



# Kynferðisleg áreitni gagnvart starfsfólki í þjónustustörfum

Rannsókn á upplifun starfsfólks á kynferðislegri áreitni á vinnustað

Höfundur skýrslu: Steinunn Rögnvaldsdóttir

Hin síðari ár hefur umræðan um kynferðislega áreitni í þjónustustörfum vaxið stig af stigi og komst eftirminnilega á dagskrá samfélagsumræðu víða um heim í kjölfar Dominic Strauss Kahn-málsins. Þegar Starfsgreinasambandið og systursamtök um öll Norðurlönd fóru að skoða áhugaverð jafnréttisverkefni þá stóð þetta strax uppúr, að skoða og ræða staðalmyndir og kynferðislega áreitni gagnvart fólki í þjónustustörfum. Fljótt varð ljóst að rannsóknir á Norðurlöndum voru af skörnum skammti og engar slíkar að finna hér á landi. Því var ákveðið að hafa samband við RIKK og leita eftir samstarfi til að fá einhverja hugmynd um umfang vandans hér á landi. Við höfðum sérstakan áhuga á að greina umfang og eðli vandans og hvort kynferðisleg áreitni hafi áhrif á stöðu á vinnumarkaði. Svipaðar rannsóknir eru gerðar víða um Norðurlönd um þessar mundir, sums staðar í fyrsta sinn.

Það má því segja að þessi skýrsla og ráðstefnan sem Starfsgreinasambandið og systursamtök þess halda á Íslandi í júní 2015 sé upphafið að stærra verkefni sem verður að koma kynferðislegri áreitni í samhengi við öryggi á vinnumarkaði og fjalla um það eins og önnur vinnuverndarmál.

Rannsóknin sýnir svo ekki verður um villst að vandinn er síður en svo minni hér á landi en annars staðar og fullt tilefni til að taka alvarlega á málinu og vinna áfram að úrbótum. Þar bera margir ábyrgð; vinnueftirlit, atvinnurekendur, stéttarfélög, löggjafinn og framkvæmdavaldið.

Það er von mín að þessi skýrsla veki umræður og verði hluti af vitundarvakningu sem þarf til að hreyfa frekar við málinu og auka öryggi starfsfólks í þjónustugreinum.

Ég vil þakka gjöfult samstarf við RIKK og þá einkum og sér í lagi Kristínu I. Pálsdóttur sem hefur haft veg og vanda að þessu verkefni og Steinunni Rögnvaldsdóttur sem vann skýrslu úr gögnum frá Félagsvísindastofnun og dýpkaði og greindi þær tölur sem út úr könnuninni komu. Hún á skildar bestu þakkir fyrir vel unnið og vandað verk.

Drífa Snædal, framkvæmdastjóri Starfsgreinasambands Íslands

## Efnisyfirlit

Samantekt .....	4
Inngangur .....	5
Kenningar um kynferðislega áreitni .....	7
Erlendar rannsóknir .....	7
Umræða um kynferðislega áreitni á Íslandi .....	10
Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum .....	11
Íslenskar rannsóknir um kynferðislega áreitni innan starfsstétta .....	12
Helstu niðurstöður rannsóknarinnar .....	14
Lokaorð .....	21
Heimildaskrá .....	23
Viðauki I: Spurningalisti .....	25
Viðauki II: Samantekt Félagsvísindastofnunar .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## Samantekt

Helstu niðurstöður rannsóknarinnar eru að um 41% þátttakenda sem unnið hefur í þjónustustörfum sl. 10 ár hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Konur verða hlutfallslega oftar fyrir kynferðislegri áreitni heldur en karlar, en um það bil önnur hver kona og fjórði hver karlmaður hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni samkvæmt rannsókninni. Af þeim sem hafa orðið fyrir áreitni voru 67,8% yngri en 24ra ára þegar alvarlegasta atvikið átti sér stað (ef þau voru fleiri en eitt). Þetta er athyglisvert að skoða í ljósi kenninga um að kynferðisleg áreitni eigi sér stað í samhengi við ójöfn völd einstaklinga. Ungir einstaklingar á vinnumarkaði hafa oft minni völd heldur en samstarfsmenn þeirra sem hafa meiri reynslu, yfirmenn þeirra sem hafa stjórnunarvald og viðskiptavinir sem hafa ákveðna efnahagslega valdastöðu gagnvart starfsmanninum.

Kynferðisleg áreitni hefur meiri áhrif á öryggistilfinningu kvenna heldur en karla og það hefur meiri áhrif á öryggistilfinninguna að vera áreitt(ur) af vinnufélaga eða yfirmanni heldur en af viðskiptavini. Viðskiptavinurinn fer á einhverjum tímapunkti þegar búíð er að þjónusta hann. Vinnufélaginn eða yfirmaðurinn fer ekki langt og nærvera viðkomandi hefur veruleg áhrif á líðan þolanda. Það mætti því draga þá ályktun að kynferðisleg áreitni sem öryggisvandamál á vinnustöðum sé jafnvel alvarlegra vandamál heldur en áreitni viðskiptavina gagnvart starfsfólki í þjónustu, þó að áreitni af hálfu viðskiptavina sé algengari. Það að áreitnin hafi meiri áhrif á konur heldur en karla er í samræmi við bæði kenningar og erlendar rannsóknir.

Í yfir 60% tilvika kynferðislegrar áreitni í rannsókninni var gerandi viðskiptavinur. Karlar verða frekar fyrir áreitni af hálfu viðskiptavina heldur en samstarfsmanna, en algengara er að konur verði fyrir áreitni af hálfu yfirmanna. Þessi niðurstaða hefur áhugaverðan samhljóm við rannsókn Finnborgar Salome Steinþórsdóttur á kynferðislegri áreitni gagnvart lögregluþjónum, þar sem niðurstöður voru þær að karlkyns lögregluþjónar urðu frekar fyrir áreitni af hálfu utanaðkomandi aðila en algengara var að lögreglukonur yrðu fyrir áreitni af hálfu samstarfsmanna (Finnborg Salome Steinþórsdóttir, 2013).

Mögulega tengist þetta kynjaðri vinnumenningu. Eins og fram kemur í umfjöllun um kenningar og rannsóknir á kynferðislegri áreitni þá bendir margt til þess að valdabaráttan eða valdatakan, sem kynferðisleg áreitni felur í sér, geti m.a. stafað af því að hefðbundnum kynhlutverkum og staðal-ímyndum er hafnað sem vekur óöryggi og átök innan kerfisins og brýst út í áreitni. Þetta á við þegar konur hasla sér völl í karlastörfum og vísbendingar eru um að það eigi sér að einhverju leyti sambærilega hlið þegar að karlar velja sér starfsvettvang á hefðbundnu kvennasviði, en rannsóknir á slíku eru sérstaklega fáar, mögulega vegna þess að þrátt fyrir að konur hafi í auknum mæli haslað sér völl í karllægum geirum þá er ekki sömu sögu að segja um karla í hefðbundnum kvennastörfum – þeir eru enn afar fáir.

## Inngangur

RIKK – Rannsóknarstofnun í jafnréttisfræðum við Háskóla Íslands stóð vorið 2015 fyrir rannsókn á kynferðislegri áreitni gagnvart starfsfólki sem unnið hefur á veitingastöðum og/eða í hótél- og ferðaþjónustu síðastliðin 10 ár. Rannsóknin var unnin að beiðni Starfsgreinasambands Íslands. Samkvæmt beiðni RIKK gerði Félagsvísindastofnun spurningakönnun í netpanel Þjóðmálakönnunar sinnar í febrúar 2015. Upphaf verkefnisins má rekja til norrænnar samvinnu verkalýðsfélaga á þessu sviði og ráðstefnu um staðalmyndir og kynferðislega áreitni innan hótél-,veitinga- og ferðaþjónustunnar sem Starfsgreinasambandið ásamt systursamtökum á Norðurlöndum stendur fyrir. Í aðdraganda ráðstefnunnar var ljóst að skortur væri á rannsóknum á þessu sviði hér á landi og því leitaði Starfsgreinasambandið til RIKK um að ráðast í þetta verkefni. Sambærileg verkefni hafa verið unnin á hinum Norðurlöndunum, þó með nokkuð misjöfnum hætti.

Kynferðisleg áreitni er skilgreind í jafnréttislögum nr. 10/2008 sem „hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg“. Í almennum hegningarlögum nr. 19/1940 segir:

*199. gr. Hver sem gerist sekur um kynferðislega áreitni skal sæta fangelsi allt að 2 árum. Kynferðisleg áreitni felst m.a. í því að strjúka, þukla eða káfa á kynfærum eða brjóstum annars manns innan klæða sem utan, enn fremur í táknrænni hegðun eða orðbragði sem er mjög meiðandi, ítrekað eða til þess fallið að valda ótta.*

Samkvæmt upplýsingum Vinnueftirlitsins (2008) getur kynferðisleg áreitni falist í t.d. dónalegum bröndurum og kynferðislegum athugasemdum, óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni, snertingu sem ekki er óskað eftir eða endurteknum beiðnum um kynferðislegt samband sem mæta áhugaleysi og er hafnað. Þetta er ekki tæmandi upptalning og má þess einnig geta að klámvæðing hefur verið skilgreind sem kynferðisleg áreitni (Thomas Brorsen Smidt, 2012). Þegar kynferðisleg áreitni á sér stað er farið yfir mörk þolandans og stundum getur verið erfitt að greina á milli gullhamra eða kumpánlegrar snertingar og áreitni. Það sem aðgreinir kynferðislega áreitni frá daðri eða vinahótum er að hegðunin er ekki velkomin, ekki gagnkvæm og aldrei á jafnréttisgrundvelli. Algengara er að konur verði fyrir kynferðislegri áreitni en karlar en slík áreitni beinist þó einnig að körlum (Vinnueftirlitið, 2008).

Kynferðisleg áreitni telst til mismununar og er brot á jafnréttislögum, sem og hvers konar óhagstæð meðferð einstaklings sem rekja má til þess að hann hafi vísað á bug kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða hafi látið hana yfir sig ganga. Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu samkvæmt lögnum gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir. Atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmanni upp störfum sökum þess að hann hafi krafist leiðréttingar á grundvelli laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna

og karla. Atvinnurekandi skal jafnframt gæta þess að starfsmaður verði ekki beittur óréttlæti í starfi, svo sem með tilliti til starfsöryggis, starfskjara eða mats á árangri, á grundvelli þess að hafa kært kynferðislega áreitni (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Tilgangur þessarar rannsóknar er að auka þekkingu á eðli og algengi kynferðislegrar áreitni í þjónustustörfum. Efnið er lítið rannsakað hérlandis þrátt fyrir að um langt skeið hafi forvarnir gegn kynferðislegri áreitni verið hluti af markvissu vinnuverndarstarfi Vinnueftirlits ríkisins, kynferðisleg áreitni hafi verið refsiverð samkvæmt jafnréttislögum frá árinu 2000 og viðbrögð og áætlanir gegn kynferðislegri áreitni séu hluti af eineltisáætlunum margra vinnustaða. Síðustu misseri hefur umfjöllun um kynferðislega áreitni aukist nokkuð en fræðilegar rannsóknir eru fáar.

Í þessari skýrslu verður fyrst fjallað um kenningar um undirliggjandi ástæður kynferðislegrar áreitni og aðstæður þar sem áreitni fær að þrífast, en einnig um forvarnir vegna kynferðislegrar áreitni. Fjallað verður um erlendar og íslenskar rannsóknir um kynferðislega áreitni. Þá verður greint frá niðurstöðum áðurnefndrar rannsóknar RIKK fyrir þetta tilefni. Að lokum er umræða um helstu niðurstöður í samhengi við kenningar og fyrri rannsóknir og tillögur að aðgerðum.

## Kenningar um kynferðislega áreitni

Þó að ýmsar kenningar séu um ástæður kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum benda þær viðteknustu á að vald og valdamisræmi sé mikilvægur áhrifaþáttur. Samkvæmt kenningum má lýsa kynferðislegri áreitni sem hegðun af kynferðislegum toga sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og á sér stað í aðstæðum þar sem vald aðila er ójafnt (Andersen og Hysock, 2009). Kynferðisleg áreitni felst í því að taka sér vald yfir einstaklingi og nota það vald til að brjóta á viðkomandi. Stigveldi innan hvers konar kerfa, svo sem í atvinnulífi í heild sinni eða á ákveðnum vinnustað, getur því haft áhrif á hvort að kynferðisleg áreitni þrífst í umhverfinu. Annar áhrifaþáttur er hvort að til sé stefna á vinnustað varðandi kynferðislega áreitni og hvernig viðhorfin til slíkra mála eru innan vinnustaðarins. Bent hefur verið á að kynferðisleg áreitni hafi áhrif á fleiri heldur en bara þolendur vegna þeirra neikvæðu áhrifa sem kynferðisleg áreitni hefur á vinnuumhverfi þar sem hún viðgengst (Pina, Gannon og Saunders, 2009).

Tengslin við kynjuð viðhorf eru líka sterk. Samkvæmt kenningum eru karlmenn umburðarlyndari gagnvart kynferðislegri áreitni heldur en konur og konur eru líklegri til að líta á framkomu eins og kynbundna fyrirlitningu (e. sexism), kynferðislegar athugasemdir og kynferðislegan áhuga sem áreitni (Andersen og Hysock, 2009). Kenningar eru um að uppbot hefðbundinna kynhlutverka og staðal-ímynda geti verið ein af undirrótum kynferðislegrar áreitni. Þegar væntingar um ákveðin kynhlutverk breyta og stigið er út fyrir hinn hefðbundna ramma staðalímyndanna eigi sér stað átök, t.d. þegar konur hasla sér völlu í hefðbundnum karlastörfum eins og t.d. við stjórnun, löggæslustörf eða bifreiðaakstur, svo dæmi séu nefnd (Pina, Gannon og Saunders, 2009).

Rannsóknir sem beinast að kynferðislegri áreitni gagnvart konum á vinnumarkaði benda til þess að reynsla af kynferðislegri áreitni sé mismunandi eftir því hvort áreitnin á sér stað innan hefðbundinnar kvennastarfsgreinar eða starfsgreinar þar sem karlar eru í meirihluta. Í hefðbundnum kvennagreinum einkennist kynferðisleg áreitni af ógn um að missa starfið ef ekki er látið undan áreitninni og í slíkum aðstæðum er gerandi gjarnan yfirmaður. Í aðstæðum þar sem konur starfa innan hefðbundinna karlagreina virðist hins vegar sem áreitni sé hluti af andófi gegn innreið kvenna í karlastéttir en slíkt ógnar viðteknum hugmyndum um karlmennsku og er jafnvel álitni ógn við óbreytt ástand, félagsleg og efnahagsleg völd karlmanna (Andersen og Hysock, 2009).

## Erlendar rannsóknir

Árið 2014 birti Evrópustofnun grundvallarmannréttinda (FRA) skýrslu um ofbeldi gegn konum sem byggði á viðtölum við 42 þúsund konur í 28 aðildaríkjum Evrópusambandsins. Meðal þess sem konurnar voru spurðar út í var kynferðisleg áreitni (spurt var um kynferðislega áreitni almennt, ekki einvörðungu í samhengi við atvinnu viðkomandi). Spurt var samtals 11 birtingarmyndir kynferðislegrar framkomu sem var óvelkomin og misbauð viðkomandi. Þær má greina í fjóra megin flokka:

**Líkamleg áreitni:** Óvelkomin snerting, faðmlög eða kossar;

**Áreitni með orðum:** Kynferðislegar athugasemdir eða brandarar, óviðeigandi boð um að fara á stefnumót, uppþengjandi spurningar um einkalíf eða athugasemdir um útlit sem misbjóða viðkomandi;

**Óorðuð áreitni:** Óviðeigandi eða ógnandi störrur eða augnatillit; að fá sent eða vera sýnt kynferðislegt efni; einhver sýnir sig eða líkama sinn á óviðeigandi hátt; að þurfa að horfa á klámfengið efni andstætt eigin óskum;

**Stafræn áreitni:** Að fá send óvelkomin, kynferðisleg skilaboð í gegnum tölvu eða símskilaboð; óviðeigandi framkoma á vefsíðum eða samfélagsmiðlum sem misbjóða viðkomandi.

Samkvæmt rannsókninni höfðu 55% kvenna upplifað kynferðislega áreitni frá 15 ára aldri. Þegar svörin voru skoðuð eftir ríkjum þá kom í ljós að hærra hlutfall kvenna í Norður-Evrópu (71-81% í Svíþjóð, Danmörku, Frakklandi, Hollandi og Finnlandi) höfðu upplifað kynferðislega áreitni heldur en í Suður-Evópu (24-32% í Portúgal, Póllandi, Rúmeníu og Búlgaríu). Það er í samræmi við könnun á vinnuaðstæðum í ríkjum Evrópusambandsins (þar sem einnig kemur fram að konur eru þrefalt líklegri en karlmenn til að verða fyrir kynferðislegri áreitni). Bent er á nokkrar mögulegar ástæður fyrir þessum mun milli landa varðandi tíðni kynferðislegrar áreitni. Ein er einfaldlega sú að í raun og sann sé munur á tíðni skaðlegrar félagslegrar hegðunar eftir löndum. Önnur er að menningarmunur sé til staðar varðandi hvers konar hegðun sé álitin skaðleg og alvarleg, t.d. hvenær framkoma er álitin stríðni eða einelti og hvaða kynferðislega hegðun misbjóði fólki. Þriðja ástæðan gæti verið að þrátt fyrir að fólk beri kennsl á að það verði fyrir kynferðislegri áreitni, þá gætu viðkomandi fengið þau samfélagslegu skilaboð að það sé ekki æskilegt að segja frá því (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, 2014).

Í tilvikum 32ja prósentu kvenna sem höfðu verið kynferðislega áreitnar var gerandi einhver úr þeirra starfsumhverfi – s.s. samstarfsmaður, yfirmaður eða viðskiptavinur. Gerandinn var oftast einhver sem konurnar þekktu ekki (í 68% tilfella) en einhver sem þær þekktu (í 35% tilfella). Yngri konur upplifðu frekar kynferðislega áreitni heldur en þær eldri og áreitni var algengari meðal kvenna með háskólagráðu og í hálaunastörfum: 75% kvenna í stjórnunarstöðum og 74% sérfræðinga höfðu upplifað kynferðislega áreitni. Það höfðu einnig 44% kvenna með starfsmenntun og 61% kvenna í svokölluðum þjónustustörfum, t.d. á spítölum, veitingastöðum, lögreglu, slökkviliði o.þ.h. Í skýrslunni er þess getið að rannsóknir bendi til að meira menntaðar konur láti kynferðislega áreitni síður óátalda eða taki hana alvarlegar en konur með minni menntun (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, 2014).

Óviðeigandi störrur eða augnatillit sem virkuðu ógnandi á konur (30%) og óvelkomin snerting, faðmlög eða kossar (29%) voru þær birtingarmyndir kynferðislegrar áreitni sem var algengast að konur upplifðu. Meirihluti þolenda hafði upplifað fleiri en eina tegund kynferðislegrar áreitni á ævi sinni. Af öllum konum sem orðið höfðu fyrir kynferðislegri áreitni frá 15 ára aldri sögðu 33% þeirra að alvarlegasta form áreitninnar hefði verið óvelkomin snerting, faðmlög eða kossar. Meginþorri geranda var karlkyns. Þegar þolendur voru beðnir um að nefna þær tilfinningar sem áreitnin kallaði fram nefndu flestir reiði (45%), gremju (41%) og skömm (36%) og 29% kvenna lýstu ótta vegna alvarlegasta atviksins. Minnihluti kvenna lýsti því að þær upplifðu langvarandi neikvæðar sálrænar tilfinningar vegna alvarlegasta tilviksins en þó upplifðu 20% þeirra óöryggi, 14% kvíða og 13% minna sjálfsöryggi (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, 2014).



Af þeim konum sem upplifðu a.m.k. eitt alvarlegt atvik kynferðislegrar áreitni voru 37% sem sögðu ekki frá reynslu sinni. Lágst hlutfall kvenna leitaði til samstarfsmanns eða annars á vinnustað (6%) eða yfirmanns (4%) og mjög fáar leituðu til stéttarfélags (innan við 1%). Algengast var að þær sem ekki ræddu áreitnina við neinn hefðu sjálfar tekist á við áreitnina, 52% kvenna svöruðu því til. Alls 30% fannst áreitnin of lítið mál til að það hvarflaði að þeim að ræða það frekar. Einnig koma fram að 13% skömmuðust sín of mikið til að tala um áreitnina, 8% vildu ekki að neinn vissi af áreitninni og 6% töldu að það myndi ekkert gagn gera að segja frá. Í skýrslunni segir að mögulega sé sú tilhneiging til staðar að gera lítið úr alvarleika áreitninnar, sér í lagi ef að menningarlegt samhengi bendir til þess að áreitni sé alvanaleg og ekki litin alvarlegum augum (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, 2014).

Í upplýsingum frá norsku hagstofunni kemur fram að mælingar þeirra sýna að árið 2006 urðu 4% fólks fyrir kynferðislegri áreitni einu sinni í mánuði eða oftar. Um 12% ungra kvenna og 2% ungra karla urðu fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað einu sinni í mánuði eða oftar. Kyn og aldur er samkvæmt þessu áhrifaþáttur á hvort að fólk verður fyrir kynferðislegri áreitni en eins og í fleiri rannsóknum og könnunum eru það frekar konur og ungt fólk sem upplifa kynferðislega áreitni. Fólk sem verður fyrir kynferðislegri áreitni glímir í ríkara mæli við sálræna vanlíðan heldur en aðrir vinnandi einstaklingar, þriðjungur þeirra er illa fyrirhallaður í vinnunni einu sinni eða oftar í mánuði en samsvarandi hlutfall þeirra sem ekki verða fyrir kynferðislegri áreitni er 14%. Fólk sem verður fyrir kynferðislegri áreitni er einnig líklegra til að vera kvíðið, órólegt, taugaspennt eða leitt og þunglynt vegna starfsins, það á við um 21-22% þeirra sem verða fyrir kynferðislegri áreitni en 10-11% þeirra sem ekki verða fyrir kynferðislegri áreitni. Þá er einnig meira um fjarvistir frá vinnu meðal þeirra sem verða fyrir kynferðislegri áreitni (Normann og Rønning, 2007).

Áreitni er misalgeng eftir starfsgreinum samkvæmt upplýsingum norsku hagstofunnar. Þannig upplifir einn af hverjum tíu starfsmönnum sem starfar við þjónustu eða við störf sem varða öryggi fólks, kynferðislega áreitni einu sinni í mánuði eða oftar. Þjónar og barþjónar (32%) verða oftast fyrir kynferðislegri áreitni en einnig er algengt að starfsfólk í umönnun (17%) verði fyrir kynferðislegri áreitni (Normann og Rønning, 2007).

Dönsku systursamtök Starfsgreinasambandsins, 3F, létu framkvæma könnun árið 2015 sem sneri að kynferðislegri áreitni af hálfu viðskiptavina gagnvart starfsfólki í þjónustustörfum. Þátttakendur í könnuninni störfuðu í veitingageiranum, á hótelum og við hreinlætisstörf og var könnunin takmörkuð við starfsfólk sem hafði samskipti við viðskiptavini í sínu daglega starfi<sup>1</sup>. Tæplega fjórðungur þátttakenda (24%) hafði upplifað kynferðislega áreitni og var það reynsla hlutfallslega fleiri kvenna (27%) en karla (19%). Fleiri sem unnu í veitingageiranum höfðu upplifað kynferðislega áreitni heldur en þau sem unnu í hótélbransanum. Það voru oftast þau sem störfuðu sem þjónar sem höfðu upplifað kynferðislega áreitni en 37% þjóna höfðu verið áreittir kynferðislega. Algengast er að þau sem svara að þau hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni séu 30-39 ára, 36% fólks á þeim aldri hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni og 31% þeirra sem eru 18-29 ára (Analyse Danmark, 2015).

Meirihluti þeirra sem urðu fyrir kynferðislegri áreitni sögðu að þau yrðu fyrir kynferðislegri áreitni ca. á hálfri árs fresti en fólk sem starfar sem þjónar upplifa kynferðislega áreitni nánast daglega. Konur verða almennt oftar fyrir kynferðislegri áreitni heldur en karlmenn, 83% kvenna sem verða fyrir áreitni segja að þær upplifi áreitni árlega eða oftar en sama má segja um 51% karla sem verða fyrir

---

<sup>1</sup> 500 tóku þátt af þeim 1650 sem voru í úrtaki, sem gerir 30,3% svarhlutfall.

áreitni. Af þeim sem verða fyrir áreitni lýsa 84% henni sem óvelkomnum kynferðislegum athugasemdum en 53% verða fyrir áreitni sem felst í snertingu. Karlar verða oftar fyrir áreitni með snertingu en konur verða oftar fyrir áreitni sem felst í athugasemdum. Áreitni með snertingu er algengari í veitingageiranum heldur en í öðrum starfsgreinum (Analyse Danmark, 2015).

Samtals 54% þeirra sem upplifðu kynferðislega áreitni fannst áreitnin mjög eða frekar óþægileg en 37% fannst hún dálítið óþægileg og 9% fannst hún alls ekkert óþægileg. Almenn fannst konum kynferðislega áreitnin óþægilegri heldur en körlum. Af þeim sem urðu fyrir áreitni greindu 56% frá henni en 41% gerði það ekki, hlutfallslega fleiri karlar (70%) en konur (51%) töluðu við yfirmann um áreitnina. Í þeim tilfellum sem fólk greindi yfirmanninum ekki frá áreitni var það vegna þess að þeim fannst ekki hafa verið brotið á sér og átti það oftar við um karla heldur en konur. Af þeim sem ekki sögðu yfirmanni frá sögðu 8% skýringuna þá að þau voru hrædd um hvernig því yrði tekið, 6% höfðu áður reynt að tala við yfirmann með engum árangri og 2% voru hrædd um að verða rekin ef þau segðu frá. Eftir því sem aldur hækkar segjast fleiri hafa sagt frá og mögulega tengist það aukinni reynslu og sjálfstrausti sem starfsfólk öðlast með tímanum. Um fjórðungur svarenda vissi að til væru formlegar reglur um hvernig meðhöndla beri kynferðislega áreitni gagnvart starfsfólki en um helmingur vissi að trúnaðarmaður væri til staðar á vinnustað (Analyse Danmark, 2015).

## Umræða um kynferðislega áreitni á Íslandi

Nokkuð er fjallað um kynferðislega áreitni í skýrslu Katrínar Ólafsdóttur og Steinunnar Rögnvaldsdóttur um stöðu kynjanna á vinnumarkaði (2015). Í skýrslunni eru ræddar nokkrar íslenskar rannsóknir þar sem fram kemur að karlar í umönnunarstörfum upplifi fordóma og „sexualiseringu“, kyn þeirra og kynferðislegar hneigðir séu settar í samhengi við þann starfsvettvang sem þeir hafa valið sér. Á sama tíma sýna rannsóknir einnig að mótspyrna gegn konum í „karlastörfum“ lýsir sér oft í kynferðislegri áreitni. Í skýrslunni ræða rannsakendur þessar niðurstöður við Kristínu Ástgeirsdóttur, framkvæmdastýru Jafnréttisstofu. Kristín lýsir því að hún sem framkvæmdastýra Jafnréttisstofu hafi tilfinningu fyrir því að það sé miklu meira um kynferðislega áreitni heldur en vitað er. Fleiri rannsóknir og meiri umræða um efnið séu nauðsynleg.

Jafnréttisstofa hefur raunar vakið athygli á efninu nýlega en 24. október 2014 stóð Jafnréttisstofa fyrir fundi um öryggi kvenna í þjónustustörfum þar sem fjallað var um kynbundna og kynferðislega áreitni í þjónustustörfum. Jóhanna Berglind Bjarnadóttir og Katrín Björnsdóttir hjúkrunarfæðingar á Öldrunarheimilum Akureyrar sögðu kynferðislega áreitni ótrúlega algenga í umönnunarstörfum. Harpa Ólafsdóttir, sviðsstjóri kjaramála hjá Eflingu stéttarfélagi, tók undir með Jóhönnu og Katrínu í erindi sínu. Þá héldu Margrét Helga Erlingsdóttir og Elín Inga Bragadóttir sem eru talskonur *Barnings*, lista- og hugsjónahóps ungs fólks, erindi sem bar titilinn „Af framkomu við konur í þjónustustörfum“. Í fyrirlestrinum vitnuðu þær í innlegg sem birst höfðu á Facebook-síðunni „Kynlegar athugasemdir“ sem hópurinn hélt úti um tíma en þangað bárust ótrúlegustu athugasemdir og sögur frá fólki um upplifanir á staðalmyndum kynjanna, mismunun og kynferðislegri áreitni.

*„Hef unnið mörg ár á börum og veitingastöðum og lent svo ótal sinnum í kynferðislegri áreitni. Eins og þegar maður fer með drykki á borð. Oftar en ekki þá eru nokkrir karlmenn saman sem eru að sýna sig fyrir hvor öðrum og beinlínis leika sér að mér, og sjá reiði mína en vita að ég má ekki öskra á kúnnana. Eins og síðasta sumar var ég að vinna á hóteli úti á landi og oft héngu rútubílstjórar á barnum þegar ég*

*var að loka honum. Eitt sinn var ég óþreyjufull að klára svo ég segi einum að honum sé velkomið að taka þjórinn með sér upp á herbergi. Hann: „Get ég ekki þantað þig líka með mér upp á herbergi svona sæta og gjarnlega?“ Þeir hlægja. Hann: „Nei elskan þú veist að ég er að djóka í þér.“ Og ég sagði ekki neitt. Mér finnst að vinnustaðir ættu að vera með þá reglu að svona hegðun sé óásættanleg. Að starfsmenn geti farið til yfirmanns sem að þá tali við kúnnana og krefjist þess að þeir biðjist afsökunar eða fari út.“ (Jafnréttisstofa, 2014).*

Í máli fyrirlesara á fundinum kom fram að kynferðisleg áreitni væri algeng í umönnunar- og þjónustustörfum og ekki einungis þyrfti að opna umræðu um hana heldur einnig skrá atvik og má velta fyrir sér hvort slíkt sé almennt gert (Jafnréttisstofa, 2014).

Í fréttaskýringu fjölmiðilsins *Stundarinnar* um kynferðislega áreitni í maí 2015 kom fram að erfitt geti reynst að taka á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum vegna óskýrrar vinnulöggjafar. Sé stefna um kynferðislega áreitni ekki til staðar á vinnustöðum geti atvinnurekendur talist í órétti gagnvart geranda sé hann látinn víkja vegna ósannaðra ásakana en líkt og í öðrum málum er snúa að kynferðisbrotum er sönnunarbyrðin þung. Ný reglugerð, sem ætlað er að skýra mun betur skyldur atvinnurekenda til að bregðast við eineltis- og áreitnismálum og ástunda forvarnir, hefur verið til efnislegrar umræðu frá því í desember 2014 en ekki er ljóst hvenær unnt verði að afgreiða hana. Í fréttaskýringunni er einnig vitnað til nýlegs fyrirlesturs Hörpu Ólafsdóttur, sviðstjóra kjaramála hjá Eflingu, þar sem hún segir að ungar konur í veitingahúsageiranum séu í miklum áhættuhóp, þær þekki oft ekki rétt sinn og láti ýmislegt yfir sig ganga til að missa ekki starfið, sem tengist mögulega því að þær eru að stíga sín fyrstu skref á vinnumarkaði, hafa haft mikið fyrir því að fá fyrsta starfið og vilja ekki „stygga“ yfirmenn sína (María Lilja Þrastardóttir, 2015).

## Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

Samkvæmt upplýsingum Vinnueftirlitsins (2008) benda niðurstöður rannsókna til að einelti og kynferðisleg áreitni geti haft ýmsar neikvæðar líkamlegar og sálrænar afleiðingar, m.a. kvíða, öryggisleysi, spennu, höfuðverk, vöðvaverki, þreytu o.fl. Þá geti einnig minni afköst og fleiri veikindafjarvistir verið afleiðing og eins að fólk yfirgefi vinnustaðinn og segi starfi sínu lausu. Skýrar reglur og stefna gegn kynferðislegri áreitni, viðbragðsáætlun og leiðbeiningar, fræðsla um efnið og fagleg stjórnun eru nokkur atriði sem geta haft veruleg áhrif í þá átt að minnka líkur á kynferðislegri áreitni á vinnustað (Vinnueftirlitið, 2008).

Í skýrslu Mörtu Einarsdóttur sem hún vann fyrir Jafnréttisstofu (2014) kom fram að um 17% fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri höfðu fengið kvartanir um kynferðislega áreitni. Þrátt fyrir að lög skyldi fyrirtæki til að gera ráðstafanir til að bregðast við kynferðislegri áreitni á vinnustað hafði meirihluti fyrirtækja (53%) enga áætlun um hvernig þau myndu bregðast við kynferðislegri áreitni.

Reykjavíkurborg gerir reglulegar viðhorfskannanir meðal starfsmanna sinna og árið 2013 sögðust 5% starfsmanna hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í orðum og 1% fyrir líkamlegri kynferðislegri áreitni frá samstarfsfólki sínu. Alls svöruðu 3.603 konur og 945 karlar könnuninni sem gerir fjölda svara 4.835 og svarhlutfall var 68% meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar sem er einn stærsti vinnustaður landsins. Þegar kom að kynferðislegri áreitni frá þjónustuþegum höfðu 6% svarenda orðið fyrir áreitni í orðum og 2% fyrir líkamlegri áreitni af höndum þjónustuþega. Þegar allar tegundir áreitni,

kynferðisleg og önnur, er tekin saman hafa um 7% karlkyns svarenda og 8% kvenkyns svarenda orðið fyrir áreitni frá samstarfsfólki. Athyglisvert er að þegar kynjahlutföllin eru skoðuð þá eru það 14% kvenna sem verða fyrir áreitni en 18% karlanna – en ítreka ber að hér er um að ræða allar tegundir áreitni, kynferðislega og aðra (Freyr Halldórsson, 2013).

Þá gerði Háskóli Íslands könnun á tíðni eineltis og kynferðislegrar áreitni í Háskóla Íslands (HÍ) árið 2004. Samkvæmt niðurstöðunum töldu tæplega 3% nemenda og 1% starfsfólks sig þolendur kynferðislegrar áreitni í HÍ á undangengnum sex mánuðum. Þá höfðu 2% nemenda og 3% starfsfólks orðið vitni að kynferðislegri áreitni í HÍ á undangengnum sex mánuðum. Almennt var ekki kynjamunur á tíðni kynferðislegrar áreitni í HÍ þó hlutfallslega fleiri konur en karlar hefðu upplifað gláp eða óþægilegt augntillit af kynferðislegum toga. Hærra hlutfall nemenda og starfsfólks hafði þó upplifað neikvæðar athafnir og athugasemdir af kynferðislegum toga eða 7-8% nemenda og starfsfólks (Andrea G. Dofradóttir o.fl., 2004).

## Íslenskar rannsóknir um kynferðislega áreitni innan starfsstétta

Í rannsókn Hólmfríðar K. Gunnarsdóttur og samstarfsfólks frá 2005 er heilsufar starfsfólks í þremur kvennastéttum skoðað og m.a. skoðuð tíðni áreitni og áhrif hennar á heilsufar. Rannsóknin var meginleg spurningalistarannsókn. Endurtekin kynferðisleg áreitni, einelti, ofbeldi og hótanir höfðu fylgni við minni líkamlega og andlega heilsu hjá öllum þremur hópunum sem til rannsóknar voru, þ.e.a.s. konur sem störfuðu sem flugfreyjur, leikskólakennarar og hjúkrunarfræðingar. Endurtekin kynferðisleg áreitni í starfi var algengust meðal flugfreyja, eða 31%, á meðan hún var 8% meðal hjúkrunarfræðinga og 4% meðal leikskólakennara. Athygli vekur að þegar flugfreyjur voru spurðar hvort að þær teldu að kynferðisleg áreitni hefði skaðleg áhrif á líkamlega eða andlega heilsu þeirra, taldi mikill meirihluti þeirra að áreitnin hefði engin slík áhrif. Engu að síður var neikvætt samband á milli eigin mats flugfreyjanna á heilsu sinni og endurtekinnar kynferðislegrar áreitni (Hólmfríður K. Gunnarsdóttir o.fl., 2006).

Í þeim fáu íslensku rannsóknum sem til eru um karla í umönnunarstörfum kemur fram að karlmenn upplifi fordóma í störfum sínum og „sexualiseringu“, eins og það er orðað í grein Ingólfs V. Gíslasonar (2011), *Karlar í „kvenna“störfum*. Ingólfur beinir athygli að því að eigindlegar rannsóknir á hjúkrunarfræðingum og -nimum gefi til kynna að bæði á meðan á námi stendur og eftir að því er lokið upplifi þeir óþægilega „sexualiseringu“ líkama síns – þeir eru minntir á kyn sitt á óþægilegan hátt, t.d. með athugasemdum um hversu frábært það sé örugglega fyrir þá að vera umkringdir konum vegna þess að sjálfir eru þeir karlar, auk aðdróttana um samkynhneigð og fleira. Samkvæmt grein Laufeyjar Axelsdóttur og Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2014), sem byggir á eigindlegri rannsókn um kynjaðar væntingar til kvenna og karla í tveimur leikskólum, virðast karlkyns starfsmenn verða fyrir fordómum sem að mati rannsækenda bendir til að starfið samrýmist illa hugmyndum samfélagsins um karlmennsku.

Þegar kemur að konum í hefðbundnum karlastörfum er nokkuð áberandi hvernig mótspyrnan gegn þeim og þeirra náms- og starfsvali lýsir sér í kynferðislegri áreitni. Hér verða nefndar þær helstu sem hafa komið fram á síðustu árum en hafa ber í huga að þær gefa fyrst og fremst vísbendingar en eru flestar svo smáar í sniðum að erfitt er að alhæfa um þýðið út frá þeim.

Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir (ásamt Þorgerði Einarsdóttur, 2011) gerði eigindlega rannsókn með opnum viðtölum við tíu kvenstúdentu í áðurnefndum greinum þar sem hún leitaðist við að greina félagslega og menningarlega áhrifavalda í lífi kvenstúdentu í raungreinum. Niðurstöður þeirrar rannsóknar er að grófur og ágengur húmor sem getur auðveldlega fallið undir kynferðislega áreitni viðgengst í menningu raun- og tæknivísindagreina. Þetta endurspeglast bæði í jafningjameningu og námstillhögun og getur að mati rannsakenda reynst hindrun fyrir nemendur sem ekki samsama sig karllægri ímynd (Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011).

Viðmælendur í eigindlegri rannsókn Katrínar Bjargar Ríkharðsdóttur og Ingólfs Ásgeirs Jóhannessonar (2012) voru konur sem höfðu lagt fyrir sig smíðar og tölvunarfræði. Þær höfðu svipaða sögu að segja, erfitt og groddalegt andrúmsloft geti skapast á vinnustöðum sem má rekja til sérstöðu þeirra sem kvenna og þær virðast þurfa að vera á varðbergi gagnvart kynferðislegri áreitni. Niðurstaða rannsakenda er að konurnar sem rætt var við í rannsókninni nutu ekki fulls jafnræðis innan greinanna, hvort sem litið er til launa eða stöðu, og þær upplifðu ósveigjanlegar kröfur um að laga sig að karlameningu á vinnustöðum. Kynferðisleg áreitni var hluti af upplifun kvennanna og athyglisvert er að velta fyrir sér tengslum áreitninnar og skorts á jafnrétti innan starfsgreinanna.

Í eigindlegri rannsókn Aldísar Guðmundsdóttur (2014) kemur fram að konur í karlastörfum hafa fremur jákvæða upplifun af störfum sínum en þær verða fyrir fordómum vegna kyns síns og starfsvals sem draga úr jákvæða hluta upplifunar þeirra. Langflestir viðmælendur höfðu reynslu af áreitni á vinnustað og allar brugðust þær við með því að aðhafast ekkert. Viðmót þeirra gagnvart áreitni á vinnustað lýsti ákveðnu vonleysi: áreitni væri einfaldlega fylgifiskur þess að vinna á karlavinnustað og þær yrðu bara að láta sig hafa það. Viðmælendur lýstu streitu eða kvíða sem fylgdi því að fara í fag þar sem karlar eru í miklum meirihluta. Rannsakandi bendir á að hræðsla við að leggja fyrir sig störf þar sem karlar eru alls ráðandi og trú um að konur eigi ekkert erindi þangað geti fælt konur frá því að starfa við það sem hugur þeirra stendur til.

Áðurnefndar niðurstöður um kynferðislega áreitni gagnvart konum í karlastörfum byggja á rannsóknum sem eru allar smáar í sniðum og því með lágt alhæfingargildi fyrir þýðið. En rannsókn Finnborgar Salóme Steinþórsdóttur (2013) er svo enn önnur nýlega rannsóknin sem gefur til kynna að áreitni gegn konum sé algeng þegar þær vinna störf í greinum þar sem karlar eru í meirihluta. Finnborg Salóme rannsakaði vinnumeningu og kynjatengsl innan lögreglunnar með spurningalistakönnun til lögreglumanna og með viðtölum við fyrrverandi lögreglukonur. Spurningalistakönnun var send til allra starfandi lögregluþjóna og svör bárust frá 394 lögreglumönnum sem þýðir að svarhlutfall var rúmlega 50%. Um þriðjungur lögreglukvenna hafði upplifað áreitni innan vinnustaðarins samkvæmt könnuninni og voru dæmi þess að konur hefðu hrökklast úr starfi vegna þessa.

Rannsakendur hafa bent á að fræðslu um samskipti kynjanna á mjög kynskiptum vinnustöðum skorti og fyrirliggjandi rannsóknir styðja við það því bæði karlkyns og kvenkyns viðmælendur finna fyrir óþægilegri athygli vegna kyns síns. Þá benda fræðimenn á að bregðast þurfi við karllægri menningu og grófri hegðun og áreitni í garð kvenna í karlastörfum sem virðist vera töluvert algeng. Nauðsynlegt sé að bregðast við ef hægt á að vera að fjölga konum innan greinanna en af rannsóknum að dæma eru vísbendingar til staðar um að kynferðisleg áreitni geti verið ein af ástæðunum fyrir því að erfitt sé að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað.

## Helstu niðurstöður rannsóknarinnar

Könnunin sem greint er frá í þessari skýrslu náði til 1500 meðlima í netpanel Félagsvísindastofnunar HÍ. Netpanellinn samanstendur af fólki 18 ára og eldra á landinu öllu sem hefur samþykkt að taka þátt í netkönnunum á vegum stofnunarinnar. Netpanellinn er samsettur úr tilviljunarúrtaki úr þjóðskrá. Gagnaöflun hófst 27. febrúar 2015 og lauk 23. mars 2015. Alls svöruðu 901 könnuninni og er svarhlutfallið því 60%. Gögnin voru vigtuð eftir kyni, aldri, búsetu og menntun til þess að niðurstöður gæfu sem réttasta mynd af þýði.

Svör í könnuninni voru greind með þeirri tölfræði sem er viðeigandi fyrir hverja spurningu. Oftast var marktektarprófið kí-kvaðrat notað til að meta hvort tölfræðilega marktækur munur væri á hlutföllum mismunandi hópa. Það að munur sé marktækur þýðir að líklegt sé að sá munur komi fram í þýðinu líka. Miðað var við marktektarkröfuna  $\alpha = 0,05$ , það er 95% vissu.

Þar sem úrvinnsla gagnanna byggist stundum á mjög fáum svarendum í tilteknum hópum þá uppfylla gögnin í slíkum tilfellum ekki forsendur kí-kvaðratprófsins um lágmarksfjölda í hópum. Í þeim tilvikum var gerð tilraun með að sameina flokka til þess að ná fram gildu kí-kvaðratprófi og ef slíkt á við þá er það tekið fram sérstaklega.

Af þeim 901 sem svöruðu könnuninni þá höfðu 235 unnið á veitingahúsi (þar með talið kaffihúsi eða skyndibitastað) eða í hótél- eða ferðapjónustu síðustu 10 ár. Það eru 26% svarenda. Fleiri konur heldur en karlar hafa unnið í þjónustustörfum samkvæmt könnuninni, um 60% þeirra sem hafa unnið í þjónustustörfum sl. 10 ár eru konur, karlar eru um 40%. Þessi hlutföll eru í samræmi við upplýsingar frá Hagstofu Íslands um kynjahlutföll í þjónustustörfum en samkvæmt tölum Hagstofunnar voru karlar 40% þeirra sem unnu í þjónustustörfum árið 2014 og konur 60% (Hagstofa Íslands, e.d., Vinnumarkaður - Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum, kyni og landssvæðum 1991-2014). Af þessum fjölda höfðu tæplega 41% orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi eins og kemur fram í töflu 1:

**Tafla 1. Hefur þú í starfi þínu á veitingahúsi eða innan hótél- og/eða ferðapjónustu orðið fyrir kynferðislegri áreitni? (N=232)**

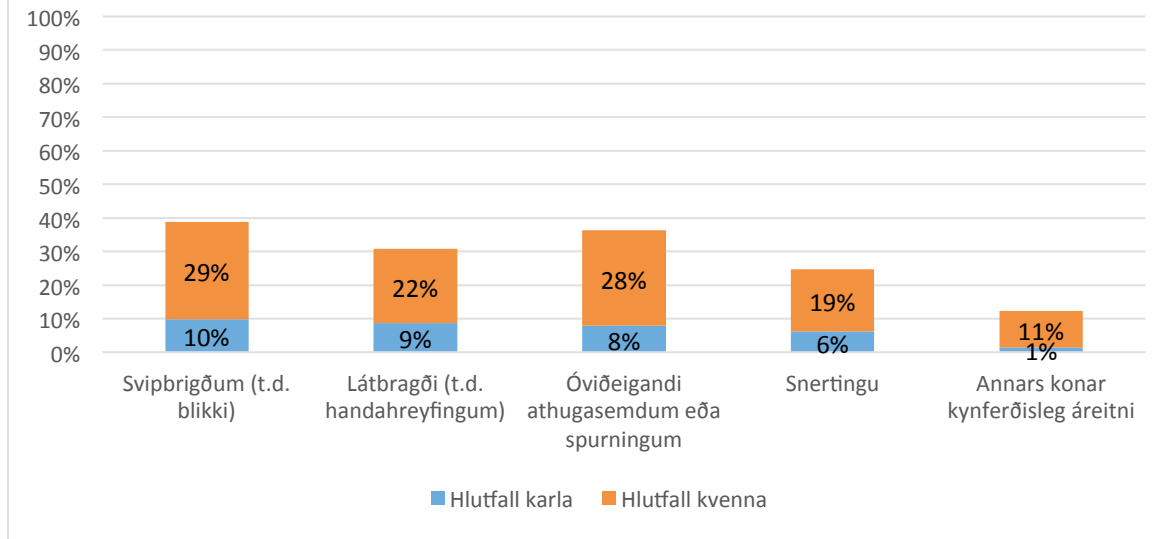
	Karl	Kona	Alls
Já	26,4%	50,4%	40,9%
Nei/ veit ekki	73,6%	49,6%	59,1%

Kynferðisleg áreitni er hér skilgreind sem ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun. Konur eru hlutfallslega fjölmennari meðal þeirra sem orðið hafa fyrir kynferðislegri áreitni. Af konum sem hafa unnið á veitingahúsi eða í hótél- eða ferðapjónustu sl. 10 ár hafa 50,4% orðið fyrir kynferðislegri áreitni. Það sama á við um 26,4% karla. Marktækur munur er á milli kynja<sup>2</sup>.

Eins og fram kemur á mynd 1 þá hafði kynferðislega áreitnin ýmsar birtingarmyndir:

<sup>2</sup>  $\chi^2(1) = 13,153$ ;  $p = 0,000$ . Til þess að fá gilt kí-kvaðratpróf voru flokkarnir „nei“ og „ég veit ekki“ sameinaðir.

Mynd 1: Hefur þú í starfi þínu á veitingahúsi eða innan hótél- og/eða ferðapjónustu orðið fyrir kynferðislegri áreitni, sem lýsti sér með eftirfarandi hætti? (N=210-229).



Kynferðislega áreitnin átti sér ýmist stað með svipbrigðum (t.d. blikki), látbragði (t.d. handabendingum), óviðeigandi athugasemdum eða spurningum, snertingu eða með öðrum hætti. Algengast var að áreitnin birtist í svipbrigðum eða óviðeigandi athugasemdum eða spurningum. Í opnum svörum þeirra sem svöruðu að þau hefðu orðið fyrir „annars konar kynferðislegri áreitni“ komu fram lýsingar sem falla misauðveldlega undir fyrrgreindar tegundir áreitni, t.d. lýsingar um að áreitnin hafi falist í „orðum“, „athöfnum“, „gripið í rassinn, knús sem varir lengur en vinahót, kossar á kinnar, stókur sem eru allt annað en vingjarnlegar“, „umtali sem var lýgi“ og sagt var frá samstarfsmanni sem „lét ekki ákveðna starfsmenn af kvenkyni í friði“<sup>3</sup>.

Munur er á hversu hátt hlutfall svarenda hefur upplifað kynferðislega áreitni eftir því á hvaða starfsvettvangi þeir störfuðu, samanber töflu 2.

Tafla 2: Hlutfall svarenda sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni greint eftir starfsstað þeirra (N= 232-233)

	Hótel	Kaffihús	Skyndibitastaður	Veitingahús	Ferðapjónusta	Annað
Hlutfall	39,5%	56,8%	42,2%	60,0%	28,2%	53,3%

Svarendur sem störfuðu á veitingahúsum og kaffihúsum svöruðu því hlutfallslega oftast til að þeir hefðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni, heldur en þeir sem starfa á hótélum og skyndibitastöðum eins og sést í töflu 2. Þegar starfsvettvangur er borinn saman er tíðnin hlutfallslega lægst meðal þeirra sem störfuðu í ferðapjónustu, en 28,2% þeirra sem þar störfuðu svöruðu að þeir hefðu orðið fyrir

<sup>3</sup> Hér er fjallað um þau opnu svör sem bárust, utan þau svör sem ekki gáfu skýrt svar við spurningunni. Samtals voru 26 sem svöruðu að þau hefðu upplifað annars konar kynferðislega áreitni, 17 af þeim svöruðu með „veit ekki“ eða „vil ekki svara“ þegar spurt var nánar um í hverju áreitnin hefði lýst sér.

kynferðislegri áreitni, á meðan að 60% svarenda sem hafði unnið á veitingahúsum svöruðu að þeir hefðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni.

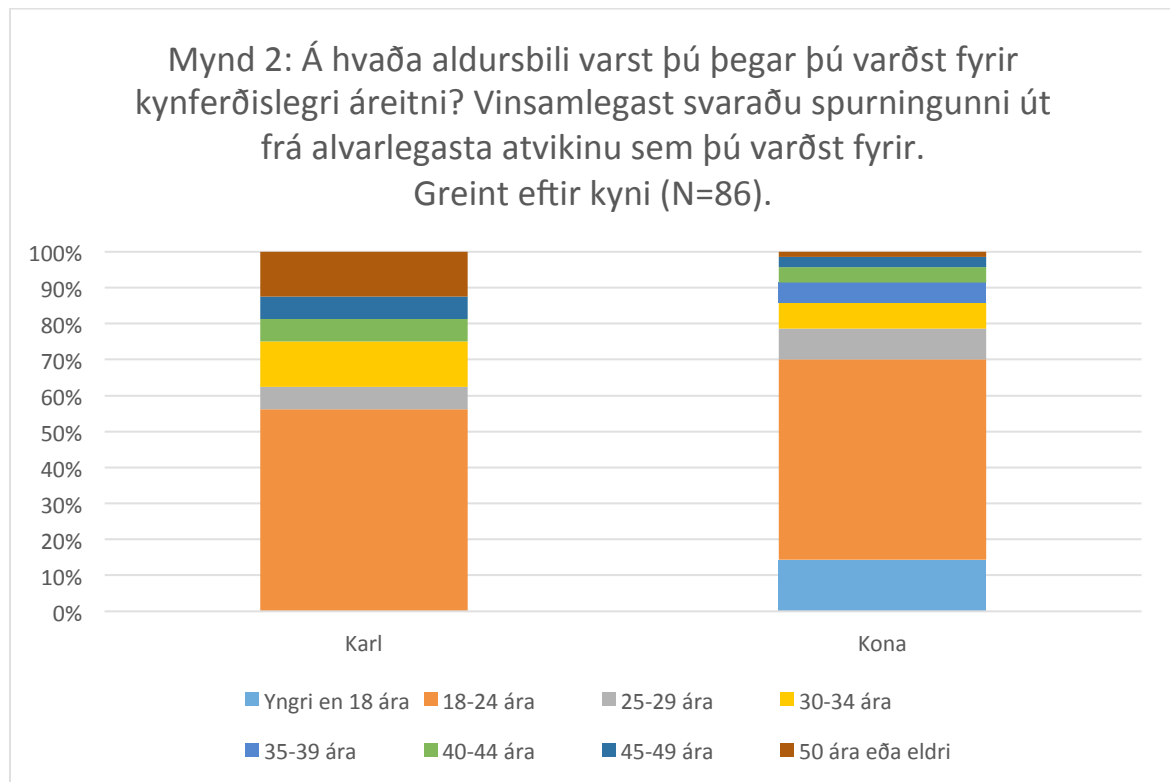
Þegar rýnt er í aldur svarenda eins og sjá má í töflu 3, kemur í ljós að samanlagt voru 67,8% þeirra sem hafa orðið fyrir áreitni yngri en 24ra ára þegar að alvarlegasta tilvikið (ef þau voru fleiri en eitt) átti sér stað.

**Tafla 3: Á hvaða aldursbili varst þú þegar þú varðst fyrir kynferðislegri áreitni? Vinsamlegast svaraðu spurningunni út frá alvarlegasta tilvikinu sem þú varðst fyrir (N= 86).**

	Yngri en							50 ára
	18 ára	18-24 ára	25-29 ára	30-34 ára	35-39 ára	40-44 ára	45-49 ára	eða eldri
Hlutfall	11,6%	55,8%	8,1%	8,1%	4,7%	4,7%	3,5%	3,5%

Þótt ekki séu til gögn um aldur gerenda þá er þessi ungi aldur þolenda áhugaverður í ljósi fræðilegrar umræðu um að kynferðisleg áreitni og kynferðislegt ofbeldi snúist um vald. Ungt fólk hefur oft minna vald en þau sem eldri eru, vegna reynslu- og áhrifaleysis sem helst í hendur við ungan aldur þeirra. Mögulega getur því starfsfólk sætt tvöfaldri undirskipun, vegna ungs aldurs annars vegar og stöðu gagnvart geranda hins vegar, sé viðkomandi t.d. vinnufélagi með meiri reynslu og tryggari stöðu á vinnustað, yfirmaður eða viðskiptavinur. Þegar kyn starfsmanns er tekið með í reikninginn getur undirskipunin orðið þreföld sé viðkomandi kvenkyns, þegar litið er til þess að konur hafa minni völd á vinnumarkaði, lægri laun og upplifa oft kynferðislegt ofbeldi eða áreitni (sjá t.d. Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Þegar svarendur voru bornir saman eftir kyni kom í ljós að konur eru almennt nokkru yngri en karlar þegar þær verða fyrir kynferðislegri áreitni, eins og sést á mynd 2:





Algengast er meðal beggja kynja að áreitnin hafi átt sér stað þegar þau voru á aldrinum 18-24 ára. Það starfsheiti sem algengast var að svarendur sem urðu fyrir kynferðislegri áreitni bæru var *þjónn*, þriðji hver sem svaraði spurningunni um hvert starfsheiti þeirra hefði verið þegar áreitnin átti sér stað, sagðist hafa borið starfsheiti þjóns<sup>4</sup>. Þess ber að geta að þetta er starfsheiti sem svarendur gefa sjálfir og þarf ekki að benda til menntunar á því sviði. Nokkur fjöldi annarra starfa við afgreiðslu og framreiðslu var nefndur en fá svör voru á bak við hvert starfsheiti. Þetta er í samræmi við erlendar rannsóknir, sem áður var getið, þar sem kom fram að þjónn er það starfsheiti sem algengast er að fólk sem verður fyrir kynferðislegri áreitni gegni.

Þegar þátttakendur voru spurðir um stöðu gerandans í alvarlegasta atvikinu (væru þau fleiri en eitt) kom í ljós að í 61,7% tilvika var um að ræða viðskiptavin. Í 32,1% tilvika var um að ræða vinnufélaga. Um 21% sögðu að gerandi hafi verið yfirmaður þeirra.<sup>5</sup> Þegar svörin voru skoðuð eftir kyni svarenda kom í ljós að hlutfallslega fleiri karlkyns svarendur höfðu orðið fyrir áreitni af hálfu viðskiptavinar, eða 85,7% karlkyns svarenda, en 56,7% kvenkyns svarenda. Marktækur munur var á svörum kynjanna<sup>6</sup>.

**Tafla 4: Ef þú hugsar um alvarlegasta atvikið sem þú varðst fyrir, var sá/sú sem áreitti þig...<sup>7</sup> (N= 81)**

	Karl	Kona
Viðskiptavinur	85,7%	56,7%
Vinnufélagi	35,7%	31,3%
Yfirmaður	0,0%	25,4%

Svipað hlutfall kvenkyns og karlkyns svarenda urðu fyrir áreitni af hálfu vinnufélaga, 35,7% karlkyns svarenda og 31,3% kvenkyns svarenda. Þegar spurt er hvort gerandinn hafi verið yfirmaður í starfi segja 25,4% kvenkyns svarenda að svo sé en enginn karlmaður. Þó um sé að ræða afgerandi munur þá fæst ekki gilt marktæktarpróf vegna fámennis. Of fá svör koma fram þar sem gerandi er undirmaður, annar starfsmaður innan fyrirtækis, birgir eða heildsali eða annar aðili, til að hægt sé að draga af því ályktanir.

Niðurstaðan er að karlar verða frekar fyrir áreitni af hálfu viðskiptavina heldur en samstarfsmanna en algengara er að konur verði fyrir áreitni af hálfu yfirmanna. Sjá mynd 3 sem sýnir fjölda svara og stöðu geranda greint eftir kyni þolenda:

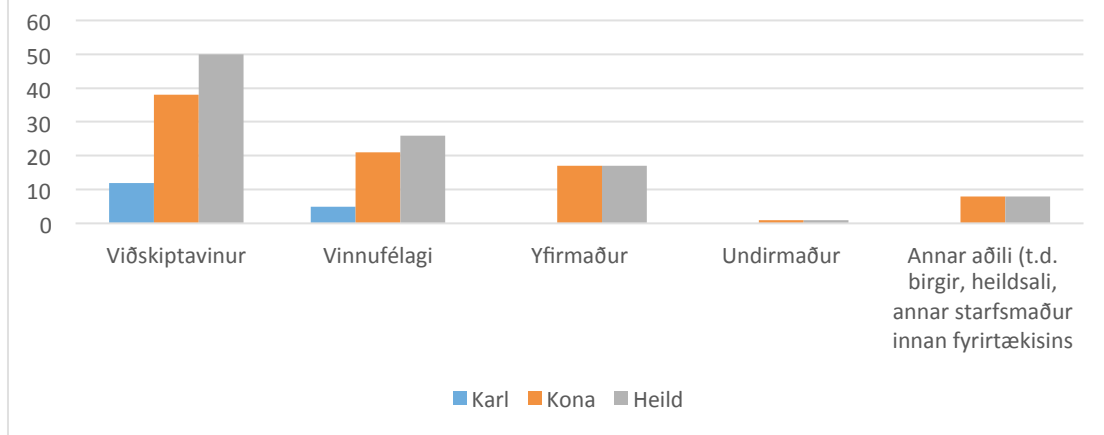
<sup>4</sup> Opinn svarmöguleiki. 68 manns rituðu starfsheiti og þar af rituðu 23 að starfsheiti þeirra hefði verið þjónn.

<sup>5</sup> Mögulegt var fyrir svarendur að svara fleiri en einni spurningu játandi, t.d. að svara að gerandi hefði verið vinnufélagi og yfirmaður. Þar af leiðandi er samanlögð prósentu varðandi hvort gerandi var viðskiptavinur, vinnufélagi eða yfirmaður, hærri en 100%.

<sup>6</sup>  $\chi^2(1) = 4,122^9$ ;  $p = 0,042$ .

<sup>7</sup> Sem fyrr segir þá er marktækur munur milli kynjanna þegar gerandi er viðskiptavinur, það á marktækt oftast við í tilfalli karla sem verða fyrir áreitni. Ekki er marktækur munur á svörum kynjanna þegar gerandi er vinnufélagi og ekki fæst gilt kí-kvaðratpróf þegar að gerandi er yfirmaður.

Mynd 3: Ef þú hugsar um alvarlegasta atvikið sem þú varðst fyrir, var sá/sú sem áreitti þig ...?  
Svör (fjöldi) greind eftir kyni þolanda (N=81).



Sem fyrr segir er þó algengara að fólk hafi verið áreitt af viðskiptavini heldur en af samstarfsmanni og á það við um bæði karlkyns og kvenkyns svarendur.

Þegar kemur að áhrifum áreitinnar á öryggistilfinningu segja 33,4% að áreitnin (alvarlegasta atvikið) hafi haft mjög eða frekar mikil áhrif á öryggistilfinningu þeirra á vinnustað. Að sögn 46,7% hafði áreitnin frekar lítil, mjög lítil eða engin áhrif á öryggistilfinningu þeirra á vinnustað. Í töflu 5 sést hvernig karlkyns og kvenkyns svarendur meta áhrif áreitni á öryggistilfinningu sína:

Tafla 5: Hversu mikil eða lítil áhrif hafði áreitnin á öryggistilfinningu þína á vinnustaðnum? Greint eftir kyni (N=89).

	Mjög mikil áhrif	Frekar mikil áhrif	Hvorki mikil né lítil áhrif		Mjög lítil eða engin áhrif
			lítil áhrif	Frekar lítil áhrif	
Karl	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%	70,0%
Kona	10,1%	33,3%	21,7%	14,5%	20,3%

Af konum sem svara spurningu um áhrif áreitinnar á öryggistilfinningu segja 43,4% að áreitnin hafi haft mjög eða frekar mikil áhrif á öryggistilfinningu þeirra. Enginn karlmaður svarar því til að áreitnin hafi haft mikil áhrif á þá, 85% þeirra karla sem svara spurningunni segja að áreitnin hafi haft lítil eða engin áhrif. Það sama segja 34,8% kvenna. Ekki tókst að fá gilt marktækniþróf vegna fámennis og má rekja það til fæðar karla sem svara að áreitnin hafi haft mikil áhrif eða hvorki né. Munurinn er engu að síður afgerandi, áreitnin hefur ekki mikil áhrif á öryggistilfinningu karla.

Munur var á því hvernig þátttakendur mátu áhrif áreitninnar á öryggistilfinningu sína eftir stöðu geranda eins og sést í töflu 6:

**Tafla 6: Hversu mikil eða lítil áhrif hafði áreitnin á öryggistilfinningu þína á vinnustaðnum? (N=80-81)**

	Mjög eða frekar mikil áhrif	Hvorki mikil né lítil áhrif	Frekar lítil, mjög lítil eða engin áhrif	Alls
Þegar sá/sú sem áreitti var viðskiptavinur	20,0%	24,0%	56,0%	100,0%
Þegar sá/sú sem áreitti var vinnufélagi	48,0%	32,0%	20,0%	100,0%
Þegar sá/sú sem áreitti var yfirmaður	64,7%	29,4%	5,9%	100,0%

Þannig svöruðu 20% þeirra sem voru áreitt af viðskiptavini að það hafi haft mjög eða frekar mikil áhrif á öryggistilfinningu þeirra. Hærra hlutfall, eða um 48%, segja að það hafi mjög eða frekar mikil áhrif á öryggistilfinningu þeirra að vera áreitt af vinnufélaga. Þegar gerandinn var yfirmaður svöruðu flestir að áreitnin hefði haft mikil áhrif, 64,7% þeirra sem hafa verið áreitt af yfirmanni segja að það hafi mjög eða frekar mikil áhrif á öryggistilfinningu þeirra. Samkvæmt þessu þá hafði það meiri áhrif fyrir svarendur að vera áreittir af vinnufélaga eða yfirmanni heldur en viðskiptavini.

T-próf er hentugt marktektarpróf til að leggja mat á hvort að meðaltöl tveggja ólíkra hópa séu tölfræðilega ólík hvort öðru. Notað var t-próf til að bera saman áhrif áreitninnar á konur annars vegar og karla hins vegar. Svarendur voru beðnir um að velja tölu frá 1-10 sem lýsti áhrifum áreitninnar á öryggistilfinningu þeirra, þar sem 1 stóð fyrir „Hafði lítil sem engin áhrif“ og 10 stóð fyrir „Hafði mjög mikil áhrif á mig“. Áreitnin hafði samkvæmt t-prófinu marktækt meiri áhrif á konur heldur en karla. Áhrif áreitni á öryggistilfinningu kvenna var að meðaltali 4,67 á tíu stiga skalanum, en talan fyrir karla var 2,77<sup>8</sup>.

Að lokum var spurt hvort að þátttakendur hefðu orðið vitni að kynferðislegri áreitni í garð annars starfsfólks á vinnustaðnum á þeim tíma sem þau störfuðu á veitingastað eða innan hótél- og/eða ferðapjónustu:

**Tafla 7: Þegar þú starfaðir á veitingastað eða innan hótél- og/eða ferðapjónustu, varstu þá einhvern tíma vitni að kynferðislegri áreitni í garð annars starfsfólks á vinnustaðnum? (N=220).**

	Já, mjög oft	Já, frekar oft	Já, nokkrum sinnum	Já, einstaka sinnum	Nei, aldrei
Hlutfall	2,9%	5,8%	13,3%	10,2%	67,8%

Tæplega þriðjungur svarenda hefur orðið vitni að kynferðislegri áreitni í garð annars starfsfólks á vinnustaðnum. Það er nokkuð lægra en hlutfall svarenda sem orðið hefur fyrir kynferðislegri áreitni

<sup>8</sup> Áhrif á öryggistilfinningu kvenna: M= 4,67, SE=0,320. Áhrif á öryggistilfinningu karla: M=2,77, SE=0,642. Munurinn var marktækur  $t(90) = -2,858, p \leq 0,005$ .

(41% svarenda) sem bendir til þess að áreitnin sé að einhverju leyti dulin. Þó sýnir þetta svarhlutfall að það er ekkert sjaldgæft að verða vitni að kynferðislegri áreitni. Ekkert er hins vegar vitað um viðbrögð fólks við því að verða vitni að slíku, hvort viðkomandi geti verið stuðningur fyrir þolanda eða hvort að vitni séu aðgerðalaus og skerist ekki í leikinn þegar þau verða vitni að áreitni.

## Lokaorð

Rannsóknir um umfang kynferðislegrar áreitni í íslensku samfélagi eru af skornum skammti. Fræðileg umræða, auk rannsókna um kynferðislega áreitni, virðist vera lítil þó samfélagsleg umræða um málefnið sé alltaf öðru hverju á dagskrá þegar fréttir af slíku rata í fjölmiðla. Kynferðisleg áreitni er ofbeldi og því mikilvægt að skoða reglulega hver staða málaflokksins er. Rannsóknir benda til að kynferðisleg áreitni sé algeng gagnvart því kyni sem er í minnihluta á vinnustað. Þó að flestar rannsóknir sem til eru séu smáar í sniðum og ekki hægt að alhæfa út frá þeim segja þær ákveðna sögu og það er sláandi hversu samhljóma þær eru.

Mikilvægt er að efla rannsóknir á eðli, umfangi og áhrifum kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum til að fá betri mynd af fyrirbærinu. Þær rannsóknir sem til staðar eru, þar með talin sú sem greint er frá í þessari skýrslu, benda til að kynferðisleg áreitni sé nokkuð algeng, að konur verði frekar fyrir áreitni en karlar og áreitnin hafi alvarlegri áhrif á þær heldur en karla, að konur verði frekar fyrir áreitni af hálfu yfirmanna en karlar af hálfu viðskiptavina og að kynferðisleg áreitni geti verið hluti af ástæðu þess að erfitt er að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað. Áhugavert verður að fylgjast með hvort rannsóknir framtíðarinnar munu sýna sömu niðurstöðu.

Það er að fleiru að huga sem rannsóknarefni. Erlendar rannsóknir hafa t.d. mælt hve oft starfsfólk verður fyrir kynferðislegri áreitni, hvort það segir frá áreitninni, hvort það segir yfirmanni frá og hvort yfirmaðurinn veiti starfsfólkinu stuðning eða ekki, hvaða áhrif kynferðisleg áreitni hefur á líðan starfsfólks til lengri eða styttri tíma og hvort starfsfólk þekki réttindi sín varðandi kynferðislega áreitni á vinnustað. Þá eru einnig aðrar starfsgreinar sem væri áhugavert að rannsaka s.s. starfsfólk í umönnunarstöfum. Allt eru þetta atriði sem æskilegt er að verði tekin til rannsókna sem fyrst, af atvinnurekendum, samtökum vinnandi fólks, fræðastofnunum, stjórnvöldum og öðrum aðilum sem bera ábyrgð á að stuðla að þekkingu á þessu sviði.

Kynferðisleg áreitni er ofbeldi. Ofbeldi er viðkvæmt mál fyrir þá sem fyrir því verða og alþekkt að þolendur treysta sér oft ekki til að tilkynna ofbeldi eða kæra það. Síðustu ár hafa þolendur þó í æ ríkari mæli stigið fram í dagsljósið og sagt frá kynferðislegu ofbeldi. Það sama hefur gerst varðandi kynferðislega áreitni þó það sé ekki eins fyrirferðarmikið hugtak í umræðunni eins og kynferðislegt ofbeldi. Mögulega er kynferðisleg áreitni enn á gráu svæði og jafngildir ekki ofbeldi í hugum fólks og hægt er að ganga langt í að halda því fram að áreitnishegðun sé grín. Upplifun þolenda kynferðisofbeldis af réttarfarslegu umhverfi á Íslandi er sú að það stoði lítt að kæra. Fæst ofbeldismál sem eru tilkynnt leiða nokkurn tíma til dóms og þolendur kynferðislegs ofbeldis þurfa oft að glíma við það að frásögnum þeirra af upplifun á ofbeldi er ekki trúað. Það getur haft áhrif á hugarfar fólks gagnvart því að tilkynna sín mál um kynferðislega áreitni. Þá spilar það inn í að erfitt er fyrir fólk að tefla í tvísýnu með viðbrögðum sem gætu haft neikvæð áhrif á lífibrauð fólks, atvinnu þeirra.

Bregðast verður bæði við kynferðislegri áreitni af hálfu viðskiptavina og samstarfsfólks, en eins og fyrr hefur komið fram er kynferðisleg áreitni af hálfu viðskiptavina algengari skv. rannsókninni, en vísbendingar eru um að kynferðisleg áreitni af hálfu samstarfsfólks hafi alvarlegri afleiðingar fyrir öryggistilfinningu starfsfólks. Atvinnurekendum ber skylda til að stuðla að öruggu vinnuumhverfi og verða að bregðast við þegar starfsfólk þeirra verður fyrir kynferðislegri áreitni af hálfu viðskiptavina með skýrum skilaboðum um að slík framkoma sé óásættanleg. Á sambærilegan hátt verður að grípa til aðgerða til að tryggja öryggi starfsmanna sem verða fyrir kynferðislegri áreitni af hálfu samstarfsfólks. Geri atvinnurekendur þetta ekki þá bregðast þeir lagalegum skyldum sínum.

Til að sporna við kynferðislegri áreitni á vinnustað þarf starfsfólk að vera upplýst um rétt sinn, búa við öruggt vinnuumhverfi, geta án áhyggja leitað til yfirmanna sinna ef á þeim er brotið og hafa aðgang að ráðgjöf við hæfi. Atvinnurekendur og stéttarfélög geta tekið ýmis skref til að tryggja þessi atriði og fyrsta skrefið er að setja mál er varða vinnuvernd og kynferðislega áreitni á dagskrá og ræða þau. Með því eru send skilaboð um að kynferðisleg áreitni sé tekin alvarlega. Skýrar reglur og stefna gegn kynferðislegri áreitni, viðbragðsáætlun og leiðbeiningar, fræðsla um efnið og fagleg stjórnun eru atriði sem geta haft veruleg áhrif í þá átt að minnka líkur á kynferðislegri áreitni á vinnustað.

Skoða verður betur hvernig hægt er að koma þeim skilaboðum til þolenda að öruggt sé fyrir þá að tilkynna kynferðislega áreitni og að þau hafi rými til að segja frá kynferðislegri áreitni í stað þess að harka bara af sér. Vinnustaðir og stéttarfélög verða að skrá atvikin svo hægt sé að nálgast upplýsingar um algengni og alvarleika þeirra. Skoða verður löggjöf og stefnu varðandi kynferðislega áreitni reglulega og bregðast við breytingum á birtingarmyndum hennar eftir þörfum – t.d. við því að áreitni hefur færst inn á internetið og á sér m.a. birtingarmyndir í stafrænu kynferðisofbeldi (hrelliklámi).

Atvinnurekendur, starfsmannafélög og stéttarfélög geta ýtt undir vitund um kynferðislega áreitni og hvatt starfsfólk til að tilkynna atvik. Atvinnurekendum ber lagaleg skylda til að vernda starfsfólk fyrir kynferðislegri áreitni og bregðast við tilkynningum um slíkt með hagsmuni þolenda að leiðarljósi. Það er sjálfstætt rannsóknarefni sem ekki er tekið fyrir í þessari rannsókn, hvort starfsfólk segi almennt frá áreitninni og hver viðbrögð yfirmanna eru, en í erlendum rannsóknum kemur fram að nokkur stór hluti þeirra sem verða fyrir kynferðislegri áreitni segja ekki frá þeirri reynslu. Mögulega skortir traust á vinnustöðum, bæði milli samstarfsfólks og starfsmanna og yfirmanna/atvinnurekenda, til að starfsfólk sjái sér fært tilkynna kynferðislega áreitni. Það væri til mikils að vinna að reyna að byggja upp slíkt traust.

## Heimildaskrá

- Aldís Guðmundsdóttir (2014). *Konur í karlastörfum. Upplifun þeirra og starfshvatar*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/17785>.
- Almenn hegningarlög nr. 19/1940.
- Analyse Danmark (2015). *Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration*. Danmark: Analyse Danmark og Fagligt Fælles Forbund.
- Andersen M. og Hysock H. (2009). *Thinking about women: Sociological Perspectives on Sex and Gender (eight edition)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson (2004). *Einelti og kynferðisleg áreitni í Háskóla Íslands*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Finnborg Salóme Steinþórsdóttir (2013). *Vinumening og kynjatengsl lögreglunnar. Af hverju eru konur svo fámennar meðal lögreglumanna?* Reykjavík: Ríkislögreglustjórnin, Nýsköpunarsjóður námsmanna og Háskóli Íslands.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *Violence against women: an EU-wide survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Freyr Halldórsson (2013). Viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar 2013. Reykjavík: Mannauðsdeild Reykjavíkurborgar.
- Hagstofa Íslands (e.d). *Vinumarkaður - Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum, kyni og landssvæðum 1991-2014*. Skoðað 20. maí 2015 af vef Hagstofu Íslands, <http://www.hagstofa.is/Hagtolur/Laun,-tekjur-og-vinumarkadur/Vinumarkadur>.
- Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, Herdís Sveinsdóttir, Jón Gunnar Bernburg, Hildur Friðriksdóttir og Kristinn Tómasson (2006). Lifestyle, harassment at work and self-assessed health of female flight attendants, nurses and teachers. *Work*, 27(2), 165-172.
- Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2011). Um orðræðu og áhrifavalda í menningu raun- og tæknivísindagreina. *Tímarit um menntarannsóknir / Journal of educational research (Iceland)*, 8, 103-123.
- Ingólfur V. Gíslason (2011). Karlar í „kvenna“störfum. Í Ása Guðný Ásgeirsdóttir, Helga Björnsdóttir og Helga Ólafsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XII. Félags- og mannvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2011*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Jafnréttisstofa (2014). *Kynferðisleg áreitni er ótrúlega algeng*. Skoðað 25. maí 2015 á <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=ReadNews3&ID=1096&CI=0>.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: Staðreyndir og staða þekkingar*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Katrín Björg Ríkharðsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2012). Er hægt að bjóða kynjakerfinu birginn? Reynsla átta kvenna af smíðum og tölvunarfræði. *Netla – vef tímarit um uppeldi og menntun*.

Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2014). Kynjaðar væntingar til kvenna og karla í tveimur leikskólum. *Netla – veftímarit um uppeldi og menntun*. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Skoðað 11. september á <http://netla.hi.is/greinar/2014/ryn/002.pdf>

Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

María Lilja Þrastardóttir (maí, 2015). Yfirmaðurinn vildi kynlíf fyrir vaktir. *Stundin*, bls. 30-31.

Marta Einarsdóttir (2014). *Jafnrétti á vinnustöðum á Íslandi – Rannsókn á viðhorfi stjórnenda fyrirtækja til jafnréttis og mismununar*. Akureyri: Rannsóknar- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri.

Normann, T.M. og Rønning, E. (2007). *Konflikter, mobbing, trakassering og vold i arbeidslivet: Få utsatt, noen yrker mer utsatt enn andre*. Skoðað þann 31. maí 2015 á heimasíðu Statistisk Sentralbyrå í Noregi: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faa-utsatt-noen-yrker-mer-utsatt-enn-andre>

Pina, A., Gannon, T.A. og Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14(2), 126-138.

Thomas Brorsen Smidt (2012). *Klámvæðing er kynferðisleg áreitni*. Reykjavík: Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar og MARK - Miðstöð margbreytileika og kynjarannsókna við Háskóla Íslands.

Vinnueftirlitið (2008). *Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum: Forvarnir og viðbrögð*. Reykjavík: Vinnueftirlitið.



**1. Hefur þú unnið á veitingahúsi eða innan hótél- og ferðaþjónustu (í hlutastarfi eða fullu starfi) síðastliðin 10 ár?**

**Vinsamlegast merktu við allt sem við á**

1. Já, á hóteli
2. Já, á kaffihúsi
3. Já, á skyndibitastað
4. Já, á veitingahúsi
5. Já, innan ferðaþjónustu
6. Já, á öðrum vinnustað (á veitingahúsi eða innan hótél- og ferðaþjónustu)
7. Nei, ekkert af ofantöldu
  
8. Veit ekki
9. Vil ekki svara

**2. Í hversu langan tíma starfaðir þú á veitingahúsi eða innan hótél- og ferðaþjónustu (í hlutastarfi eða fullu starfi) samanlagt síðastliðin 10 ár?**

\_\_\_\_\_ (fjöldi ára)

\_\_\_\_\_ (fjöldi mánaða)

1. Veit ekki
2. Vil ekki svara

Hér á eftir koma nokkrar spurningar um persónulega reynslu þína meðan þú starfaðir á veitingahúsi eða innan hótél - og/eða ferðaþjónustu. Við biðjum þig að svara spurningunum út frá reynslu þinni í störfum á þeim vettvangi.

Svörin við spurningunum munu hjálpa okkur að meta það hversu hátt hlutfall fólks sem hefur starfað á veitingahúsi eða innan hótél- og/eða ferðaþjónustu síðustu tíu ár hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi.

*Kynferðisleg áreitni er hér skilgreind sem ósanngjörn og/eða móðgandi kynferðisleg hegðun.*

Umfjöllunarefnið getur verið viðkvæmt og sumum þótt erfitt að svara, en til að hjálpa þér að svara getur þú stuðst við ofangreinda skilgreiningu á kynferðislegri áreitni. Þú getur hætt þátttöku hvenær sem er eða valið að svara ekki einstökum spurningum.

Svör þín skipta þó miklu máli, hvort sem þú hefur reynslu af kynferðislegri áreitni í starfi þínu á þessum vettvangi eða ekki.

**3. Hefur þú í starfi þínu á veitingahúsi eða innan hótél- og ferðaþjónustu orðið fyrir kynferðislegri áreitni, sem lýsti sér með eftirfarandi hætti?**

	Já, mjög oft	Já, frekar oft	Já, nokkrum sinnum	Já, einstaka sinnum	Nei, aldrei	Veit ekki	Vil ekki svara
A. Svipbrigðum (t.d. blikk)	1	2	3	4	5	8	99
B. Látbragði (t.d. handabendingum)	1	2	3	4	5	8	99
C. Óviðeigandi athugasemdum eða spurningum	1	2	3	4	5	8	99
D. Snertingu	1	2	3	4	5	8	99
E. Annars konar kynferðisleg áreitni	1	2	3	4	5	6	99

3b. Í spurningunni hér á undan nefndir þú að þú hafir orðið fyrir annars konar kynferðislegri áreitni. Í hverju lýsti áreitnin sér? \_\_\_\_\_

8. Veit ekki

Ef þú varðst fyrir kynferðislegri áreitni í fleiri en eitt skipti meðan þú starfaðir á veitingahúsi eða innan hótél- og/eða ferðaþjónustu, biðjum við þig að svara næstu þremur spurningum út frá alvarlegustu áreitninni sem þú varðst fyrir.

9. Vil ekki svara

**4. Ef þú hugsar um alvarlegasta tilvikið sem þú varðst fyrir, var sá/sú sem áreitti þig...**

*Vinsamlegast merktu við allt sem við á*

1. ...viðskiptavinur?
2. ...vinnufélagi þinn?
3. ...yfirmaður þinn í starfi?
4. ...undirmaður þinn í starfi?
5. ...annar aðili (t.d. birgir, heildsali, annar starfsmaður innan fyrirtækisins). Hver?

\_\_\_\_\_

8. Veit ekki

9. Vil ekki svara

**5. Hversu mikil eða lítil áhrif hafði áreitnin á öryggistilfinningu þína á vinnustaðnum? Vinsamlegast svaraðu út frá alvarlegasta tilvikinu sem þú varðst fyrir.**

1. Mjög mikil áhrif
  2. Frekar mikil áhrif
  3. Hvorki mikil né lítil áhrif
  4. Frekar lítil áhrif
  5. Mjög lítil eða engin áhrif
- 
8. Veit ekki
  9. Vil ekki svara

**7. Þegar þú hugsar um alvarlegasta atvikið sem þú varðst fyrir, hversu mikil eða lítil áhrif hafði áreitnin á þig þegar hún átti sér stað?**

Hafði lítil sem engin áhrif										Hafði mjög mikil áhrif á mig	Veit ekki	Vil ekki svara
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	88	99

**8. Á hvaða aldursbili varst þú þegar þú varðst fyrir kynferðislegri áreitni?**

*Vinsamlegast hugsaðu um alvarlegasta tilvikið sem þú varðst fyrir*

- a. Yngri en 18 ára
- b. 18-24 ára
- c. 25-29 ára
- d. 30-34 ára
- e. 35-39 ára
- f. 40-44 ára
- g. 45-49 ára
- h. 50 ára eða eldri

**9. Hvert var starfsheiti þitt þegar þú varðst fyrir áreitninni? \_\_\_\_\_**

*Vinsamlegast hugsaðu um alvarlegasta tilvikið sem þú varðst fyrir*

8. Veit ekki
9. Vil ekki svara

**10. Þegar þú starfaðir á veitingastað eða innan hótél- og/eða ferðapjónustu, varstu þá einhvern tíma vitni að kynferðislegri áreitni í garð annars starfsfólks á vinnustaðnum?**

1. Já, mjög oft
  2. Já, frekar oft
  3. Já, nokkrum sinnum
  4. Já, einstaka sinnum
  5. Nei, aldrei
- 
8. Veit ekki
  9. Vil ekki svara