
Félagsvísindadeild

Innleiðingar á verkferlum gegn kynferðisofbeldi hjá skipulagsheildum:

Hvert er viðhorf stjórnenda til innleiðingar verkferla og eru þau í samræmi við tillögur reglugerða, krísu- og samskiptafræða?

Ritgerð til BA gráðu

Nafn nemanda: Brynja Sif Harðardóttir

Leiðbeinandi: Andrea Guðmundsdóttir

Haustönn - 2022



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST

BIFRÖST UNIVERSITY

Staðfesting á lokaverkefni til BA gráðu í Miðlun og almannatengslum

Ritgerð þessi er 14 ECTS eininga lokaverkefni til BA gráðu við Háskólann á Bifröst

Titill verkefnis:

Innleiðingar á verkferlum gegn kynferðisofbeldi hjá skipulagsheildum:

Hvert er viðhorf stjórnenda til innleiðingar verkferla og eru þau í samræmi við tillögur reglugerða, krísu- og samskiptafræða?

Höfundur verkefnis:

Brynja Sif Harðardóttir, kt. 050198-3409

Verkefnið hefur verið metið samkvæmt settum reglum og kröfum Háskólans á Bifröst

Einkunn

Stimpill skólans

Félagsvísindadeild

Innleiðingar á verkferlum gegn kynferðisofbeldi hjá skipulagsheildum:

Hvert er viðhorf stjórnenda til innleiðingar verkferla og eru þau í samræmi við tillögur reglugerða, krísu- og samskiptafræða?

Ritgerð til BA gráðu

Nafn nemanda: Brynja Sif Harðardóttir

Leiðbeinandi: Andrea Guðmundsdóttir

Haustönn - 2022



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Höfundarréttaryfirlýsing

Innleiðingar á verkferlum gegn kynferðisofbeldi hjá skipulagsheildum:

Hvert er viðhorf stjórnenda til innleiðingar verkferla og eru þau í samræmi við tillögur reglugerða, krísu- og samskiptafræða?

Lokaverkefni til BA prófs í Miðlun og almannatengslum

Háskólinn á Bifröst – haust 2022

Verkefni þetta má hvorki afrita né nýta á annan hátt, án skriflegs leyfis höfundar

© Brynja Sif Harðardóttir

Ágrip

Ritgerð þessi fjallar um kynferðisofbeldi á vinnustöðum og hvaða afleiðingar það getur haft á skipulagsheildir ef ekki er tekið rétt á slíkum málum. #Metoo byltingin hefur ýtt undir vitundarvakningu síðustu ára um málefni kynferðisofbeldis og hafa fyrri rannsóknir sýnt fram á að kynferðisleg áreitni á vinnustöðum er mjög algeng og er samfélagslegt vandamál bæði á erlendri grundu og hér á Íslandi. Farið var yfir það hvað það er sem stjórnendur fyrirtækja geta gert til þess að stuðla gegn kynferðisofbeldi á sínum vinnustað en til eru margar leiðbeiningar svo sem frá íslenskum stéttarfélögum og reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr.1009/2015.

Fjallað var um samfélagslega ábyrgð fyrirtækja og hvað krísu- og samskiptafræði segja til um ímynd og samskipti í tengslum við kynferðisofbeldi á vinnustöðum. Umræðan á Íslandi hefur verið mikil vegna fjölda mála sem hafa komið upp þar á meðal krísa Knattspyrnusambands Íslands þegar leikmenn í A landsliði karla voru sakaðir um kynferðisofbeldi, en almenningur gagnrýndi harðlega hegðun Knattspyrnusambandsins í þeim málum og eru þeir enn þann dag í dag að berjast við afleiðingar þess.

Markmið rannsóknarinnar var að kanna viðhorf stjórnenda íslenskra skipulagsheilda á innleiðingu verkferla og aðgerða gegn kynferðisofbeldi innan vinnustaðar með hliðsjón af leiðbeiningum íslenskra stéttarfélaganna og reglugerðinni, ásamt því að skoða hvað fræðin leggja til. Framkvæmd var eigindleg rannsókn með hálf opnum viðtölum við stjórnendur. Niðurstöður bentu til þess að innleiðing verkferla er mikilvæg og það að hafa skýra verkferla hjálpar stjórnendum að taka rétt á slíkum málum. Hins vegar er ljóst að ekki allar skipulagsheildir hafa verkferla þrátt fyrir afleiðingarnar sem það getur haft ef aðgerðaráætlunum er ekki fylgt eftir til að greina úr þessum málum. Ríkisstofnanir eru oftar en ekki með strangari ramma og kom í ljós

að íslensk stjórnvöld þurfa að skerpa á skýrleika aðgerða þeirra svo þessar stofnanir geti tekið almennilega á álitamálum. Starfsfólk er iðulega illa upplýst um boðleiðir tilkynninga og verkferla. Til þess að breytingar verði á þessum málaflokki er ljóst að það þarf að verða viðhorfsbreyting á vinnustaðamenningu, en til þess þurfa stjórnendur og starfsfólk frekari fræðslu.

Lykilhugtök: Kynferðisofbeldi – áreitni – skipulagsheildir – vitundarvakning – vinnustaðamenning – stjórnendur – verkferlar – aðgerðaráætlanir – viðhorf – krísa – ímynd – samskipti

Abstract

The thesis is about sexual violence in workplaces and what consequences it can have on organizations if these cases are not addressed properly. The #MeToo movement has embraced awareness of sexual violence in the following years, and previous studies have shown that frequency of sexual harassment in workplaces is very common and is a social problem both abroad and in Iceland. It was discussed what company managers can do to promote against sexual harassments in their workplace, but they can find many instructions from Icelandic labour unions and regulation of actions about bullying, sexual harassments, gender-based harassments and violence in the workplace no.1009/2015. Corporate social responsibility, crisis and communications theories were discussed in relation to sexual violence in the workplace. The debate in Iceland has been intense due to number of issues that have arisen, for example the crisis of the Icelandic Football Association when some players of the men's national team were accused of sexual violence, but the public strongly criticized the association's behavior on those cases and they are still struggling with its consequences today.

The aim of this thesis was to look into the view of managers of Icelandic organizations towards the implementation of work procedures and actions against sexual violence within the workplace, taking account to the instructions of Icelandic trade unions and actions from the regulation, as well as looking into what the theories suggest. A qualitative study was conducted using semi-open interviews with managers. The results indicated that implementation of work procedures is important and having these procedures help managers to address cases of sexual violence. However it is clear that not all organizations have procedures in the workplace despite the consequences that action plans may have if they are not followed in a right way. Government institutions have more often stricter frame for procedures, and it turns out the Icelandic

government needs to sharpen the clarity of their actions about sexual violence so that these institutions can deal properly with these cases. Staff members are often not informed about notifying to managers, and procedures. In order for there to be changes in this issue, it is clear that there needs to be a change in attitude towards workplace culture and that managers and staff need more training and instructions.

Key words: Sexual violence – harassment – organisation – awakening – workplace culture – management – work procedure – operations plan – opinion – crisis – image - communications

Formáli

Ritgerð þessi var unnin sem lokaverkefni til BA gráðu í Miðlun og almannatengslum við Háskólann á Bifröst og ber titilinn *Innleiðingar á verkferlum gegn kynferðisofbeldi hjá skipulagsheildum: Hvert er viðhorf stjórnenda til innleiðingar verkferla og eru þau í samræmi við tillögur reglugerða, krísu- og samskiptafræða?* Ritgerðin jafngildir 14 ETCS einingum og var unnin af Brynju Sif Harðardóttur undir leiðsögn Andreu Guðmundsdóttur aðjúntk og fagstjóra í Miðlun og almannatengslum. Ég vil byrja á því að þakka Andreu fyrir góða leiðsögn, hjálpssemi, og skilningi við gerð verkefnis. Síðan vil ég þakka vinum mínum og fjölskyldu fyrir ómælda þolinmæði og stuðning í ferlinu og telja mér trú um að ég geti það sem ég ætla mér, þá sérstaklega vil ég þakka kærastanum mínum Hannesi Inga Mássyni, syni okkar Óliver Mána og vinkonu minni Valdísi Ósk Óladóttur. Tengdamóðir mín Sigurbjörg Jóhannesdóttir fær einnig mínar innilegustu þakkir fyrir prófarkalestur.



Brynja Sif Harðardóttir

5. desember 2022

Efnisyfirlit

<i>Inngangur</i>	1
<i>Fræðikafli</i>	4
Kynferðisofbeldi	5
Kynferðisofbeldi á vinnustað	7
<i>Algengi kynferðisofbeldis á vinnustöðum</i>	8
<i>Mikilvægi krísustjórnunar í kynferðisbrotamálum er varða skipulagsheildir</i>	10
Samfélagsleg ábyrgð fyrirtækja	12
<i>Ímynd og samskipti</i>	13
Aðgerðir gegn kynferðisofbeldi	14
<i>Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum</i>	15
<i>Reglugerð Vinnueftirlitsins um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum</i>	15
<i>Aðgerðir íslenskra stéttarféлага</i>	18
Aðferðafræði - eiginleg rannsókn	20
Viðtalsrammi	20
Þátttakendur	21
Framkvæmd og greining	22
Takmarkanir og annmarkar	23
Áreiðanleiki og réttmæti	24

<i>Niðurstöður</i>	26
Verkferlar	26
<i>Vöntun á skýrleika fyrir ríkisreknar stofnanir</i>	26
<i>Úrbætur og innleiðing verkferla</i>	28
<i>Skýrir verkferlar</i>	29
Áhrif	32
<i>Vitundarvakning um jafnrétti og kynferðismál</i>	32
<i>Ímynd og orðspor</i>	33
Forvarnir á meðal starfsfólks	35
Ábyrgð stjórnenda	38
<i>Umræður</i>	40
<i>Lokaorð</i>	46
<i>Heimildaskrá</i>	47
<i>Viðaukar</i>	53
Viðauki 1 - Viðtalsrammi	53
Viðauki 2 - Upplýsingabréf	56
Viðauki 3 – Beiðni að viðtali	57

Töfluyfirlit

Tafla 1: Verkferlar – niðurstöður eigindlegrar rannsóknar..... 32

Tafla 2: Forvarnir – niðurstöður eigindlegrar rannsóknar 38

Inngangur

Haustið 2017 varð ákall meðal kvenna um allan heim þegar fyrsta #metoo byltingin hófst. Áhrifamiklar konur úr bandaríska kvikmyndaiðnaðinum stigu fram og sögðu frá kynferðisofbeldi sem þær höfðu orðið fyrir af völdum kvikmyndaframleiðandans Harvey Weinstein (Harvey Weinstein timeline: How the scandal unfolded, 2022). Ákall almennings snérist að vitundarvakningu og breytingum á hugarfari samfélagsins um kynferðisofbeldi og það hvernig valdamiklir menn hafa nýtt sér stöðu sína í samfélaginu til að notfæra sér konur á kynferðislegan máta. Í kjölfar #metoo byltingarinnar hafa komið upp nokkur mál á Íslandi þar sem einstaklingar hafa verið sakaðir um meint kynferðisbrot sem hefur það haft gríðarleg áhrif á orðspor þeirra og þar af leiðandi frama þeirra, burt séð frá því hvort þeir hafi verið dæmdir fyrir þessi brot eða ekki í lagalegum skilningi. Ljóst er að samfélagið hefur fordæmt þá og oft er talað um útilokunarmenningu (e. cancel culture). Útilokunarmenning er þegar samfélagið eða hópar innan þess útskúfa einstaklinga vegna óæskilegrar hegðunar þeirra (Romano, 2020). Þegar þessi ritgerð er skrifuð er #metoo byltingin enn við lýði og hefur haft mikil áhrif á viðhorf samfélagsins til kynferðisbrotamála ef marka má hitann í fjölmiðlum og samfélagslegri umræðu í kjölfar margra slíkra tilvika síðustu ára. Sem dæmi má nefna þegar Sölvi Tryggvason fjölmiðlamaður var kærður fyrir líkamsárás á tvær konur, en hann hafnaði þeim ásökum opinberlega í hlaðvarpsþætti sínum sem varð til þess að sögur og umræður á samfélagsmiðlum gengu það langt að Sölvi steig til hliðar frá fjölmiðlum í rúmt ár (Jakob Bjarnar, 29. desember 2021).

Spjótin beinast þó ekki alltaf að einstaklingnum heldur einnig skipulagsheildum og hvernig þær bregðast við slíkum málum þegar þau koma upp innan þeirra eða þegar meint kynferðisbrotafólk starfar þar. Slík mál geta valdið krísu og neikvæðri vinnustaðameningu innan skipulagsheilda, en rannsóknir sýna að kynferðisbrotamál innan skipulagsheilda geta haft

áhrif á virði þeirra, ef ekki er tekið nægilega vel á þeim málum (Ari Brynjólfsson, 2019).

Málaflokkurinn er viðkvæmur, oft getur tekið langan tíma að leysa úr vandamálum og vanda þarf vel til verka, dæmi um það er krísa Knattspyrnusambands Íslands (KSÍ). Krísan myndaðist þegar nokkrir leikmenn úr A landsliði karla voru sakaðir um meint kynferðisbrot, KSÍ gaf frá sér misvísandi skilaboð og aðgerðir þeirra voru ekki í samræmi við það sem KSÍ sagðist standa fyrir, sem var að styðja ekki við kynferðisbrotamenn innan hreyfingunnar og standa með þolendum (Sigríður Hagalín Björnsdóttir, 2021). Almennur brást þannig við að útilokunarmenningin herjaði ekki einungis á leikmennina heldur einnig á skipulagsheild KSÍ.

#Metoo byltingin hefur því sett pressu á skipulagsheildir að sýna samfélagslega ábyrgð með því að sporna gegn ofbeldi á sínum vinnustað (Katrín Ólafsdóttir, 2019). Hægt er að sjá áhrif vitundarvakningu #metoo byltingarinnar ef litið er til niðurstaðna úr samanburðarkönnun Gallup um kynferðislega áreitni frá árinu 2017, en niðurstöðurnar voru bornar saman við sambærilega könnun frá árinu 1998 (Saad, 2017). Árið 1998 sögðu 43% þáttakenda að kynferðisleg áreitni á vinnustað væri minni háttar vandamál, miðað við 26% árið 2017.

Könnunin frá árinu 1998 var lögð fram á þeim tíma sem réttarhöld hófust eftir að Paula Jones, fyrrum borgarfulltrúi hjá Arkansas fylki kærði þáverandi bandaríkjaforseta Bill Clinton fyrir kynferðislega áreitni. Hin könnunin var síðan lögð fram í október 2017 stuttu eftir að fyrsta #metoo byltingin hófst í Bandaríkjunum. Hægt er að álykta út frá þessum niðurstöðum að þau mál sem hafa komið upp í samfélagslegri umræðu um kynferðisbrot hafi haft áhrif á skoðanir og viðhorf almennings á þessum tveimur áratugum.

Frá því að #metoo byltingin hófst hefur Vinnueftirlitið útbúið reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr.1009/2015 eftir settum lögum ríkisins, sem segir að skipulagsheildir skuli vera með aðgerðir gegn

kynferðisofbeldi og mikilvægt sé að starfsfólk sé meðvitað um áætlunina. Það er í höndum stjórnenda að sjá til þess að það sé á hreinu hvernig bregðast skuli við og hvernig sé hægt að bæta jákvæða vinnustaðamenningu innan skipulagsheilda (Bára Huld Beck, 2022). En er það raunin?

Markmið rannsóknarinnar er að fá innsýn á viðhorf stjórnenda þegar kemur að innleiðingu verkferla og aðgerðum gegn kynferðisofbeldi innan skipulagsheilda með hliðsjón af þeim aðgerðum sem reglugerð Vinnueftirlitsins og samskiptafræði leggja til. Í framhaldinu eru lagðar fram tillögur að úrbótum sem gagnast stjórnendum þegar kemur að kynferðisbrotamálum innan skipulagsheilda. Rannsóknarspurningarnar eru því eftirfarandi: „*Hvert er viðhorf stjórnenda til innleiðingar verkferla og eru þau í samræmi við tillögur reglugerða, krísu- og samskiptafræða? „hafa slíkir verkferlar verið innleiddir í þeirra skipulagsheildum og ef já, með hvaða árangri?“ og „að hvaða leyti, ef einhverju, er innleiðing verkferla gegn kynferðisofbeldi ábótavant?“*

Framkvæmd verða eigindleg viðtöl við stjórnendur íslenskra skipulagsheilda og er vonin sú að fá innsýn í stöðu þessara mála sem mun síðan hjálpa stjórnendum að vera betur í stakk búin til að takast á við þá samfélagslegu ábyrgð sem samfélagið ætlast til af þeim þegar kemur að kynferðisbrotamálum.

Niðurstöður rannsóknarinnar munu ef til vill geta hjálpað stjórnendum þeirra skipulagsheilda sem ekki hafa neina verkferla að útbúa slíka. Eigindleg viðtöl munu gefa sýn á það hvað stjórnendur telja mikilvægast og getur persónuleg reynsla þeirra í þessum málaflokki hjálpað öðrum stjórnendum og þeim sem hyggjast rannsaka þetta málefni enn frekar. Einnig munu viðtölin leiða í ljós hvað það er sem viðmælendum finnst ábótavant og hvað mætti leggja meiri áherslu á sem aðrar skipulagsheildir geta nýtt sér. Rannsóknir, bæði erlendar og íslenskar,

hafa sýnt að kynferðisleg áreitni er algeng og á sér stað innan vinnustaða, en 32% íslenskra kvenna hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað (*Fyrstu niðurstöður*, e.d.).

Vegna algengi kynferðislegrar áreitni á Íslandi fannst rannsakanda mikilvægt að skoða hvort að skipulagsheildir séu að vinna að því að sporna gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni á vinnustaðnum m.a. með skipulögðum verkferlum. Fullt af leiðbeiningum eru til fyrir stjórnendur að notast við gerð aðgerðaráætlana en óvíst er hvort að þeir séu yfir höfuð að innleiða þær. Niðurstöðurnar geta nýst þeim, sem standa að leiðbeiningum um verkferla, til að skyggjast betur inn í hugarheim stjórnenda þegar kemur að þessum málum, einnig munu þær nýtast þeim stjórnendum sem hyggjast innleiða slíka verkferla.

Fræðikafli ritgerðar mun byggjast á almennum upplýsingum um kynferðisofbeldi og vitundarvakningu síðustu ára, kynferðislegt og kynbundið ofbeldi sem og áreitni á vinnustað og algengi þess. Farið yfir mikilvægi krísustjórnunar þegar bregðast á við í kynferðisofbeldismálum innan og utan skipulagsheildar, hvernig samfélagsleg ábyrgð, jákvæð ímynd og góð samskipti hafa áhrif á vinnustaðamenningu og í lok fræðikafla verður sagt frá helstu leiðbeiningum, lögum og reglugerðum er varða þetta málefni.

Að loknum fræðikaflanum verður farið yfir aðferðafræðina sem notast var við í þessari rannsókn, réttmæti, áreiðanleika og takmarkanir rannsókna. Farið verður yfir niðurstöður eigindlegrar rannsóknar og að lokum er efni rannsóknar dregið saman í umræðukafla og áhugaverðir punktar ræddir.

Fræðikafli

Kynferðisofbeldi

Til eru margar tegundir af ofbeldi og er kynferðisofbeldi eitt þeirra. Kynferðisofbeldi er allt það ofbeldi þar sem kynferðislegar athafnir eiga sér stað án samþykkis eins aðila (*Kynferðisofbeldi*, e.d.). Til eru margar birtingarmyndir af kynferðisofbeldi en nauðganir eru líklega sá hluti ofbeldisins sem flestir kannast við. Kynferðisleg og kynbundin áreitni er ein af algengustu birtingarmyndunum af kynferðisofbeldi (*Kynferðisleg áreitni*, e.d.). Áreitnin geta verið allt frá því að vera líkamleg eins og káf, yfir í niðrandi kynferðislegar athugasemdir s.s. dónalega brandara (*Vinnueftirlitið*, e.d.). Hver sem er getur orðið fyrir kynferðisofbeldi óháð kyni, aldri og lifnaðarháttum. Hins vegar eru konur oftast en ekki þolendur og á sama tíma eru karlar oftast gerendur (Anna Bentína Hermansen, 2016).

Samkvæmt ársskýrslu Stígamóta¹ árið 2021 (Stígamót, 2021) er það oftast en ekki markmið gerenda að gera lítið úr þeim sem verður fyrir ofbeldinu. Slíkt ofbeldi getur haft mikil áhrif á heilsu þolenda bæði með skammtíma og langtíma afleiðingum. Áfallastreita, kvíði, þunglyndi og skömm eru tilfinningar sem margir hverjir sem hafa orðið fyrir kynferðisofbeldi þurfa að þola á hverjum degi (*Afleiðingar kynferðisofbeldis*, e.d.)

Rannsóknin *Áfallasaga kvenna* er ein sú stærsta sem hefur verið gerð um þetta málefni á heimsvísu en markmið hennar er að sjá hversu mikil áhrif ofbeldi og áföll kvenna hafa á heilsufar þeirra (*Um rannsóknina*, e.d.). Þær rannsóknir sem nú þegar hafa verið gerðar hér á Íslandi benda til þess að þær tilfinningar sem skapast við áfall hafa mun meiri afleiðingar en haldið hefur verið í fjölmörg ár.

¹ Stígamót eru samtök sem stofnuð voru í þeim tilgangi að berjast gegn kynferðisofbeldi og veita ráðgjöf til þeirra sem hafa orðið fyrir kynferðisofbeldi en einnig miðla fræðslu og hvatningu til almennings um vitundarvakningu kynferðisofbeldis í samfélaginu, þau bjóða upp á fyrirlestra í fyrirtækjum sem hluti að forvörnum (*Um Stígamót*, e.d.).

Ljóst er að þolendur kynferðisofbeldis verða fyrir áfalli sem leggst gríðarlega á andlegu heilsuna. Andleg veikindi sem þolendur finna oft fyrir eru kvíði, þunglyndi og skömm (*Afleiðingar kynferðisofbeldis, e.d.*). Skömmin sem þolendur fá þegar þeir verða fyrir ofbeldi myndast þegar þolendur taka á sig ábyrgðina þegar og eftir að ofbeldið átti sér stað (*Skömm, e.d.*). Þolendur hafa í aldraðir þagað yfir kynferðisofbeldi sem þeir hafa orðið fyrir, og samfélagið litið á málefnið með feimni, en #metoo byltingin hafði mikil áhrif á það að þolendur finna fyrir samstöðu frá öðrum þolendum, þora að stíga fram, segja frá ofbeldinu sem þau hafa orðið fyrir og skila skömminni til gerenda.

Samtökin *Me too* voru fundin upp í Bandaríkjunum árið 2006 og var meginmarkmið þess að berjast gegn kynferðisofbeldi kvenna sem eru dökkar á hörund (Burke, e.d.). Það má með sanni segja að myllumerkið #metoo hafi verið helsti áhrifavaldurinn í málefnum kynferðisofbeldis, þegar leikkonur á borð við Rose McGowan og Ashley Judd sökuðu kvikmyndaframleiðandann Harvey Weinstein um kynferðisofbeldi í grein sem birtist í *New York Times* þann 5. október 2017. Weinstein hafði þá um margra ára bil hóttað konum að leggja feril þeirra í rúst ef þær myndu segja frá ofbeldinu sem átti sér stað. Greinin leikkvonnana varð til þess að konur um allan heim fóru að segja frá sínum sögum af ofbeldi og merktu frásögnina með #metoo (Harvey Weinstein timeline: How the scandal unfolded, 2022).

Byltingin óx hratt og fór eins og eldur um sinu á öllum helstu miðlum heims en 11 dögum eftir að grein leikkvonnanna birtist höfðu um 40.000 konur notað myllumerkið (Kristján H. Jóhannesson, 2017). Konur innan ákveðinna starfsgreina deildu sögum sem hafa átt sér stað innan þeirra stétta. #Metoo byltingin markar þess vegna nýtt upphaf að breyttri vinnustaðamenningu og vitundarvakningu innan starfsgreina um málefni kynferðisofbeldis og valdaójafnvægi í atvinnulífinu.

Kynferðisofbeldi á vinnustað

Almennt eyðir fólk löngum tíma dags í vinnunni og því skiptir miklu máli að fólki líði vel á þeim stað (Virk, 2019). Sumarið 2019 samþykkti Alþjóðavinnuárástofnunin (International Labour Organization) aðgerðir gegn ofbeldi og áreitni á vinnustöðum. Alþingi þarf hins vegar að samþykkja fullgildingu aðgerðanna, ef hún nær í gegn á Alþingi þá mun ofbeldi og áreitni á vinnustöðum flokkast sem mannréttindabrot (*Ný alþjóðleg samþykkt gegn ofbeldi og áreitni í vinnu*, 2019). Fullgildingin ætti að hafa þau áhrif að skipulagsheildir verði skyldugar til þess að stuðla að forvörnum og hafa aðgerðaráætlun gegn ofbeldi og áreitni á vinnustaðnum. Þegar þetta er skrifað, þremur árum eftir samþykki Alþjóðavinnuárástofnunarinnar hefur málið ekki ennþá verið tekið fyrir á Alþingi, en samtök opinberra starfsmanna á Íslandi, BSRB hafa velt því fyrir sér hvort eitthvað sé í gangi í framvindu þessa máls (Dagný Aradóttir Pind, 2022).

Meirihluti forstjóra á Íslandi eru karlar en algengara er að karlmenn séu í valdastöðu í atvinnulífinu (*Hlutfall kvenna í stjórnnum stendur í stað milli ára*, 2018). Í ársskýrslu Stígamóta árið 2018 (Stígamót, 2018) kemur fram að kynferðisleg áreitni snýr einna helst um vald, í því felst meðal annars að gerandi sé hærra settur í atvinnulífinu en þolandi. Niðurstöður úr eigindlegri rannsókn á vegum Háskóla Íslands um algengi og eðli eineltis og áreitni á íslenskum vinnustöðum, segja að kynferðisleg áreitni ætti sér frekar stað innan skipulagsheilda þar sem karlmenn voru í stjórnunarstöðu og að karllæg menning myndi hafa áhrif á þöggun um þetta málefni. Einnig sögðu megindelegar niðurstöður úr sömu rannsókn að 32,1% þátttakenda hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni af höndum karlkyns stjórnanda eða yfirmanns (*Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið*, 2019). Tæpur helmingur þolenda höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni af hendi karlkyns samstarfsfélaga.

Algengi kynferðisofbeldis á vinnustöðum

Rannsóknir hér á landi sýna fram á það að kynferðisleg áreitni á vinnustöðum er þó nokkur. Stéttarfélagið VR setti á laggirnar könnun um kynferðisofbeldi og birtingarmyndir þess innan vinnustaðar. Könnunin var framkvæmd í desember 2017 - janúar 2018 hjá félagsmönnum VR (*Niðurstöður úr könnun, e.d.*). Niðurstöður hennar leiddu í ljós að 52% kvenkyns þátttakenda hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað og 22% karla. Hins vegar var einungis þriðjungur þátttakenda sem hafði tilkynnt ofbeldið til einhvers innan fyrirtækis, og voru karlar ólíklegri til þess að segja frá en konur. Í þessari sömu könnun hjá VR var spurt um það hvort til væri áætlun um viðbrögð gegn einelti og kynferðislegri áreitni á vinnustað þátttakenda, en 35% þátttakenda svöruðu neitandi, og 41% vissu það ekki. Könnun VR lætur þess vegna í ljós að starfsfólk fyrirtækja á Íslandi er oftar en ekki óupplýst um tilkynningarskyldu og mikilvægi þess að tilkynna slík brot. Til samanburðar hafa fjórar af hverjum tíu konum í Bandaríkjunum orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað. Þetta kemur fram í niðurstöðu könnunar Gallup frá árinu 2017 (Saad, 2017), en þar kom í ljós að um 42% bandarískra kvenna og 11% karla hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað.

Gallup á Íslandi framkvæmdi samskonar könnun (Vala Jónsdóttir, 2017) en þar höfðu 41% kvenna orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað og 12% karla. Ennfremur hefur verið framkvæmd viðfangsmikil rannsókn um áföll kvenna og áhrif þeirra á heilsufar (*Áfallasaga kvenna, e.d.*)

Rannsóknin *Áfallasaga kvenna* er á vegum Háskóla Íslands, hún hófst árið 2018 og stendur enn yfir. Þátttakendur í rannsókninni eru íslenskumælandi konur 18 ára og eldri. 32.811 konur hafa skráð sig til þátttöku (*Fyrstu niðurstöður, e.d.*). Í september 2022 voru nýjustu

niðurstöður rannsóknarinnar birtar á vef vísindatímaritsins *The Lancet*, en þá var búið að fara yfir svör 15.799 kvenna (Arna Hauksdóttir o.fl., 2022). Ljóst er að 32% hafa orðið fyrir áreitni á vinnustað eða þriðjungur kvenna. Sjá má á niðurstöðum könnunar VR, Gallup og Áfallasögu kvenna að kynferðisleg áreitni á vinnustöðum er mjög algeng og eitthvað sem allar skipulagsheildir þurfa að eiga við, sérstaklega þar sem áhrifin eru gríðarlega neikvæð.

Kynferðisbrot þurfa þó ekki að eiga sér stað innan skipulagsheilda eða á milli samstarfsaðila til að áhrifa gætir á hana. Í janúar 2021 sakaði Vitalía Lazareva þrjá valdamikla menn úr atvinnulífinu um það að hafa brotið á sér kynferðislega í sumarbústað í lok árs 2020. Umræðan í fjölmiðlum og á samfélagsmiðlum varð gríðarleg enda voru mennirnir þrír allir forstjórar, framkvæmdastjórar eða stjórnarformenn hjá stórum og árangursríkum fyrirtækjum (Bára Huld Beck og Þórður Snær Júlíusson, 2022). Þann 6. janúar 2021 var mönnunum vikið tímabundið til hliðar eða sagt upp frá störfum (Tryggvi Páll Tryggvason, 2022).

Fyrirtækin sem mennirnir störfuðu eða sátu í stjórn hjá, eru öll stór fyrirtæki og að mestu leyti í eigu lífeyrissjóðanna. Í viðtali við formann VR, Ragnar Þór Ingólfsson, kom fram að lífeyrissjóðirnir gera miklar kröfur til þeirra skipulagsheilda sem þeir fjárfesta í og þá sérstaklega til stjórnenda (Þórdís Arnljótsdóttir, 2022). Íslenskir lífeyrissjóðir hafa barist gegn kynferðisofbeldi á vinnustöðum til margra ára og unnið að því að hjálpa skipulagsheildum með það hvernig sé best að bregðast við í slíkum málum svo hagsmunum allra þeirra sem koma að málinu sé umhugað. Því er litið alvarlegum augum þegar stjórnendur skipulagsheilda gerast sekir um kynferðisofbeldi, og þá skiptir ekki máli hvort það eigi sér stað innan vinnustaðarins eða þegar starfsmaður brýtur af sér utan vinnustaðar. Í máli Vitalíu má sjá að tekin var skýr afstaða í samræmi við þær reglur eða þau gildi sem skipulagsheildirnar standa fyrir. Afstaða þessara

skipulagsheilda er önnur en sú sem KSÍ tók þegar landsliðsmenn voru sakaðir um kynferðisofbeldi, þar sem ekki var unnið eftir settum loforðum stjórnenda.

Mikilvægi krísustjórnunar í kynferðisbrotamálum er varða skipulagsheildir

Eins og hefur komið fram hafa kynferðisbrotamál verið í brennidepli í fjölmiðlaumræðu frá því að byltingin hófst árið 2017 en stór og áhrifamikil orðsporskrísa skall á KSÍ í september 2021 sem sýndi hvernig orðsporskrísa getur myndast ef ekki er brugðist rétt við kynferðisofbeldismálum að mati almennings. Í ágúst sama ár birti Vísir opið bréf Hönnu Bjargar Vilhjálmsdóttur (2021), kynjafræðikennara. Í bréfinu var KSÍ harðlega gagnrýnt fyrir afstöðuna sem þeir tóku þegar konur stigu fram, sögðu frá og tilkynntu KSÍ um kynferðisofbeldi sem þær höfðu orðið fyrir af höndum leikmanna í hópi A-landsliðs karla í knattspyrnu. Bréfið varð til þess að þáverandi formaður Guðni Bergsson, var fenginn í viðtal í Kastljós, til þess að ræða þöggun þeirra um málin. Þar lýsti hann því yfir að KSÍ hafi aldrei fengið tilkynningu eða ábendingar inn á borð til sín um meint kynferðisofbeldi nokkurra leikmanna í landsliðinu (Kristín Sigurðardóttir, 2021). Fjöldi fólks á samfélagsmiðlum gagnrýndu þessi ummæli Guðna, þar sem KSÍ hafði áður gefið frá sér yfirlýsingu þar sem stjórnin tilkynnti að hún myndi á enga vegu þagga niður ofbeldismál og hylma yfir gerendum (Kristjana Arnarsdóttir, 2021). Það var margt í ákvarðanatöku KSÍ sem hefði mátt fara betur og var augljóst að engin skipulögð áætlun var til staðar, orð og gjörðir stjórnar stönguðust á. Eftirmálar og afleiðingar málsins eiga sér enn stað núna ári seinna sem sýnir áhrifin sem það getur haft á skipulagsheildir ef ekkert plan er til staðar. Það mun taka KSÍ langan tíma að vinna upp jákvætt orðspor og bættu ímynd. Sérfræðingar tala um það að KSÍ hafi gert flest mistökin í bókinni sem varð til þess að krísan vatt upp á sig („Gerðu flest mistökin í bókinni“, 2021).

Því miður er það alltof algengt að ekki séu til neinar aðgerðir hjá skipulagsheildum til að grípa í, eða að ferlum sé ekki fylgt eftir þegar kynferðisbrot eru annars vegar, og þannig gerast mistök (Cornelissen, 2020). Það hefur einnig komið fyrir að reglur og aðgerðaáætlanir séu ekki skýrar og stangist á við þau samfélagslegu gildi sem hafa verið sett eftir vitundarvakningu síðustu ára.

Sömuleiðis þurfti Fjölbrautaskóli Suðurlands (FSu) að grípa til aðgerða þegar upp kom kynferðisbrot innan veggja skólans þar sem bæði gerandi og þolandi voru undir lögaldri. Meintum geranda var bannað að mæta í skólann í fjóra daga en samfélagsmiðlar loguðu vegna málsins. Umræður snerust um það hversu stuttan tíma meintum geranda var vikið frá skólanum en skólastjórinn greindi frá því að hann hefði ekki heimild til þess að vísa nemanda frá skóla ef hann er undir lögaldri, samkvæmt lögum (Ingunn Lára Kristjánsdóttir, 2022). Í þessu máli var ljóst að skortur var á úrræðum fyrir stjórnendur skólans, en formaður Skólameistarafélags Íslands hefur tjáð sig um það að nauðsynlegt sé að bæta verkferla fyrir skólastjórnendur þegar upp koma mál sem þessi. Þarna reyndust verkferlar ekki ná yfir það hvaða úrræðum skólinn ætti að beita þar sem um meint brot var að ræða en í flestum tilfellum kynferðisbrota er erfitt að sanna atburðinn sem á sér stað.

Í júlí 2021 skilaði hópur mennta- og menningarmálaráðherra inn tillögum að bættri kennslu um kynheilbrigði og ofbeldisforvarnir í grunn- og framhaldsskólum á Íslandi. Þar kom fram að nauðsynlegt væri fyrir stjórnendur skólanna að hafa skýra viðbragðsáætlun en hópurinn hvatti stjórnvöld til þess að vera búin að innleiða tillögurnar fyrir haustið 2022 (Mennta- og barnamálaráðuneytið, 2021). Þegar málið kom upp í FSu stóð skólinn frammi fyrir því að ekki var til aðgerðaráætlun en stjórnvöld höfðu augljóslega ekki unnið með tillögurnar eftir að þeim var skilað inn ári áður. Stjórnvöld bera ábyrgð á því að setja lög og reglur gegn kynferðisofbeldi

en opinberar stofnanir s.s. skólar eru oftar en ekki með strangan ramma þegar litið er til verkregla.

Hér hefur aðeins verið nefnt þau kynferðisbrotamál sem hafa fengið hvað mesta sviðsljósið síðastliðið rúmt ár, en málin eru þó mun fleiri sem ratað hafa í fjölmiðla og samfélagslega umræðu. Það sem þessi málefni hafa sýnt er að ef þau eru ekki meðhöndluð á faglegan máta getur það haft ýmsar alvarlegar afleiðingar svo sem orðsporshnekki, vantraust og haft áhrif á rekstur. Oftar en ekki er það vegna þess að verkferlar eru ekki til staðar eða eru óskýrir. Stjórnendur þurfa einnig að þora að taka á þessum málum föstum tókum og fylgja þeirri stefnu sem hefur verið sett. Í því felst mikil ábyrgð, ekki einungis gagnvart starfsfólki heldur samfélaginu í heild sinni.

Samfélagsleg ábyrgð fyrirtækja

Það er að mörgu að huga þegar kemur að rekstri fyrirtækja. Áframhaldandi samfélagsleg þróun verður til þess að siðferðislegur staðall er settur hátt á fyrirtæki og rekstur þeirra (*Samfélagsleg ábyrgð fyrirtækja*, 2004). Þegar talað er um samfélagslega ábyrgð fyrirtækja (e. corporate social responsibility) er m.a. átt við félags- og umhverfislega þætti samfélagsins og viðhorf stjórnenda á það hvað sé rétt eða rangt (Coombs, 2015). Ef fyrirtæki segjast fara eftir siðferðislegum gildum þá skiptir lykilmáli að sýna fram á það með gjörðum, og með því eru fyrirtæki að stuðla að jákvæðari ímynd (Cornelissen, 2020). Þó svo að samfélagsleg ábyrgð fyrirtækja snúi að mestu leyti um betri lífsgæði út frá samfélagslegum málefnum þá getur þessi hegðun skipulagsheildar líka haft neikvæð áhrif á ímynd hennar ef upp koma kynferðisbrot sem ekki er tekið á samkvæmt settum stefnum og gildum. Til að sýna fram á samræmi á milli orða og gjörða, þarf að fylgja siðferðislegri stefnu skipulagsheildar eftir með því að taka á þeim málum

sem upp koma, í takt við stefnuna (Cornelissen, 2020). Ávinningur þess er jákvæð ímynd og samskipti.

Ímynd og samskipti

Skipulagsheildir þurfa að vita hvernig þeir vilja koma fram við sína hagsmunaaðila s.s. hvaða stefnu þeir fylgja. Það getur tekið langan tíma að vinna að jákvæðri ímynd og þess vegna skipta aðgerðir skipulagsheildar miklu máli í kynferðisofbeldismálum, því að það getur tekið stuttan tíma fyrir almenning að brjóta niður þá jákvæðu ímynd sem skipulagsheildin hefur notið ef ekki er tekið rétt á málunum, eins og sást í KSÍ krísunni. Ímynd mótast m.a. af skoðunum hagsmunaaðila á skipulagsheildinni. Hagsmunaaðilar mynda sér skoðun á skipulagsheildinni út frá vinnubrögðum og samskiptum þeirra við hana (Cornelissen, 2020).

Hagsmunaaðilum er skipt í tvo hópa, innri og ytri hagsmunaaðila. Það fer eftir hverri skipulagsheild fyrir sig hverjir tilheyra þessum hópum en yfirleitt eru þetta sömu eða svipaðir aðilar. Innri hagsmunaaðilar eru m.a. starfsfólk, stjórn, viðskiptavinir og eigendur en ytri hagsmunaaðilar geta verið sveitarstjórnir, félagasamtök, fjölmiðlar, stéttarfélög o.fl (Coombs, 2015). Skoðanir hagsmunaaðila gefa almenningi góða sýn á það hvernig skipulagsheildin starfar og hvort það sé þess virði að notfæra sér þjónustu hennar. Traust hagsmunaaðila til skipulagsheildar er gríðarlega mikilvægt. Til að byggja upp traust þarf að fylgja lögum og reglugerðum, sýna góð vinnubrögð í siðferðislegum málefnum og stuðla að góðum samskiptum (Mishra, Boynton og Mishra, 2014).

Í bók Karen Freberg (2021) um almannatengsl er sagt frá mikilvægi góðra samskipta við starfsfólk, sem og viðskiptavini. Þessir tveir hópar hagsmunaaðila eru taldir vera þeir allra mikilvægustu. Til þess að viðhorf starfsfólks til skipulagsheilda sé jákvætt þarf að halda því vel

upplýstu og auka skilning þeirra á gildum og stefnu skipulagsheildarinnar, hvað það er sem þau standa fyrir. Niðurstöður bandarískar rannsóknar (Lorenz og O'Callaghan, 2022) sýndu fram á mikilvægi góðra samskipta og þekkingu á vinnustöðum um kynferðislegt og kynbundið ofbeldi og áreitni, en þar kom í ljós að upplýsingagjöf og samskiptahæfni vinnustaða í málum þolenda hafi haft áhrif á andlega heilsu starfsmanna, í bata þeirra. Áhrifin lýstu sér þannig að það starfsfólk sem fékk neikvæð viðbrögð frá vinnuveitanda eftir að hann tilkynnti stjórnendum um atvikið, áttu erfiðari bata og voru því lengur að ná sér eftir áfallið.

Stjórnendur bera ábyrgð á því að tryggja öryggi starfsfólks og vinna markvisst gegn einelti og kynferðisofbeldi á vinnustað (*Einelti, áreitni og ofbeldi*, e.d.). Hins vegar bera bæði stjórnendur og starfsfólk ábyrgð á því að skapa jákvæða vinnustaðamenningu, sýna öllum virðingu og stuðla að jafnrétti. Allt starfsfólk þarf að vera meðvitað um mikilvægi þess að skapa umhverfi sem er öruggt. Góð samskipti á milli stjórnenda og starfsfólks skipta þar að leiðandi miklu máli þegar vinna á að jákvæðri vinnustaðamenningu og notkun á aðgerðaráætlun. Skýr aðgerðaráætlun gegn kynferðislegu og kynbundnu ofbeldi og áreitni getur ýtt undir aukið traust hagsmunaaðila til skipulagsheildar, og þá sérstaklega starfsfólks og viðskiptavina. Einnig getur það haft jákvæð áhrif á rekstur skipulagsheildarinnar (Cornelissen, 2020).

Aðgerðir gegn kynferðisofbeldi

Aðgerðir og skýrir verkferlar geta hjálpað stjórnendum skipulagsheilda að taka rétt á málum (Cornelissen, 2020). Þess vegna er gott að hafa áætlun til þessa að leita í þegar upp koma mál innan skipulagsheilda sem tengjast kynferðisofbeldi og áreitni. Til eru margar leiðir fyrir stjórnendur að fara þegar kemur að því að útbúa verkferla gegn kynferðisofbeldi. Í þessum kafla verður fjallað um það hvar stjórnendur geta leitað upplýsinga og hverjar skyldur atvinnurekanda

er í þessum málaflokki. Farið verður yfir lög og reglugerð ríkisins og Vinnueftirlitsins um öryggi og aðgerðir gegn kynferðisofbeldi á vinnustað, ásamt því verður fjallað um það hvaða aðgerðir íslenskir lífeyrissjóðir hafa sett niður til leiðbeiningar fyrir stjórnendur.

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (1980) voru samþykkt á Alþingi 28. maí 1980 en þau snérust helst um vinnustaðaumhverfi og leitast var eftir því að hafa lög sem eiga að tryggja öruggt umhverfi fyrir starfsfólk og að öryggisstefna sé sett í samræmi við félags- og tæknilega þróun samfélagsins. Lögin voru hins vegar gerð áður en vitundarvakningin um kynferðisofbeldi á vinnustað varð eins mikil og hún er í dag. Á seinni árum var Vinnueftirlitið skipað til þess að útbúa reglugerð gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og tók hún gildi 6. nóvember 2015 út frá settum lögum um vinnustaðaöryggi.

Reglugerð Vinnueftirlitsins um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum

Vinnueftirlit ríkisins hefur umsjón með ofangreindu reglugerðinni. Helsta markmið hennar er að sporna gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009, 2015) ásamt því að brýna fyrir verkalýðshreyfingunni mikilvægi forvarna og fræðslu um málefnið, stuðla að jafnrétti kynjanna og auka vitund. Það er í höndum stjórnenda skipulagsheilda og sérfræðinga að meta það út frá settum verkferlum hvort mál séu

kynferðisleg eða kynbundin áreitni eða ofbeldi, en þeir verkferlar eiga að standast kröfur sem reglugerðin segir til um (*Kynbundin og kynbundin áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*, 2018).

Út frá reglugerðinni er einnig stjórnendum bent á að framkvæma áhættumat sem snýr að öllum mögulegum áhættuþáttum, allt frá öryggi aðbúnaðs til vellíðunar starfsfólks. Áhættumatið á að fá stjórnendur til þess að líta inn á við, en það getur hjálpað við gerð verkferla gegn kynferðisofbeldi, þar sem metnir eru helstu áhættuþættir þar sem öryggi starfsmanna er ógnað (*Áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað*, e.d.). Öllum skipulagsheildum ber skylda til þess að framkvæma áhættumat (*Öll fyrirtæki eiga að framkvæma áhættumat*, 2017), einnig eiga að vera skipaðir öryggisverðir og öryggistrúnaðarmenn. Þeir aðilar eiga að vera meðvitaðir um áhættumatið og upplýsa starfsfólk um það ásamt vinnuveitanda (*Áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað*, e.d.).

Vinnueftirlitið bjó einnig til leiðarvísi í formi bæklinga (*Skyldur atvinnurekenda*, e.d.) fyrir stjórnendur, mannauðsráðgjafa og vinnuverndarfulltrúa en hann á að nýtast sem hjálpartól fyrir þessa aðila til að líta í þegar kynferðismál koma upp eða fá hugmynd um það hvernig best sé að bregðast við og fyrirbyggja að slík mál komi upp. Þessi bæklingur getur hjálpað stjórnendum og öðrum sem sjá um að búa til verklagsreglur innan skipulagsheilda. Hér fyrir neðan eru punktar úr þeim bæklingi og eru taldir vera þeir mikilvægustu þegar kemur að því að fyrirbyggja það að óviðeigandi hegðun eigi sér stað innan vinnustaðar (*Vinnueftirlitið*, e.d.).

- Innleiða áætlun um forvarnir og viðbrögð við einelti, áreitni og ofbeldi.
- Greina og fjarlægja áhættuþætti í félagslegu vinnuumhverfi
- Taka á neikvæðu tali og stuðla að jákvæðri starfsmenningu
- Koma á reglubundinni fræðslu og stjórnendaþjálfun (*Vinnueftirlitið*, e.d.).

Það sem ber mestan árangur í baráttunni gegn kynferðisofbeldi á vinnustöðum, samkvæmt Vinnueftirlitinu, er að vera með skýra stefnu og efla traust starfsfólks með góðri stjórnun og samskiptum (Vinnueftirlitið, e.d.).

Ef upp koma kynferðisofbeldismál innan vinnustaðar þurfa stjórnendur að bregðast fljótt við, stjórnendur eiga að vinna málið með óformlegri málsmeðferð og meta þær aðstæður sem hafa komið upp í samráði við vinnuverndarfulltrúa skipulagsheildar, eða kalla til utanaðkomandi aðila. Þessi mál geta haft miklar afleiðingar á vinnuumhverfi og geta m.a. ýtt undir frekari óviðeigandi hegðun. Stjórnendur skulu ræða við báða aðila sem eiga aðild að málinu og gefa þeim kost á að segja frá sinni upplifun (Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr.1009, 2015). Hins vegar ef stjórnendur eru tilkynntir um meint kynferðisbrot þá þarf að vísa til annars starfsmanns s.s. varaformanns, mannauðsstjóra eða vinnuverndarfulltrúa sem tekur málið að sér. Einnig er hægt að leita til utanaðkomandi sérfræðinga eða stjórnarformanna.

Alltaf skal grípa til aðgerðaráætlunar skipulagsheildar ef upp koma tilkynningar um kynferðisofbeldi. Ef að samræður við þá starfsmenn sem eiga aðild að málinu, tilkynnandi og sá sem er tilkynntur og samtal á milli stjórnenda, leiðir það í ljós að málið hafi verið kynbundin og/eða kynferðisleg áreitni eða ofbeldi, ættu að vera til staðar skýrar aðgerðir sem stjórnendur geta notað til þess að vinna úr málinu. Þegar niðurstaða hefur náðst innan skipulagsheildar, hvort sem sátt hefur náðst eða málið hafi farið í frekara ferli, á stjórnandi að upplýsa alla þá sem eiga aðild að málinu um stöðu þess (*Kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*, 2018).

Það er margt sem getur haft áhrif á ákvarðanatökur og aðgerðir stjórnenda í kynferðisbrotamálum en rannsókn um aðgerðir finnskra sveitarfélaga, frá árinu 2009 (Salin,

2009) sýnir að sveitarfélögin notuðu helst sáttaraðgerðir þegar leysa átti úr kynferðisbrotamálum á vinnustaðnum, þar sem reyndi á samskiptahæfni stjórnenda en sjaldnast var notast við refsiaðgerðir s.s. brottvísun úr starfi. Markmið rannsóknarinnar var að sjá hvers konar aðgerðir stjórnendur skipulagsheilda hafa nýtt sér í málum þar sem kynbundin- og kynferðisleg áreitni hafa komið upp, og sjá hvort eiginleikar skipulagsheildar og stjórnenda hafi áhrif á val um verkferla og aðgerða sem notaðar eru í þessum málum. Spurningalisti var sendur á alla stjórnendur starfsmannahalds í finnskum sveitarfélögum, en spurningarammanum var beint að verkferlum og einkennum skipulagsheilda. Það sem hafði áhrif á ákvarðanir stjórnenda um aðgerðir var einna helst kyn stjórnenda, stærð sveitarfélags, skipulögð mannauðsstefna, og hversu góðar forvarnir voru innan skipulagsheildarinnar s.s. fræðsla sem leiðir til aukinnar meðvitundar á málefninu. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að fræðsla skiptir máli en íslensk stéttarfélög bjóða stjórnendum skipulagsheilda upp á margskonar fræðslu, aðstoð við mótun stefnu og aðgerðaráætlunar.

Aðgerðir íslenskra stéttarfélaganna

Íslensk stéttarfélög leggja ríka áherslu á að fyrirtæki berjast gegn kynferðislegu ofbeldi ásamt því að fá starfsfólk þeirra til þess að tilkynna ofbeldi og styðja við bakið á þeim í þeirri vegferð. Stéttarfélögin reiða sig mikið á reglugerð Vinnueftirlitsins, en hafa einnig útbúið ýmis efni sem eiga að hjálpa stjórnendum við gerð aðgerðar- og viðbragðsáætlunar. Stéttarfélögum ber skylda að gæta að hagsmunum félagsmanna, það er þeirra helsta verkefni (*VR aðstoðar þig!*, e.d.).

Á vefsíðu VR stéttarfélags er hlekkur þar sem talað er um kynferðislega áreitni, útskýrt hvað telst vera kynferðisofbeldi og afleiðingar þess. Þar er lögð áhersla á að félagsmenn tilkynni

ofbeldið og leiti sér aðstoðar ef aðili hefur lent í slíku. Innan VR starfar teymi sem sér um kynferðisbrotamál sem koma inn á borð til þeirra (*Niðurstöður úr könnun VR*, 2018). VR hefur einnig útbúið leiðarvísi fyrir stjórnendur og yfirmenn um það hvernig hægt sé að koma í veg fyrir kynbundna og kynferðislega áreitni sem og ofbeldi með forvörnum og góðri stjórn.

BSRB, ásamt ASÍ (Alþýðusambandi Íslands), BHM (Bandalag háskólamanna), KÍ (Kennarasambandi Íslands), Jafnréttisráði og Jafnréttisstofu útbjuggu bækling þar sem lögð er áhersla á kynbundna og kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (*Kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*, 2018). Þessi bæklingur lýsir birtingarmyndum kynferðisofbeldis ásamt því að segja frá hegðunareinkennum þolenda og gerenda. Einnig eru þar úrræði fyrir einstaklinga sem hafa lent í slíku ofbeldi og úrræði atvinnurekendur um það hvernig skal taka á slíkum málum. Bæklingurinn á að vera leiðarvísir og forvarnarbæklingur fyrir starfsfólk og að efla vitundarvakningu innan atvinnugeirans. Mikilvægt er þó að muna að það ber engan árangur að útbúa verkferla ef enginn fylgir þeim eftir. Það þarf að vera stöðug eftirfylgni og endurbætur (*Góð vinnustaðamenning myndar skilyrði til vaxtar og uppskeru*, 2021).

Eftir þessa heimildavinnu er hægt að sjá að nóg er til af upplýsingum fyrir stjórnendur til að styðjast við gerð verkferla hjá sinni skipulagsheild en hvernig er þetta í raun og veru innan atvinnugreina, og hvert er viðhorf stjórnenda til slíkra ferla?

Aðferðafræði - eigindleg rannsókn

Ljóst er eftir yfirferð á fyrri rannsóknum um þetta viðfangsefni að meginlegar aðferðir eru algengari en eigindlegar í rannsóknum um kynferðisofbeldi og þær rannsóknir hafa sýnt að kynferðisleg áreitni er mjög algeng á vinnustöðum bæði í Bandaríkjunum (Saad, 2017) og á Íslandi (Vala Jónsdóttir, 2017). Í þeim tilfellum sem eigindleg rannsóknaraðferð hefur verið gerð, hefur það gefið rannsakanda meiri innsýn í rannsóknarefnið m.a. í íslenski rannsókn þar sem ljóst var eftir eigindleg viðtöl að kynferðisleg áreitni væri algengari á vinnustöðum þar sem karlar væru við stjórn (Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið, 2019).

Rannsóknaraðferðin sem notast var við í þessari rannsókn er eigindleg rannsóknaraðferð sem einkennist af hálf opnum viðtölum (e. semi-structured interviews). Sú aðferðafræði var valin í von um að fá dýpt í svör einstaklinga. Gagnasöfnun í eigindlegum rannsóknum felst í upplýsingum sem koma út frá viðtölum við einstaklinga. Þar sem eigindleg aðferð er persónulegri en meginleg aðferð, gefur hún viðmælanda rými til þess að tjá sig og segja frá á mun nánari hátt en meginleg aðferð þar sem notast er við staðlaðar spurningar (Bryman, 2016). Eigindleg rannsóknaraðferð er að vissu leyti persónuleg og hjálpar því rannsakanda að fá ítarlegri svör við þeim spurningum sem lagt var upp með að fá svör við.

Viðtalsrammi

Notast var við fyrirfram ákveðinn viðtalsramma til stuðnings í hálf opnu viðtölunum (Sigrún Halldórsdóttir, 2021). Þessa viðtalsrammans var byggður á fræðilegum heimildum s.s. reglugerð Vinnueftirlitsins (Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009, 2015) og fræðiefni úr almannatengslum. Viðtalsramminn snérist að núverandi verkferlum skipulagsheilda ef einhverjir voru og mati

stjórnenda á mikilvægi þeirra miðað við samfélagslega ábyrgð fyrirtækja og vitundarvakningu í samfélaginu um kynferðisofbeldi. Sjá má viðtalsramma í viðauka 1.

Viðtalsramminn byggist m.a. á verkferlum skipulagsheilda þar sem viðmælendur voru spurðir hvort til væru verkferlar innan þeirra skipulagsheilda, hvað myndi felast í þeim aðgerðum, hvort stjórnendur hafi þurft að nýta sér verkferlana og hvað hafi þá nýst best í þeim málum. Ef skipulagsheildir höfðu ekki neina verkferla voru viðmælendur spurðir hvort þeir hefðu þurft að takast á við kynferðisofbeldismál og hvort viðmælendur teldu að slík mál hefðu verið auðveldari til meðhöndlunar ef skipulagðir verkferlar hefðu verið til staðar. Ramminn sneri líka að því hvaða áhrif það gæti haft á skipulagsheildir ef ekki eru til skipulagðir verkferlar, hvort samfélagsleg ábyrgð fyrirtækja spili þar inn í og hvernig góð samskipti og jákvæð vinnustaðamenning hafi áhrif á þetta málefni. Spurt var um forvarnir og hvort stjórnendur hafi gert eitthvað til þess að sporna gegn kynferðisofbeldi innan vinnustaðar og hvernig upplýsingum um málefnið er miðlað til starfsfólks. Einnig var spurt um mat stjórnenda á þessu málefni.

Þátttakendur

Rannsakandi fékk átta viðmælendur til viðtals eftir að hafa sent út póst á u.þ.b. 40 stjórnendur skipulagsheilda. Þeir stjórnendur voru valdir af handahófi af internetinu eða út frá búsetu rannsakanda. Leitast var eftir stjórnendum sem gátu veitt rannsakanda viðunandi upplýsingar um aðgerðar-og verklagsáætlanir gegn kynferðisofbeldi, en viðmælendur voru framkvæmdastjórar, forstöðumenn, mannauðsstjórar og deildarstjórar starfsmannahalds. Til að nálgast viðmælendur var notast við upplýsingar af vefsíðum skipulagsheildanna. Oftar en ekki var erfitt að finna upplýsingar um netföng stjórnenda og/eða mannauðsfulltrúa og þess vegna reyndist oft erfitt að fá skjót svör við tölvupósti rannsakanda um beiðni að viðtali. Sjö af átta

viðmælendum voru konur og einungis var einn karlmaður. Reynt var að fá breidd í úrtakið með því að fá bæði ríkisreknar stofnanir og einkafyrirtæki af mismunandi stærðargráðu, en helmingur viðmælenda var frá opinberum stofnunum ríkisins og hinn helmingurinn voru einkarekin fyrirtæki eða stofnanir. Rekstur skipulagsheildanna var ýmis konar, en þar á meðal voru þjónustu-, framleiðslu-, skrifstofufyrirtæki og menntastofnanir. Fjöldi starfsfólks hjá skipulagsheildunum voru frá 21-615 manns. Var þeim skipt niður eftir stærðargráðu þ.e. lítil, miðlungs og stór skipulagsheild. Viðtöl C, F og G voru talin vera litlar skipulagsheildir með 21, 22 og 70 starfsfólk, viðtöl E og B voru miðlungs stórar skipulagsheildir með 100 og 190 starfsfólk, og síðan voru viðtöl A, D og H talin vera stórar skipulagsheildir með 215, 480 og 615 starfsfólk. Fullum trúnaði var heitið við gerð rannsóknarinnar og þess vegna verða skipulagsheildirnar og stjórnendur þeirra ekki nafngreindir.

Framkvæmd og greining

Viðtölin var tekin á tímabilinu 6. október - 4. nóvember. Þau voru bæði tekin í gegnum fjarfundarbúnað og á vinnustað viðmælenda, og stóðu yfir í u.þ.b. 25 - 40 mínútur. Þau voru öll tekin upp í gegnum *Voice memos* á síma rannsakanda sem síðar voru færð í lokaða möppu í læstri tölvu. Allir þátttakendur voru upplýstir um rannsóknarefnið í upplýsingapósti sem rannsakandi sendi sem beiðni um þátttöku í viðtali. Allir viðmælendur voru síðan látnir hafa afrit af upplýsingabréfi og trúnaðarsamning til undirritunar, sem hægt er að sjá í viðauka 2. Þau viðtöl sem voru tekin í gegnum fjarfundarbúnað fékk viðmælendi sendan trúnaðarsamning í tölvupósti með undirritun rannsakanda og dagsetningu viðtals.

Viðtölin voru afrituð inn í Microsoft word skjal og kóðuð eftir þemu (e. theme coding) til þess að hjálpa rannsakanda að finna hvað væri sameiginlegt með viðtölunum (Bryman, 2016).

Kóðanir voru flokkaðir eftir sameiginlegum þáttum viðmælenda s.s. verkferlar, áhrif, mat stjórnenda o.fl., sem hjálpaði rannsakanda að draga saman helstu atriði úr viðtölunum, ásamt því að fá skýrari niðurstöður og svar við rannsóknarspurningunni (Brynman, 2016). Þátttakendur voru opnir líkt og viðtalsramminn og þurfti rannsakandi oft að beina þeim yfir á rétta braut þegar farið var út fyrir efnið, sem var samt sem áður gagnlegt þar sem það gaf rannsakanda greinargóð viðtöl og viðhorf stjórnenda á mikilvægi innleiðingar verkferla urðu skýrari.

Takmarkanir og annmarkar

Eins og hefur komið fram reyndist erfitt fyrir rannsakanda að ná á stjórnendur sem voru tilbúnir til þess að fara í viðtal. Viðmælandi fékk þónokkur svör þar sem þátttöku var hafnað, þeir stjórnendur sem gáfu rök fyrir því að vilja ekki taka þátt sögðust ekki vera nægilega fróðir um viðfangsefnið, vegna þess hve nýlega þeir tóku við störfum eða þeim fannst viðfangsefnið ekki eiga við um þeirra fyrirtæki vegna þess hve fámenn þau voru sem störfuðu dags daglega á vinnustaðnum. Málefnið er vissulega mjög persónulegt og gæti það verið ástæðan fyrir því að erfitt var að fá svör um þátttöku, mögulega vegna hræðslu við slíkt viðtal um jafn viðkvæmt málefni, einnig gæti verið að engir verkferlar séu til staðar og stjórnendur hræddir við það að greina frá því. Félagslegur æskileiki (e. social desirability) getur einnig haft áhrif á svör viðmælenda vegna þess hversu viðkvæmt málefnið er, en það er þegar viðmælendur svara ekki samkvæmt eigin sannfæringu heldur út frá því sem viðmælandi telur að sé félagslega rétt (Callegaro, 2008). Rannsakanda fannst þó yfir heildina litið viðmælendur vera rólegir og opnir um málefnið sem varð til þess að áhugaverðar umræður mynduðust.

Helstu annmarkar á rannsóknina er þó hve fáir karlmenn náðust í viðtal, en aðeins einn viðmælandi var karlkyns sem getur haft áhrif á niðurstöður en það hefði sett áhugaverðan vinkil

á rannsóknina að hafa fleiri karlmenn, þar sem kynferðisleg áreitni er líklegri til að eiga sér stað innan skipulagsheildar þar sem karlmaður er yfir stjórn (Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið, 2019). Einnig eru takmarkanir þess að helmingur viðmælanda vann hjá opinberum stofnunum ríkisins, en eftir að rannsóknin hófst kom í ljós að þær skipulagsheildir eru oftast en ekki með stífari ramma hvað varðar verkferla, heldur en einkarekin fyrirtæki eða stofnanir. Það getur þess vegna haft áhrif á niðurstöður rannsóknar þegar litið er til þess hvort skipulagsheildir séu að innleiða verkferla, samt sem áður telur rannsakandi að svör viðmælanda endurspegli viðhorf þeirra á málefnið.

Áreiðanleiki og réttmæti

Í samningnum um trúnað var viðmælendum tjáð að ef svo væri að nafn skipulagsheildar eða annarra sem gæti gefið í skyn um hvaða skipulagsheild verið sé að ræða komi fram, yrði það tekið út svo ekki væri hægt að rekja svör. Efni rannsóknarinnar er persónulegt og þess vegna fannst rannsakandi það vera lykilatriði að viðtölin væru nafnlaus. Öll gögn varðandi viðtölin voru geymd í lokuðum möppum í tölvu rannsakanda. Þar sem rannsakandi býr fyrir utan höfuðborgarsvæðið voru nokkur viðtöl tekin í gegnum fjarfundarbúnað þar sem viðmælendur komust ekki á þeim dögum sem rannsakandi var þar, en ef litið er til innra réttmætis (e. internal validity) er ekki víst hvort að viðmælendur telji það vera eðlilegt umhverfi. Rannsakandi fann þó fyrir því að þeir viðmælendur voru öruggir með sig svo talið er að það hafi ekki haft áhrif á svör viðmælanda. Rannsakandi þekkti til nokkurra viðmælanda, jafnvel þó svo að engin persónuleg tengsl séu til staðar, sem gæti ef til vill haft áhrif á réttmæti, m.a. út frá félagslegum æskileika.

Ljóst er að ekki er hægt að alhæfa að svör viðmælanda eigi við um allar íslenskar skipulagsheildir þar sem aðeins átta viðtöl voru tekin, sem er vissulega veikleiki eigindlegra

rannsóknna (Bryman, 2016). Hins vegar munu niðurstöður gefa sýn á það hversu mikilvægt stjórnendur telja það að hafa skipulagða verkferla gegn kynferðisofbeldi til staðar á vinnustöðum og munu nýtast bæði þeim sem vinna að því að búa til leiðbeiningar fyrir skipulagsheildir í þessum málaflokki og einnig annarra stjórnenda. Viðtölin byggjast öll á persónulegri reynslu og viðhorfi viðmælenda og þess vegna gáfu viðtölin rannsakanda mismunandi sjónarmið á spurningar úr viðtalsrammanum.

Þar sem viðtölin eru öll nafnlaus verður hér á eftir talað um viðmælendur, viðtöl og skipulagsheildir, A-B-C-D-E-F-G-H.

Niðurstöður

Í þessum kafla munu niðurstöður eigindlegrar rannsóknar koma fram út frá eftirfarandi þemu: Verkferlar og áhrif, en þessi tvö þemu er skipt niður í undirþemu, forvarnir til starfsfólks og ábyrgð stjórnenda. Þessi þemu spila stóran þátt í því að fá svar við rannsóknarspurningunni.

Verkferlar

Vöntun á skýrleika fyrir ríkisreknar stofnanir

Það var misjafnt eftir skipulagsheildum hvort verkferlar gegn kynferðisofbeldi séu til staðar. Af átta viðmælendum voru fimm sem sögðu að þeirra skipulagsheild væri með verkferla gegn kynferðisofbeldi, ein skipulagsheild var ekki með neina verkferla og tvær voru ekki með verkferla en sögðust fylgja reglugerð og lögum þegar og ef upp koma mál um kynferðisofbeldi.

Viðmælendur D og G voru sammála um það að lög ríkisins þyrftu að vera skýrari í álitamálum, þeir unnu báðir hjá ríkisrekinni stofnun. Viðmælandi D var ekki með neina sérstaka verkferla og fylgdi þess vegna lögum ríkisins og reglugerð Vnnueftirlitsins ef kynferðisofbeldismál myndu koma upp, en viðmælandi G hefur innleitt verkferla hjá sinni stofnun.

Viðmælandi D talaði um það að einu sinni hafi hann heyrt frá því að starfsmaður hjá sér hafi verið meintur gerandi í gömlu kynferðisbroti utan vinnustaðar, hann ákvað að hafa samband við kjara- og mannauðssýslu ríkisins og spurði hvað hann ætti að gera ef málið myndi koma inn á borð til þeirra sem formleg tilkynning. Viðmælandinn fékk það svar að reglurnar væru í smíðum og síðan eru liðnir margir mánuðir.

Viðmælandi G hefur einnig átt í erfiðleikum með það að fá skýra verkferla frá ríkinu og þá sérstaklega í álitamálum. Skipulagsheildin er menntastofnun og talaði viðmælandinn um

mikilvægi þess að ráðuneytið myndi gefa frá sér línu um það hvernig skólastjórnendur skuli snúa sér ef upp kæmi kynferðisbrot á meðal einstaklinga undir 18 ára.

„Ég er búin að vera að fylgjast með starfsbræðrum mínum núna, öðrum skólameisturum, þá sko, það sem ég hugsa er sko það er alveg sama hvað þau gera, það verður alltaf vitlaust.“ (Viðmælandi G).

Með þessu er viðmælandi G að vísa í það að óljóst sé hvernig vinnubrögð eiga að vera samkvæmt ríkinu. Þeir vildu að ríkið myndi skerpa á sínu verklagi.

Viðmælandi C sagði frá því að þegar hann tók við sem stjórnandi fyrir 14 mánuðum hafi hann komist að því að ekki væri til verkferill um neinn hlut innan stofnunarinnar. Þau væru í stefnumótunarvinnu og hann hafi ekki séð fyrir sér að innleiða neina sérstaka verkferla gegn kynferðislegri áreitni eða ofbeldi, en taldi vissulega að hægt væri að vera með einhvern einfaldan verkferil til að tryggja viðbragð og vildi ekki útiloka það að slíkur verkferill yrði gerður. Honum var ljóst að mikilvægt væri að fylgja einhvers konar verklagi, en ef upp kæmi brot innan starfsstöðvar þá myndi hann leita til stjórnar skipulagsheildar sem hefur skipað fagrað sem sér um þessa hluti og það ráð myndi fylgja ákveðinni stefnu. Hann talar þó um það að fagraðið hafi enga verkferla sem hægt er að nýta ef upp kemur að stjórnandi sé uppvís um kynferðisofbeldi gegn starfsmanni. Þær skipulagsheildir sem voru reknar af ríkinu töluðu um að skýrleika vantaði í lög og reglur, sérstaklega í álitamálum, þegar börn yngri en 18 ára, þegar stjórnendur eru gerendur og þegar starfsmaður gerist sekur um kynferðisbrot utan vinnustaðar.

Úrbætur og innleiðing verkferla

Viðmælandi H sem vinnur fyrir einkarekna stofnun talaði um það að þeirra verkferlar væru úreltir en stjórn stofnunarinnar væri með þá í ferli, og það stendur til að gera smávægilega uppfærslu og breytingar á röðun ferla eða færa það ofar í forgangsröðunina „að senda geranda í tímabundið leyfi“. Áður fyrr tíðkaðist það að senda þolanda í leyfi og því má sjá áhrif vitundarvakningarinnar sem hefur orðið varðandi það að færa ábyrgð af þolendum.

Aðrir viðmælendur sem höfðu verkferla voru flestir nýbúnir að uppfæra þá, en viðmælandi A sagði að verkferlar hafi verið til hjá þeim frá því árið 2012 en nýlega hafi hann tekið þá í gegn og uppfært eftir nýjum stöðlum í samvinnu við ráðgjafafyrirtæki. Nýja stefnu er búið að innleiða í einhverra hluta fyrirtækis en ekki alla. Hjá viðmælanda A starfar mikið af erlendu starfsfólki og þótti honum þess vegna mikilvægt að þeirra aðgerðir og viðbragðsáætlun væru til á íslensku, ensku og pólsku.

Viðmælandi F var sá eini sem sagðist ekki hafa neina verkferla né stefnur er varða kynferðisofbeldi á vinnustaðnum, en það fyrirtæki var talið lítið með 21 starfsmenn og er einkarekið. Viðmælandi hafði tvisvar sinnum þurft að taka á kynferðisbrotamálum, í öðru tilfallinu var um að ræða starfsmann sem hafði starfað hjá honum í langan tíma en ung stelpa tilkynnti til stjórnenda að henni fannst óþægilegt hvernig hann talaði til hennar. Viðmælandi tók þá til ráða að kalla þau saman á fund til sín þar sem málin yrðu rædd, stelpan vildi það ekki og í kjölfarið sagði hún upp störfum. Viðmælandi talaði um að í þessu tilfalli hefði verið gott að hafa verkferla til að styðja sig við.

„Maður hefur ekki bara vitað hvert maður á að snúa sér til þess að búa til þessa verkferla.“ (Viðmælandi F).

„Auðvitað hef ég skoðað inn á heimsíðum hjá stærri fyrirtækjum og auðvitað er þetta eitthvað sem maður getur yfirfært inn á sitt eigið fyrirtæki.“ (Viðmælandi F).

Tveir viðmælendur töluðu um að þeir hefðu lent í því að starfsmaður hjá þeim hefði verið uppvís um kynferðisofbeldi utan vinnustaðar og í báðum tilfellum gátu þeir sagt starfsmanni strax upp vegna þess að þeir voru enn á reynslutíma. Þessar skipulagsheildir voru tvær af þremur skipulagsheildum sem höfðu ekki verkferla.

Eitt af því sem var ábótavant hjá skipulagsheildunum var að framfylgja áhættumati. Áhættumatið er eitthvað sem fyrirtæki eru skyldug að gera og getur hjálpað til við stefnumótun. Einn viðmælandi sagði um áhættumatið:

„... þó að þetta sé skylda þá er þetta eitt af þessu sem er óþarflega flókið í framkvæmd.“
(Viðmælandi H)

Fleiri viðmælendur töluðu um að áhættumatið væri mikil vinna og þess vegna myndi úrvinnsla og uppfærsla þess þá oftast en ekki sitja á hakanum.

Skýrir verkferlar

Þrjár skipulagsheildir voru með mjög skýra og skipulagða verkferla á sínum vinnustað. Til staðar var skýr viðbragðsáætlun, flott atvikakerfi, og allt leit vel út á pappírnum. Hins vegar voru tvær af þessum þremur skipulagsheildum sem stóðu upp úr hvað varðar það að upplýsa starfsfólk. Hjá þeim voru verkferlar uppfærðir reglulega og starfsfólk látið vita ef breytingar voru

gerðar. Boðið var upp á sálfræðiþjónustu bæði fyrir þann sem tilkynnir og þann sem er tilkynntur, til þess að styðja við báða aðila.

„...svo býð ég viltu kannski tala við sálfræðing eða markþjálf, eða einhvern um þetta, og við erum alveg óhikandi í því að nýta þjónustu slíkra aðila og við erum með samning við fyrirtæki og vísun þangað alveg hiklaust ef okkur finnst fólk þurfa á einhverjum stuðning.“ (Viðmælandi B).

Þessar skipulagsheildir höfðu bæði nýtt sér hjálp frá ráðgjafarfyrirtækjum og reynslumiklu fólki við gerð sinna verkferla gegn kynferðisofbeldi. Einnig var notast við reglugerðina um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, nýtt sér aðstoð frá stéttarfélögum og gamlar aðgerðaráætlanir sem voru til staðar hjá skipulagsheildinni, við gerð á núverandi aðgerðaráætlun. Þessir viðmælendur töluðu einnig opinskátt um það að þeir töldu sig vera að gera góða hluti og væru yfir höfuð að standa sig vel í þessum málaflokki.

Í þessum viðtölum komu margar hugmyndir að verkferlum og mat stjórnenda á það hvaða verkferlar höfðu nýst best og hvað þeim fannst vera mikilvægast. Rannsakandi hefur sett þessa verkferla niður í töflu sem kemur hér fyrir neðan:

Verkferlar	Leiðbeiningar
Skilgreina birtingarmyndir kynferðisofbeldis	<ul style="list-style-type: none"> * Getur hjálpað til við að finna út hvers konar brot hefur átt sér stað í samvinnu með þolenda * Nýtist til stuðnings við mat á tilkynntu máli
Brýn tilkynningarskylda	<ul style="list-style-type: none"> *Upplýsa mannauð um boðleiðir tilkynningar * Notast við rafrænt atvikaskráningarkerfi * Hafa trúnaðarmann
Skýr viðbragðsáætlun	<ul style="list-style-type: none"> * Hvaða skref á að taka og hvenær * Áminningakerfi → Fyrsta brot á stefnu er áminning, annað brot er uppsögn * Skýra ferla um það hvað telst brot í starfi * Senda þann sem er tilkynntur í tímabundið leyfi * Verkaskipting
Bregðast við málum	<ul style="list-style-type: none"> * Taka strax á þeim málum sem koma upp * Þora að bregðast við * Hægt að bjóða stjórnendum upp á fræðslu í því * Gefa öllum kost á að tjá sig
Fræðsla	<ul style="list-style-type: none"> * Fræða starfsfólk um jákvæða vinnustaðamenningu * Fræða stjórnendur um hvernig skal taka á slíkum málum * Getur gerst á starfsdögum og með umtali á t.d. kaffistofu. * Öll umræða er góð
Stuðningur	<ul style="list-style-type: none"> * Gæta að trúnaði við alla þá sem koma málinu við * Bjóða upp á stuðning við bæði þann sem tilkynnir og þann sem er tilkynntur → Sálfraeðingur, markþjálfari * Fá utanaðkomandi aðila til hjálpar

Fylgja stefnunni eftir	<ul style="list-style-type: none"> * Fara árlega yfir verkreglur * Upplýsa bæði þann sem tilkynnir og þann sem er tilkynntur um stöðu mála * Fylgja málum eftir þar til að málið er leyst eða er komið út fyrir vald stjórnenda.
------------------------	---

Tafla 1: Verkferlar – niðurstöður eigindlegar rannsóknar

Áhrif

Vitundarvakning um jafnrétti og kynferðismál

Rannsakandi spurði viðmælendur hvort þeir töldu að umræður síðustu ára um kynferðisofbeldi og siðferðislega ábyrgð fyrirtækja hafi haft áhrif á aðgerðir og ákvarðanatökur í þess kyns málum. Þeir voru öll sammála um að vitundarvakning í samfélaginu hafi að einhverju leyti haft áhrif á það hvernig er tekið á málum og hefur opnað augu þeirra og starfsmanna enn meira. En þó voru þeir ekki sammála um það að samfélagsleg umræða hafi haft áhrif á aðgerðir þeirra sem höfðu verkferla, heldur hafi frekar gefið þeim meira vægi, og orðið til þess að stjórnendur vildu hafa þessa hluti á hreinu. Þeir viðmælendur sem töldu að samfélagsleg umræða hafi ekki haft áhrif á gerð verkferla sögðu að þeirra vitneskja og fyrri reynsla af málefnum kynferðisofbeldis á vinnustöðum, hafi frekar haft áhrif á það að verkferlar hafi verið innleiddir eða uppfærðir.

Viðmælandi B talaði um að stóra Vitalíu málið hafi haft áhrif á það að hann fór og upplýsti stjórn skipulagsheildar um stefnuna, þar sem gerendur í því máli voru nokkrir í stjórn fyrirtækja. Viðmælandi tók þá saman hvað myndi gerast ef stjórnarmaður yrði uppvís um kynferðisofbeldi, og bar það undir stjórnarmeðlimi þar sem hann upplýsti þá um stefnu fyrirtækisins.

Viðmælandi F sagði reyndar að sér hafi ekki fundist það mikilvægt að vera með verkferla fyrir nokkrum árum, en í dag finnst honum það. Fyrirtækið var að byrja að vinna að jafnlaunavottun og þá þarf að hafa þessa hluti á hreinu. Rannsakandi spurði hvað hafði haft áhrif á viðhorf hans til verkferla, og viðmælandi taldi það vera samfélagslegar umræður frekar en jafnlaunavottunin.

Viðmælandi E sagði að það sem hafi haft lykiláhrif á það að þau séu með svona góða stefnu í þessum málum sé jafnlaunavottunin, þar sem allt þarf að vera á hreinu til þess að fá hana samþykkt. Viðmælandi E talar um að þessi mál séu þeim ofarlega í huga og þau vilji taka vel á þeim, þau eru vel ferluð og þeim líkar það vel.

„Þess vegna segi ég bara kæru fyrirtæki, drífið ykkur bara í jafnlaunavottun, því þetta er stór partur af því.“ (Viðmælandi E).

Ímynd og orðspor

Viðmælandi þess fyrirtækis sem ekki hafði neina verkferla talaði um að umræða síðustu ára hafi verið ástæðan fyrir því að hann ákvað að taka þátt í þessari rannsókn og fá þannig leiðbeiningar um það hvernig hann eigi að snúa sér í þessum málum, af því að hann var fullviss um að slíkir verkferlar myndu hafa áhrif á ímynd fyrirtækisins. Hjá fyrirtækinu starfar mikið af ungu fólki og viðmælandi talaði um það að vera með verkferla myndi líka mynda traust á milli vinnustaðar og foreldra þeirra starfsmanna sem eru undir lögaldri og það myndi þá auka traust til fyrirtækisins.

Nokkrir viðmælendur töluðu einnig um aukna vellíðan starfsfólks þegar ferlar væru skýrir. Viðmælandi G sagði að eftir starfsmannakönnun um vellíðan í starfi hafi komið í ljós að starfsfólki fannst vanta skýrari ferla hvað varðar einelti og ofbeldi á vinnustað.

„...starfsfólkið okkar kallaði eftir að það yrðu skýrari verkferlar ef upp kæmu mál um einelti eða áreitni og það er ástæðan fyrir öllum okkar stefnum og áætlunum og erum búin að vera að vinna á þessum árum þá erum við búin að hækka og hækka í samhenginu.“ (Viðmælandi G).

Viðmælandi G á þá við að starfsfólk sé ánægt með það að innleiðing á stefnum og áætlunum hafi verið framfylgt eins og var óskað eftir í starfsmannakönnunum.

Ólík svör komu þegar viðmælendur voru spurðir um það hvort að skýr stefna myndi hafa áhrif á orðspor og ímynd skipulagsheildar. Flestir viðmælendur voru sammála um það að skýr stefna myndi ekki hafa áhrif á ímyndina heldur það hvernig hún er notuð, hvernig er brugðist við málum þegar að þau koma upp, það að hafa þessa hluti í ólagi myndi hafa meiri áhrif. Hér er átt við að gjörðir hafi frekar áhrif en orð á ímynd skipulagsheilda og að viðbrögð séu í samræmi við stefnuna. Allir viðmælendur voru sammála um að traust bæði ytri og innri hagsmunaaðila skiptir öllu máli og að það sé orðsporsáhætta að hafa þessa hluti í ólagi. Viðmælendur töluðu um að áhrifin myndu snúast mun meira um siðferðislegt viðhorf heldur en stefnu á blaði og það hvernig stjórnendur bregðist við hafi meiri áhrif, t.d. gæti það haft áhrif á ráðningar. Ef aðili sem hefði það orðspor á sér að hafa beitt kynferðisofbeldi sækir um starf myndu stjórnendur hugsa sig um áður en sá einstaklingur yrði ráðinn til vinnu, þar sem það gæti ef til vill haft neikvæð áhrif á það starfsumhverfi sem væri nú þegar til staðar hjá skipulagsheildinni.

Viðmælandi F sagði að honum langi til þess að búa til verkferla fyrir sinn vinnustað, sem stjórnendur geta þá litið í þegar að upp koma slík brot og sem starfsfólk er meðvitað um. Hann taldi mikilvægt að hafa skipulagða verkferla bæði vegna áhrifa á ímynd og traust gagnvart hagsmunaaðilum en einnig svo bæði starfsmaður sem tilkynnir og sá sem er tilkynntur viti fyrirfram hverjar afleiðingarnar eru. Starfsfólk verði með því meðvitaðra og þau geta þá gert vinnustaðinn sinn enn betri. Viðmælandi hefði vilja fá meiri fræðslu sem stjórnandi en einnig fræða sína starfsmenn hvar mörkin liggja.

Forvarnir á meðal starfsfólks

Mat viðmælenda var það að besta leiðin til þess að stuðla að forvörnum er að tala við starfsfólkið, ræða málín og búa til umræður, halda áætluninni sýnilegri og taka föstum tókum á málum sem koma upp. Hjá þessum skipulagsheildum var margt gert til þess að stuðla að forvörnum en það var mismunandi eftir viðmælendum hvað var gert til þess að sporna gegn kynferðisofbeldi. Viðmælandi A hefur útbúið bækling á þremur tungumálum, ensku, pólsku og íslensku. Þar eru helstu birtingarmyndir kynferðisofbeldis skilgreindar, þar er einnig sagt frá mikilvægi áætlunar og á öftustu síðu bæklingins er sýnt myndrænt frá viðbragðsáætluninni. Viðmælanda A fannst mikilvægt að fólk sé upplýst um stefnuna og þar sem mikið af erlendu starfsfólki vinnur hjá fyrirtækinu fengu þau utanaðkomandi aðstoð til þess að kynna stefnuna fyrir erlendu starfsfólki. Viðbrögð þess starfsfólks gaf til kynna að svona mál eru ekki jafn opinská í þeirra samfélagi.

„Ég er ekki viss um að þetta sé rætt svona opinskátt þar sko. Þannig að þau voru fyrst svona í svo lítilli vörn, af hverju á að fara að ræða þessi mál við okkur?“ (Viðmælandi A).

Viðmælandinn tók þess vegna upp á því að hafa samband við ráðgjafafyrirtæki og fá pólskumælandi ráðgjafa til þess að fara yfir þessi mál með þeim á fundi og útskýra fyrir starfsfólkinu hvers vegna fyrirtækið telur þessa hluti mikilvæga, að það séu lög í landinu sem segja til um það að fyrirtækið skuli hafa þessi hluti á hreinu. Einum viðmælanda fannst hins vegar flókið sem stjórnandi að ná til starfsmanna enda er hann með yfir 600 starfsmenn í vinnu og fannst honum því þess vegna enn mikilvægara að millistjórnendur séu meðvitaðir og geti upplýst sína undirmenn.

„... mér finnst einhvern veginn bara, sama hvaða leiðir maður reynir að koma upplýsingum áfram það er mjög flókið að fá fólk til þess einhvern veginn og meðtaka upplýsingarnar“, „Fólk vill bara mæta í vinnuna og síðan vill það fá sinn frítíma.“ (Viðmælandi D).

Sumir viðmælendur hafa boðið upp á fyrirlestra, kynningar og fræðslu á þessum málaflokki. Ein skipulagsheild hafði á starfsdegi boðið stjórnendum upp á þriggja tíma fræðslu um það hvernig skal taka á þessum málum, um boðleiðir og fleira, ásamt því að starfsmannahópurinn fékk þjálfun í EKKO á vegum Auðnast, þar sem fólk er upplýst um mikilvæg heilbrigðra samskipta (EKKO, e.d.).

Samkvæmt reglugerð Vinnueftirlitsins eru skipulagsheildir skyldug til þess að hafa öryggisaðila á hverjum vinnustað (*Áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað*, e.d.).

Viðmælandi F talaði um að ekki væri trúnaðarmaður á vinnustaðnum þar sem hann hafi hætt í Covid faraldrinum og ekki hafi verið kosinn nýr í staðinn. Samkvæmt viðmælendum var starfsfólk ekki nægilega upplýst um það hvert það ætti að leita til þess að tilkynna brot. Nokkrir viðmælendur sögðust notast við rafrænt atvikaskráningarkerfi sem hjálpaði starfsfólki að vita hvert tilkynningarferlið væri. Fyrirtæki A var með veggspjöld um veggi starfsstöðva með QR kóða sem starfsfólk skannar og fær þá upp tilkynningarferlið. Þau höfðu komið þessum veggspjöldum fyrir á klósettum þar sem fólk fær mesta næðið. Viðmælandi H talaði um að með tilkomu atvikakerfisins sé starfsfólk meðvitaðara um það hvernig það tilkynnir.

Hér fyrir neðan má sjá töflu 2 sem inniheldur helstu atriði um forvarnir á meðal starfsfólks út frá því sem er gert hjá þeim skipulagsheildum sem rætt var við.

Forvarnir	Leiðbeiningar
Upplýsa mannauð	<ul style="list-style-type: none">* Starfsfólk, stjórnendur og stjórnarmenn* Upplýsa nýliða* Hver er stefna og gildi skipulagsheildarinnar* Mikilvægi góðs starfsanda
Sýnileiki	<ul style="list-style-type: none">* Hafa stefnu og áætlanir sýnilegar* Atvikakerfi með QR kóða* Allar upplýsingar í innra neti

Fræðsla	<ul style="list-style-type: none"> * Námskeið * Umræða á vinnustað * Nýta umræður í samfélaginu * Forvarnarfulltrúi * EKKO fræðsla
---------	---

Tafla 2: Forvarnir – niðurstöður eigindlegrar rannsóknar

Ábyrgð stjórnenda

Allir átta viðmælendurnir töldu það vera mjög mikilvægt að skipulagðir verkferlar eða áætlun sé til staðar sem hægt er að grípa í þegar upp koma kynferðisofbeldismál, til þess að sýna að þetta skiptir máli. Tveir viðmælendur töluðu um að skilaboðin sem stjórnendur gefa frá sér skipta máli, leiðtogar þurfa að sýna fordæmi og vinna samkvæmt því, það er hluti af vinnustaðamenningunni Nokkrir sögðu að það væri á ábyrgð allra starfsmanna að skapa góðan starfsanda, viðmælandi H sagði:

„Fólk þarf að átta sig á tíðarandanum, hann er breyttur og mér finnst mikilvægast að allir starfsmenn sem meðvitaðir og kurteisir og það allt.“ (Viðmælandi H).

„... það þarf að viðhalda þessu og það þarf að viðhalda góðum samskiptum alltaf...“
(Viðmælandi H).

Viðmælendur töldu það vera visst öryggi fyrir starfsfólk að hafa stefnu og það sýnir að skipulagsheildin sé að taka ábyrgð. Viðmælandi B taldi að traust þeirra starfsfólks til stjórnenda í þessum málum hafi áunnist þegar þau sögðu upp starfsmanni vegna óviðeigandi hegðunar, hann

var búinn að fá áminningu einu sinni og í seinna skiptið var honum vikið úr starfi. Hann greindi frá því að verkreglurnar höfðu verið lykilþáttur í þessu máli þar sem þau gátu sýnt viðkomandi starfsmanni á blaði að svona séu þeirra reglur og að þær séu mjög skýrar, skilvirkar og sanngjarnar. Verklagsreglurnar hafi hjálpað að því leyti og að stjórnendur þurfa að taka færri ákvarðanir í ferlinu. Það er gott fyrir stjórnendur að vita að þeir geti reitt sig á eitthvað ferli í slíkum málum en eins og hefur komið fram þarf að upplýsa mannauðinn um að það séu til skýrar leiðir. Það skiptir miklu máli upp á starfsánægju og traust að mati viðmælanda G.

Viðmælandi A tjáði að ef aldrei koma tilkynningar í þessum málaflokki þá ættu þau mögulega frekar að hafa áhyggjur heldur en ekki. Þau reka stórt fyrirtæki og þessi mál ættu alveg að geta komið upp á þeirra vinnustað. Þess vegna skiptir máli að starfsfólk finni fyrir trausti til þess að tilkynna, flestir viðmælendur voru sammála því. Mál sem þessi eru oft erfið að leysa og flestir voru sammála um að það myndi skipta mestu máli að taka á málunum og bregðast við þegar tilkynnt er um slík brot. Eins og viðmælandi E orðaði það:

„Það þarf að bregðast við og fylgja því sem út er gefið annars er þetta bara fake.“

Umræður

Markmið þessarar rannsóknar var að kanna viðhorf stjórnenda íslenskra skipulagsheilda þegar kemur að innleiðingu og notkun verkferla og aðgerða varðandi kynferðisofbeldi á vinnustöðum með hliðsjón af leiðbeiningum, aðgerðum og reglugerðum sem segja til um notkun og gildi slíkra verkferla. Vitundarvakning um kynferðisofbeldi hefur aukist mikið á milli ára og hafa samfélagslegar umræður síðustu ára haft áhrif á það.

Áhrifa fyrstu #metoo byltingarinnar er enn að finna í dag. Þetta rannsóknarefni vakti áhuga rannsakanda þar sem #metoo byltingin hefur ýtt undir vitundarvakningu meðal almennings og atvinnulífið er þar engin undantekning. Niðurstöður könnunar hjá Gallup í Bandaríkjunum frá árinu 2017 voru bornar saman við niðurstöður sambærilegrar könnunar frá árinu 1998. Árið 2017 hafði hlutfall þeirra sem litu á kynferðislega áreitni á vinnustað sem meiriháttar vandamál hækkað um 19% frá því árið 1998, en seinni könnunin var sett framkvæmd í október 2017 rétt eftir að #metoo byltingin hófst í Bandaríkjunum. Leiðbeiningar íslenskra stéttarfélaganna, bæklingar og fræðsluefni, var útbúið í forvarnarskyni og til stuðnings við stjórnendur skipulagsheilda eftir að byltingin hófst. Spurningin vaknaði því hvar stjórnendur standa í þessum málum er kemur að innleiðingu og notkun slíkra verkferla.

Talað hefur verið um að umræður í kjölfar #metoo hafi sett aukna pressu á samfélagslega ábyrgð stjórnenda í kjölfar vitundarvakningar síðustu ára um málefni kynferðisofbeldis. Allir viðmælendur voru sammála um það að samfélagsleg umræða um málefnið geri það að verkum að vitundarvakning hafi aukist.

Umræðan hefur einnig orðið til þess að það skiptir máli hvernig stjórnendur taka á kynferðisofbeldismálum og hvernig brugðist er við tilkynningum. Viðmælendur höfðu orð á því að stjórnendur þyrftu að þora að taka á málum. Mál sem þessi eru afar viðkvæm og hefur þöggun

viðgengist í samfélaginu. Þess vegna tala viðmælendur um það að þurfa að þora að taka á málunum í staðinn fyrir að þagga þau niður. Viðmælendur töluðu einnig um að enginn tilgangur væri í því að hafa aðgerðaráætlun ef henni er ekki fylgt eftir. Þetta er í samræmi við krísufræðin úr bók Coombs (2015) þar sem rætt var um mikilvægi verkferla en það getur aukið traust starfsfólks til stjórnenda.

Samkvæmt viðmælendum voru helstu áskoranirnar að sjá til þess að þetta væri ekki átaksverkefni, heldur sé nauðsynlegt að halda umræðunni lifandi og passa að allir séu meðvitaðir um verkferla, aðgerðaráætlanir og stefnu skipulagsheildarinnar. #Metoo byltingin hefur verið mjög áberandi í fjölmiðlaumræðum síðustu fimm árin en óvíst er hvort að byltingin eigi eftir að haldast á lofti til lengri tíma, þar sem önnur mikilvæg málefni, sem dæmi má nefna þau málefni sem standa hvað hæst þegar þessi ritgerð er skrifuð svo sem stríð Rússa í Úkraínu, aukin verðbólga, og umhverfis- og loftslagsmál, allt getur þetta dregið athyglina frá umræðu um málefni kynferðisofbeldis. Til þess að sjá til þess að þetta sé ekki átaksverkefni innan skipulagsheilda þarf að breyta vinnustaðamenningu, ef kynferðisofbeldi fær að vera viðloðandi á vinnustöðum landsins þá er öryggi starfsmanna ógnað, eins og fram kemur í lögum um öryggi á vinnustöðum, sem reglugerð Vinnueftirlitsins er byggð á.

Mögulega þurfa stjórnendur meiri fræðslu til þess að breytingar verði á vinnustaðamenningu. Eins og farið var yfir í fræðikafla, má finna ítarlegar leiðbeiningar frá stéttarfélögum og reglugerð vinnueftirlitsins varðandi það hvernig best er að taka á slíkum málum.

Það var áhugavert að sjá að flestir viðmælendur höfðu aldrei þurft að taka á kynferðisofbeldismálum á vinnustaðnum. Viðmælendur voru þó sammála um að það væri ekki endilega gott merki þar sem rannsóknir (*Niðurstöður úr könnun VR*, 2018) sýna að kynferðisleg

og kynbundin áreitni sé algeng á íslenskum vinnustöðum. Málin eru því fleiri en þau sem tilkynnt eru. Viðmælendum fannst ábótavant að starfsfólk sé upplýst um það hvað þau eigi að gera ef þau verða uppvís af kynferðislegri áreitni eða ofbeldi. Þetta samræmist könnun VR (2018) um kynferðislega áreitni á vinnustöðum sem sýndi fram á það að starfsfólk íslenskra skipulagsheilda sé oftast en ekki óupplýst um það hvert tilkynningaferlið er og mikilvægi þess að tilkynna. Viðmælendur töldu það vera mikilvægt að starfsfólk væri vel upplýst um boðleiðir tilkynninga, hins vegar gáfu þeir það í skyn að starfsfólkið væri illa upplýst um tilkynningarskyldu.

Málefni kynferðisofbeldis eru vissulega mjög persónuleg og viðkvæm sem gæti ef til orðið til þess að starfsfólk treystir sér ekki til þess að tilkynna. Til þess að auka traust starfsfólks þurfa stjórnendur að vera meðvitaðir um mikilvægi aðgerðaráætlunar og samræmi þarf að vera á milli orða og gjörða þegar kemur að því að taka á málefnum kynferðisofbeldis. Viðmælendur töluðu um að það skiptir máli hvernig stjórnendur koma fram út á við. Stjórnendur þurfa að vera fyrirmyndir í starfi til þess að skapa jákvæða vinnustaðamenningu gegn kynferðisofbeldi.

Samskiptafræði Coombs (2015) leggur einmitt áherslu á mikilvægi góðra samskipta á milli stjórnenda og hagsmunaaðila. Á endanum snúast verkferlarnir um það að vernda hagsmuni starfsfólks eins og kemur m.a. fram í reglugerð Vinnueftirlitsins. Starfsfólk þarf að geta treyst á að þeim sé fylgt eftir og að hegðun stjórnenda sé í takt við stefnuna.

Þó svo að það séu til leiðbeiningar fyrir skipulagsheildir gegn kynferðisofbeldi á vinnustaðnum, þá eiga þær ekki við um allar stofnanir. Ríkisreknar stofnanir eru oft með stífarri ramma. Nokkrir viðmælendur töluðu um það að skýrleika þyrfti í verklagsreglur ríkisins og það þyrfti að gerast sem allra fyrst. Það hefur sýnt sig að ferlar hjá stjórnvöldum hafa komið í veg fyrir að stjórnendur geti tekið á kynferðisofbeldismálum eins og þeir hefðu viljað gera, líkt og

gerðist í máli FSu (Ingunn Lára Kristjánsdóttir, 2022). Einn viðmælandi hafði samband við ráðuneytið sem skipulagsheildin fellur undir og þar var honum sagt að ferlar fyrir kynferðisofbeldismál sem gerðust utan vinnustaðar væru í vinnslu. Það getur auðvitað haft gríðarlegar afleiðingar fyrir skipulagsheildir að lenda á slíkum vegg og vita í raun ekki hvað þau mega gera til þess að bregðast rétt við málum.

Stjórnvöld hafa ekki tekið fullgildingu samþykktar Alþjóðavinnuumálastofnunarinnar fyrir á Alþingi, né innleitt þá aðgerðaráætlun sem hópur mennta- og menningarmálaráðherra skilaði um bættu og skýrari viðbragðsáætlun við kynferðisofbeldi í grunn- og framhaldsskólum. Áhugavert er að velta því fyrir sér hvað sé að hindra stjórnvöld í því að taka á þessum málum og verðugt er að kanna það nánar. Viðmælendur töluðu um að þessi mál væru ekki þau mikilvægustu í rekstri fyrirtækja þó svo að þau geta vissulega haft áhrif, mögulega er það ástæðan fyrir því að þetta stoppi hjá stjórnvöldum, það er annað sem fer fram fyrir í forgangsröðuninni. Ef til vill er vitundarvakningin ekki komin það langt að þessi málefni teljist eins mikilvæg og önnur mál sem rata inn á Alþingi. Það að taka þessum málum ekki alvarlega stangast hins vegar á við það sem krísufræðin segja okkur um samfélagslega ábyrgð fyrirtækja og hvaða áhrif það getur haft á skipulagsheildir að hafa þessa hluti í ólagi, eins og hefur sýnt sig í samfélagslegum umræðum þar á meðal í KSÍ krísunni.

Þó svo að ábótavant sé að stjórnvöld gefi út skýrari verkferla gegn kynferðisofbeldi á vinnustöðum, þá eru stærri fyrirtæki vanari að hafa verkferla og stefnur til að fylgja. Í þessari rannsókn var sú skipulagsheild sem ekki hafði neina verkferla lítið einkarekið fyrirtæki. Einnig má nefna að þegar rannsakandi sendi beiðni á stjórnendur um viðtal fyrir rannsóknina, þá fékk hann svar frá einum stjórnanda sem taldi sitt fyrirtæki ekki falla undir þennan málaflokk vegna smæðar starfsmannahópsins. Þetta getur gefið í skyn að smærri skipulagsheildir hugsa ef til vill

að þau séu of lítil til þess að þurfa slíka verkferla og ætli sér mögulega að taka á hverju máli út frá aðstæðum. Í því felst mikil áhætta vegna þess hve viðkvæm þessi mál eru og ef ekki er farið rétt að þessum málum getur það valdið krísu innan og utan skipulagsheildarinnar, sem getur þar að leiðandi haft áhrif á ímynd (Cornelissen, 2020).

Einn viðmælandi sagði að viðtalið við rannsakanda hafi opnað augu hans um það hvað væri ábótavant og hvað hægt væri að gera til þess að bæta þennan málaflökk hjá þeim. Því má segja að það eitt að skapa umræðu við stjórnendur vekji þá til umhugsunar. Út frá þessu má sjá mikilvægi þess að halda umræðunni og eftirfylgni eftir svo að vitundarvakning og vinnustaðamenning verði áhrifaríkari.

Ljóst er að niðurstöður bæði eigindlegu rannsóknarinnar og fræðilegrar umfjöllunarinnar sýna að verkferlar og áætlanir í þessum málum hafa vægi þegar stjórnendur þurfa að leysa úr þeim. Viðmælendum þótti málefnið vera mikilvægt fyrir sínar skipulagsheildir, þá sérstaklega ef litið er til viðhorfsbreytinga.

Ekki er hægt að alhæfa niðurstöður rannsóknarinnar þar sem viðmælendur voru aðeins átta stjórnendur íslenskra skipulagsheilda, sem er mjög lítil hluti þýðis. Það hefði verið áhugavert að framkvæma blandaða rannsóknaraðferð (e. mixed methods) þar sem notaðar eru bæði megindlegar og eigindlegar aðferðir, og fá með því meiri dýpt í viðfangsefnið (Brymar, 2016). Fólk gæti verið feimið að ræða þessi málefni opinskátt, sérstaklega í viðtali og þess vegna hefði verið gott að senda út órekjanlega könnun. Mögulega hefði það líka haft áhrif á það að fleiri karlmenn hefðu tekið þátt í rannsókninni, en aðeins einn viðmælandi var karlkyns. Karlar eru vissulega líklegri til þess að vera gerendur í kynferðisofbeldismálum en einnig sýndu rannsóknir fram á það að kynferðisleg áreitni ætti sér frekar stað á vinnustöðum þar sem karlar

eru í stjórnunarstöðu (Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið, 2019). Það hefði þess vegna orðið áhugavert að sjá hvert mat þeirra er á þetta málefni.

Það þarf að stuðla að fleiri rannsóknum um þessi málefni til þess að auka vitundarvakninguna sem nú þegar hefur orðið. Tillögur að frekari rannsóknum sem rannsakandi sá fyrir að myndu verða áhugaverðar og bæta við núverandi stöðu mála væri að taka karlyns stjórnendur fyrir með blandaðri rannsóknaraðferð sem myndi mögulega fá fleiri karlmenn til þess að taka þátt þar sem hún er órekjanleg. Þannig væri hægt að fá sýn á það hvert þeirra viðhorf er sérstaklega miðað við það sem fyrri rannsóknir hafa sýnt í þessari ritgerð um stöðu karla í þessum málaflokk.

Einnig er nauðsynlegt að rannsaka og kanna enn frekar stöðu stjórnvalda, hvað þau geta gert betur og af hverju þau eru ekki að taka þessum málefnum alvarlega með því að innleiða þær leiðbeiningar sem hafa verið settar fram til þeirra. Ríkisreknar stofnanir standa oft frammi fyrir því að geta ekki tekið á málum eins og þau hefðu viljað, vegna þess hve óskýrir verkferlar frá ríkinu eru í álitamálum. Þá væri hægt að skoða nánar hver ábyrgð stjórnvalda er á þessum málaflokki og hvernig hægt er að sjá til þess að ríkisreknar stofnanir geti brugðist betur við.

Það væri einnig áhugavert að skoða vinnustaðamenningu gagnvart kynferðisofbeldi og valdaójafnvægi, hvernig samfélagið fer að því að breyta menningunni og hversu erfitt það er.

Lokaorð

Þegar á heildina er litið má segja að vitundarvakning hafi aukist með árunum og hafa umræður í samfélaginu haft þar áhrif. Mat stjórnenda er sú að innleiðing verkferla er mikilvæg og það að hafa skýra verkferla hjálpi þeim þegar kemur að því að taka á kynferðisofbeldismálum. Hins vegar er staðan sú að ekki allar skipulagsheildir hafa innleitt verkferla þrátt fyrir að alvarleikar þess hafa sýnt sig í samfélaglegri umræðu, meðal annars út frá KSÍ krísunni.

Staðan í þessum málum er að það þarf að gera breytingar á vinnustaðamenningu svo að skipulagsheildir líti á þessi mál með alvarlegri augum, og til þess að breyta vinnustaðamenningunni þarf að auka fræðslu innan skipulagsheilda. Ljóst er að mikið er til af fræðslufni fyrir stjórnendur en samt sem áður er starfsfólk oft en ekki úpplýst um boðleiðir tilkynninga. Mat stjórnenda var einnig það að þeir beri ábyrgð á því að upplýsa sitt starfsfólk um tilkynningarskyldu, og þarf traust að ríkja á milli þeirra þar sem málin eru oft mjög persónuleg sem gerir það að verkum að einstaklingar eru ekki alltaf tilbúnir til þess að ræða þessi mál.

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum er alvarlegt vandamál sem við þurfum öll að taka á sem samfélag svo breytingar verði á þessu málefni og stjórnendur bera mikla ábyrgð á því að stuðla að viðhorfsbreytingu á sínum vinnustað. Stjórnvöld bera ábyrgð á því að fólkið í landinu vinni við sem öruggastar vinnuáðstæður og kynferðisofbeldi á vinnustöðum er hluti af því óöryggi sem þarf að breyta.

Þrátt fyrir takmarkanir þessarar rannsóknar telur rannsakandi að þau viðtöl sem tekin voru hafi verið greinargóð og gefa þessar niðurstöður sýn á það hvernig þessum málum er háttað innan atvinnulífsins á Íslandi og ætti að vera góð viðbót við þá þekkingu sem nú þegar er til staðar.

Heimildaskrá

Afleiðingar kynferðisofbeldis. (e.d.). Stígamót. <https://stigamot.is/kynferdisofbeldi/afleiðingar-kynferdisofbeldis/>

Ari Brynjólfsson. (2019, 22. nóvember). Kynferðisleg áreitni hefur áhrif á virði fyrirtækja.

Fréttablaðið. <https://www.frettabladid.is/markadurinn/kynferdisleg-areitni-hefur-ahrif-a-virdi-fyrirtaekja/>

Arna Hauksdóttir, Berglind Guðmundsdóttir, Edda Björk Þórðardóttir, Gunnar Tómasson, Harpa Rúnarsdóttir, Jóhanna Jakobsdóttir, Svava Dögg Jónsdóttir, Thor Aspelund, Unnur Anna Guðmundsdóttir og Þórhildur Hallsdóttir. (2022). Risk factors for workplace sexual harassment and violence among a national cohort of women in Iceland: a cross-sectional study. *The Lancet public health*, 7(9), 763-774. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00201-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00201-8)

Áfallasaga kvenna. (e.d.). Áfallasaga kvenna. <https://afallasaga.is>

Áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. (e.d.). Samtök atvinnulífsins.

<https://sa.vinnumarkadur.is/starfsmannamal/vinnuvernd/aaetlun-um-oryggi-og-heilbrigdi-a-vinnustad>

Bára Huld Beck og Þórður Snær Júlíusson. (2022, 6. janúar). Valdamenn í viðskiptalífinu falla hver af öðrum vegna ásakana um kynferðisbrot. *Kjarninn.*

<https://kjarninn.is/skyring/valdamenn-i-vidskiptalifinu-falla-hver-af-odrum-vegna-asakana-um-kynferdisbrot/>

Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5. útg.). London: Oxford press.

Burke, T. (e.d.). *History & inception.* Me too movement. <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/>

Callegaro, M. (2008). Social desirability. *Encyclopedia of survey research methods 1*, 826.

<https://dx.doi.org/10.4135/9781412963947.n537>

Coombs, W.T. (2015). *Ongoing crisis communication, planing, managing and responding* (4.útg.). SAGE Publications.

Cornelissen, J. P. (2020). *Corporate communication: A guide to theory and practice*. Sage Publications.

Dagný Aradóttir Pind. (2022, 21. september). Hafa stjórnvöld brugðist þolendum áreitni og ofbeldis á vinnustöðum? *Vísir*. <https://www.visir.is/g/20222314268d/hafa-stjorn-vold-brugdist-thol-endum-a-reitni-og-of-beldis-a-vinnu-stodum->

Einelti, áreitni og ofbeldi. (e.d.). Samtök atvinnulífsins.

<https://sa.vinnumarkadur.is/starfsmannamal/vinnuvernd/einelti-areitni-og-ofbeldi>

EKKO. (e.d.). Auðnast. <https://www.audnast.is/fyrirtaeki-og-stofnanir/ekko>

Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið. (2019, 16. september). *Valdbeiting á vinnustað – rannsókn á algengi og eðli eineltis og áreitni á íslenskum vinnumarkaði*. Stjórnarráðið.

[https://www.stjornarradid.is/library/04-](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20á%20vinnustað_%20-%20Copy%20(1).pdf)

[Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20á%20vinnustað_%20-%20Copy%20\(1\).pdf](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20á%20vinnustað_%20-%20Copy%20(1).pdf)

Fyrstu niðurstöður. (e.d.). Áfallasaga kvenna. Sótt þann 30. september 2022, af

<https://afallasaga.is/nidurstodur/>.

Freberg, K. (2021). *Discovering Public Relations*. SAGE publications.

„Gerðu flest mistökin í bókinni“. (2021, 29. október). *Mbl*.

https://www.mbl.is/frettir/innlent/2021/10/29/gerdu_flest_mistokin_i_bokinni/https://www.mbl.is/frettir/innlent/2021/10/29/gerdu_flest_mistokin_i_bokinni/

Góð vinnustaðamenning myndar skilyrði til vaxtar og uppskeru. (2021, 13. október).

Vinnueftirlitið.

Ingunn Lára Kristjánsdóttir. (2022, 26. ágúst). Skólastjórinn segir allt í sama liði eftir

kynferðisbrot á klósettinu. *Fréttablaðið*. <https://www.frettabladid.is/frettir/skolastjorinn-segir-alla-i-sama-lidi-ef-tir-kynferdisbrot-a-klosettinu/>

Hanna Björg Vilhjálmisdóttir. (2021, 13. ágúst). Um KSÍ og kvenfyrirlitningu. *Vísir*.

<https://www.visir.is/g/20212142892d/um-ksi-og-kvenfyrirlitningu>

Harvey Weinstein timeline: How the scandal unfolded. (2022, 24. október). *BBC*. Sótt þann: 1.

september 2022. <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41594672>

Hlutfall kvenna í stjórnnum stendur í stað á milli ára. (2018, 9. maí). Hagstofa.

<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/fyrirtaeki/stjornir-og-framkvaemdstjorar-fyrirtaekja-2017/>

Jakob Bjarnar. (2021, 29. desember). Sölvi Tryggva snýr aftur með hlaðvarp sitt. *Vísir*.

<https://www.visir.is/g/20212202094d/solvi-tryggva-snyr-aftur-med-hladvarp-sitt>

Jensen, K.B. (2015). What's social about social media? *Social Media + Society*, 1(1).

<https://doi.org/10.1177%2F2056305115578874>

Katrín Ólafsdóttir. (2019, 29. september). Viðbrögð fyrirtækja og stofnanna í kjölfar #Metoo.

Kjarninn. <https://kjarninn.is/skodun/2019-09-29-vidbrogd-fyrirtaekja-og-stofnana-i-kjolfar-metoo/>

Kristín Sigurðardóttir. (2021, 27. ágúst). Landsliðsmaður játaði brot og greiddi miskabætur. *Rúv*.

<https://www.ruv.is/frett/2021/08/27/landslidsmadur-jatadi-brot-og-greiddi-miskabaetur>

Kristjana Arnarsdóttir. (2021, 17. ágúst). Yfirlýsing KSÍ: KSÍ getur ekki tjáð sig um einstök mál.

Rúv. <https://www.ruv.is/frett/2021/08/17/yfirlýsing-ksi-ksi-getur-ekki-tjad-sig-um-einstok-mal>

Kristján H. Jóhannesson. (2017, 17. október). Þúsundir segja frá. *Morgunblaðið* 109(242), 10.

Kynbundin og kynferðisleg áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. (2018). BSRB.

https://www.bsrb.is/static/files/Utgefid_efni/kynbundin-og-kynferdisleg-areitni-og-ofbeldi-a-vinnustodum-baeklingur.pdf

Kynferðisleg áreitni. (e.d.). 112. <https://www.112.is/ofbeldi/kynferdisleg-areitni>

Kynferðisofbeldi. (e.c.). Stígamót. <https://stigamot.is/kynferdisofbeldi/>

Lorenz, K. og O'Callaghan, E. (2022). „I realized that I couldn't act normal“: A qualitative study

of sexual assault survivors' experiences of workplace disclosure. *Journal of Family*

Violence, 37(2), 381-393. <https://doi.org/10.1007/s10896-020-00183-z>

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46. (1980).

<https://www.althingi.is/altext/lagasofn/nuna/1980046.html>

Mennta- og barnamálaráðuneytið. (2021, 6. júlí). *Markvissari kennsla um kynheilbrigði og virkar*

ofbeldisforvarnir. Stjórnarráðið. [https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-](https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2021/07/06/Markvissari-kennsla-um-kynheilbrigdi-og-virkar-ofbeldisforvarnir/)

[frett/2021/07/06/Markvissari-kennsla-um-kynheilbrigdi-og-virkar-ofbeldisforvarnir/](https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2021/07/06/Markvissari-kennsla-um-kynheilbrigdi-og-virkar-ofbeldisforvarnir/)

Mishra, K., Boynton, L. og Mishra, A. (2014). Driving employee engagement: The expanded

role of internal communications. *International Journal of Business Communications*

52(2), 183-202. <http://dx.doi.org/10.1177/2329488414525399>

Niðurstöður úr könnun VR. (2018). VR. [https://www.vr.is/kjaramal/vellidan-i-](https://www.vr.is/kjaramal/vellidan-i-vinnu/kynferdisleg-areitni/nidurstodur-ur-konnun-vr/)

[vinnu/kynferdisleg-areitni/nidurstodur-ur-konnun-vr/](https://www.vr.is/kjaramal/vellidan-i-vinnu/kynferdisleg-areitni/nidurstodur-ur-konnun-vr/)

Ný alþjóðleg samþykkt gegn ofbeldi og áreitni í vinnu. (2019, 8. júlí). BSRB.

<https://www.bsrb.is/is/frettakerfi/ny-althjodleg-samthykkt-gegn-ofbeldi-og-areitni-i-vinnu>

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009. (2015). <https://island.is/reglugerdir/nr/1009-2015>

Saad, L. (2017, 3. nóvember). *Concerns about sexual harassment higher than in 1998.* Gallup.

<https://news.gallup.com/poll/221216/concerns-sexual-harassment-higher-1998.aspx>

Salin, D. (2004). Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study.

Personnel Review, 38(1), 26-44. <https://doi.org/10.1108/00483480910920697>

Samfélagsleg ábyrgð fyrirtækja. (2004, 7. janúar). Samtök atvinnulífsins.

<https://www.sa.is/frettatengt/frettir/samfelagsleg-abyrgd-fyrirtaekja>

Sigríður Hagalín Björnsdóttir. (2021, 27. ágúst). Guðni: Engin tilkynning um kynferðisbrot á

borð KSÍ. *Rúv*. <https://www.ruv.is/frett/2021/08/27/gudni-engin-tilkynning-um-kynferdisbrot-a-bord-ksi>

Skyldur atvinnurekenda. (e.d.). VR. <https://www.vr.is/kjaramal/vellidan-i-vinnu/kynferdisleg-areitni/skyldur-atvinnurekenda/>

Skömm. (e.d.). Stígamót. [https://stigamot.is/kynferdisofbeldi/afleidingar-](https://stigamot.is/kynferdisofbeldi/afleidingar-kynferdisofbeldis/skomm/)

[kynferdisofbeldis/skomm/](https://stigamot.is/kynferdisofbeldi/afleidingar-kynferdisofbeldis/skomm/)

Stígamót. (2021). *Ársskýrsla 2021*. [https://stigamot.is/wp-](https://stigamot.is/wp-content/uploads/2022/08/Stigamot_Arsskyrsla_2021.pdf)

[content/uploads/2022/08/Stigamot_Arsskyrsla_2021.pdf](https://stigamot.is/wp-content/uploads/2022/08/Stigamot_Arsskyrsla_2021.pdf)

Stígamót. (2018). *Ársskýrsla 2018*. [https://stigamot.is/wp-](https://stigamot.is/wp-content/uploads/2020/08/stigamot_arsskyrsla_2018_vef.pdf)

[content/uploads/2020/08/stigamot_arsskyrsla_2018_vef.pdf](https://stigamot.is/wp-content/uploads/2020/08/stigamot_arsskyrsla_2018_vef.pdf)

Tryggvi Páll Tryggvason. (2022). Dagurinn sem fimm þjóðþekktir karlmenn stigu til hliðar.

Vísir. <https://www.visir.is/g/20222205360d>

Um rannsóknina. (e.d.). Áfallasaga kvenna. Sótt þann 30. september 2022, af

<https://afallasaga.is/um-rannsoknina/>

Um Stígamót. (e.d.). Stígamót. <https://stigamot.is/um-stigamot/>

Vala Jónsdóttir. (2017, 23. nóvember). *Kynferðisleg áreitni í starfi*. Gallup.

https://www.gallup.is/frettir/kynferdisleg_areitni_i_starfi/

Vinnueftirlitið. (e.d.). *Sættum okkur ekki við einelti áreitni ofbeldi*.

https://www.vr.is/media/5166/saettum_okkur_ekki_vid_einelti_areitni_ofbeldi.pdf

Virk. (2021). *Ársrit um starfsendurhæfingu 2021*.

https://www.virk.is/static/files/2021/virk_arsrit_2021_low-res_bls_29april.pdf

VR aðstoðar þig!. (e.d.). VR. <https://www.vr.is/kjaramal/vellidan-i-vinnu/kynferdisleg-areitni/vr-adstodar-thig/>

Þórdís Arnljótsdóttir. (2022, 7. janúar). VR benti stjórn lífeyrissjóðsins á ásakanir í desember.

Rúv. <https://www.ruv.is/frett/2022/01/07/vr-benti-stjorn-lifeyrissjodsins-a-asakanir-i-desember>

Öll fyrirtæki eiga að framkvæma áhættumat. (2017). Samtök atvinnulífsins.

<https://www.sa.is/frettatengt/frettir/oll-fyrirtaeki-eiga-ad-framkvaema-ahaettumat>

Viðaukar

Viðauki 1 - Viðtalsrammi

Viðtalsrammi

Hér verður fjallað um kynferðisofbeldi á vinnustað og aðgerðir fyrirtækis gegn kynferðisofbeldi – birtingarmyndir kynferðisofbeldis er m.a. kynferðislegt og kynbundið ofbeldi. Þegar talað er um kynferðisofbeldi á vinnustað er ekki einungis átt við starfsmenn fyrirtækis heldur einnig öllum þeim sem að því koma, viðskiptavinir o.fl.

1. Hver er fjöldi starfsmanna hjá fyrirtækinu?

2. Eru einhverjir verkferlar gegn kynferðisofbeldi til staðar hjá ykkar fyrirtæki ?

Ef nei:

- a. Hvers vegna eru slíkir verkferlar ekki til staðar?
- b. Hafa stjórnendur þurft að taka á kynferðisbrotamálum innan fyrirtækis?

Ef svo er:

- Hvernig var tekist á við það/þau mál?
- Telur þú að það hefði verið auðveldara að höndla þau mál með skipulagða verkferla til hliðsjónar? Af hverju/af hverju ekki?
- Hafa stjórnendur kynnt sér verklag vinnumálaeftirlitsins og lög um ofbeldi á vinnustöðum?

Ef já:

- a. Hvers konar aðgerðum/verklagi er beitt í kynferðisofbeldismálum?
 - Hvað fellst í þeim? (**ekki spyrja ef það hafa svarað nógu vel**)
 - Út frá hvaða heimildum var farið eftir við gerð ykkar aðgerða og verkferla?
 - Út frá verklagi Vinnumálaeftirlitsins og lögum um ofbeldi?
- b. Hafa stjórnendur fyrirtækis þurft að nýta sér þessa verkferla?

Ef já:

- Hvaða aðgerðir voru nauðsynlegar í þeim málum?

- Hvaða aðgerðir telur þú að nýtist betur en aðrar út frá þeim málum?

3. Telur þú það vera mikilvægt að hafa skipulagða verkferla gegn kynferðisofbeldi sem hægt er að grípa í ef upp koma slík mál?

4. Hvað hefur fyrirtækið gert til þess að sporna gegn kynferðisofbeldi á ykkar vinnustað?

Ef eitthvað hefur verið gert:

a. Er mannauður/starfsfólk upplýst um baráttu gegn kynferðisofbeldi innan vinnustaðar?

5. Telur þú mikilvægt að starfsfólk sé upplýst um forvarnir gegn kynferðisofbeldi á vinnustaðnum ?

Ef fólk er upplýst:

a. Finnið þið fyrir aukinni ánægju/betri líðan starfsfólks eftir að fyrirtækið upplýsti starfsfólk um kynferðisbrotastefnu fyrirtækis?

6. Hvaða áhrif, ef einhver, telur þú að það hafi á traust starfsfólks til fyrirtækisins ef það eru verkferlar og forvarnir til staðar gegn kynferðisofbeldi? (Sérstaklega fyrir þá sem ekki fylgja verkferlum)

7. Telur þú að umræða síðustu ára um kynferðisofbeldi og siðferðislega ábyrgð fyrirtækja, hafi haft áhrif á fyrirtækið? S.s. aðgerðir og ákvarðanatökur í þess kyns málum?

8. Telur þú að góð stefna í siðferðislegum málum líkt og kynferðisbrotamálum hafi áhrif á ímynd og orðspor ykkar fyrirtækis?

a. Hvort teljið þið að það hafi meiri áhrif á innri eða ytri hagsmunaaðila?

9. Er eitthvað sem betur má fara eða sem þarf leggja meiri áherslu á hjá ykkar fyrirtæki í málefnum líkt og kynferðisofbeldismálum?

10. Framkvæmir þitt fyrirtæki árlegt áhættumat?

(Áhættumat á að framkvæma á vinnustað til þess að tryggja starfsmönnum öruggt vinnuumhverfi með því að meta áhættu í starfi. Fyrirtækin ráða sjálf hvaða leið þau fara við gerð áhættumats og tekið mark á aðstæðum og áhættum hvers fyrirtækis fyrir sig).

- Hversu oft er áhættumatið endurskoðað?

Viðauki 2 - Upplýsingabréf

Dagsetning viðtals _____

Upplýsingabréf vegna rannsóknar til BA gráðu

Rannsókn þessi er fyrir lokaritgerð til BA gráðu í miðlun og almannatengslum við Háskólann á Bifröst. Leiðbeinandi verkefni er Andrea Guðmundsdóttir, fagstjóri brautarinnar.

Rannsóknin snýr að verkferlum fyrirtækja þegar upp koma kynferðisbrot á vinnustað. En rannsóknin er ætluð stjórnendum eða öðrum sem hafa upplýsingar um mannauðsmál fyrirtækis. Viðtöl verða tekin við 10 stjórnendur fyrirtækja af mismunandi stærðargráðum. Rannsóknin á að hjálpa rannsakanda að setja saman tillögur að verkferlum, og sjá hvert mat stjórnenda er á þeim.

Nafnleysi og fullum trúnaði er heitið við gerð rannsóknarinnar svo ekki er hægt að rekja svör til einstaklings eða fyrirtækis. Athugið að viðmælanda er ekki skylt að svara öllum spurningum rannsakanda, þó er öll þátttaka vel þegin.

Með von um góðar viðtökur og fyrirfram þökk.

Virðingarfyllst,

Brynja Sif Harðardóttir

brynjahardardottir@gmail.com

sími: 848 – 3614

550, Sauðárkrókur

Undirskrift viðmælanda

Undirskrift rannsakanda

Viðauki 3 – Beiðni að viðtali

Tölvupóstur um beiðni að viðtali

Sæl/sæll

Ég heiti Brynja Sif Harðardóttir og er nemi í miðlun og almannatengslum við Háskólann á Bifröst. Ég er stefni á útskrift 2023 og er í undirbúningi við gerð rannsóknar fyrir lokaritgerð. Þessi póstur er þess vegna ósk um þátttöku í viðtali. Viðtalið mun vera ca. 30 mín og við getum sammælst um tíma ef eitthvað hentar betur en annað. Mér þætti afar vænt um að ykkar fyrirtæki myndi taka þátt. Fullum trúnaði er heitið um nafnleynd bæði fyrirtækis og einstaklings svo ekki verði hægt að rekja svörin.

Markmið rannsóknarinnar er að setja fram tillögur að verkferlum fyrirtækja gegn kynferðisofbeldi út frá fræðilegum heimildum og eiginlegri rannsókn. Skoða hvaða verkferlar eru til staðar hjá fyrirtækjum þegar upp koma kynferðisbrot og mat stjórnenda á mikilvægi þeirra.

Tekin verða viðtöl við stjórnendur eða þann sem hefur upplýsingar um mannauðsmál fyrirtækis. Niðurstöður rannsóknarinnar munu nýtast þeim fyrirtækjum sem vilja koma á stað skipulögðum verkferlum, ásamt því að breyta og bæta þeim verkferlum sem nú þegar eru til staðar. Einnig mun þessi rannsókn bæta við þá þekkingu sem nú þegar er til staðar í kynferðisbrotamálum innan fyrirtækja á Íslandi og sýna viðhorf og þekkingu stjórnenda á slíkum verkferlum.

Með fyrirfram þökk,

Brynja Sif Harðardóttir

Sími: 848-3614

550 Sauðárkrókur



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST

BIFRÖST UNIVERSITY