki stoppað manninn sem áreitti hana:

Ég skammast mín að ég leyfði honum að gera það við mig án þess að segja neitt og ég skammast mín að fólk sé að tala eitthvað illa um mig. [...] Mér líður ekki vel yfir höfuð þegar ég hugsa til baka út í það: Af hverju var ég ekki að gera neitt í því? Af hverju leyfði ég honum að gera þetta við mig?

Að verða fyrir einelti braut niður viðmælendur og gróf undan sjálfsöryggi þeirra: „já bara sjálfstraustið finnst mér hafa svona einhvern veginn brotnað þínu eða hvað maður á að kalla það svona minnkað.“ Viðmælendur jafnvel kviðu því að fara í annað starf af ótta við hvernig komið yrði fram við þá: „So basically now I’m scared to find another job because like who knows how they will act with me you know again.“ Algengt var að viðmælendur veltu fyrir sér hvort vandinn lægi hjá þeim sjálfum: „Það hugsa allir fyrst svona þú veist: kannski er þetta bara ég. [...] Maður var svo samdauna þessu.“ Til að minnka sjálfsefann leituðu sumir til sérfræðinga til að viðra sögu sína og kanna hvort um einelti eða áreitni hafi verið að ræða; það er að segja að fá staðfestingu á því hjá fagaðila:

Ég fór og fékk í rauninni faglega staðfestingu á því, það sem þetta var, ekki bara ég eða sem sagt eins og maður hélt á þeim tíma að þetta var óeðlilegt. Og hérna ég var bara með sögur og dæmi og hérna fékk það bara staðfest, þetta var óeðlilegt, þarna faglega ekki bara [frá] konunni eða frænda eða þarna, það var mjög gott.

Flestir leituðu stuðnings hjá vinum og ættingjum á meðan að aðrir höfðu leitað sér faglegrar aðstoðar hjá sálfræðingi eða lækni. Sálfræðimeðferð hafði hjálpað sumum viðmælendum að komast í gegnum eineltið sem hvíldi þungt á þeim þó þeir væru komnir úr aðstæðunum og farnir að vinna á nýjum stað. Viðmælandi sagði:

It impacted my work, it impacted my mental health, by far. And, just a lot of, a lot of other stuff that I’m still dealing with. [...] This was causing a ton of anxiety and depression. So I did seek professional help. [...] Anxiety and depression is still an issue.

Annar viðmælandi lýsti einnig langtímaáhrifum eineltis á líðan og heilsu og erfiðleikana við að losa sig undan minningunni um eineltið:

Ég tókst á við þetta með sálfræðingi á sínum tíma þegar þetta var í gangi sem mest. Eftir að þessu var lokið þá náttúrulega var maður mjög þungur lengi og hérna reyndi svona að losa sig bara undan þessu. En náttúrulega þetta rifjast alltaf upp einhvern veginn og maður er alltaf hérna pirraður út í þetta hvernig þetta var sko.

Nokkrir viðmælendur upplifðu Covidtímann sem ákveðna hvíld. Vegna fjöldatakmarkanna slapp fólk við að hitta þá sem lögðu það í einelti og það upplifði sig vera „svona svolítið í frí.“ Einn

---

viðmælandi talaði um „frelsun“ þegar hann og samstarfsfólk hans var sent heim að vinna vegna faraldursins. Hann vonaðist til að geta unnið sem lengst heima og var létt þegar aukning var í Covid smitum sem þýddi áframhaldandi sóttvarnaraðgerðir:

Ömurlegt að segja það en þegar Covid tölurnar komu alltaf daglega, þegar það var rosa hækkun þá fagnaði ég alltaf. Þegar það kom fækkun þá vissi ég að það styttest í það að við myndum öll hittast aftur fattarðu. Þannig að alltaf þegar að það kom svona skot [fjölgun Covid tilfella] þá bara: Jess, allavega tvær vikur í viðbót heima.

## 6. LOKAORÐ

Megin markmið rannsóknarinnar var að kanna hvort breyting hefði orðið á umfangi eineltis, kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni meðal starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði, ásamt því að afla upplýsinga um tíðni og reynslu af ofbeldi á vinnustað. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands vann skýrslu um ofangreinda þætti árið 2019, að frátöldu umfangi ofbeldis, og eru niðurstöður úr þeirri skýrslu notaðar til þess að fá samanburð yfir tíma.

Niðurstöður könnunar sem lögð var fyrir fólk á vinnumarkaði benda til þess að umfang eineltis hafi haldist stöðugt á milli árána 2019 og 2024-2025. Um 22% höfðu orðið fyrir einelti á vinnuferli sínum og ekki er breyting á milli ára á svörum um hvenær eineltið átti sér stað; enn segja um 60% svarenda að eineltið hafi átt sér stað á síðustu fimm árum. Þegar kemur að kynferðislegri áreitni höfðu álíka margir, hlutfallslega, orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað nú og árið 2019, eða 14%. Þegar horft er til kynjamunar höfðu 21% kvenna og 7% karla orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Breytingu milli ára má þó sjá í því að nú greindu hlutfallslega færri frá því að áreitnin hefði átt sér stað á síðustu fimm árum (40%) samanborið við 2019 (49%). Þessar niðurstöður gætu bent til þess að dregið hafi úr kynferðislegri áreitni undanfarin 5 ár og að fólk sé að sama skapi meðvitaðra um hvað kynferðisleg áreitni er og beri frekar kennsl á hana í fortíðinni. Hlutfall þeirra sem orðið höfðu fyrir kynbundinni áreitni á vinnustað lækkar á milli ára þar sem 7% höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni nú samanborið við 10% árið 2019. Þá svöruðu 55% þeirra sem höfðu orðið fyrir áreitni að hún hefði átt sér stað á síðustu fimm árum sem er sama hlutfall og árið 2019.

Í reglugerð 1009/2015 er ofbeldi skilgreint sem hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður. Hér er áherslan á upplifun þolenda frekar en hegðun geranda sem er ólíkt skilgreiningum á einelti, kynferðislegri og kynbundinni áreitni. Um 11% höfðu orðið fyrir ofbeldi á vinnustað á sínum vinnuferli og af þeim er hátt hlutfall sem varð fyrir ofbeldi á síðastliðnum fimm árum (74%). Þau sem beittu ofbeldi voru flestir viðskiptavinir eða þjónustugegar en nærri jafnhátt hlutfall var samstarfsfólk. Ef þetta er borið saman við annars konar óæskilega hegðun eins og kynferðislega áreitni, má sjá að samstarfsmenn eru þar mun líklegri en viðskiptavinir til að áreita starfsfólk.

Í fyrri rannsókn kom fram að fólk með fötlun og fólk með erlent ríkisfang hafði frekar orðið fyrir einelti, áreitni og ofbeldi á vinnumarkaði heldur en þeir sem eru ófatlaðir og með íslenskt ríkisfang. Beinar og óbeinar mælingar á EKKO í rannsókninni nú sýna svipaðar niðurstöður. Í núverandi rannsókn var einnig spurt um kynhneigð svarenda og eru þeir sem eru ekki

gagnkynhneigðir líklegri en gagnkynhneigðir til að hafa orðið fyrir einelti, áreitni og ofbeldi á vinnumarkaði. Niðurstöður undirstrika því mikilvægi þess að vinnuveitendur beini í ríkari mæli sjónum að fólki í viðkvæmri stöðu, sem er kerfisbundið útsettara fyrir einelti, áreitni og ofbeldi, til að koma í veg fyrir að það mæti óæskilegri hegðun á vinnumarkaði.

Tæplega þriðjungur þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti lögðu fram kvörtun á vinnustaðnum, sem er sama hlutfall og í síðustu rannsókn en athygli vekur að hlutfallslega fleiri en áður töldu að kvörtunin hefði gert ástandið verra. Um fimmtungur þolenda kynferðislegrar áreitni og kynbundinnar áreitni lagði fram kvörtun vegna áreitninnar sem er ekki breyting frá fyrri rannsókn. Um þriðjungur þeirra sem beittir höfðu verið ofbeldi lagði fram kvörtun á vinnustaðnum vegna ofbeldisins. Í ljósi aukinnar áherslu á EKKO-málefni frá fyrri rannsókn er eftirtektarvert að hlutfall þeirra sem kvarta hefur ekki hækkað milli ára. Í heildina taldi meirihluti þeirra sem kvörtuðu vegna eineltis, áreitni eða ofbeldis að kvörtunin hefði ekki leitt til neinna breytinga á vinnustaðnum.

Í rannsókninni var lögð spurningakönnun fyrir stjórnendur stofnana ríkis og sveitarfélaga og stjórnendur fyrirtækja á almennum og opinberum markaði. Í fyrri rannsókn var könnunin aðeins lögð fyrir stjórnendur fyrirtækja og því var eingöngu gerður samanburður milli ára á svörum fyrirtækja. Aukning hefur orðið í framkvæmd áhættumats fyrir sálfélaglega áhættuþætti; í núverandi rannsókn svöruðu töluvert fleiri stjórnendur fyrirtækja að slíkt mat hafi verið framkvæmt (28%) samanborið við árið 2019 (7%). Helmingur stjórnenda merktu við í könnun 2024-2025 að viðbragðsáætlun væri til staðar á vinnustaðnum ef upp koma kvartanir vegna EKKO, sem er talsvert meira en árið 2019 þegar rúmur þriðjungur svaraði á sama hátt.

Samanburður milli ára sýnir að áþekkt hlutfall fyrirtækja hafði haldið fræðslu um einelti, andlegt ofbeldi, kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni, en töluvert fleiri höfðu haldið fræðslu um líkamlegt ofbeldi, eða 43% nú samanborið við 21% árið 2019. Sömuleiðis má sjá í núverandi rannsókn að herra hlutfall stjórnenda í fyrirtækjum hafði sótt námskeið um forvarnir og viðbrögð í málum tengdum EKKO, 26% nú samanborið við 18% árið 2019. Að sumu leyti má því merkja aukna áherslu á EKKO málefni í niðurstöðum núverandi könnunar fyrir stjórnendur fyrirtækja, samanborið við niðurstöður 2019.

Í viðtölum við fólk sem hafði orðið fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni á vinnustað kom fram að hluti viðmælenda hafði fengið EKKO fræðslu á vinnustað. Mörg þeirra upplifðu þó að fræðslan væri „sýndarmennska“ þar sem verið væri að „tikka í box“ til að uppfylla ákveðin skilyrði, einkum í ljósi þess að þegar upp kæmu mál tengd einelti eða áreitni þá væri ekki tekið á þeim eins og ætti að gera samkvæmt fræðslu og viðbragðsáætlun vinnustaðar.

Sum í hópi viðmælenda höfðu ekki kvartað vegna eineltis eða áreitni þar sem þau töldu að það myndi ekki þjóna neinum tilgangi eða treystu sér ekki til þess. Þau álitu að ekki yrði tekið faglega á málum eða voru hrædd við afleiðingar vegna stöðu geranda á vinnustaðnum, til dæmis þegar um var að ræða stjórnanda eða valdahlutföll ójöfn á annan hátt. Skortur á faglegum viðbrögðum birtist meðal annars í því að þeim sem kvarta var sagt að láta þetta ekki hafa áhrif á sig, skilaboðin eru að fólk eigi að hunsa hegðunina og harka af sér. Kona sem kvartaði til yfirmanns vegna eineltis samstarfskvenna fékk til að mynda þetta svar: „Ekki láta þær borga leigu í hausnum á þér”, sem endurspeglar að manneskjan sem verður fyrir einelti er gerð ábyrg fyrir vanlíðan sem hlýst af eineltinu. Lausnin virðist því felast í að einstaklingurinn vinni með sjálfan sig. Hluti af viðbrögðum í eineltismálum var að vinnustaður bauð þeim sem verður fyrir einelti sálfræðitíma en það vantaði oft að tekið væri á rót vandans, sem fælist í að vinna bæði með gerendum og starfsumhverfið í heild.

Þegar viðmælendur höfðu ekki treyst sér til að upplýsa um einelti eða áreitni sem þeir urðu fyrir, eða ekki var tekið á málunum þegar þau höfðu verið tilkynnt, notuðu þátttakendur ýmsar leiðir til að þrúka á vinnustað og gera aðstæður bærilegri. Þátttakendur reyndu að láta lítið fyrir sér fara, forðast gerendum eða ákveðnar aðstæður og sumir reyndu að halda þeim sem lögðu í einelti góðum, til dæmis með því að fegra framkomu stjórnanda í starfsmannakönnun. Ógnin sem stafaði af kynferðislegri áreitni gat verið metin svo mikil að kona sleppti því að nota öryggisheyrnarhlífar við vinnuna til að geta heyrt þegar samstarfsmaður sem áreitti hana læddist aftan að henni.

Almennt undirstrika viðtöl við fólk sem hefur orðið fyrir einelti og kynferðislegri áreitni að stjórnendur hafi ekki næga faglega þekkingu, færni eða áhuga til að taka á vandanum. Mögulega þurfa stjórnendur aukinn stuðning eða hvata til að leiða mál farsælega til lykta fyrir þann sem verður fyrir einelti eða áreitni.

Viðmælendur kölluðu eftir leiðum og óháðum aðila til að takast á við einelti og kynferðislega áreitni ef vinnustaðurinn gerir það ekki. Einhverjir höfðu leitað til sinna stéttarféлага sem gátu lítið aðstoðað. Kallað var eftir umboðsmanni starfsfólks eða aðila utan vinnustaðar sem tekur á EKKO málum. Óskað var eftir að hægt væri að leita til slíks óháðs aðila nafnlaust til að fá upplýsingar og ráðgjöf þegar aðstæður eru þannig að ekki er hægt að fá aðstoð innan vinnustaðar, til dæmis þegar það eru stjórnendur sem gerast sekir um meiðandi hegðun, einelti og áreitni. Líkt og niðurstöður könnunar fyrir starfsfólk sýna þá er nokkuð hátt hlutfall svarenda sem tilgreinir stjórnendur sem gerendum í EKKO málum.

Vinnuveitendum ber lagaleg skylda til að tryggja öruggt vinnuumhverfi og láta ekki einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi (EKKO) viðgangast á vinnustað. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að EKKO þrífst á íslenskum vinnumarkaði og í stórum dráttum er ekki að merkja miklar breytingar á milli rannsókna gerðar 2019 og 2024-2025. Því er ljóst að frekari aðgerða er þörf til að sporna við einelti, áreitni og ofbeldi á vinnumarkaði.

## HEIMILDIR

Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir, Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Margrét Valdimarsdóttir (2020). *Valdbeiting á vinnustað: Rannsókn á algengi og eðli eineltis og áreitni á íslenskum vinnumarkaði* (2. útgáfa). Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.  
[https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20%c3%a1%20vinnusta%c3%b0\\_%20%20Copy%20\(1\).pdf](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20%c3%a1%20vinnusta%c3%b0_%20%20Copy%20(1).pdf)

Félagsmálaráðuneytið (2021). *Tillögur aðgerðahóps gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*. <https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Till%c3%b6gur%20a%c3%b0ger%c3%b0ah%c3%b3ps%20gegn%20einelti,%20kynfer%c3%b0islegri%20%c3%a1reitni,%20kynbundinni%20%c3%a1reitni%20og%20ofbeldi%20%c3%a1%20vinnust%c3%b6%c3%b0um.X.pdf>

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

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