

# Vinnustaðamenning Háskóla Íslands

Erfið samskipti, einelti,  
kynferðisleg- og kynbundin áreitni  
meðal starfsfólks og nemenda



FÉLAGSVÍSINDASTOFNUN  
HÁSKÓLA ÍSLANDS





### *Lýsing á rannsókn*

Unnið fyrir	Innri endurskoðun Háskóla Íslands
Markmið rannsóknar	Að safna og greina gögn um eðli og umfang erfiðra samskipta, eineltis og kynferðislegrar- og kynbundinnar áreitni, innan Háskóla Íslands
Dagsetning skýrsluskila	Febrúar 2020

### *Ábyrgðaraðilar*

Framkvæmd	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
Skýrsluhöfundar	Guðný Gústafsdóttir Ásdís A. Arnalds

---



## EFNISYFIRLIT

Töfluyfirlit.....	5
Myndayfirlit.....	7
<b>Samantekt niðurstaðna meðal starfsfólks .....</b>	<b>9</b>
<i>Samskipti</i> .....	9
<i>Einelti</i> .....	10
<i>Kynferðisleg áreitni</i> .....	11
<i>Kynbundin áreitni</i> .....	11
<i>Opin svör</i> .....	12
<b>Samantekt niðurstaðna meðal nemenda.....</b>	<b>13</b>
<i>Samskipti</i> .....	13
<i>Einelti</i> .....	13
<i>Kynferðisleg áreitni</i> .....	14
<i>Kynbundin áreitni</i> .....	14
<i>Opin svör</i> .....	15
<b>Inngangur.....</b>	<b>16</b>
<b>Aðferð</b>	
<i>Þátttakendur</i> .....	17
<i>Spurningalisti og mælingar</i> .....	18
<b>Úrvinnsla.....</b>	<b>20</b>
<b>Niðurstöður meðal starfsfólks .....</b>	<b>21</b>
<i>Samskipti</i> .....	23
<i>Einelti</i> .....	31
<i>Kynferðisleg áreitni</i> .....	41
<i>Kynbundin áreitni</i> .....	48
<b>Niðurstöður meðal nemenda .....</b>	<b>54</b>
<i>Samskipti</i> .....	56
<i>Einelti</i> .....	62
<i>Kynferðisleg áreitni</i> .....	67
<i>Kynbundin áreitni</i> .....	73
<b>Samánburður milli kannana.....</b>	<b>78</b>
<b>Opin svör starfsfólks .....</b>	<b>81</b>



Opin svör nemenda .....	91
Heimildir .....	94



## TÖFLUYFIRLIT

Tafla 1. Upplýsingar um úrtak, þýði og svarhlutfall .....	17
Tafla 2. Hvert er aðalstarf þitt hjá Háskóla Íslands?.....	21
Tafla 3. Hvernig skilgreinir þú kyn þitt? .....	22
Tafla 4. Hvernig skilgreinir þú kynhneigð þína?.....	22
Tafla 5. Hefur þú verið greind/ur með einhverja skerðingu eða fötlun? .....	23
Tafla 6. Hver er aldur þinn?.....	23
Tafla 7. Upplifir þú að þú sért metin/n að verðleikum til jafns við annað starfsfólk í þinni deild og/eða starfseiningu?.....	24
Tafla 8. Hefur þú átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóps fólks í þinni deild og/eða starfseiningu? .....	25
Tafla 9. Rifjaðu upp hvenær þú áttir síðast í erfiðum samskiptum. Hvenær var það? .....	27
Tafla 10. Hvert er kynferði þess sem þú átt í mestum samskiptavanda við? .....	28
Tafla 11. Hversu mikil eða lítil áhrif hafði/hefur þessi samskiptavandi á þig? .....	29
Tafla 12. Hefur þú óskað eftir því að að leyst yrði úr þessum samskiptavanda? .....	29
Tafla 13. Leiddi það til einhverja breytinga á vinnustaðnum eftir að þú óskaðir aðstoðar?.....	30
Tafla 14. Hefur þú orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands? .....	32
Tafla 15. Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti í HÍ? .....	33
Tafla 16. Hvert er kynferði þess sem lagði/leggur þig í einelti?.....	34
Tafla 17. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram formlega kvörtun? .....	37
Tafla 18. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands .....	39
Tafla 19. Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands? .....	42
Tafla 20. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni í HÍ? .....	42
Tafla 21. Hvert er kynferði þess sem áreitti þig kynferðislega?.....	43
Tafla 22. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands?.....	46
Tafla 23. Hefur þú, einhvern tímann í starfi þínu við HÍ, orðið fyrir kynbundinni áreitni? .....	48
Tafla 24. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni í HÍ? .....	50



---

Tafla 25. Hvert er kynferði þess sem áreitti þig kynbundið?.....	51
Tafla 26. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum?.....	53
Tafla 27. Á hvaða sviði Háskóla Íslands stundar þú nám?.....	54
Tafla 28. Á hvaða námsstigi í Háskóla Íslands ert þú? .....	55
Tafla 29. Hvernig skilgreinir þú kyn þitt? .....	55
Tafla 30. Hvernig skilgreinir þú kynhneigð þína?.....	55
Tafla 31. Hefur þú verið greind/ur með einhverja skerðingu eða fötlun? .....	56
Tafla 32. Hver er aldur þinn?.....	56
Tafla 33. Upplifir þú að þú sért metin/n að verðleikum til jafns við aðra nemendur í þinni deild/á þínu sviði? .....	57
Tafla 34. Hefur þú átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóp fólks í þinni deild/á þínu sviði? .....	57
Tafla 35. Rifjaðu upp hvenær þú áttir síðast í erfiðum samskiptum. Hvenær var það? .....	58
Tafla 36. Hvert er kynferði þess sem þú átt í mestu samskiptavanda við? .....	59
Tafla 37. Hversu mikil eða lítil áhrif hafði/hefur þessi samskiptavandi á þig? .....	60
Tafla 38. Hefur þú óskað eftir því að leyst yrði úr þessum samskiptavanda?.....	60
Tafla 39. Leiddi það til einhverra breytinga eftir að þú óskaðir aðstoðar? .....	61
Tafla 40. Hefur þú orðið fyrir einelti í námi þínu eða í tengslum við nám þitt í Háskóla Íslands?.....	62
Tafla 41. Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti í HÍ? .....	62
Tafla 42. Hvert er kynferði þess sem lagði/leggur þig mest í einelti? .....	63
Tafla 43. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í námi þínu eða í tengslum við nám þitt í HÍ? .....	66
Tafla 44. Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni í námi þínu eða í tengslum við nám þitt í Háskóla Íslands?.....	68
Tafla 45. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni í HÍ? .....	68
Tafla 46. Hvert er kynferði þess sem áreitti þig mest kynferðislega? .....	69
Tafla 47. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í námi þínu eða í tengslum við nám þitt í Háskóla Íslands? .....	72
Tafla 48. Hefur þú, einhvern tímann í námi þínu við HÍ, orðið fyrir kynbundinni áreitni? .....	74
Tafla 49. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinn áreitni í HÍ? .....	74
Tafla 50. Hvert er kynferði þess sem áreitti þig kynbundið?.....	75

---



Tafla 51. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi í námi þínu eða í tengslum við nám þitt við HÍ á síðustu 6 mánuðum?.....77

## MYNDAYFIRLIT

Mynd 1. Upplifir þú að þú sért metin/n að verðleikum til jafns við annað starfsfólk í þinni deild og/eða starfseiningu? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni .....	25
Mynd 2. Hefur þú átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóps fólks í þinni deild og/eða starfseiningu? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni .....	26
Mynd 3. Hver er staða þess/þeirra sem þú hefur verið í erfiðum samskiptum við þig? .....	27
Mynd 4. Hvern hefur þú átt í mestum samskiptavanda við? - greint eftir kyni.....	28
Mynd 5. Hvers vegna hefur þú ekki óskað eftir aðstoð við úrlausn á samskiptavandanum? .....	30
Mynd 6. Hefur þú orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni.....	33
Mynd 7. Hver er staða þess/þeirra sem lagði/lögðu þig í einelti? .....	34
Mynd 8. Hver lagði þig í einelti? - greint eftir kyni.....	35
Mynd 9. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um eineltið?.....	36
Mynd 10. Lagðir þú fram formlega kvörtun um eineltið (eða ákveðna atburði þess)?.....	36
Mynd 11. Hvers vegna lagðir þú ekki fram formlega kvörtun? .....	37
Mynd 12. Telur þú að neikvæðar athafnir eða athugasemdir um þig hafi tengst einhverju af eftirfarandi ? .....	40
Mynd 13. Hver er staða þess/þeirra sem áreitti/áreittu þig kynferðislega? .....	43
Mynd 14. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynferðislegu áreitnina? .....	44
Mynd 15. Hvar átti kynferðislega áreitnin sér stað? .....	44
Mynd 16. Hvers vegna barst þú ekki fram formlega kvörtun um áreitnina?.....	45
Mynd 17. Telur þú að kynferðislegar athafnir eða athugasemdir um þig hafi tengst einhverju af eftirfarandi .....	47
Mynd 18. Hefur þú, einhvern tímann í starfi þínu við HÍ, orðið fyrir kynbundinni áreitni? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni.....	49
Mynd 19. Hver er staða þess/þeirra sem beitti/u þig kynbundinn áreitni? .....	50
Mynd 20. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynbundnu áreitnina? .....	51



---

Mynd 21. Hvers vegna barstu ekki fram formlega kvörtun um kynbundnu áreitnina? .....	52
Mynd 22. Hefur þú átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóps fólks í þinni deild og/eða starfseiningu? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni nemenda .....	58
Mynd 23. Hver er staða þess/þeirra sem þú hefur verið í erfiðum samskiptum við? .....	59
Mynd 24. Hvers vegna hefur þú ekki óskað eftir aðstoð við úrlausn á samskiptavandanum? .....	61
Mynd 25. Hver er staða þess/þeirra sem lagði/lögðu þig í einelti? .....	63
Mynd 26. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um eineltið? .....	64
Mynd 27. Lagðir þú fram formlega kvörtun um eineltið (eða ákveðna atburði þess)? .....	64
Mynd 28. Hvers vegna lagðir þú ekki fram formlega kvörtun? .....	65
Mynd 29. Telur þú að neikvæðar athafnir eða athugasemdir um þig hafi tengst einhverju af eftirfarandi? .....	67
Mynd 30. Hver var staða þess/þeirra sem áreitti/áreittu þig kynferðislega? .....	69
Mynd 31. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynferðislegu áreitnina? .....	70
Mynd 32. Hvar átti kynferðislega áreitnin sér stað? .....	70
Mynd 33. Hvers vegna barst þú ekki fram formlega kvörtun um áreitnina? .....	71
Mynd 34. Telur þú að kynferðislegar athafnir eða athugasemdir um þig hafi tengst einhverju af eftirfarandi? .....	73
Mynd 35. Hver var staða þess/þeirra sem beitti/u þig kynbundinn áreitni? .....	75
Mynd 36. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynbundnu áreitnina? .....	76
Mynd 37. Hvers vegna lagði þú ekki fram formlega kvörtun um kynbundnu áreitnina? .....	76
Mynd 38. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á einelti .....	79
Mynd 39. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á kynferðislegri áreitni .....	80
Mynd 40. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á kynbundinni áreitni .....	80

---



## SAMANTEKT NIÐURSTAÐNA MEÐAL STARFSFÓLKS

### Samskipti

- Mikill meirihluti þátttakenda í könnun meðal starfsfólks háskólans, eða 83,2%, upplifði það að vera metið að verðleikum til jafns við annað starfsfólk. Vegna fámennis reyndist ekki unnt að greina hvort tölfræðilega marktækur munur væri á dreifingu svara eftir kynhneigð eða eftir því hvort þátttakendur hefðu verið greindir með skerðingu eða fötlun. Gögnin gáfu þó vísbendingar um að gagnkynhneigt starfsfólk upplifði frekar að vera metið að verðleikum til jafns við aðra en samkynhneigt starfsfólk og starfsfólk með aðra kynhneigð og að starfsfólk sem ekki hafði verið greint með skerðingu eða fötlun upplifði frekar að vera metið að verðleikum en starfsfólk með slíka greiningu.
- Rúmlega 30% starfsfólks í könnuninni, eða 157 manns, greindu frá því að hafa átt í erfiðum samskiptum við einn eða fleiri einstaklinga innan sinnar starfseiningar. Þar af sögðu 58% erfiðu samskiptin hafa átt sér stað á síðustu sex mánuðum. Starfsfólk sem hafði verið greint með skerðingu eða fötlun var líklegra en annað starfsfólk til að hafa átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóp fólks í sinni deild eða starfseiningu. Sömuleiðis höfðu prófessorar og vísindamenn frekar upplifað slíkt en annað starfsfólk háskólans.
- Flestir þeirra sem átt höfðu í erfiðum samskiptum, eða 61%, sögðu samskiptin hafa verið við samstarfsmann eða samstarfsmenn en 30% greindu frá erfiðum samskiptum við yfirmann eða yfirmenn sinnar starfseiningar.
- Yfir helmingur þeirra sem starfsfólkið átti í erfiðum samskiptum við voru konur, eða 55,6% og 44,4% karlar. Konur voru líklegri til að eiga í samskiptavanda við stjórnendur af báðum kynjum en karlar. Konur voru einnig líklegri en karlar til að eiga í samskiptavanda við kvenkyns samstarfsmenn en voru karlar líklegri til að eiga í samskiptavanda við karlkyns samstarfsmenn.
- Af þeim 157 einstaklingum sem átt höfðu í erfiðum samskiptum greindu 41,4% (65 manns) frá því að samskiptavandinn hafi haft mjög eða frekar mikil áhrif, 34,4% sögðu áhrifin hafa verið nokkur og 24,2% sögðu áhrifin hafa verið frekar eða mjög lítil eða engin.
- Meirihluti þeirra sem átt höfðu í erfiðum samskiptum óskuðu ekki eftir að leyst yrði úr vandanum, eða tæp 64%, á móti rúmlega 36% sem óskuðu eftir aðstoð (53 manns). Af þeim sögðu 25,6% ástandið hafa lagast í kjölfarið en ríflega 72% sögðu ástandið hafa

haldist óbreytt, eða 31 einstaklingar. Einn svarandi sagði ástandið hafa versnað í kjölfar þess að hafa óskað eftir úrlausn samskiptavandans.

- Þeir sem ekki höfðu leitað eftir aðstoð við úrlausn samskiptavandans voru spurðir um ástæðu þess. Af þeim 92 sem tóku afstöðu til spurningarinnar nefndu 40% að þeim hafi ekki þótt samskiptavandinn nógu alvarlegur, 28% töldu að ástandið myndi haldast óbreytt og 22% að ástandið myndi versna. Athygli vakti að 15% greindu frá því að hafa ekki vitað hvert þeir ættu að leita.

## Einelti

- Þegar spurt var beint hvort þátttakendur höfðu orðið fyrir einelti í eða í tengslum við starf sitt í HÍ sögðust hlutfallslega flestir, eða tæp 90%, ekki hafa lent í einelti en 10,7%, eða 56 manns, greindu frá því að hafa verið lagðir í einelti af einni eða fleiri manneskjum.
- Af þeim sem sögðust hafa orðið fyrir einelti voru 11,3% karlar og 10,4% konur og voru flestir þolenda á aldursbilinu 51-60 ára.
- Af þeim sem höfðu orðið fyrir einelti höfðu 38,2% reynslu af einelti á síðustu sex mánuðum eða 21 manns, sem tákna að 4% þeirra sem tóku þátt í könnuninni höfðu orðið fyrir einelti á undangengnum sex mánuðum.
- Hlutfallslega flestir, eða 63%, greindu frá einelti af hálfu samstarfsmanns eða samstarfsmanna og 30% greindu frá einelti af hálfu yfirmanna. Samkvæmt þátttakendum voru tæp 59% gerenda konur á móti ríflega 41% karla.
- Þegar greint var eftir stöðu þolenda kom í ljós að prófessorar mynduðu stærsta hópinn, eða 20%. Þátttakendur sem greindir voru með skerðingu eða fötlun höfðu frekar upplifað einelti en þeir sem ekki voru með greiningu, en vegna fámennis í hópum reyndist ekki unnt greina hvort þessi munur væri tölfræðilega marktækur.
- Flestir af þeim 56 manns sem orðið höfðu fyrir einelti, eða 77%, sögðust ekki hafa lagt fram formlega kvörtun vegna þess. Þar af sögðust 46% hafa talið að ástandið myndi versna í kjölfar kvörtunar og 34% töldu að ástandið myndi haldast óbreytt. Alls greindu 17% frá því að hafa ekki vitað hvert þau ættu að leita og 12% að þau treystu engum á vinnustaðnum. Af þeim sem tóku afstöðu til spurningarinnar sögðu 15% að þeim hafi liðið of illa til þess að fara lengra með málið.
- Einungis 13 manns lögðu fram formlega kvörtun vegna eineltis. Af þeim sögðu þrír einstaklingar að ástandið hafi batnað, aðrir þrír að það hafi versnað og sjö sögðu að engin breyting hafi átt sér stað í kjölfar kvörtunar.

- Ríflega 9% þátttakenda greindu frá reynslu af athöfnum eða athugasemdum sem vikulega eða oftar var beint gegn þeim í starfi eða í tengslum við starfið í HÍ á undangengnum sex mánuðum. Einneltiskvarðinn mælir þannig meira en tvöfalt fleiri þolendur eineltishegðunar á undangengnum sex mánuðum en beina spurningin (4,0%). Þess ber þó að geta að 5,9% þátttakenda sögðust vikulega eða oftar hafa verið undir óviðráðanlegu vinnuálagi sem er varasamt að túlka alfarið sem einelti. Ef eineltiskvarðinn er reiknaður án óviðráðanlegs vinnuálags mælast 6,1% sem þolendur eineltishegðunar.

## Kynferðisleg áreitni

- Þegar starfsfólk háskólans var spurt beint hvort það hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi eða í tengslum við starf sitt svöruðu rúm 5% játandi, eða 27 manns. Af þeim höfðu sjö einstaklingar orðið fyrir kynferðislegri áreitni á síðustu sex mánuðum. Alls höfðu því 1,3% þátttakenda orðið fyrir kynferðislegri áreitni á undangengnum sex mánuðum.
- Tæplega helmingur þeirra 27 þátttakenda sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni sögðu að um samstarfsmann eða samstarfsmenn hafi verið að ræða og fjórðungur að um nemanda eða nemendur hafi verið að ræða.
- Gerendur voru ívið oftar karlar en konur, eða 16 karlar á móti 11 konum.
- Áreitnin hafði í ríflega helmingi tilfella átt sér stað innan HÍ og í helmingi tilfella á skemmtunum eða partýum tengdum starfi þátttakenda í HÍ.
- Einungis einn þátttakandi hafði lagt fram formlega kvörtun vegna kynferðislegu áreitninnar og sagði það ekki hafa breytt neinu. Ástæðan sem flestir nefndu fyrir því að leggja ekki fram formlega kvörtun var að þeim hafi ekki fundist áreitnin nógu alvarleg.
- Óbein mæling á kynferðislegri áreitni leiddi í ljós að 9,3% þátttakenda höfðu orðið fyrir athöfnum eða athugasemdum á mælikvarða um kynferðislega áreitni í starfi eða í tengslum við starf sitt við háskólann á undangengnum sex mánuðum. Óbeina mælingin sýnir því töluvert hærra hlutfall en beina mælingin (1,3%).
- Allir þátttakendur töldu athugasemdirnar eða athafnirnar hafa tengst kyni sínu og þó nokkuð margir tengdu þær auk þess við aldur sinn.

## Kynbundin áreitni

- Bein spurning til starfsfólks skólans leiddi í ljós að 7,8% höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni í eða í tengslum við starf sitt í HÍ. Af þeim 40 sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni höfðu 16 reynslu af slíku á undangengnum sex mánuðum. Tíðni kynbundinnar áreitni á síðustu 6 mánuðum var því 3%.

- Af þeim 40 sem orðið höfðu fyrir kynbundinni áreitni sagði ríflega helmingur geranda/gerendur vera samstarfsmann/samstarfsmenn, fjórðungur sagði nemendur hafa áreitt sig kynbundið og annar fjórðungur tilgreindi aðra starfsmenn innan háskólans sem gerendur.
- Gerendur voru í langflestum tilfellum karlar eða 87,5% á móti 12,5% kvenna.
- Aðeins einn þeirra sem orðið hafði fyrir kynbundinni áreitni hafði lagt fram formlega kvörtun vegna málsins og sagði hann það ekki hafa breytt neinu um ástandið. Flestir þeirra sem lögðu ekki fram formlega kvörtun sögðust ekki hafa talið áreitnina nógu alvarlega.
- Óbein mæling rannsóknarinnar leiddi í ljós mun hærri tíðni kynbundinnar áreitni meðal starfsfólks háskólans, þar sem 16,9% svarenda höfðu upplifað neikvæða, óviðeigandi eða særandi framkomu eða athugasemd um kyn sitt á undangengnum sex mánuðum.

## Opin svör

- Við greiningu opinna svara starfsfólks háskólans kom fram ábending um að meginleg könnun á jafn viðkvæmum og flóknum málum líkt og samskiptum fólks, einelti og áreitni væri takmörkuð. Kallað var eftir því bæta eigindlegum viðtölum við svo hægt sé að fá betri mynd af eðli og umfangi mála sem og ábendingar um úrlausnir.
- Þátttakendum var tíðrætt um að stjórnunaráttum innan skólans væri ábótavant. Þannig var óæskileg hegðun sögð vera bæði orsök og afleiðing slæmra stjórnunarátta og kallað var eftir betri upplýsingum og skýrari leiðbeiningum og ferlum.
- Menning skólans var sögð lituð af samkeppni á milli einstaklinga og hópa sem endurspeglar ákveðna valdabaráttu. Þannig var talað um kynjaða valdabaráttu og slæm samskipti á milli fastráðinna kennara og stundakennara, akademíu og stjórnarsýslu svo eitthvað sé nefnt. Samkeppnin hefði vond áhrif á framgang fólks og þótti einnig koma í veg fyrir að rannsókn- og vísindastarf skólans þróaðist eins og best væri á kosið.

## SAMANTEKT NIÐURSTAÐNA MEÐAL NEMENDA

### Samskipti

- Tæp 24% nemenda sem tóku þátt í könnuninni höfðu átt í erfiðum samskiptum við einn eða fleiri einstaklinga í tengslum við nám sitt í háskólanum, þar af helmingur á síðustu sex mánuðum. Nemendur með skerðingu eða fötlun voru líklegri til að hafa átt í erfiðum samskiptum en aðrir nemendur háskólans.
- Yfir helmingur þeirra sem höfðu reynslu af erfiðum samskiptum tilgreindu kennara þegar spurt var um stöðu þeirra sem samskiptin náðu til og 44% tilgreindu samnemanda eða samnemendur.
- Kynjahlutfall þeirra sem nemendur höfðu reynslu af erfiðum samskiptum við var jafnt, eða 49,4% konur og 47,2% karlar.
- Stór hópur sagði samskiptavandann hafa haft áhrif á sig. Alls sögðu 79% samskipta vandann hafa haft mjög mikil, frekar mikil eða nokkur áhrif á sig.
- Fjórðungur þeirra sem höfðu átt í erfiðum samskiptum hafði leitað aðstoðar við að fá lausn á samskiptavandanum. Af þeim 12 nemendum sem höfðu leitað aðstoðar sögðu sex ástandið hafa batnað en fimm sögðu það ekki hafa breytt neinu.
- Þeir einstaklingar sem ekki leituðu eftir aðstoð við að leysa samskiptavandann sögðust flestir ekki hafa talið hann nógu alvarlegan eða að ástandið myndi ekki breytast við það.

### Einelti

- Alls 4,3% þátttakenda meðal nemenda (14 manns) greindu frá því að hafa orðið fyrir einelti af einum eða fleiri manneskjum í tengslum við nám sitt í HÍ og þar af höfðu sex nemendur orðið fyrir einelti á undangengnum sex mánuðum, eða 2,3% þátttakenda í könnuninni.
- Þeir 14 nemendur sem greindu frá því að hafa orðið fyrir einelti tiltóku flestir samnemanda eða nemendur og/eða aðra starfsmenn háskólans.
- Fjórir nemendur sögðu gerandann/gerendurna vera karl en níu sögðu að um konu væri að ræða.
- Einungis fjórir þátttakendur lögðu fram formlega kvörtun um eineltið. Helstu ástæður þess að svarendur lögðu ekki fram kvörtun voru að við það myndi ástandið versna, að ástandið væri ekki nógu alvarlegt og að svarendur vissu ekki hvert þeir ættu að leita.
- Mæling eineltis með þar til gerðum kvarða sýndi fram á að 7,1% þátttakenda höfðu á síðustu sex mánuðum orðið fyrir eineltistilburðum. Mælingin er m.a. reiknuð á grundvelli

óviðráðanlegs vinnuálags sem ber að túlka varlega. Þegar kvarðinn var reiknaður án óviðráðanlegs vinnuálags mældist einelti meðal nemenda 3,2% á undangengnum sex mánuðum.

## Kynferðisleg áreitni

- Rúm 4% þátttakenda, allt konur, greindu frá því að hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni af einni eða fleiri manneskjum við nám sitt í HÍ, og 2% höfðu orðið fyrir slíku á síðustu sex mánuðum.
- Aðspurðar um stöðu þess sem áreitti þær sögðu fjórar af þeim 11 sem höfðu verið áreittar að um hafi verið að ræða samnemanda/samnemendur og fjórar að um aðra en samnemendur eða kennara hafi verið að ræða.
- Allir þeir sem áreitt höfðu þessa kvenkyns nemendur voru karlar.
- Flestar sögðu kynferðislegu áreitnina hafa átt sér stað innan háskólans.
- Aðeins ein kvennanna hafði lagt fram formlega kvörtun um kynferðislegu áreitnina og sagði hana ekki hafa haft neinar breytingar í för með sér.
- Þeir nemendur sem ekki höfðu lagt fram kvörtun töldu flestir áreitnina ekki hafa verið nógu alvarlega (6 af 11) en þrír sögðust ekki hafa vitað hvert ætti að leita.
- Þegar kynferðisleg áreitni var mæld með því að leggja svör þátttakenda við 11 spurningum um áreitni saman í kvarða, kom í ljós að 15,7% þátttakenda höfðu, á undangengnum sex mánuðum, upplifað að athugasemdum eða athöfnum af kynferðislegum toga hafði verið beint gegn þeim á máta sem þeim fannst óþægilegt, niðrandi eða kærðu sig ekki um.
- Flestir þátttakenda tengdu athugasemdirnar eða framkomuna kyni sínu en einnig aldri, kynhneigð og uppruna.

## Kynbundin áreitni

- Aðspurðir um hvort þeir hafi orðið fyrir kynbundinni áreitni í námi við háskólann sögðust samtals 4,9% nemenda, eða 13 manns, hafa reynslu af því. Þar af sögðust fimm hafa síðast orðið fyrir henni á síðustu sex mánuðum, eða 1,7% þátttakenda í könnuninni meðal nemenda.
- Flestir þeirra, eða sjö svarendur, tilgreindu samnemanda/samnemendur sem geranda sem voru í langflestum tilfellum karlar, eða níu á móti þremur konum.
- Tvær manneskjur lögðu fram formlega kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar. Önnur sagði ástandið hafa batnað en hin að það leiddi ekki til neinna breytinga.



- Þátttakendur gáfu mismunandi ástæður fyrir því að hafa ekki lagt fram formlega kvörtun vegna kynbundnu áreitninnar. Fjórir höfðu metið áreitnina sem ekki nógu alvarlega og þrír töldu að ástandið myndi versna. Þá sögðust tveir ekki treysta neinum í háskólanum og aðrir tveir vissu ekki hvert þeir hefðu átt að leita.
- Þegar kynbundin áreitni var mæld með fjögurra spurninga kvarða um óviðeigandi eða neikvæð viðhorf bundið við kyn viðkomandi á undangengnum sex mánuðum höfðu alls 17% þátttakenda í könnuninni reynslu af einu eða fleiri atriðum af kvarðanum.

## Opin svör

- Þeim nemendur sem kusu að tjá sig í opnum svörum könnunarinnar var tíðrætt um að samskipti kennara og nemenda einkenndust af ólíkum valdatengslum. Skortur væri á að kennarar kæmu fram við nemendur á jafnréttisgrundvelli sem væri forsenda samstarfs og möguleika nemenda til að vaxa og dafna í námi.



## INNGANGUR

Í skýrslu þessari er greint frá niðurstöðum rannsóknar Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands sem unnin var fyrir Innri endurskoðun skólans. Markmið rannsóknarinnar var að safna ítarlegum upplýsingum um algengi og eðli erfiðra samskipta, eineltis, og kynferðislegrar- og kynbundinnar áreitni meðal starfsfólks og nemenda háskólans.

Háskóli Íslands leggur sig fram við að skapa starfsfólki og nemendum sanngjarnt og gott starfsumhverfi líkt og greint er frá í áherslum HÍ21, stefnu háskólans 2016-2021:

Háskólinn kappkostar að vera eftirsóttur og metnaðarfullur vinnustaður sem laðar til sín hæft starfsfólk og nemendur í alþjóðlegu samkeppnisumhverfi. Lögð er áhersla á lifandi og fjölskylduvænt starfsumhverfi, jafnrétti og tækifæri til starfsþróunar (HÍ21, Stefna Háskóla Íslands 2016-2021).

Í könnun á starfsumhverfi HÍ sem Félagsvísindastofnun gerir annað hvert ár eru fjórar spurningar lagðar fyrir fastráðið starfsfólk Háskóla Íslands um erfið samskipti, einelti og kynferðislega áreitni. Svör þátttakenda hafa gefið vísbendingar um að erfið samskipti þrífist innan margra starfseininga skólans. Í þessari könnun var ráðist í að gera nákvæmari rannsókn á málaflokksnum með því að leggja ítarlega könnun fyrir breiðari hóp starfsfólks og nemenda með bæði beinum og óbeinum mælingum.

Alþjóðlegar rannsóknir hafa leitt í ljóst að þegar spurt er um viðkvæm málefni með beinum mælingum eingöngu er hætta á vanmati þátttakenda (sjá t.d. Tourangeau og Yan, 2007). Fólk á jafnan erfitt með að skilgreina hegðun sem beinist gegn því sjálfu sem erfið samskipti, einelti og áreitni og þar með sjálf sig sem þolendur slíkrar hegðunar. Til þess að fá ítarlegar niðurstöður mæla því rannsakendur með því að notaðar séu bæði beinar og óbeinar mælingar í rannsóknum á viðkvæmum málefnum (Hoel, Cooper og Rayner, 1999).

Svipuð rannsókn var gerð í Háskóla Íslands árið 2003 á einelti og kynferðislegri áreitni og var í ár stuðst við spurningaramma þeirrar rannsóknar með það fyrir augum að greina þróun innan skólans. Í þessari rannsókn var einnig spurt út í erfið samskipti að beiðni Innri endurskoðunar og kynbundna áreitni í takt við þróun innan málaflokksins. Nýleg rannsókn á íslenskum vinnumarkaði, *Valdbeiting á vinnustað*, sem Félagsvísindastofnun gerði fyrir velferðarráðuneytið var einnig höfð til hliðsjónar

---



við hönnun rannsóknarinnar með það að markmiði að geta skoðað stöðu háskólans í málaflokknum í samanburði við íslenskan vinnumarkað.

Í samræmi við stefnu háskólans í jafnréttismálum var rannsókn þessi ekki einungis gerð út frá kyni heldur einnig öðrum breytum sem marka stöðu starfsfólks og nemenda háskólans, þ.e. fötlun, aldri og kynhneigð. Í þeim tilfellum sem nefndar voru aðrar breytur í svörum þátttakenda, svo sem uppruni o.fl., verður gerð sérstaklega grein fyrir því.

Loks var þátttakendum gefinn kostur á að koma á framfæri athugasemdum, upplifun og reynslu í opnum svörum könnunarinnar og er greining opinna svara birt aftast í skýrslunni.

## AÐFERÐ

### Þátttakendur

Spurningalisti var sendur í tölvupósti til 1.400 starfsmanna og 1.405 nemenda Háskóla Íslands sem valdir voru af handahófi úr þýði starfsfólks og nemenda skólans. Í hópi starfsfólks voru 820 fastráðnir starfsmenn og 580 stundakennarar. Í þessum hópi reyndust 52 netföng vera óvirk eða röng og fengu 1.348 því könnunina senda. Tekið var einfalt tilviljunarúrtak úr hópi starfsfólks en úrtak nemenda var lagskipt eftir sviðum, þar sem 260 nemendur af hverju sviði voru valdir af handahófi í úrtakið, að því undanskildu að allir nemendur í Þverfræðilegu framhaldsnámi voru í úrtakinu.

**Tafla 1. Upplýsingar um úrtak, þýði og svarhlutfall**

	Nemendur	Starfsfólk
Fjöldi í þýði	15.650	2.928
Fjöldi í úrtaki (brúttó)	1.405	1.348
Fjöldi svarenda	274	528
Svarhlutfall	19,5%	39,2%

Alls bárust 274 svör frá nemendum (19,5% svarhlutfall) og 528 svör frá starfsfólki (39,2% svarhlutfall).

## Spurningalisti og mælingar

Tveir spurningalistar voru útbúnir, einn fyrir starfsfólk og annar fyrir nemendur Háskóla Íslands. Spurningalistarnir sem lagðir voru fyrir í rannsókninni skiptust í megindráttum í fjóra hluta þar sem spurt var um erfið samskipti, einelti, kynferðislega áreitni og kynbundna áreitni.

## Mælingar á einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni

Í könnuninni var einelti, kynferðisleg áreitni og kynbundin áreitni mæld á tvenns konar hátt. Annars vegar með beinni mælingu og hins vegar með óbeinni mælingu þar sem nýttir voru mælikvarðar.

Í beinu mælingunni á einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni fylgdi skilgreining á hugtökunum og voru þátttakendur spurðir hvort þeir hafi orðið fyrir slíkri hegðun. Þær skilgreiningar sem notaðar voru í þessum beinu mælingum voru fengnar úr verklagsreglum Háskóla Íslands. Skilgreiningarnar eru úr reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015) og aðlagðar jafnréttisstefnu háskólans.

Í mælikvörðum á einelti og kynferðislegri áreitni var spurt hvort og þá hversu oft viðkomandi taldi sig hafa upplifað að tilgreindar neikvæðar athafnir og/eða athugasemdir hafi beinst gegn sér. Eineltið eða áreitnin voru því mæld með ákveðnum fjölda atriða sem mynduðu kvarða. Notast var við samskonar mælikvarða og var notaður í sambærilegri könnun meðal starfsfólks og nemenda Háskóla Íslands árið 2003 og í rannsókninni *Valdbeiting á vinnustað* frá árinu 2019 sem byggðu á erlendum mælikvörðum.

### *Mælikvarði á einelti (Negative Acts Questionnaire)*

Kvarðinn sem þýddur var og notaður í þessari könnun til mælinga á einelti kallast *Negative Acts Questionnaire (NAQ)* og var hannaður af Dr. Ståle Einersen, við háskólann í Bergen í Noregi. Kvarðinn hefur verið notaður í rannsóknum á einelti í starfi í Noregi, Danmörku og Bretlandi um árabíl (Einarsen og Raknes, 1997; Hoel, Cooper og Faragher, 2001; Mikkelsen og Einarsen, 2001). Kvarðinn inniheldur 22 atriði um neikvæðar athafnir eða athugasemdir sem taldar eru geta falið í sér einelti og er svarandi beðinn að meta hversu oft á síðastliðnum sex mánuðum þessar athafnir eða athugasemdir hafi beinst gegn honum. Svarmöguleikarnir eru *aldrei*, *öðru hverju*, *mánaðarlega*, *vikulega* og *daglega*.

Til að meta gæði kvarðans var áreiðanleiki (*reliability*) hans mældur. *Cronbach's alpha* sýnir að kvarðinn er mjög áreiðanlegur (0,87 fyrir starfsfólk og 0,90 fyrir nemendur) (yfir 0,7 telst áreiðanleg mæling).

### *Mælikvarði á kynferðislegri áreitni*

Mælikvarðinn á kynferðislegri áreitni var einnig hannaður af Dr. Ståle Einersen. Kvarðinn hefur verið notaður í rannsóknum á kynferðislegri áreitni í Noregi og í Bandaríkjunum. Hann inniheldur 11 atriði um neikvæðar athafnir eða athugasemdir af kynferðislegum toga og er svarandi beðinn að meta hversu oft á síðastliðnum sex mánuðum þessar athafnir eða athugasemdir hafi beinst gegn honum. Svarmöguleikarnir eru *aldrei, einu sinni, 2-5 sinnum, og oftár en 5 sinnum*.

Reiknaður var áreiðanleiki (*reliability*) kvarðans til að meta gæði hans. *Cronbach's alpha* sýndi að kvarðinn er mjög áreiðanlegur (0,86 fyrir starfsfólk og 0,79 fyrir nemendur).

### *Mælikvarði á kynbundinni áreitni*

Mælikvarði á kynbundinni áreitni var hannaður af Ástu Snorradóttur lektor við HÍ fyrir rannsóknina *Valdbeiting á vinnustað* sem unnin var af Félagsvísindastofnun HÍ fyrir velferðarráðuneytið (Ásta Snorradóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir, Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Margrét Valdimarsdóttir, 2019). Hann inniheldur fjögur atriði um neikvæðar athafnir eða athugasemdir sem beinast gegn kyni viðkomandi og er svarandi beðinn að meta hversu oft á síðastliðnum sex mánuðum þessar athafnir eða athugasemdir hafi beinst gegn honum. Svarmöguleikarnir eru *aldrei, einstaka sinnum og vikulega*.

Reiknaður var áreiðanleiki (*reliability*) kvarðans til að meta gæði hans. *Cronbach's alpha* var 0,75 fyrir starfsfólk og 0,75 fyrir nemendur.

## ÚRVINNSLA

Birt er tíðni fyrir allar spurningar könnunarinnar, annars vegar fyrir nemendur og hins vegar fyrir starfsfólk. Í töflum sem sýna niðurstöður fyrir nemendur eru fjölda- og hlutfallstölur reiknaðar út frá vigtuðum niðurstöðum. Vigtað var eftir kyni, aldri og sviði. Vegna fárra svara eru spurningarnar yfirleitt ekki greindar eftir bakgrunnspáttum en þar sem því var við komið eru svör greind eftir kyni, aldri, kynhneigð, hvort viðkomandi sé greindur með fötlun eða skerðingu og stöðu innan HÍ.

Marktektarprófið kí-kvaðrat var notað til að meta hvort tölfræðilega marktækur munur væri á hlutföllum mismunandi hópa. Ef tölfræðileg marktekt kemur fram er það gefið til kynna með stjörnumerkjum. Ein stjarna þýðir að innan við 5% líkur séu á því að munur sem sést í hópum svarenda sé kominn til af tilviljun ( $p < 0,05$ ). Með öðrum orðum getum við sagt með 95% vissu að sá munur sem birtist í úrtakinu sé einnig til staðar meðal allra nemenda eða starfsmanna HÍ. Tvær stjörnur þýða að munurinn sé marktækur miðað við 99% öryggi ( $p < 0,01$ ) og þrjár stjörnur þýða að fullyrða megi með 99,9% vissu að munurinn sé til staðar í þýði ( $p < 0,001$ ). Reynist marktektarpróf ógilt vegna fámennis í hópum er táknið<sup>o</sup> notað.

## NIÐURSTÖÐUR MEÐAL STARFSFÓLKS

Niðurstöðum rannsóknarinnar er skipt í tvo megin hluta. Í hluta eitt er greint frá niðurstöðum könnunarinnar sem gerð var meðal starfsfólks og í hluta tvö er fjallað um niðurstöður könnunarinnar sem gerð var meðal nemenda HÍ. Hvorum hlutanum um sig er skipt í fimm kafla. Í fyrsta kafla er greint frá bakgrunni þátttakenda, síðan svörum um samskipti þeirra og reynslu þeirra af einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni.

### Bakgrunnsupplýsingar




Í töflu 2 má sjá hlutfallslega dreifingu aðalstarfs þeirra sem svöruðu könnuninni meðal starfsfólks. Í töflunni má sjá að svarendur í starfi prófessora eru 18,8% og mynda stærsta hóp svarenda úr akademíunni sem samtals voru 41,9% (prófessorar, dósentar/fræðimenn, lektorar/akademískir sérfræðingar og aðjúnktar 1 og 2). Svarendur starfsfólks í stjórnslu, tæknistörfum og starfsfólk sem starfar við rannsóknir voru 31,5%.

**Tafla 2. Hvert er aðalstarf þitt hjá Háskóla Íslands?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Prófessor/vísindamaður	97	18,8%	18,8%
Dósent/fræðimaður	48	9,3%	9,3%
Lektor/akademískur sérfræðingur	40	7,8%	7,8%
Aðjúnkt 1 eða 2	31	6,0%	6,0%
Stundakennari eða aðjúnkt 3	85	16,5%	16,5%
Starfsmaður í stjórns., tæknist. eða starfsm. við rannsóknir	162	31,5%	31,5%
Nýdoktor	20	3,9%	3,9%
Doktorsnemi	30	5,8%	5,8%
Annað	2	0,4%	0,4%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>515</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	13		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		




Í töflu 3 má sjá skiptingu svarenda eftir því hvernig þeir skilgreindu kyn sitt en auk hefðbundinnar skilgreiningar á kyni í konur og karla var gefinn möguleiki á því að fólk skilgreindi sig með öðrum hætti. Taflan sýnir að konur voru í meirihluta svarenda eða 59,2%, karlar 40,6% og 0,2% skilgreindu sig með öðrum hætti.

**Tafla 3. Hvernig skilgreinir þú kyn þitt?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	213	40,6%	 40,6%
Kona	311	59,2%	 59,2%
Skilgreini mig með öðrum hætti	1	0,2%	 0,2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>525</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Tafla 4 sýnir skiptingu svarenda eftir skilgreindri kynhneigð. Í rannsókninni var boðið upp á að merkja við einn af þremur svarmöguleikum: gagnkynhneigð, samkynhneigð og aðra (kynhneigð). Langflestir svarenda skilgreindu sig sem gagnkynhneigða eða 94%, 2,1% skilgreindu sig sem samkynhneigða og 3,9% merktu í valmöguleikann önnur (kynhneigð).

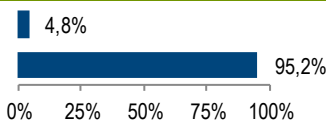
**Tafla 4. Hvernig skilgreinir þú kynhneigð þína?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Gagnkynhneigð(ur)	487	94,0%	 94,0%
Samkynhneigð(ur)	11	2,1%	 2,1%
Önnur	20	3,9%	 3,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>518</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	10		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Í töflu 5 má sjá skiptingu svarenda eftir því hvort viðkomandi hafi verið greindur með fötlun/skerðingu eða ekki. Alls svöruðu 4,8% því til að hafa verið greindir með skerðingu eða fötlun.

**Tafla 5. Hefur þú verið greind/ur með einhverja skerðingu eða fötlun?**

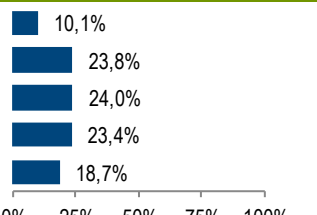
	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já	25	4,8%	4,8%
Nei	501	95,2%	95,2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>526</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	2		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		



Tafla 6 sýnir aldursbil svarenda en boðið var upp á að merkja við fimm aldursbil. Aldursdreifing var nokkuð jöfn að því undanskildu að hlutfallslega fáir (10,1%) voru 30 ára eða yngri.

**Tafla 6. Hver er aldur þinn?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
30 ára eða yngri	53	10,1%	10,1%
31 til 40 ára	125	23,8%	23,8%
41 til 50 ára	126	24,0%	24,0%
51 til 60 ára	123	23,4%	23,4%
Eldri en 60 ára	98	18,7%	18,7%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>525</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		



## Samskipti

Líkt og getið var um í inngangi leggur Háskóli Íslands áherslu á að skapa starfsfólki skólans heilbrigt og gott starfsumhverfi. Í könnun á starfsumhverfi sem Félagsvísindastofnun gerir annað hvert ár er spurt um samskipti starfsfólks með það að markmiði að greina hvort óæskileg samskipti fyrirfinnist meðal starfsfólks. Niðurstöður þessara kannana hafa leitt í ljós vísbendingar um að erfið samskipti fyrirfinnist innan skólans og því var lögð áhersla á þann þátt rannsóknarinnar sem miðaði að því að kortleggja samskiptavanda meðal starfsfólks nánar. Spurningarnar sem valdar voru fyrir rannsóknina voru flestar almenns eðlis. Spurt var hvort fólk hefði upplifað erfiðleika í samskiptum, hvort um væri að ræða samskipti við einn einstakling eða fleiri, um áhrif þess o.fl. Þá var ein

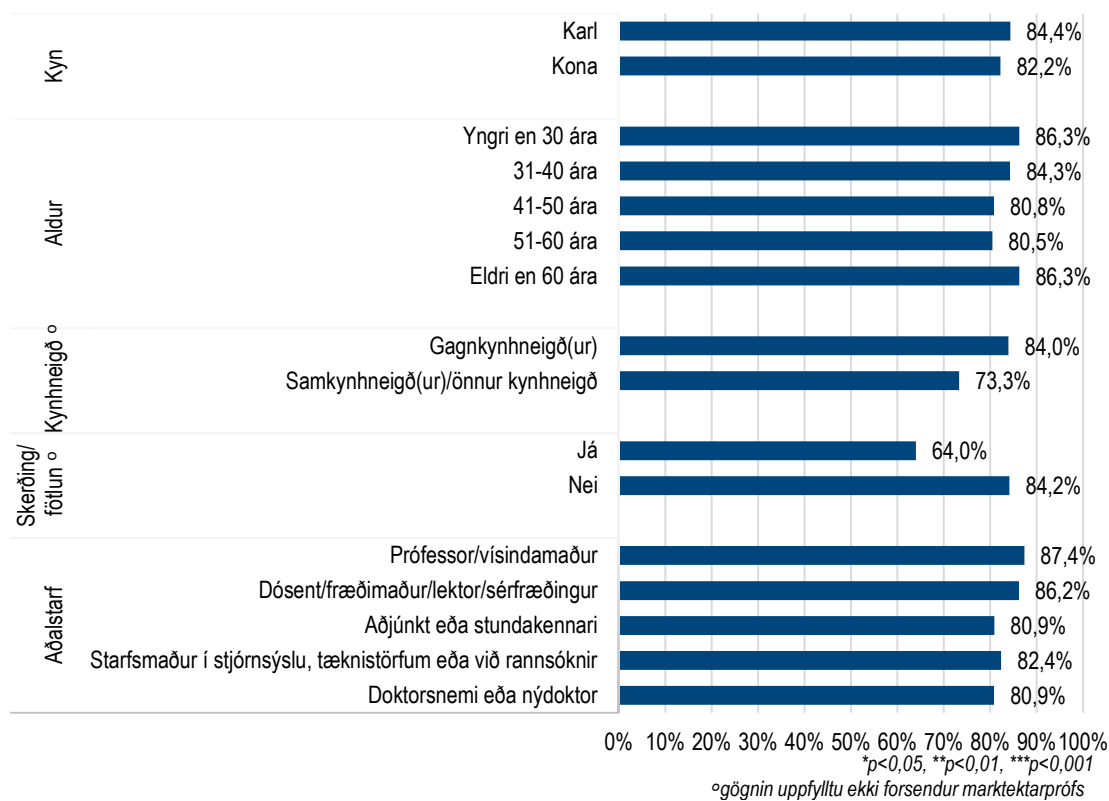
spurning um hvort fólk upplifði að það væri metið að verðleikum en dreifingu svara við þeirri spurningu má sjá í töflu 7. Taflan sýnir að 16,8% þátttakenda upplifðu að þeir væru ekki metnir að verðleikum til jafns við annað starfsfólk í sinni starfseiningu.

**Tafla 7. Upplifir þú að þú sért metin/n að verðleikum til jafns við annað starfsfólk í þinni deild og/eða starfseiningu?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já	426	83,2%	83,2%
Nei	86	16,8%	16,8%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>512</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	1		
<b>Alls</b>	<b>513</b>		

Mynd 1 sýnir bakgrunnsgreiningu á hlutfalli þeirra sem upplifðu að vera metin að verðleikum til jafns við annað starfsfólk. Ekki kom fram munur á dreifingu svara eftir kyni, aldri og aðalstarfi. Vegna fárra svara reyndist ekki unnt að greina hvort tölfræðilega marktækur munur væri á dreifingu svara eftir kynhneigð og því hvort þátttakendur væru greindir með skerðingu eða fötlun eða ekki. Þ.a.l. er ekki hægt að heimfæra niðurstöður yfir á annað starfsfólk háskólans en það sem svaraði könnuninni. Þó gefa gögnin vísbendingar um að gagnkynhneigt starfsfólk upplifi frekar að vera metið að verðleikum til jafns við aðra en samkynhneigt starfsfólk og starfsfólk með aðra kynhneigð. Sömuleiðis eru vísbendingar um að starfsfólk sem hefur verið greint með skerðingu eða fötlun upplifi síður að vera metið að verðleikum til jafns við aðra en starfsfólk sem ekki er með slíka greiningu.





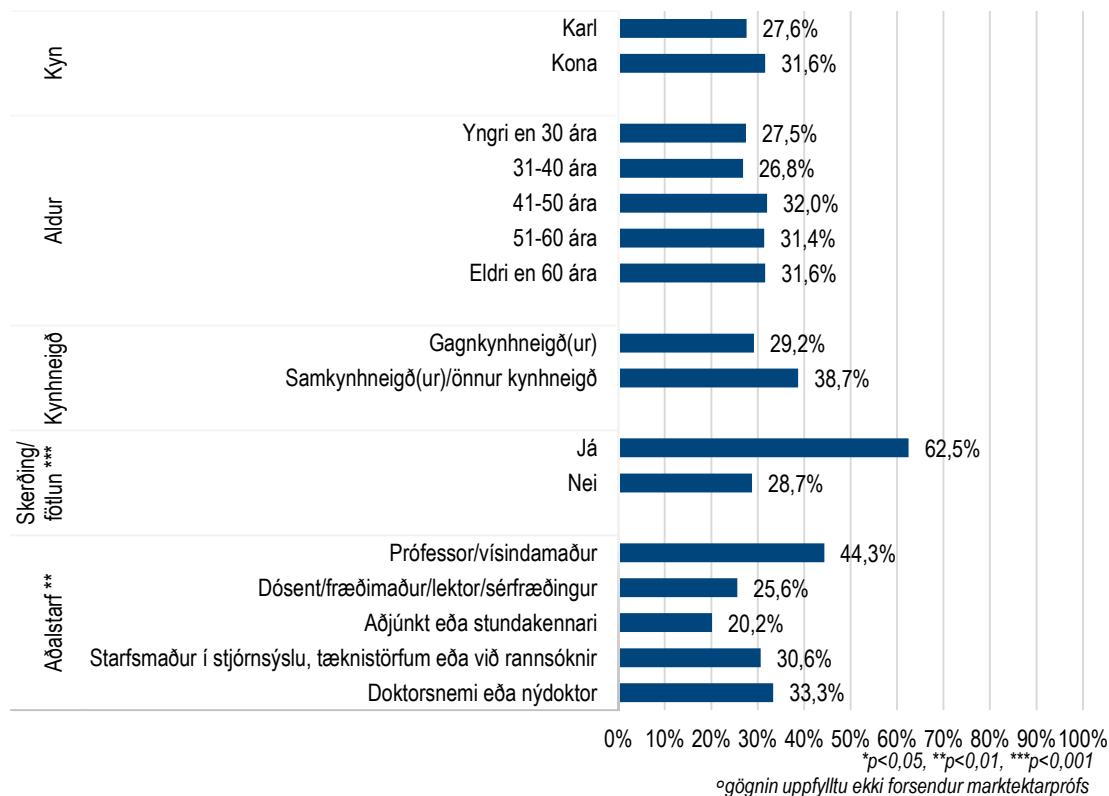
**Mynd 1. Upplifir þú að þú sért metin/n að verðleikum til jafns við annað starfsfólk í þinni deild og/eða starfseiningu? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni**

Tafla 8 birtir hlutfallslega dreifingu svara við því hvort svarendur hafi átt í erfiðum samskiptum við einn eða fleiri einstaklinga í þeirri deild/starfseiningu sem svarandi starfar í. Taflan sýnir að hlutfallslega flestir þeirra sem tóku afstöðu til spurningarinnar, eða tæp 70%, höfðu ekki átt í erfiðum samskiptum. Þó höfðu 21,3% átt í erfiðum samskiptum við einn einstakling en tæp 9% við hóp fólks.

**Tafla 8. Hefur þú átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóp fólks í þinni deild og/eða starfseiningu?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, við tiltekinn einstakling	111	21,3%	21,3%
Já, við hóp fólks	46	8,8%	8,8%
Nei	363	69,8%	69,8%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>520</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	8		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Mynd 2 sýnir að starfsfólk sem hafði verið greint með skerðingu eða fötlun var líklegra en annað starfsfólk til að hafa átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóp fólks í sinni deild eða starfseiningu. Þá höfðu prófessorar og vísindamenn frekar upplifað slíkt en annað starfsfólk háskólans.



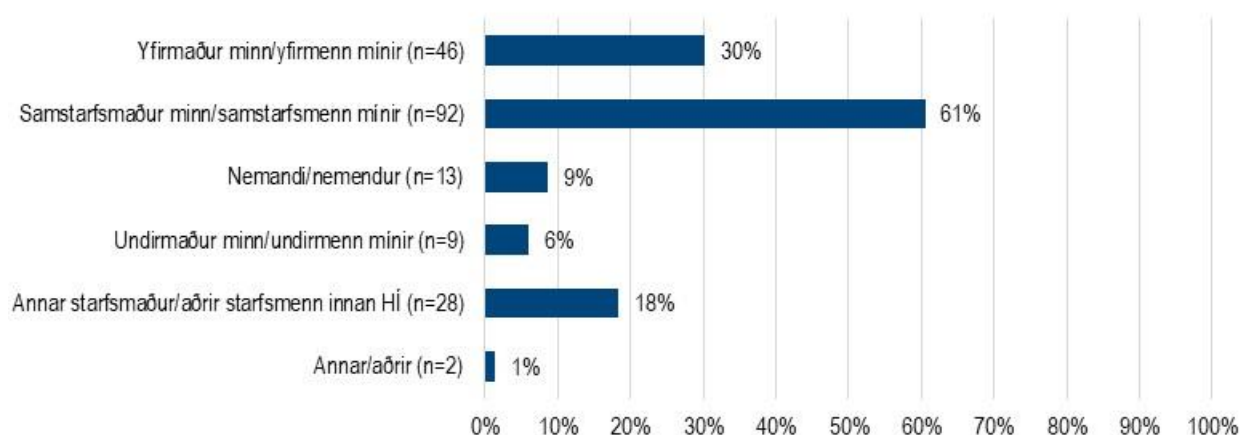
**Mynd 2. Hefur þú átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóp fólks í þinni deild og/eða starfseiningu? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni**

Í töflu 9 má sjá að hlutfallslega flestir þeirra 157 svarenda sem höfðu átt í erfiðum samskiptum, eða 58%, sögðu það hafa gerst á undangengnum sex mánuðum. Af þeim 528 sem tóku þátt í könnuninni, höfðu 17,2% því átt í erfiðum samskiptum síðastliðna sex mánuði.

**Tafla 9. Rifjaðu upp hvenær þú áttir síðast í erfiðum samskiptum. Hvenær var það?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	91	58,0%	58,0%
Fyrir meira en 6 mánuðum síðan en minna en 1 ári síðan	20	12,7%	12,7%
Fyrir 1-5 árum	38	24,2%	24,2%
Fyrir meira en 5 árum síðan	8	5,1%	5,1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	371		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Þeir 157 einstaklingar sem höfðu átt í erfiðum samskiptum voru spurðir um stöðu þess eða þeirra sem þeir áttu í erfiðum samskiptum við. Hlutfallslega flestir, eða 61%, áttu í erfiðum samskiptum við samstarfsmann/samstarfsmenn en 30% áttu í erfiðum samskiptum við yfirmann eða yfirmenn (mynd 3).



Spurningin var lögð fyrir þá 157 einstaklinga sem höfðu átt í erfiðum samskiptum og tóku 152 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

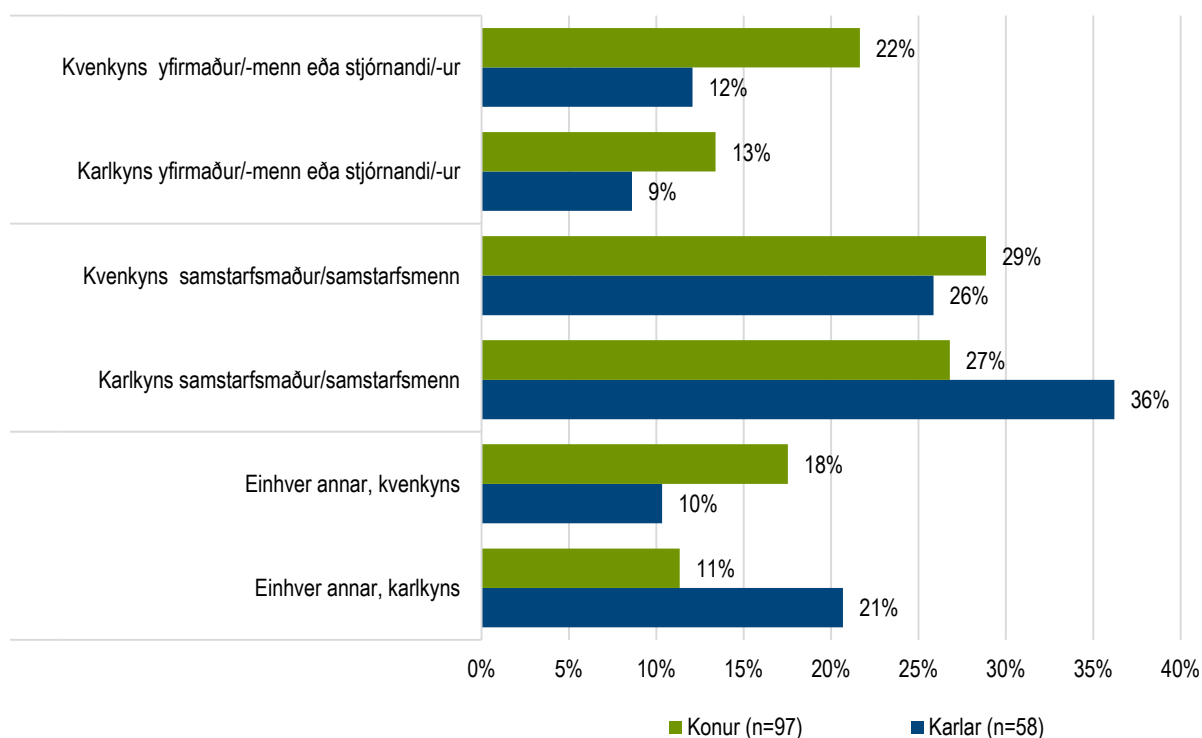
**Mynd 3. Hver er staða þess/þeirra sem þú hefur verið í erfiðum samskiptum við?**

Tafla 10 sýnir kyn þess eða þeirra sem svarendur áttu í erfiðum samskiptum við. Konur voru þar í meirihluta, eða 55,6% en 44,4% voru karlar.

**Tafla 10. Hvert er kynferði þess sem þú átt í mestum samskiptavanda við?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	68	44,4%	44,4%
Kona	85	55,6%	55,6%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>153</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	4		
Á ekki við	371		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Á mynd 4 eru svör við því hver sé staða og kynferði þess sem svarendur áttu í mestum samskiptavanda við greind eftir kyni svarenda. Þar sést að konur voru líklegri til að eiga í samskiptavanda við stjórnendur af báðum kynjum en karlar. Konur voru einnig líklegri en karlar til að eiga í samskiptavanda við kvenkyns samstarfsmenn en á hinn bóginn voru karlar líklegri til að eiga í samskiptavanda við karlkyns samstarfsmenn.








Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika



**Mynd 4. Hvern hefur þú átt í mestum samskiptavanda við? - greint eftir kyni**

Þátttakendur sem átt höfðu í erfiðum samskiptum voru spurðir um áhrif samskiptavandans. Dreifingu svara má sjá í töflu 11 en þar sést að rúmlega 41% sagði samskiptavandann hafa haft mjög eða frekar mikil áhrif á sig og 34,4% sögðu áhrif samskiptavandans hafa verið nokkur. Þrátt fyrir að samskiptavandinn hafi haft töluverð áhrif í för með sér valdi meirihluti þeirra sem átt höfðu í slíkum vanda að óska ekki aðstoðar við að leysa hann, líkt og sjá má á töflu 12.

**Tafla 11. Hversu mikil eða lítil áhrif hafði/hefur þessi samskiptavandi á þig?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Mjög mikil	34	21,7%	 21,7%
Frekar mikil	31	19,7%	 19,7%
Nokkur	54	34,4%	 34,4%
Frekar lítil	29	18,5%	 18,5%
Mjög lítil eða engin	9	5,7%	 5,7%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	371		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

**Tafla 12. Hefur þú óskað eftir því að að leyst yrði úr þessum samskiptavanda?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já	53	36,1%	 36,1%
Nei	94	63,9%	 63,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	10		
Á ekki við	371		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Svarendur sem höfðu leitað eftir aðstoð við að leysa úr samskiptavandanum tóku afstöðu til þeirrar spurningar hvort það hafi leitt til breytinga. Dreifingu svara má sjá í töflu 13. Þar má sjá að ríflega 70% þeirra sem leitað höfðu aðstoðar vegna samskiptavanda höfðu ekki upplifað breytingu í kjölfarið. Fjórðungur sagði ástandið hafa breyst til hins betra en 2,3% sögðu ástandið hafa versnað við það að leita aðstoðar.

**Tafla 13. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum eftir að þú óskaðir aðstoðar?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, til hins betra	11	25,6%	25,6%
Já, það gerði ástandið verra	1	2,3%	2,3%
Nei, það hafði enga breytingu í för með sér	31	72,1%	72,1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Veit ekki	8		
Vil ekki svara	2		
Á ekki við	475		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Af þeim 94 þátttakendum sem höfðu reynslu af samskiptavanda innan háskólans og óskuðu ekki eftir aðstoð við að leysa hann sögðust 40% ekki hafa talið vandann nógu alvarlegan til þess að leita sér aðstoðar. Riflega fjórðungur taldi að ástandið myndi haldast óbreytt þrátt fyrir að leita aðstoðar og 22% töldu að ástandið myndi versna við að óska eftir aðstoð (mynd 5).



Spurningin var lögð fyrir þá 94 einstaklinga sem óskuðu ekki eftir aðstoð og tóku 92 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

**Mynd 5. Hvers vegna hefur þú ekki óskað eftir aðstoð við úrlausn á samskiptavandanum?**

Alls nefndu 11 svarendur aðrar ástæður fyrir því að hafa ekki óskað eftir aðstoð við úrlausn samskiptavandans. Þar var algengast að málið hafi leysts af sjálfu sér t.d. þegar manneskjan sem svarandi átti í samskiptavanda við hætti störfum.

## Einelti

Í þessum kafla er fjallað um niðurstöður rannsóknarinnar á einelti innan Háskóla Íslands. Stefna háskólans í eineltismálum er skýr og á heimasíðu skólans er að finna verklagsreglur um viðbrögð við einelti og öðru ofbeldi innan skólans frá árinu 2017. Í fyrstu málsgrein 1. greinar um markmið verklagsreglnanna segir:

Einelti og annað ofbeldi er með öllu óheimilt innan Háskóla Íslands og er ekki liðið í samskiptum starfsfólks, nemenda eða annarra sem að starfsemi HÍ koma, s.s. verktaka eða gesta.

Í verklagsreglunum er að finna skilgreiningu á hugtakinu og gerð er grein fyrir þeim úrræðum sem þolendum eineltis stendur til boða. Skilgreining háskólans á einelti er sem hér segir:

Með hugtakinu **einelti** er átt við síendurtekna hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta.

Í rannsókninni var einelti mælt með tvenns konar hætti, með beinni og óbeinni mælingu. Beinu mælingunni fylgdi skilgreining á einelti úr verklagsreglum Háskóla Íslands sem var fengin úr reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum nr. 1009/2015. Óbein mæling á einelti var mæld með spurningum úr Alþjóðlega eineltiskvarðanum Negative Act Questionnaire (NAQ). Í skýrslu um einelti og áreitni sem Félagsvísindastofnun gerði fyrir Jafnréttisnefnd HÍ frá árinu 2003 var einelti innan háskólans mælt með samskonar hætti. Einnig stóð velferðarráðuneytið að rannsókn á einelti á íslenskum vinnumarkaði árið 2019, *Valdbeiting á vinnustað*, sem studdist við sambærilegar mælingar sem gerir rannsókn þessa að einhverju leyti samanburðarhæfa.

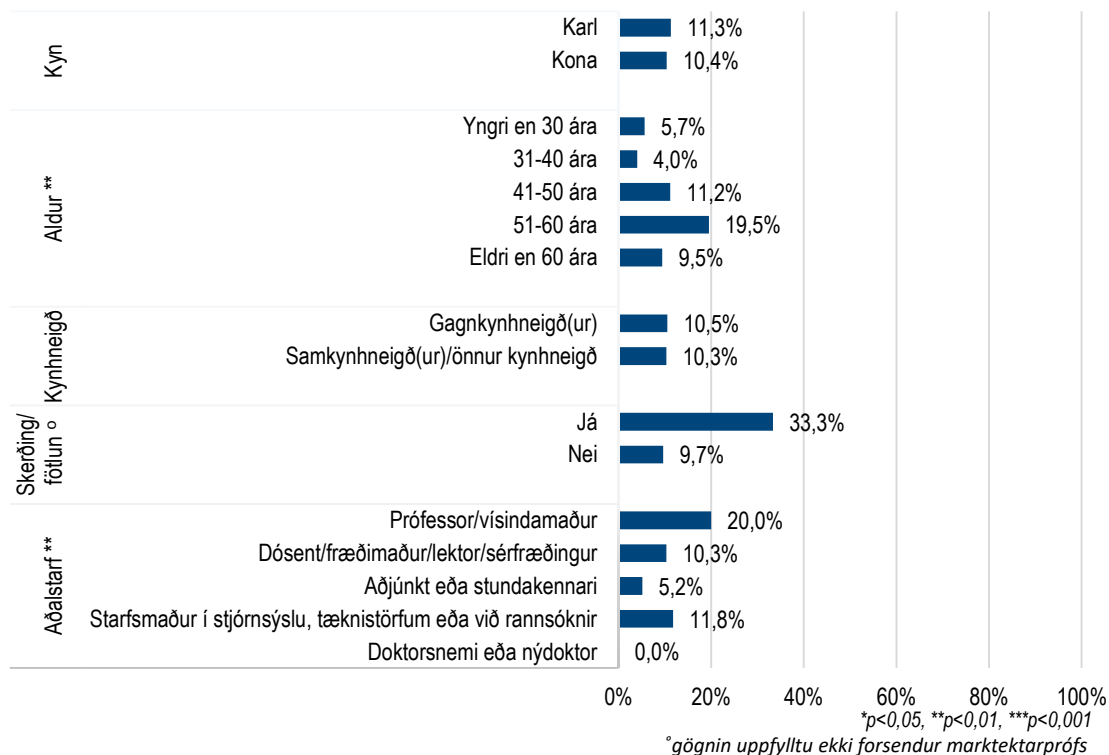
Í fyrstu spurningu rannsóknarinnar var starfsfólk spurt hvort það hafi orðið fyrir einelti í starfi eða í tengslum við starf sitt í háskólanum af einum eða fleiri einstaklingum. Tafla 14 sýnir tíðni eineltis meðal starfsfólks sem tók þátt í könnuninni. Mikill meirihluti kvaðst ekki hafa orðið fyrir einelti, eða rúm 89%. Alls höfðu 6,9% orðið fyrir einelti af einni manneskju og 3,8% af fleiri en einum einstakling. Tæp 11% þátttakenda rannsóknarinnar höfðu því upplifað einelti í tengslum við starf sitt.

**Tafla 14. Hefur þú orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, af einni manneskju	36	6,9%	■ 6,9%
Já, af fleiri en einni manneskju	20	3,8%	■ 3,8%
Nei	467	89,3%	■ 89,3%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>523</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	5		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Mynd 6 sýnir hvernig svör við spurningunni um einelti dreifast eftir bakgrunni svarenda. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem sögðust hafa orðið fyrir einelti í starfi sínu. Tölfræðilega marktækur munur var á dreifingu svara eftir aldri sem birtist í því að hlutfallslega fleiri á aldrinum 51-60 ára höfðu orðið fyrir einelti en svarendur úr öðrum aldurshópum. Einnig kom fram munur eftir stöðu þátttakenda við Háskóla Íslands. Enginn doktorsnemanna og einungis 5% aðjúnkta og stundakennara höfðu orðið fyrir einelti en hið sama átti við um 20% prófessora. Þá höfðu svarendur sem greindir voru með skerðingu eða fötlun frekar upplifað einelti en vegna fámennis í hópum reyndist ekki unnt greina hvort þessi munur væri tölfræðilega marktækur, þ.e. hvort hægt sé að heimfæra niðurstöður yfir á annað starfsfólk háskólans sem ekki tók þátt í könnuninni.





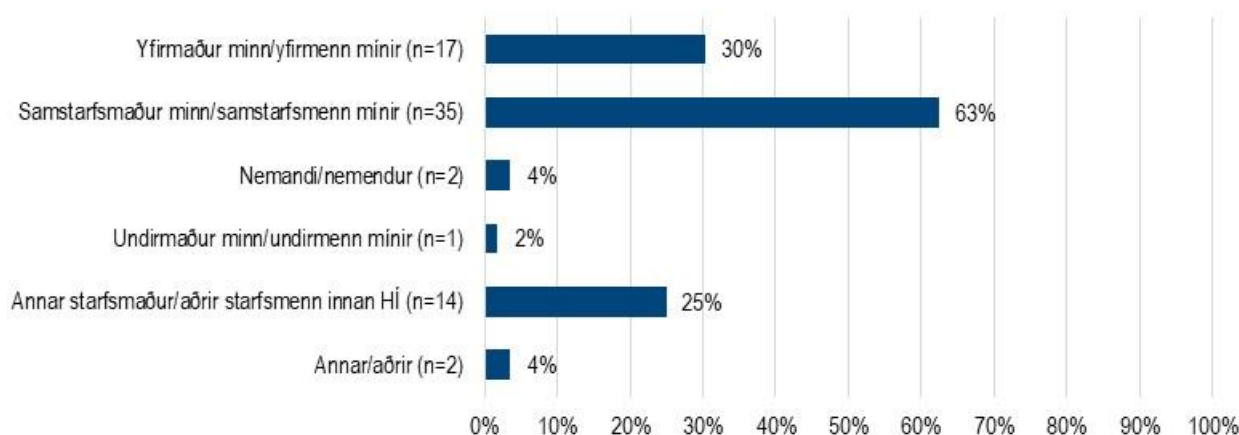
**Mynd 6. Hefur þú orðið fyrir einelti í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni**

Við spurningu um hvenær svarendur urðu síðast fyrir einelti innan HÍ svöruðu flestir þolenda því til að þeir hefðu orðið fyrir einelti á síðustu sex mánuðum eða rúm 38% og næst flestir eða rúm 29% höfðu orðið fyrir einelti fyrir einu til fimm árum síðan (tafla 15). Þegar hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir einelti á síðustu sex mánuðum var reiknað út frá heildarfjölda þátttakenda í könnuninni kom í ljós að 4% starfsfólks hafði orðið fyrir einelti á undangengnum sex mánuðum.

**Tafla 15. Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti í HÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	21	38,2%	38,2%
Fyrir meira en 6 mánuðum síðan en minna en 1 ári síðan	8	14,5%	14,5%
Fyrir 1-5 árum	16	29,1%	29,1%
Fyrir meira en 5 árum síðan	10	18,2%	18,2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	1		
Á ekki við	472		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Mynd 7 sýnir stöðu þeirra sem lögðu viðkomandi svarendur í einelti. Langflestir þeirra sem orðið höfðu fyrir einelti, eða 63%, greindu frá því að hafa verið lagðir í einelti af samstarfsmanni eða samstarfsmönnum sínum. Næst flestir (30%) höfðu verið lagðir í einelti af yfirmanni eða yfirmönnum og 25% höfðu verið lagðir í einelti af öðrum starfsmanni/starfsmönnum innan háskólans. Fæstir eða 2% svarenda sögðu frá því að hafa verið lagðir í einelti af undirmönnum.



Spurningin var lögð fyrir þá 56 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir einelti og tóku 56 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

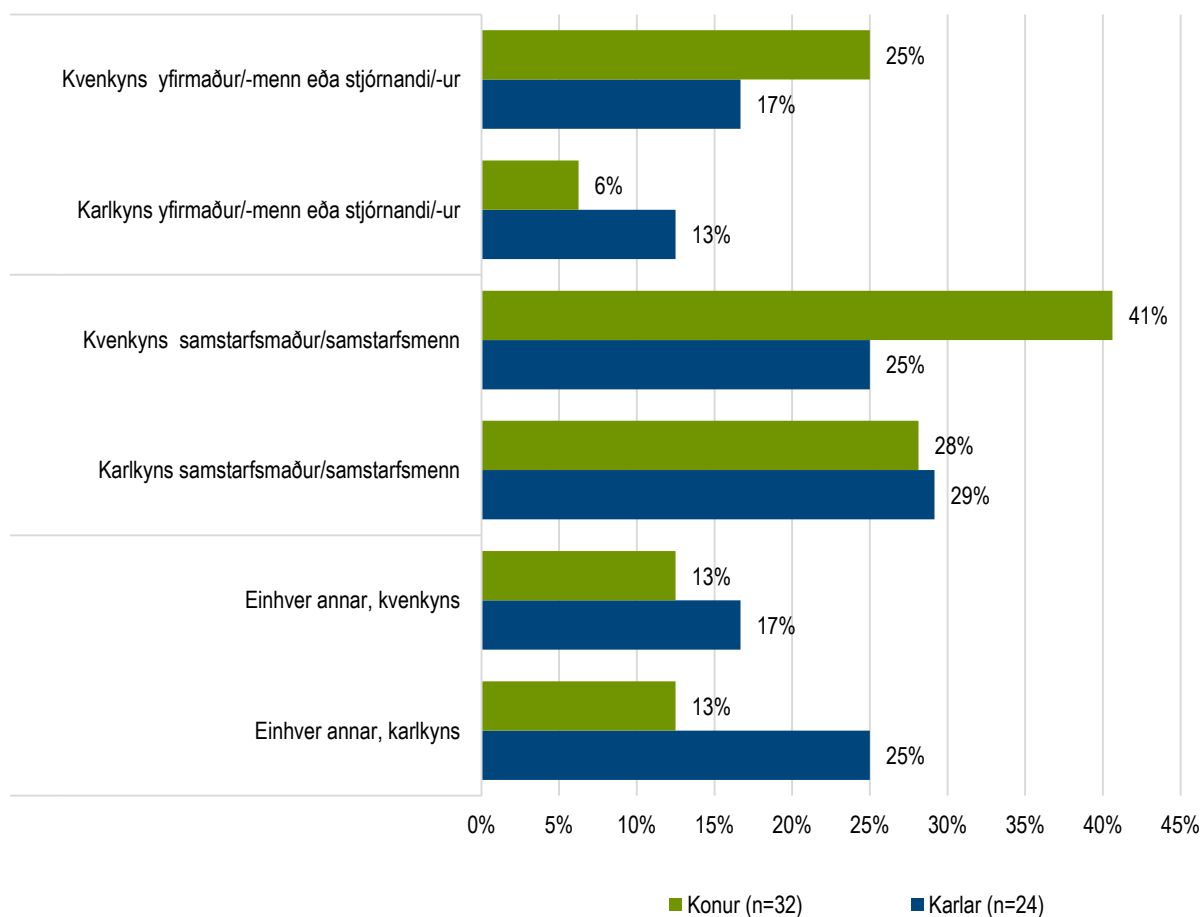
### Mynd 7. Hver er staða þess/þeirra sem lagði/lögðu þig í einelti?

Í töflu 16 er greint frá kynferði gerenda í eineltismálum í háskólanum. Spurt var um kyn þess sem lagði/leggur svarenda mest í einelti hafi verið/sé um fleiri en einn að ræða. Samkvæmt niðurstöðunum voru konur í meirihluta þeirra sem lögðu samstarfsfólk sitt í einelti eða 58,9% og karlar 41,1%. Hafa ber í huga að fleiri konur en karlar svöruðu könnuninni eða 59,2% á móti 40,6% (sjá töflu 3).

### Tafla 16. Hvert er kynferði þess sem lagði/leggur þig í einelti?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	23	41,1%	41,1%
Kona	33	58,9%	58,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	472		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Á mynd 8 eru svör við því hver sé staða og kynferði þess sem lagði svarendur í einelti greind eftir kyni svarenda. Þar sést að konur voru líklegri til að vera lagðar í einelti af kvenkyns stjórnanda en karlar á meðan karlar voru líklegri til að vera lagðir í einelti af karlkyns stjórnanda en konur. Sömuleiðis voru konur líklegri til að vera lagðar í einelti af öðrum kvenkyns starfsmanni en karlar en hlutfallslega fleiri karlar en konur voru lagðir í einelti af öðrum karli sem hvorki er yfirmaður né samstarfsmaður. Vakin er athygli á því að um afar fá svör er að ræða og þ.a.l. er varhugavert að draga of sterkar ályktanir af niðurstöðum en þær gefa þó vísbendingar um stöðu og kynferði þeirra sem hafa lagt starfsfólk háskólans í einelti.

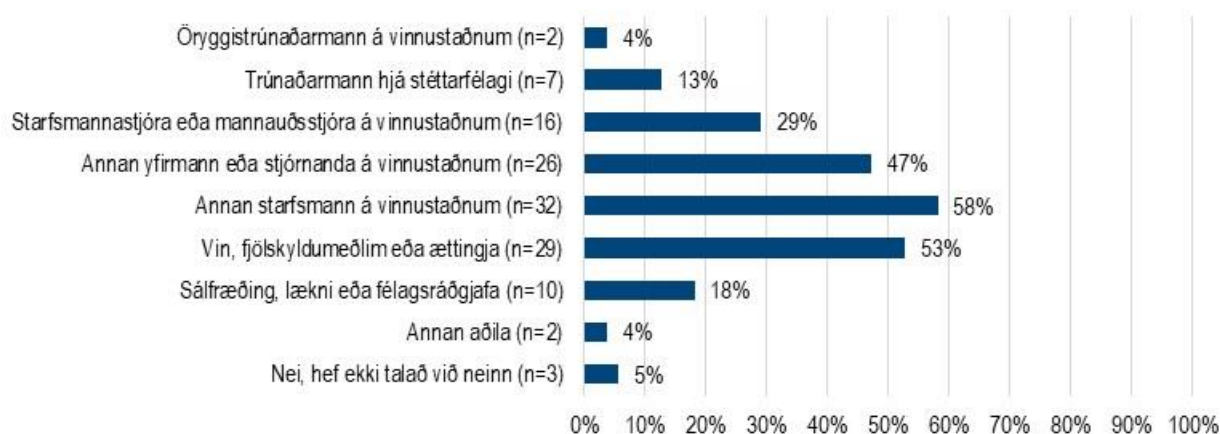


Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika

### Mynd 8. Hver lagði þig í einelti? - greint eftir kyni

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu talað við einhvern um eineltið. Á mynd 9 má sjá dreifingu svara. Hlutfallslega flestir, eða 58% þeirra 56 einstaklinga sem sögðu frá því að hafa verið lagðir í

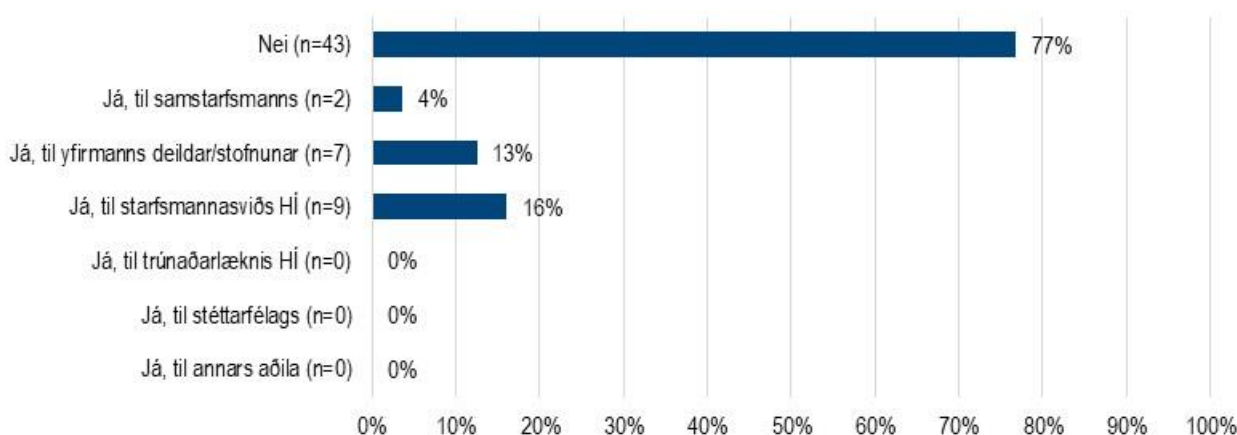
einelti töluðu við annan starfsmann á vinnustaðnum og næst flestir við fjölskyldumeðlim eða ættingja. Tæpur helmingur hafði rætt um eineltið við yfirmann eða stjórnanda og 29% nýttu sér það úrræði að tala við starfsmannastjóra eða mannauðsstjóra.



Spurningin var lögð fyrir þá 56 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir einelti og tóku 55 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 9. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um eineltið?

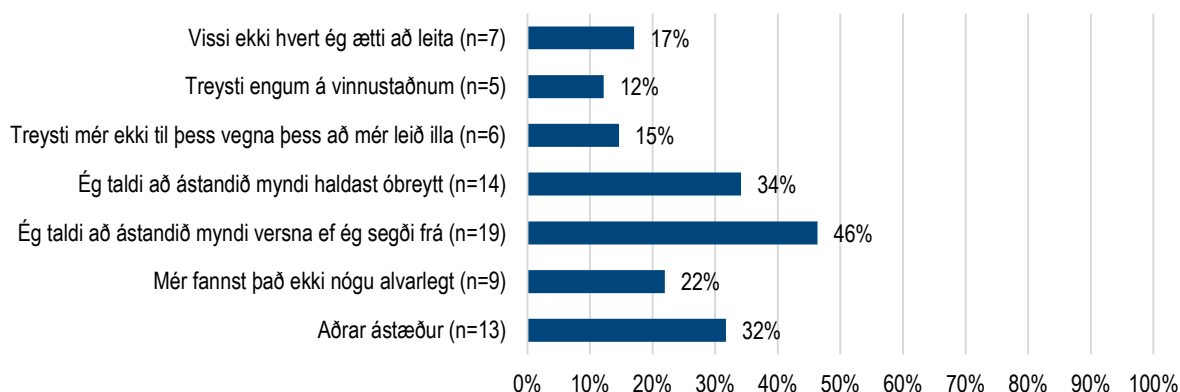
Á mynd 10 má sjá svör þolenda eineltis við því hvort og við hvern þeir lögðu fram formlega kvörtun. Á myndinni sést að einungis fámennur hópur svarenda lagði fram formlega kvörtun.



Spurningin var lögð fyrir þá 56 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir einelti og tóku 56 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 10. Lagðir þú fram formlega kvörtun um eineltið (eða ákveðna atburði þess)?

Á mynd 11 eru ástæður þess að þátttakendur kusu ekki að leggja fram formlega kvörtun tilgreindar. Hlutfallslega flestir svarenda, eða 46%, sögðu ástæðuna hafa verið þá að þeir töldu að ástandið myndi versna og næst flestir, eða 34%, að ástandið myndi haldast óbreytt.



Spurningin var lögð fyrir þá 43 einstaklinga sem ekki lögðu fram kvörtun og tók 41 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 11. Hvers vegna lagðir þú ekki fram formlega kvörtun?

Í töflu 17 má sjá að nokkur samhljómur er á milli væntinga þátttakenda og reynslu þeirra svarenda sem lögðu fram formlega kvörtun. Jafnmargir sögðu ástandið hafabátnað og versnað í kjölfar þess að leggja fram kvörtun. Flestir, eða sjö einstaklingar, sögðu þó enga breytingu hafa átt sér stað í kjölfarið. Hafa ber í huga að mjög fáir einstaklingar voru með reynslu af því að leggja fram formlega kvörtun og voru því einungis 13 manns sem svöruðu spurningunni.

**Tafla 17. Leiddi það til einhverra breytinga á vinnustaðnum að þú lagðir fram formlega kvörtun?**

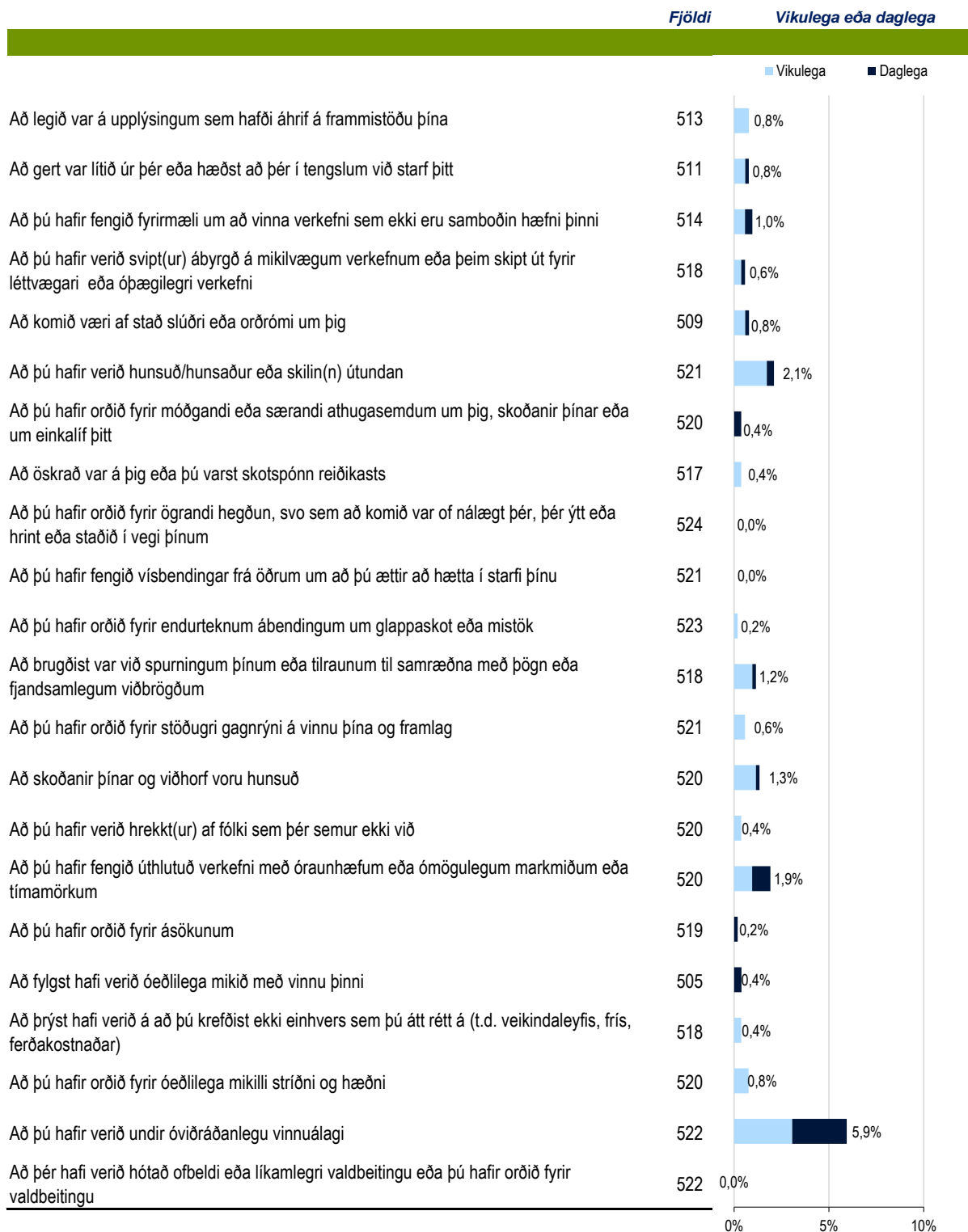
	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, til hins betra	3	23,1%	23,1%
Já, þær gerðu ástandið verra	3	23,1%	23,1%
Nei, það hafði enga breytingu í för með sér	7	53,8%	53,8%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	515		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Spurningar úr NAQ kvarðanum sem nýttar voru til þess að reikna út algengi eineltis meðal þátttakenda með óbeinum hætti voru fengnar úr könnun HÍ frá 2003. Í kvarðanum eru 22 atriði um

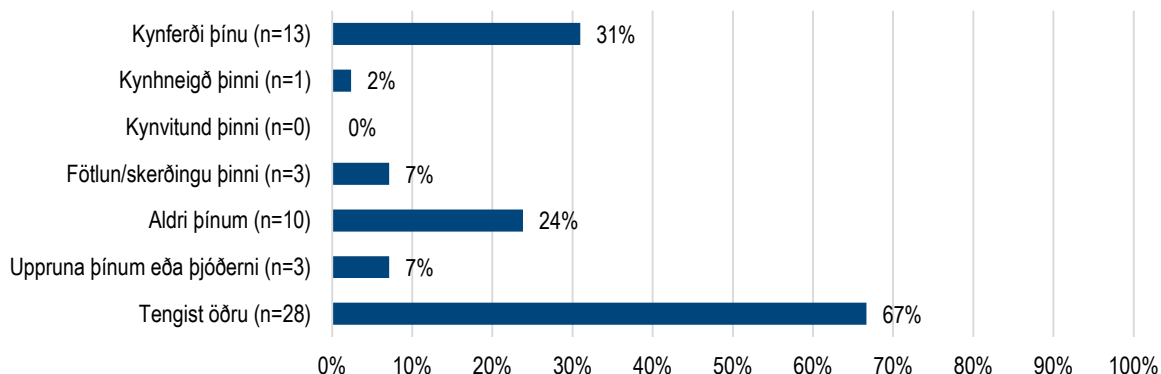
neikvæðar athugasemdir eða framkomu sem hefur beinst gegn svarendum á undangengnum sex mánuðum. Svarmöguleikarnir voru fimm: aldrei, öðru hverju, mánaðarlega, vikulega og daglega. Þeir sem svöruðu því til að hafa upplifað eitthvað af þeim 22 atriðum sem spurt var um viku- eða daglega á síðustu sex mánuðum voru samkvæmt óbeinni mælingu þolendur eineltis. Tafla 18 birtir tíðni yfir þessi 22 atriði og sýnir hlutfall þeirra sem höfðu vikulega eða daglega orðið fyrir neikvæðum athugasemdum eða framkomu. Líkt og taflan sýnir greindu flestir frá því að hafa verið undir óviðráðanlegu vinnuálagi og næst flestir mældust þeir sem upplifðu að skoðanir þeirra og viðhorf hafi verið hunsuð. Þegar reiknað var hversu hátt hlutfall svarenda hafði orðið fyrir a.m.k. einu atviki vikulega eða oftár, kom í ljós að ríflega 9% þátttakenda greindu frá reynslu af athöfnum eða athugasemdum sem beint var gegn þeim í starfi eða í tengslum við starfið í HÍ á undangengnum sex mánuðum. Eineltiskvarðinn mælir þannig meira en tvöfalt fleiri þolendur eineltishegðunar á undangengnum sex mánuðum en beina spurningin (4,0%).

Í rannsókn á einelti og áreitni við HÍ frá 2003 greindu einnig flestir frá óviðráðanlegu vinnuálagi og næst flestir frá því að skoðanir þeirra og viðhorf voru hunsuð. Athygli vekur þó að árið 2019 segjast hlutfallslega fleiri hafa verið undir óviðráðanlegu vinnuálagi (5,9%) en árið 2003 (3,4%). Þess má geta að samkvæmt starfsumhverfiskönnun Félagsvísindastofnunar HÍ frá árinu 2018 greindu yfir 60% þátttakenda frá því að vera oftast eða alltaf undir miklu vinnuálagi á flestöllum sviðum HÍ nema í miðlægri stjórnarsýslu þar sem hlutfallið var 50%. Vinnuálag er útbreitt vandamál innan háskólans og því má setja fyrirvara við því að túlka þennan þátt eingöngu sem einelti gegn einstaka starfsfólki skólans. Annað á við um hunsun og aðrar birtingarmyndir eineltis sem tiltekna eru í kvarðanum í töflu 18. Ef eineltiskvarðinn er reiknaður án óviðráðanlegs vinnuálags mælast 6,1% sem þolendur eineltishegðunar.

**Tafla 18. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands?**



Þátttakendur sem höfðu vikulega eða daglega upplifað neikvæðar athafnir eða athugasemdir voru spurðir hvort þeir teldu það tengjast kynferði sínu, kynhneigð, kynvitund, fötlun/skerðingu, aldri eða þjóðerni. Flestir þeirra sem töldu það tengjast einhverju því sem talið var upp nefndu kynferði sitt og nokkrir töldu þetta tengjast aldri sínum (mynd 12).



Spurningin var lögð fyrir þá 86 einstaklinga sem vikulega eða daglega höfðu orðið fyrir neikvæðum athöfnum eða höfðu upplifað einelti og töldu 42 það tengjast einhverju.

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### **Mynd 12. Telur þú að neikvæðar athafnir eða athugasemdir um þig hafi tengst einhverju af eftirfarandi?**

Alls nefndu 28 svarendur að hegðunin hafi tengst einhverju öðru en kyni, kynhneigð, kynvitund, fötlun/skerðingu, aldri eða uppruna. Útlit, pólitískar skoðanir, íslenskukunnátta og persónuleiki var meðal þess sem nefnt var.



## Kynferðisleg áreitni

Í þessum kafla verður greint frá niðurstöðum mælinga á kynferðislegri áreitni meðal starfsfólks Háskóla Íslands. Í verklagsreglum um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi frá árinu 2018 er að finna nákvæma skilgreiningu á kynferðislegri áreitni:

Með hugtakinu **kynferðisleg áreitni** er átt við hvers kyns kynferðislega hegðun sem er í óþökk þeirrar/þess/háns sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni (Verklagsreglur HÍ).

Skilgreiningin kemur heim og saman við skilgreiningu reglugerðar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinn áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (nr. 1009/2015). Skilgreining Háskóla Íslands er þó útfærð á nákvæmari hátt og í samræmi við stefnu skólans í jafnréttismálum.

Fyrsta rannsókn á kynferðislegri áreitni innan háskólans var gerð af Félagsvísindastofnun árið 2003. Með henni var samþykkt háskólaráðs frá 1998 um aðgerðir til að taka á og fyrirbyggja kynferðislega áreitni innan háskólans fylgt eftir. Sú rannsókn byggði á beinni og óbeinni mælingu á kynferðislegri áreitni. Óbeina mælingin byggði á mælikvarða Dr. S. Einersen sem hefur verið nýttur frá árinu 1996 með góðum árangri. Sami kvarði var notaður í rannsókn þessari með það fyrir augum að bera niðurstöður saman og greina þróun innan málaflokksins.

Bæði beina og óbeina mælingin á kynferðislegri áreitni eru nokkuð sambærilegar þeim sem notaðar voru í rannsókn Félagsvísindastofnunar fyrir velferðarráðuneytið árið 2019. Einhver samanburður við íslenskan vinnumarkað í heild sinni er því mögulegur. Umfjöllun um samanburð er að finna síðar í skýrslunni.

Tafla 19 birtir dreifingu svara þátttakenda við spurningunni „Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands?“. Líkt og taflan sýnir sögðust tæp 95% svarenda ekki hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni en 5,1% hafði orðið fyrir kynferðislegri áreitni af einni eða fleiri manneskjum.

**Tafla 19. Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands?**

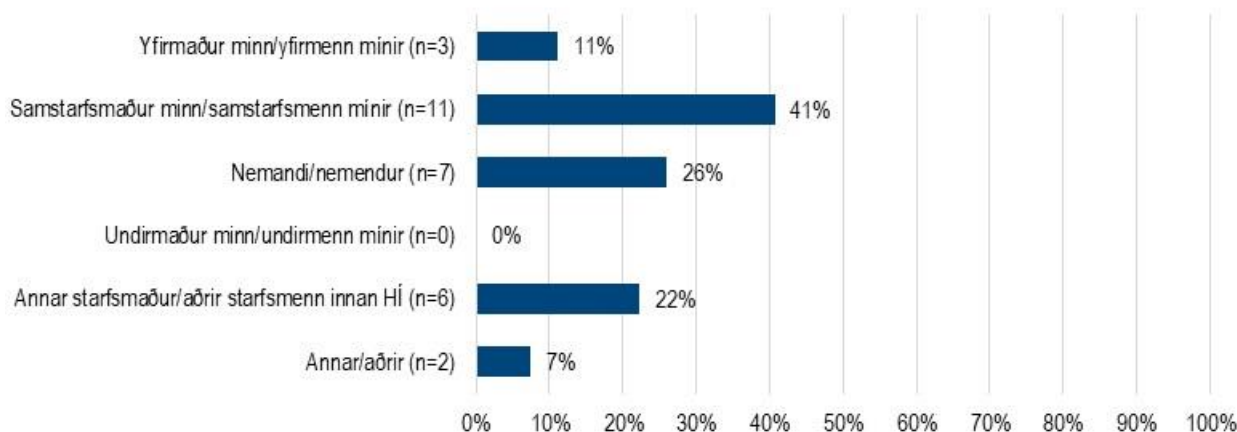
	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, af einni manneskju	19	3,6%	3,6%
Já, af fleiri en einni manneskju	8	1,5%	1,5%
Nei	498	94,9%	94,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>525</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Bæði konur og karlar höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni, en meðal þolenda voru 15 konur og 12 karlar. Fólk sem hafði einhvern tíma orðið fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu var spurt hvenær það hafði upplifað það síðast. Líkt og sjá má í töflu 20 sögðust sjö þolendendur kynferðislegrar áreitni hafa orðið fyrir henni á síðustu sex mánuðum. Þegar hlutfall þeirra sem hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á undangengnum sex mánuðum var reiknað út frá heildarfjölda svarenda kom í ljós að tíðni kynferðislegrar áreitni á undangengnum sex mánuðum var 1,3%.

**Tafla 20. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni í HÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	7	25,9%	25,9%
Fyrir meira en 6 mánuðum síðan en minna en 1 ári síðan	2	7,4%	7,4%
Fyrir 1-5 árum	9	33,3%	33,3%
Fyrir meira en 5 árum síðan	9	33,3%	33,3%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	501		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Mynd 13 sýnir stöðu þess eða þeirra sem áreittu svarendur kynferðislega. Af þeim sem tóku afstöðu til spurningarinnar svöruðu flestir, eða 11 manns, að þeir hefðu verið áreittir kynferðislega af samstarfsfólki og næst flestir, eða sjö, höfðu verið áreittir af nemendum. Sex nefndu annan starfsmann eða starfsmenn innan háskólans og þrír yfirmann eða yfirmenn. Athygli vakti að af þeim 12 körlum sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni höfðu sex verið áreittir af nemanda/nemendum en einungis ein af 15 kvenkyns svarendum hafði verið áreitt af nemanda.



Spurningin var lögð fyrir þá 27 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni og tóku 27 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

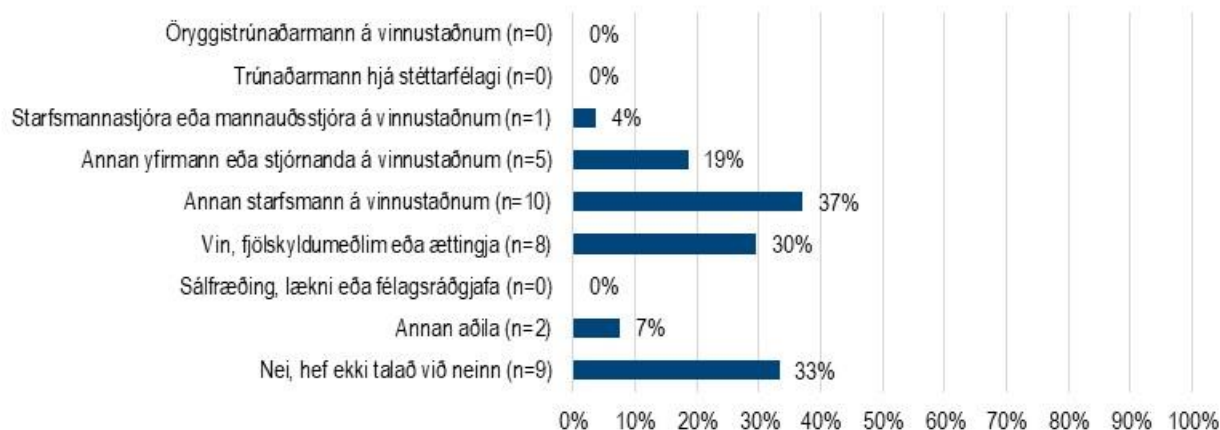
### Mynd 13. Hver er staða þess/þeirra sem áreitti/áreittu þig kynferðislega?

Í töflu 21 má sjá kyn þeirra sem áreittu svarendur. Líkt og taflan sýnir voru ívið fleiri karlar sem áreittu starfsfólk kynferðislega, eða 16 karlar og 11 konur. Þessar niðurstöður koma heim og saman við rannsóknina sem unnin var fyrir háskólann árið 2003 en þar var einnig lítill kynjamunur. Í rannsókninni *Valdbeiting á vinnustað* sem unnin var fyrir velferðarráðuneytið er kynjamunurinn hins vegar mun meiri, en hafa verður í huga að rannsókn sú náði til mun stærra úrtaks en rannsóknirnar við HÍ. Vegna fárra svara var ekki unnt að gera ítarlega bakgrunnsgreiningu á svörum við spurningunni um kynferði þeirra sem áreittu svarendur kynferðislega. Þess má þó geta að allar konurnar (15 talsins) höfðu verið áreittar af karli og 11 af þeim 12 karlmönnum sem höfðu upplifað kynferðislega áreitni höfðu verið áreittir af konu.

### Tafla 21. Hvert er kynferði þess sem áreitti þig kynferðislega?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	16	59,3%	59,3%
Kona	11	40,7%	40,7%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	501		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

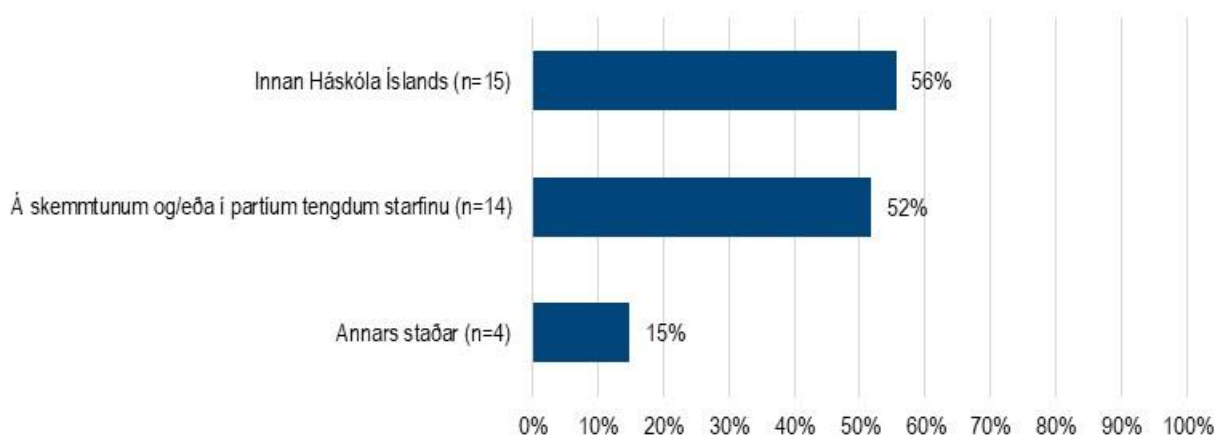
Flestir svarenda, eða 10 manns, höfðu talað við annan starfsmann um kynferðislegu áreitnina og átta töluðu við vin. Á hinn bóginn töluðu níu ekki við neinn (mynd 14).



Spurningin var lögð fyrir þá 27 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni og tóku 27 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

#### Mynd 14. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynferðislega áreitnina?

Aðspurðir um hvar kynferðislega áreitnin átti sér stað sögðust 15 hafa upplifað kynferðislega áreitni á vinnustaðnum en 14 höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni á skemmtun tengdu starfinu (mynd 15). Samskonar vísbendingar um að kynferðisleg áreitni færi bæði fram á vinnustað og partýum tengdum vinnustaðnum komu fram í eiginlegum hluta rannsóknarinnar sem unnin var fyrir vel-ferðarráðuneytið.

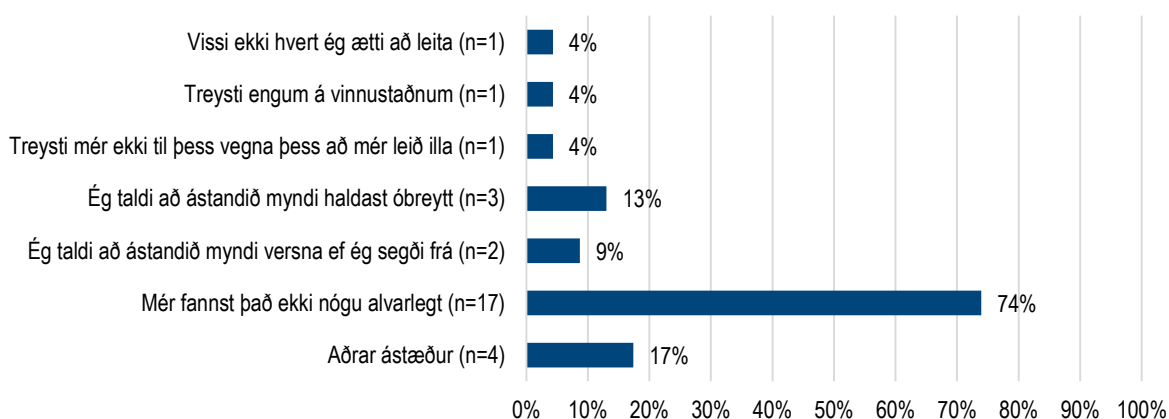


Spurningin var lögð fyrir þá 27 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni og tóku 27 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

#### Mynd 15. Hvar átti kynferðislega áreitnin sér stað?

Í rannsókninni var einnig spurt hvort það hafi leitt til einhverra breytinga á vinnustaðnum að leggja fram formlega kvörtun. Aðeins einn þátttakandi hafði reynslu af því og sagði það ekki hafa leitt til neinna breytinga.

Aðspurðir um það af hverju þeir hefðu ekki lagt fram formlega kvörtun vegna áreitninnar sögðu flestir, eða 74% þeirra sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni, ekki hafa talið hana nógu alvarlega (mynd 16).

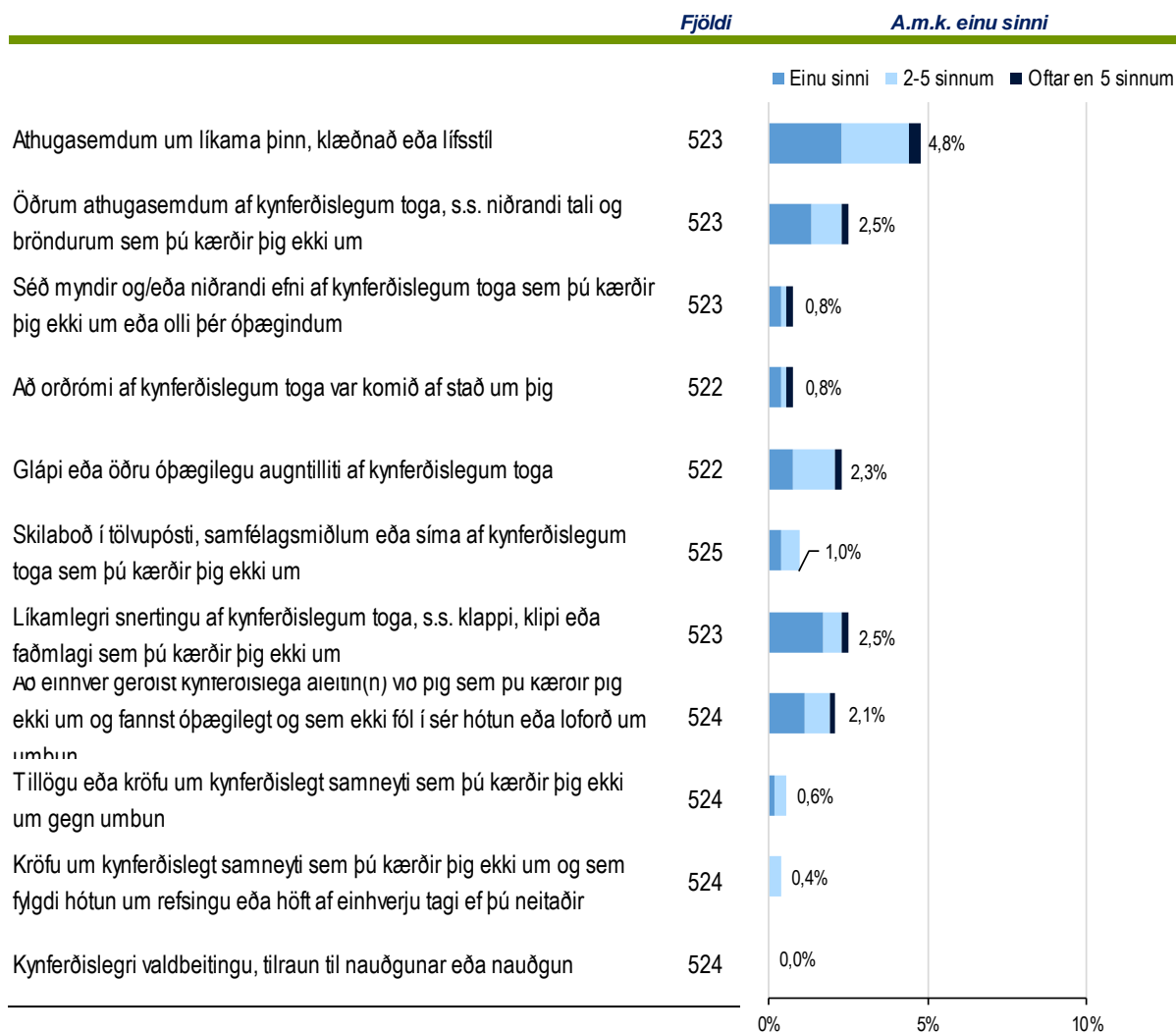


Spurningin var lögð fyrir þá 26 einstaklinga sem ekki höfðu lagt fram kvörtun og tóku 23 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 16. Hvers vegna barst þú ekki fram formlega kvörtun um áreitnina?

Í töflu 22, hér að aftan, má sjá dreifingu svara við spurningum sem mynda óbeina mælingu á kynferðislegri áreitni í Háskóla Íslands. Mælikvarðinn er sá sami og var notaður í rannsókn háskólans árið 2003 en orðalagi sumra atriða í kvarðanum frá 2003 var þó breytt í samræmi við breytta tíma. Í kvarðanum frá 2003 var t.a.m. spurt um „Símtöl eða bréf af kynferðislegum toga [...]“ en orðalag atriðisins í þessari könnun var „skilaboð í tölvupósti, samfélagsmiðlum eða í síma af kynferðislegum toga [...]“. Kvarðinn sem nýttur var í rannsókn velferðarráðuneytisins, *Valdbeiting á vinnustað*, er að einhverju leyti sambærilegur en atriðin sem móta kvarðann eru þó færri en í kvarðanum sem nýttur var af háskólanum. Þannig voru fyrstu tvö atriðin í kvarðanum sem sýndur er í töflu 22 sameinuð í rannsókn velferðarráðuneytisins og síðasta atriði kvarðans hér að aftan var sleppt.

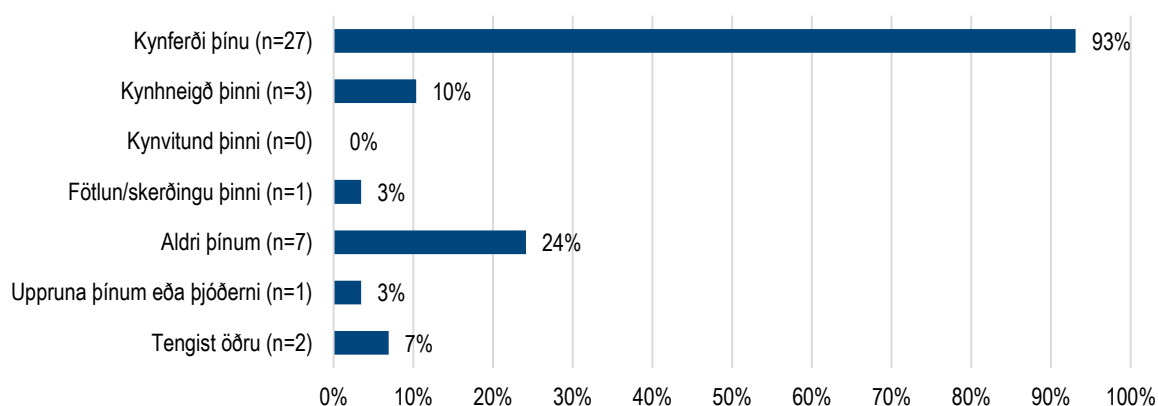
**Tafla 22. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í starfi þínu eða í tengslum við starf þitt í Háskóla Íslands?**



Líkt og fram kemur í skilgreiningunni á kynferðislegri áreitni er eitt tilvik nóg til þess að það teljist áreitni og því sýnir tafla 22 alla svarmöguleika; einu sinni, tvisvar til fimm sinnum og oft en fimm sinnum. Hlutfallslega flestir upplifðu athugasemdir um líkama, klæðnað eða lífsstíl, eða 4,8%. Jafnmargir greindu frá öðrum athugasemdum af kynferðislegum toga s.s. niðrandi tali og bröndurum og líkamlegri snertingu af kynferðislegum toga, eða 2,5% við hvort atriði kvarðans. Þá nefndu 2,3% gláp og annað óþægilegt augntillit og 2,1% sögðu frá að einhver hafi gerst kynferðislega áleitn(n). Í rannsókninni frá 2003 greindu alls 7,7% frá því að hafa fengið athugasemdir um líkama, klæðnað eða lífsstíl og 3,7% nefndu aðrar athugasemdir af kynferðislegum toga sem gefur vísbendingar um að dregið hafi úr kynferðislegri áreitni meðal starfsfólks skólans. Þegar

reiknað var hversu hátt hlutfall svarenda hafði orðið fyrir a.m.k. einu atviki kom í ljós að ríflega 9% þátttakenda greindu frá einhvers konar kynferðislegri áreitni í starfi eða í tengslum við starfið í HÍ á undangengnum sex mánuðum.

Þegar þátttakendur voru spurðir hvort þeir teldu kynferðislegar athafnir eða athugasemdir tengjast kynferði, kynhneigð, kynvitund, fötlun/skerðingu, aldri, uppruna eða öðru nefndu nær allir kynferði. Sjö svarendur nefndu einnig aldur og þrír nefndu kynhneigð.



Spurningin var lögð fyrir þá 29 einstaklinga sem sögðu kynferðislegum athöfnum eða athugasemdum hafa verið beint gegn sér og töldu 29 það tengjast einhverju.

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### **Mynd 17. Telur þú að kynferðislegar athafnir eða athugasemdir um þig hafi tengst einhverju af eftirfarandi?**

Tveir svarendur sögðu áreitnina tengjast öðru en kynferði, kynhneigð, kynvitund, fötlun/skerðingu, aldri eða uppruna. Báðir þessir svarendur sögðu áreitnina tengjast stöðu þeirra innan háskólans.



## Kynbundin áreitni

Í kaflanum hér á eftir verður fjallað um niðurstöður á greiningu gagna um kynbundna áreitni meðal starfsfólks háskólans. Í verklagsreglum um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi sem samþykktar voru á fundi háskólaráðs 1. mars 2018 er kynbundin áreitni skilgreind á eftirfarandi hátt:

Með hugtakinu **kynbundin áreitni** er átt við hegðun sem tengist kyni þeirrar/þess/háns sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni (Verklagsreglur um jafnrétti).

Kynbundin áreitni var mæld með beinum hætti þar sem skilgreining þessi fylgdi spurningunni og einnig með óbeinum hætti en þar var stuðst við fjögurra atriða kvarða sem settur var saman fyrir rannsóknina *Valdbeiting á vinnustað*. Niðurstöður mælinga þessarar könnunar er því að einhverju leyti hægt að bera saman við rannsókn velferðarráðuneytisins. Í rannsókn háskólans frá árinu 2003 var kynbundin áreitni innan skólans hins vegar ekki mæld og því enginn samanburður mögulegur. Í fyrstu spurningu um kynbundna áreitni voru þátttakendur spurðir hvort þeir hefðu einhvern tímann í starfi sínu í háskólanum orðið fyrir kynbundinni áreitni. Dreifing svara er sýnd í töflu 23. Líkt og taflan sýnir greindu 7,8% frá kynbundinni áreitni af einni eða fleiri manneskjum.

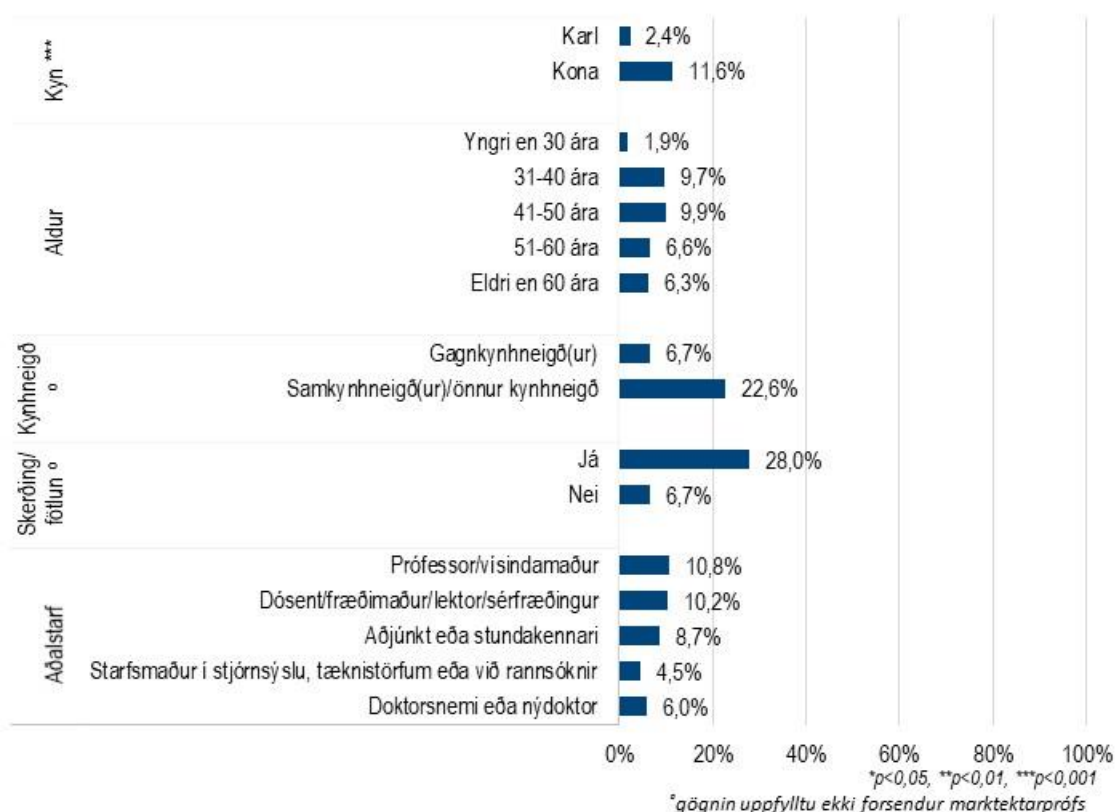
**Tafla 23. Hefur þú, einhvern tímann í starfi þínu við HÍ, orðið fyrir kynbundinni áreitni?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, af einni manneskju	24	4,7%	4,7%
Já, af fleiri en einni manneskju	16	3,1%	3,1%
Nei	476	92,2%	92,2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>516</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	12		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Mynd 18 sýnir bakgrunnsgreiningu á hlutfalli þeirra sem höfðu upplifað kynbundna áreitni. Myndin sýnir að hlutfallslega fleiri konur en karlar höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni. Vegna fárra svara reyndist ekki unnt að greina hvort tölfræðilega marktækur munur væri á dreifingu svara eftir



kynhneigð og því hvort þátttakendur væru greindir með skerðingu eða fötlun eða ekki. Þó var töluverður munur á dreifingu svara eftir þessum breytum og gefa gögnin því vísbendingar um að gagnkynhneigt starfsfólk verði síður fyrir kynbundinni áreitni en samkynhneigt starfsfólk og starfsfólk með aðra kynhneigð. Sömuleiðis eru vísbendingar um að starfsfólk sem hefur verið greint með skerðingu eða fötlun upplifi frekar kynbundna áreitni en annað starfsfólk.



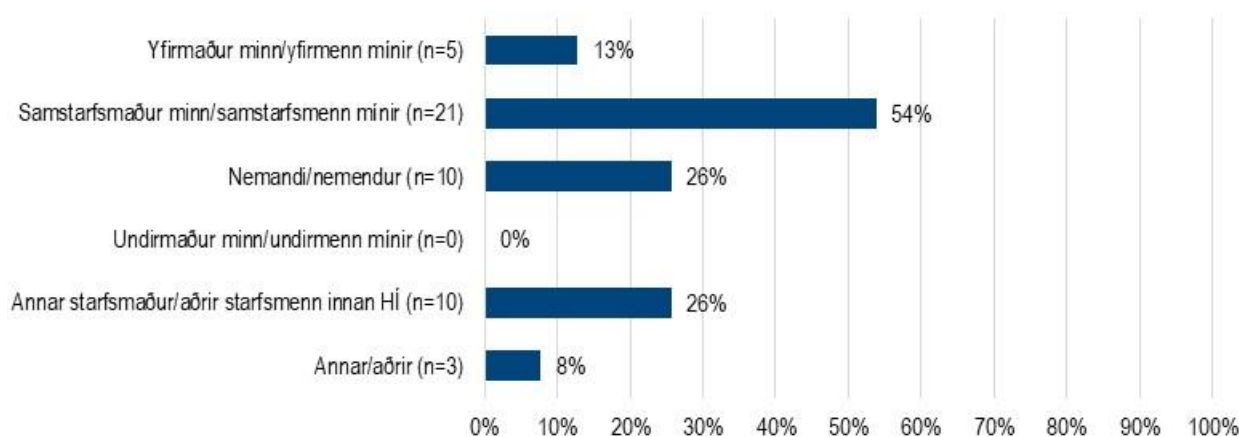
**Mynd 18. Hefur þú, einhvern tímann í starfi þínu við HÍ, orðið fyrir kynbundinni áreitni? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni**

Í töflu 24 má sjá hvenær þolendur kynbundinnar áreitni í HÍ höfðu orðið fyrir henni. Langflestir, eða 41%, höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á síðustu sex mánuðum. Þegar hlutfall þeirra sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni á síðustu sex mánuðum var reiknað út frá heildarfjölda þátttakenda reyndist hlutfallið vera 3%.

**Tafla 24. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinni áreitni í HÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	16	41,0%	41,0%
Fyrir meira en 6 mánuðum síðan en minna en 1 ári síðan	6	15,4%	15,4%
Fyrir 1-5 árum	11	28,2%	28,2%
Fyrir meira en 5 árum síðan	6	15,4%	15,4%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	1		
Á ekki við	488		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Á mynd 19 má sjá svör þátttakenda, sem höfðu reynslu af kynbundinni áreitni, við því hver staða gerenda var. Hlutfallslega flestir tilgreindu samstarfsmann/samstarfsmenn sinn/sína, eða 54%. Þá greindi fjórðungur frá því að gerandinn væri nemandi eða nemendur og annar fjórðungur frá því að annar starfsmaður/aðrir starfsmenn hefðu verið gerendur. Athygli vakti að fjórir af fimm körlum sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni nefndu samstarfsmenn sína sem gerendur en til samanburðar nefndu 17 af 34 konum (helmingur) að gerandinn/gerendurnir væru samstarfsmenn.



Spurningin var lögð fyrir þá 40 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni og tóku 39 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

**Mynd 19. Hver er staða þess/þeirra sem beitti/u þig kynbundinn áreitni?**

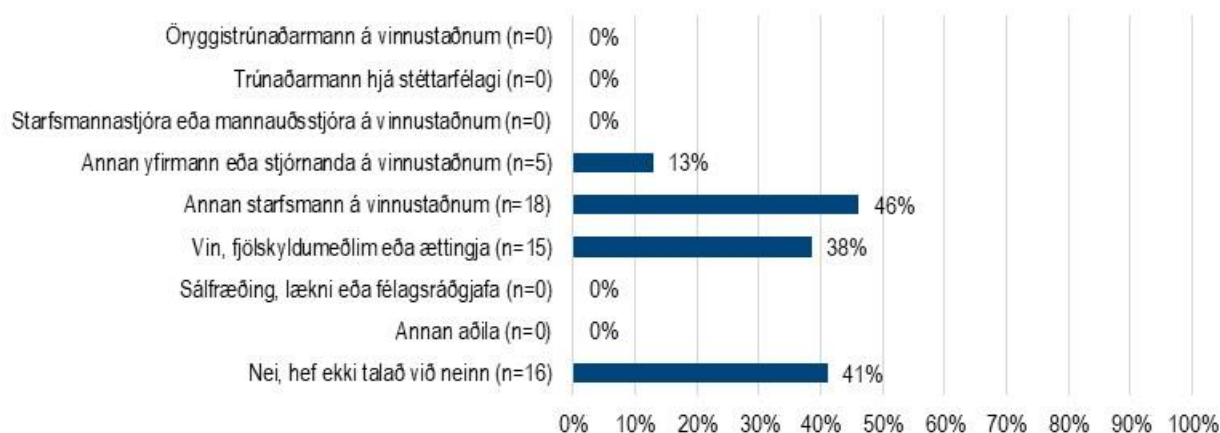
Í ljós kom að karlar voru í miklum meirihluta þeirra sem beittu kynbundinni áreitni innan háskólans, eða 87,5% á móti 12,5% konum (tafla 25). Allar konurnar sem kváðust hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni (35 talsins) sögðu gerandann vera karl og allir karlkyns svarendurnir (5 talsins) sögðu gerandann vera konu. Rannsóknin *Valdbeiting á vinnustað* leiddi sambærilegar niðurstöður í ljós

en þar voru algengustu gerendur kynbundinnar áreitni karlkyns samstarfsfélagar (49%) og karlkyns yfirmenn eða stjórnendur (32%).

**Tafla 25. Hvert er kynferði þess sem áreitti þig kynbundið?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	35	87,5%	87,5%
Kona	5	12,5%	12,5%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	488		
<b>Alls</b>	<b>528</b>		

Í rannsókninni var spurt hvort þolendur hefðu talað við einhvern um kynbundnu áreitnina (mynd 20). Gefnir voru upp 9 svarmöguleikar og gátu svarendur merkt við fleiri en einn þeirra. Hlutfallslega flestir, eða 46%, höfðu rætt málið við annan starfsmann á vinnustaðnum en töluvert var um það að svarendur höfðu ekki talað um áreitnina við neinn.

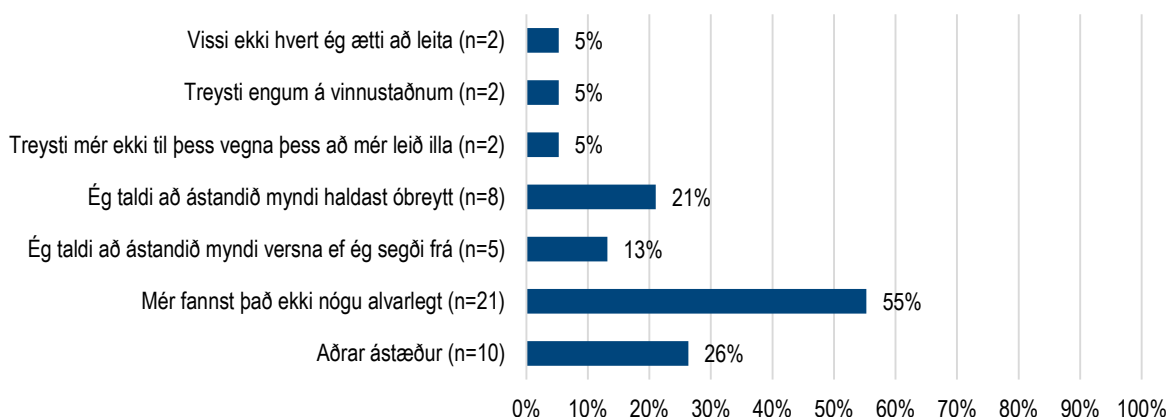


Spurningin var lögð fyrir þá 40 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni og tóku 39 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

**Mynd 20. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynbundnu áreitnina?**

Einungis tveir þolendur kynbundinnar áreitni höfðu borið fram formlega kvörtun, annar þeirra til samstarfsmanns og hinn til yfirmanns deildar eða stofnunar.

Þeir svarendur sem orðið höfðu fyrir kynbundinni áreitni sögðust flestir (55%) ekki hafa lagt fram formlega kvörtun þar sem þeir töldu áreitnina ekki hafa verið nógu alvarlega. Rúmlega fimmtungur sagðist hafa talið að ástandið myndi ekki breytast og annar fjórðungur nefndi aðrar ástæður (mynd 21). Meðal annarra ástæðna sem voru nefndar, var að viðkomandi hafi ekki áttað sig á því fyrr en síðar að um kynbundna áreitni var að ræða.

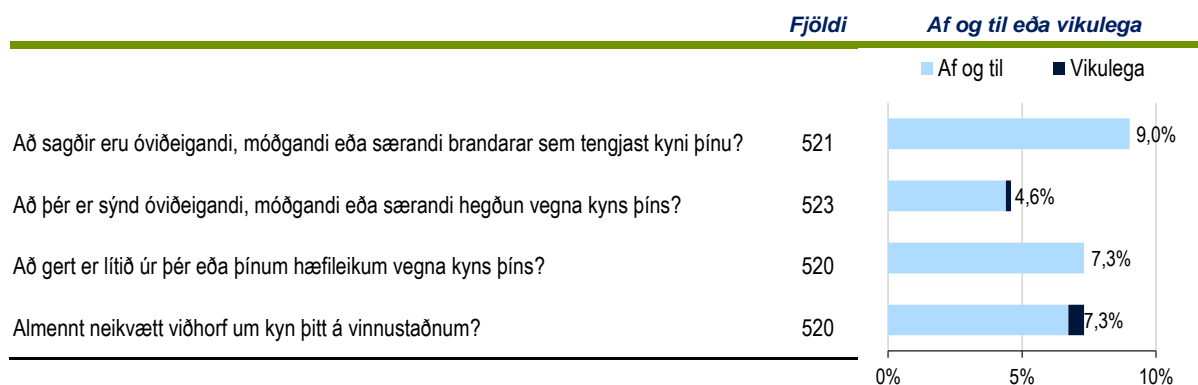


Spurningin var lögð fyrir þá 38 einstaklinga sem ekki höfðu lagt fram kvörtun og tóku 38 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 21. Hvers vegna barstu ekki fram formlega kvörtun um kynbundnu áreitnina?

Tafla 26 sýnir hlutfallslega dreifingu svara við spurningunum fjórum sem mynda óbeinu mælinguna á kynbundinni áreitni. Alls höfðu 16,9% svarenda upplifað eitthvert þeirra atriða sem kvarðinn tekur til. Hlutfallslega flestir, eða 9%, sögðu frá því að hafa upplifað óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandara sem tengjast kyni. Þá greindu 4,6% frá því að sér hafi verið sýnd óviðeigandi, móðgandi eða særandi hegðun vegna kyns síns og 7,3% sögðu lítið hafa verið gert úr sér eða hæfileikum sínum vegna kyns. Loks sögðu 7,3% upplifa almennt neikvætt viðhorf um kyn sitt á vinnustaðnum.

**Tafla 26. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi á þínum vinnustað á síðustu 6 mánuðum?**








Niðurstöður úr rannsókninni *Valdbeiting á vinnustað* sýndu að hlutfall starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði, sem hafði upplifað óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandara sem tengjast kyni, var ívið hærra en hlutfallið meðal starfsfólks háskólans, eða tæp 14%.

## NIÐURSTÖÐUR MEÐAL NEMENDA

### Bakgrunnsupplýsingar



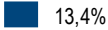

Eftirfarandi töflur sýna hlutfallslega dreifingu svara meðal nemenda. Í töflu 27 má sjá skiptingu nemenda eftir sviðum. Taflan sýnir að hlutfallslega flestir nemendur stunduðu nám á Félagsvísindasviði, eða 25,1% og næst flestir stunduðu nám á Heilbrigðisvísindasviði, eða 22,4%. Hlutfall þeirra sem stunduðu nám á Hugvísindasviði var 18,4%, og 18,2% á Menntavísindasviði. Hlutfallslega fæstir voru á Verkfræði- og náttúruvísindasviði, eða 15,9%. Þar sem niðurstöður voru vigtaðar eftir sviði, aldri og kyni, er hlutfallsleg skipting eins og hún birtist í töflu 27 svipuð og í háskólanum í heild.

**Tafla 27. Á hvaða sviði Háskóla Íslands stundar þú nám?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Félagsvísindasviði	68	25,1%	 25,1%
Heilbrigðisvísindasviði	61	22,4%	 22,4%
Hugvísindasviði	50	18,4%	 18,4%
Menntavísindasviði	50	18,2%	 18,2%
Verkfræði- og náttúruvísindasviði	43	15,9%	 15,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	0		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		




Í töflu 28 má sjá námsstig nemenda. Ríflega helmingur svarenda var í grunnnámi. Í framhaldsnámi voru 29,5% svarenda, í doktorsnámi 13,4% og 5,4% svarenda voru í diplómanámi.

**Tafla 28. Á hvaða námsstigi í Háskóla Íslands ert þú?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Grunnnámi (BA/BS t.d.)	140	51,8%	 51,8%
Framhaldsnámi (MA/MS/M.Ed t.d.)	80	29,5%	 29,5%
Doktorsnámi	36	13,4%	 13,4%
Diplómanámi	15	5,4%	 5,4%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>270</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		




Tafla 29 sýnir hvernig svarendur í hópi nemenda skilgreindu kyn sitt. Konur voru í meirihluta svarenda eða 66,4% og karlar 32,5%. Nemendur sem skilgreindu sig með öðrum hætti voru 1,1%.

**Tafla 29. Hvernig skilgreinir þú kyn þitt?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	89	32,5%	 32,5%
Kona	181	66,4%	 66,4%
Skilgreini mig með öðrum hætti	3	1,1%	 1,1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	0		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

Tafla 30 sýnir skilgreinda kynhneigð nemenda sem tóku þátt í rannsókninni. Langflestir skilgreindu sig sem gagnkynhneigða, eða 87,3%, ríflega 4% skilgreindu sig samkynhneigða og 8,6% skilgreindu kynhneigð sína sem aðra en gagnkynhneigða eða samkynhneigða.

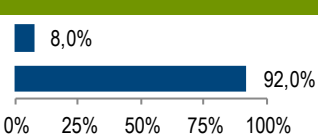
**Tafla 30. Hvernig skilgreinir þú kynhneigð þína?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Gagnkynhneigð(ur)	234	87,3%	 87,3%
Samkynhneigð(ur)	11	4,1%	 4,1%
Önnur	23	8,6%	 8,6%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>268</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Vil ekki svara	5		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

Í töflu 31 má sjá að 8% svarenda höfðu verið greindir með fötlun eða skerðingu.

**Tafla 31. Hefur þú verið greind/ur með einhverja skerðingu eða fötlun?**

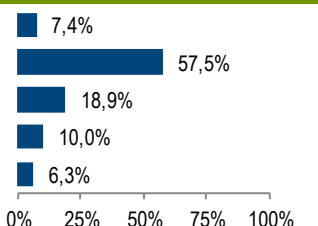
	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já	22	8,0%	8,0%
Nei	249	92,0%	92,0%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>270</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		



Tafla 32 sýnir aldursdreifingu svarenda. Hlutfallslega flestir voru á aldrinum 21-30 ára þegar þeir tóku þátt í rannsókninni, eða 57,5%. Næst flestir voru 31-40 ára og þar á eftir voru nemendur á aldursbilinu 41-50 ára, eða 10,0%.

**Tafla 32. Hver er aldur þinn?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
20 ára eða yngri	20	7,4%	7,4%
21 til 30 ára	157	57,5%	57,5%
31 til 40 ára	51	18,9%	18,9%
41 til 50 ára	27	10,0%	10,0%
Eldri en 50 ára	17	6,3%	6,3%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>276</b>		



## Samskipti

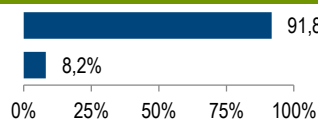
Samskipti meðal nemenda Háskóla Íslands hafa ekki verið kortlögð með sambærilegum hætti og samskipti meðal starfsfólks. Kannanir um gæði náms, sem Félagsvísindastofnun annast fyrir Skrifstofu rektors og Gæðanefndir, koma einungis lítillega inn á samskipti með spurningum um stuðning í námi og hvatningu, og rýnihópaviðtöl við nemendur gefa einnig takmarkaða innsýn í samskipti nemenda og kennara. Þessi rannsókn er því sú fyrsta sem kannar upplifun nemenda af samskiptum. Í spurningunum um samskipti var átt við samskipti við aðra nemendur og starfsfólk í háskólanum og voru nemendur beðnir um að hafa báða hópana í huga þegar þeir svöruðu



spurningunum. Tafla 33 sýnir að mikill meirihluti nemenda, eða 91,8%, upplifði að vera metinn að verðleikum til jafns við aðra í sinni deild eða sviði.

**Tafla 33. Upplifir þú að þú sért metin/n að verðleikum til jafns við aðra nemendur í þinni deild/á þínu sviði?**

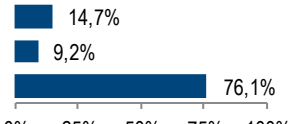
	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já	248	91,8%	91,8%
Nei	22	8,2%	8,2%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>270</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	3		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		



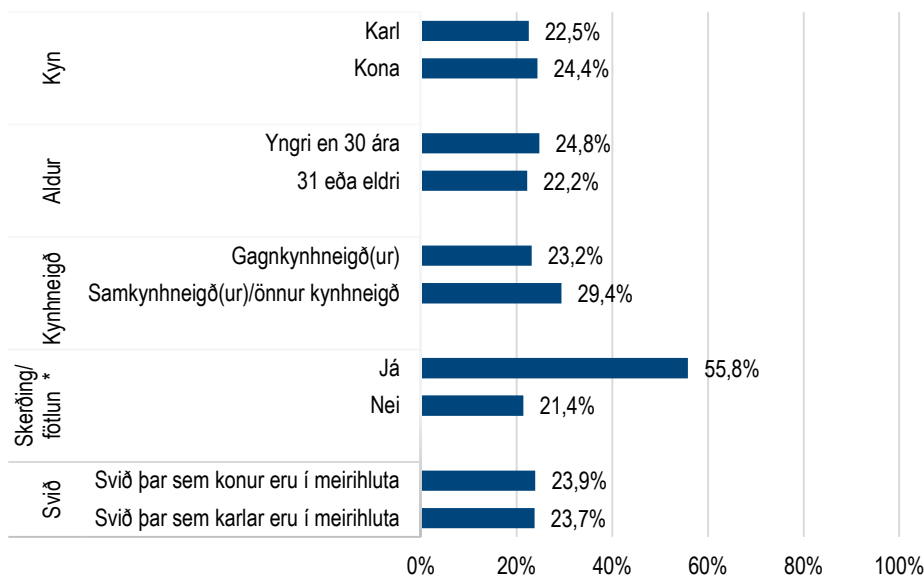
Tafla 34 sýnir dreifingu svara við því hvort þátttakendur hafi átt í erfiðum samskiptum. Alls greindu 14,7% svarenda frá því að hafa átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling í deild sinni eða sviði og 9,2% greindu frá erfiðum samskiptum við hóp fólks. Alls höfðu því 23,9% svarenda reynslu af erfiðum samskiptum.

**Tafla 34. Hefur þú átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóp fólks í þinni deild/á þínu sviði?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, við tiltekinn einstakling	40	14,7%	14,7%
Já, við hóp fólks	25	9,2%	9,2%
Nei	206	76,1%	76,1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>271</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	2		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		



Mynd 22 sýnir að nemendur sem höfðu verið greindir með skerðingu eða fötlun voru líklegri til að hafa átt í erfiðum samskiptum við einstakling eða hóp fólks í deildinni eða á sviðinu en aðrir nemendur.

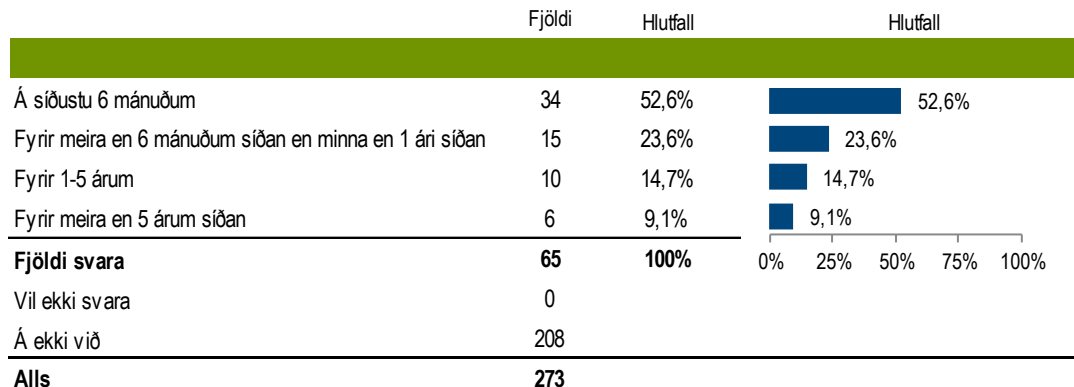


\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$   
 \*gögnin uppfylltu ekki forsendur markettarprófs

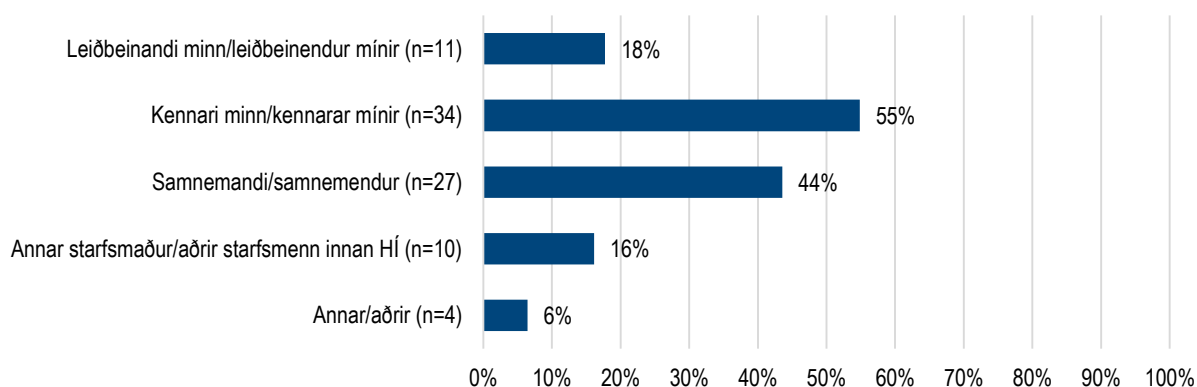
**Mynd 22. Hefur þú átt í erfiðum samskiptum við tiltekinn einstakling eða hóp fólks í þinni deild og/eða starfseiningu? – Hlutfall sem segir já, greint eftir bakgrunni nemenda**

Í töflu 35 má sjá hvenær svarendur áttu síðast í erfiðum samskiptum. Flestir þeirra sem höfðu reynslu af erfiðum samskiptum greindu frá því að það hafi verið á síðustu sex mánuðum, eða 52,6%. Fjórðungur átti í erfiðum samskiptum fyrir meira en sex mánuðum síðan en minna en einu ári. Þegar hlutfall þeirra sem áttu í erfiðum samskiptum á undangengnum sex mánuðum var reiknað út frá heildarfjölda þátttakenda kom í ljós að 12,4% nemenda höfðu átt í erfiðum samskiptum á þessu tímabili.

**Tafla 35. Rifjaðu upp hvenær þú áttir síðast í erfiðum samskiptum. Hvenær var það?**



Mynd 23 sýnir dreifingu svara við því hver staða þeirra var sem nemendur áttu í erfiðum samskiptum við. Myndin sýnir að hlutfallslega flestir höfðu átt í erfiðum samskiptum við kennara (55%) og næst flestir tiltóku samnemanda/samnemendur (44%). Alls nefndu 18% svarenda leiðbeinanda/leiðbeinendur, 16% aðra starfsmenn háskólans og 6% aðra en þá sem voru tilgreindir í svarmöguleikum. Þeir sem tilgreindu aðra nefndu aðstoðarkennara og ókunnuga.



Spurningin var lögð fyrir þá 65 einstaklinga sem höfðu átt í erfiðum samskiptum og tóku 62 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 23. Hver er staða þess/þeirra sem þú hefur verið í erfiðum samskiptum við?

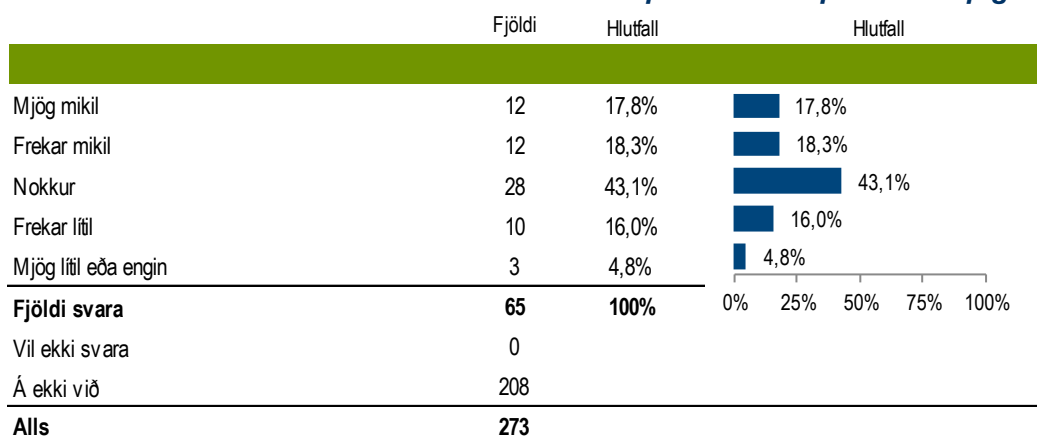
Tafla 36 sýnir dreifingu svara um kyn þess sem svarendur áttu í erfiðustu samskiptum við. Helmingur hafði átt í mestum samskiptavanda við konu og tæpur helmingur við karl. Þá greindu 3,3% svarenda frá því að kynferði þess sem þeir áttu í mestum samskiptavanda við hafi verið annað en karl eða kona. Greining á svörum við spurningunni eftir kyni svarenda leiddi í ljós að kvenkyns og karlkyns nemendur áttu í samskiptavanda við fólk af báðum kynjum. Með öðrum orðum kom ekki fram munur á því hvort svarendur ættu í samskiptavanda við karl eða konu eftir kyni þess sem svaraði könnuninni.

### Tafla 36. Hvert er kynferði þess sem þú átt í mestum samskiptavanda við?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	29	47,5%	47,5%
Kona	30	49,2%	49,2%
Annað	2	3,3%	3,3%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	4		
Á ekki við	208		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

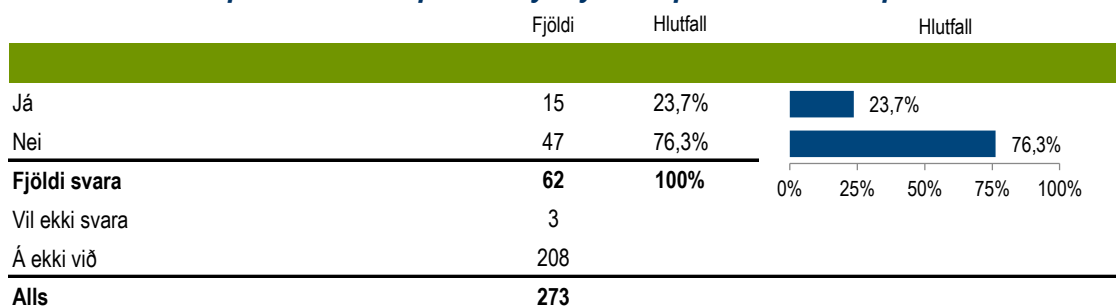
Í töflu 37 má sjá dreifingu svara við því hversu mikil eða lítil áhrif samskiptavandinn hafði á nemendur. Ríflega þriðjungur sagði áhrifin hafa verið frekar eða mjög mikil.

**Tafla 37. Hversu mikil eða lítil áhrif hafði/hefur þessi samskiptavandi á þig?**



Einungis 15 af þeim 65 svarendum sem höfðu átt í samskiptavanda, eða um fjórðungur, óskuðu eftir aðstoð við að leysa vandann (tafla 38).

**Tafla 38. Hefur þú óskað eftir því að leyst yrði úr þessum samskiptavanda?**

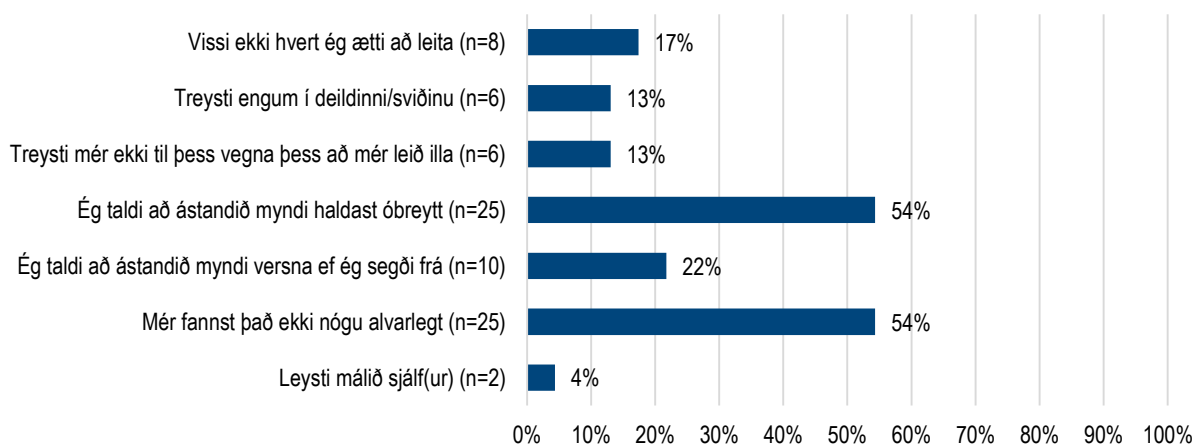


Nemendur sem höfðu óskað eftir því að leyst yrði úr samskiptavandanum voru spurðir hvort það hafi leitt til breytinga. Sex sögðu ástandið hafa batnað en fimm sögðu það ekki hafa breytt neinu að óska eftir aðstoð.

**Tafla 39. Leiddi það til einhverra breytinga eftir að þú óskaðir aðstoðar?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, til hins betra	6	53,4%	53,4%
Já, þær gerðu ástandið verra	0	0,0%	0,0%
Nei, það hafði enga breytingu í för með sér	5	46,6%	46,6%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	0% 25% 50% 75% 100%
Veit ekki	3		
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	258		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

Nemendur sem kusu að leita ekki aðstoðar við að leysa samskiptavandann voru spurðir um ástæðu þess. Dreifingu svara má sjá á mynd 24. Algengustu ástæðurnar voru að svarendur töldu samskiptavandann ekki vera nógu alvarlegan (54%) eða að það myndi ekki hafa neina breytingu í för með sér að segja frá (54%).



Spurningin var lögð fyrir þá 47 einstaklinga sem óskuðu ekki eftir aðstoð og tóku 46 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

**Mynd 24. Hvers vegna hefur þú ekki óskað eftir aðstoð við úrlausn á samskiptavandanum?**

## Einelti

Í þeim hluta könnunarinnar sem fjallaði um einelti voru nemendur fyrst spurðir beint hvort þeir hafi orðið fyrir einelti. Spurningunni fylgdi skilgreining háskólans á einelti (sjá bls. 31). Tafla 40 sýnir að 4,3% höfðu reynslu af einelti af einni manneskju og innan við eitt prósent af fleiri en einni manneskju. Alls höfðu því 5% nemenda orðið fyrir einelti í námi sínu eða í tengslum við nám sitt.

**Tafla 40. Hefur þú orðið fyrir einelti í námi þínu eða í tengslum við nám þitt í Háskóla Íslands?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, af einni manneskju	12	4,3%	4,3%
Já, af fleiri en einni manneskju	2	0,7%	0,7%
Nei	257	94,9%	94,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>270</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	2		
<b>Alls</b>	<b>272</b>		

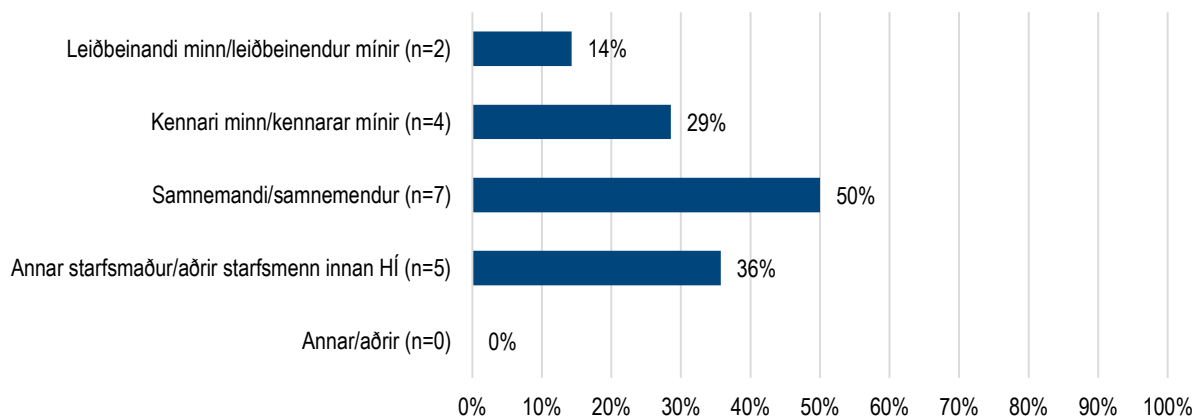
Þeir 14 nemendur sem höfðu reynslu af einelti voru síðan spurðir hvenær eineltið átti sér síðast stað. Tafla 41 sýnir að tæplega helmingur hafði orðið fyrir því á síðustu sex mánuðum. Þegar tíðni eineltis undangengna sex mánuði var reiknuð út frá heildarfjölda svarenda kom í ljós að 2,2% nemenda höfðu orðið fyrir einelti á þessu tímabili.

**Tafla 41. Hvenær varðst þú síðast fyrir einelti í HÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	6	45,0%	45,0%
Fyrir meira en 6 mánuðum síðan en minna en 1 ári síðan	3	18,5%	18,5%
Fyrir 1-5 árum	5	36,5%	36,5%
Fyrir meira en 5 árum síðan	0	0,0%	0,0%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	259		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

Mynd 25 sýnir dreifingu svara þeirra sem höfðu reynslu af einelti við því hver staða geranda/gerenda var. Algengast var að svarendur hefðu mátt þola einelti af hendi annarra

nemenda, en það átti við um sjö svarendur af 14, fimm nefndu starfsmann í HÍ sem ekki var kennari eða leiðbeinandi og fjórir nefndu kennara.



Spurningin var lögð fyrir þá 14 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir einelti og tóku 14 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

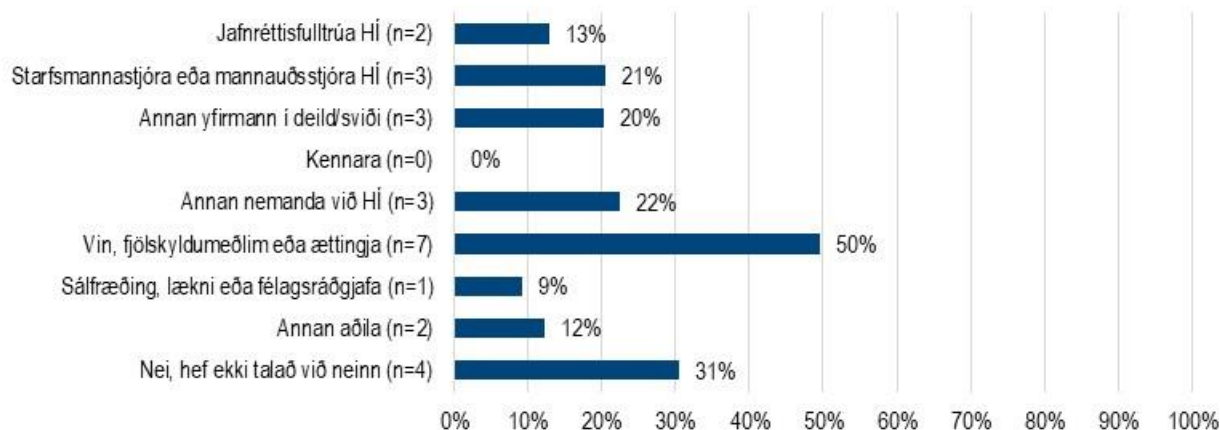
### Mynd 25. Hver er staða þess/þeirra sem lagði/lögðu þig í einelti?

Tafla 42 sýnir að konur voru í meirihluta gerenda eineltis gagnvart nemendum, eða níu konur á móti fjórum körlum. Vegna fárra svara var ekki unnt að gera ítarlega bakgrunnsgreiningu á svörum nemenda. Þó má geta þess að sjö af níu kvenkyns nemendum, sem höfðu verið lagðar í einelti, voru lagðar í einelti af annarri konu. Á hinn bóginn voru jafnmargir karlar lagðir í einelti af öðrum karli (tveir talsins) og af konu (tveir talsins).

### Tafla 42. Hvert er kynferði þess sem lagði/leggur þig mest í einelti?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	4	32,1%	32,1%
Kona	9	67,9%	67,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	1		
Á ekki við	259		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

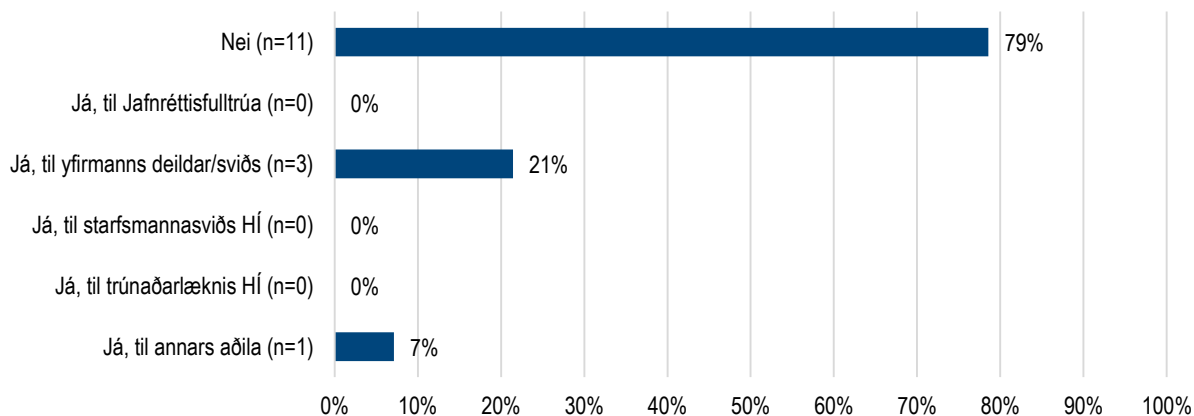
Þegar þolendur eineltis voru spurðir hvort þeir hafi talað við einhvern tiltekinn aðila um eineltið sagðist helmingur hafa rætt málið við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja en fjórir svarendur höfðu ekki rætt málið við neinn (mynd 26).



Spurningin var lögð fyrir þá 14 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir einelti og tóku 14 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 26. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um eineltið?

Því næst voru svarendur spurðir hvort þeir hafi lagt fram formlega kvörtun. Gefnir voru upp sex svarmöguleikar sem sýndir eru á mynd 27. Þar sést að einungis fjórir höfðu lagt fram formlega kvörtun og þrír þeirra gerðu það til yfirmanns deildar eða sviðs. Þessir fjórir sem lögðu fram kvörtun sögðu allir það ekki hafa breitt neinu.



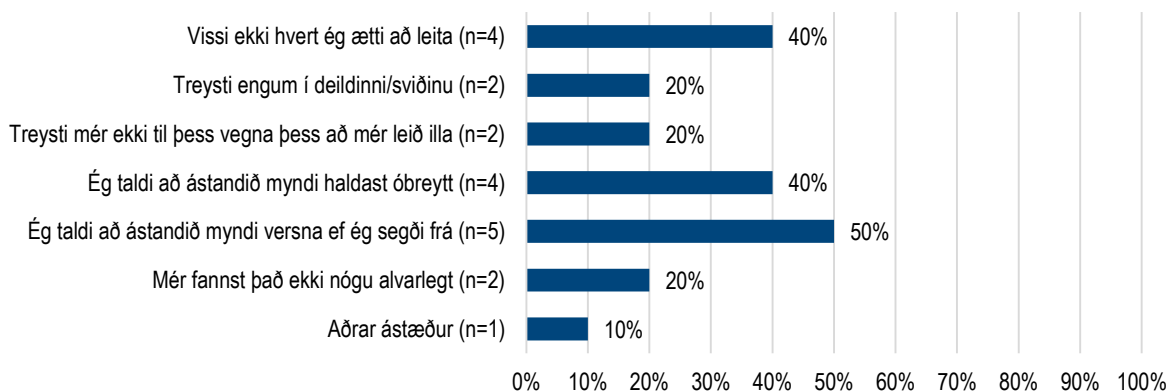
Spurningin var lögð fyrir þá 14 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir einelti og tóku 14 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 27. Lagðir þú fram formlega kvörtun um eineltið (eða ákveðna atburði þess)?

Polendur sem lögðu ekki fram kvörtun voru spurðir um ástæðu þess. Af þeim 11 nemendum sem höfðu orðið fyrir einelti en ekki lagt fram kvörtun sögðu flestir, eða fimm nemendur, að þeir hafi



talið að ástandið myndi versna í kjölfarið og fjórir töldu að kvörtun myndi ekki breyta neinu (mynd 28).



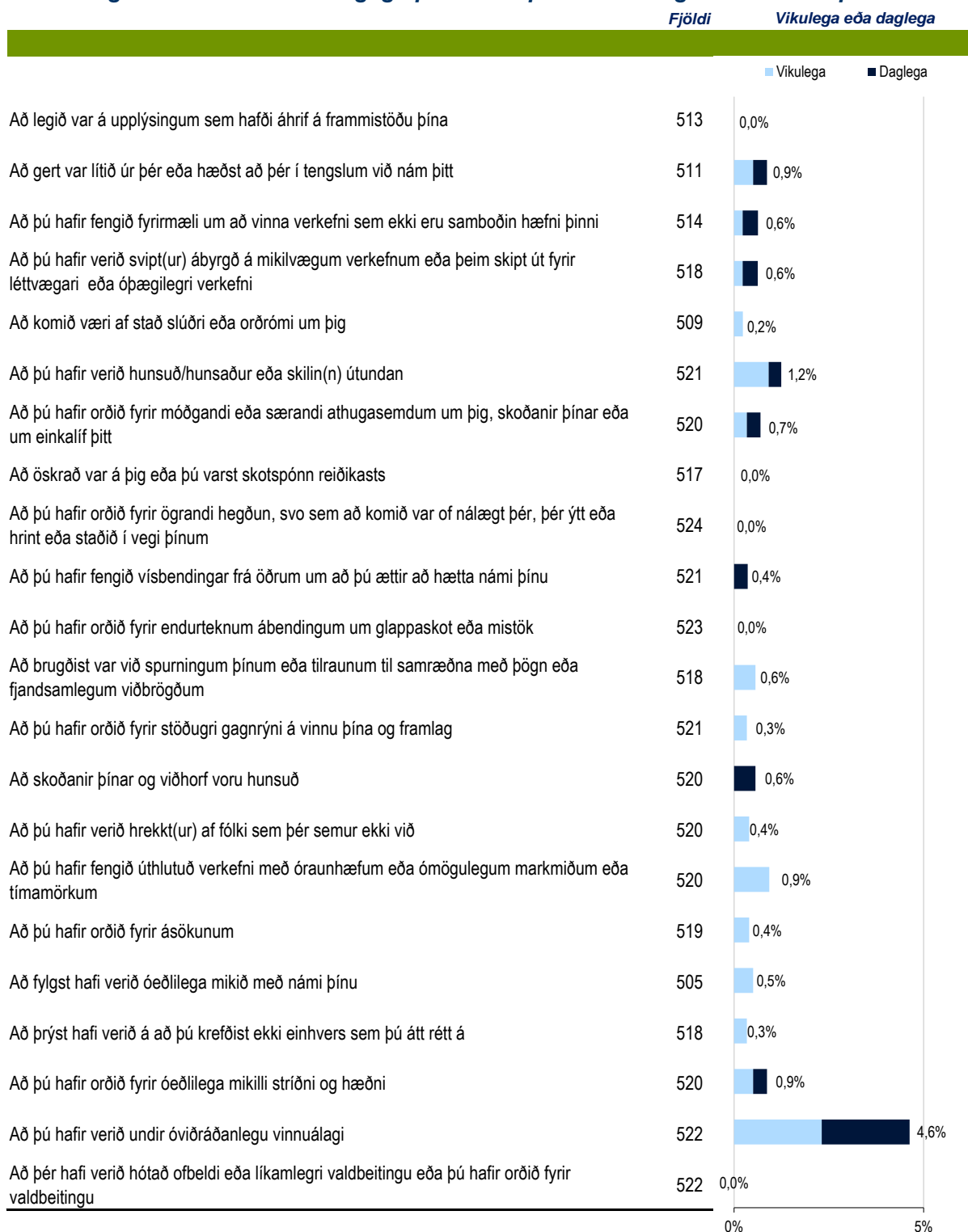
Spurningin var lögð fyrir þá 11 einstaklinga sem ekki lögðu fram kvörtun og tóku 10 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 28. Hvers vegna lagðir þú ekki fram formlega kvörtun?

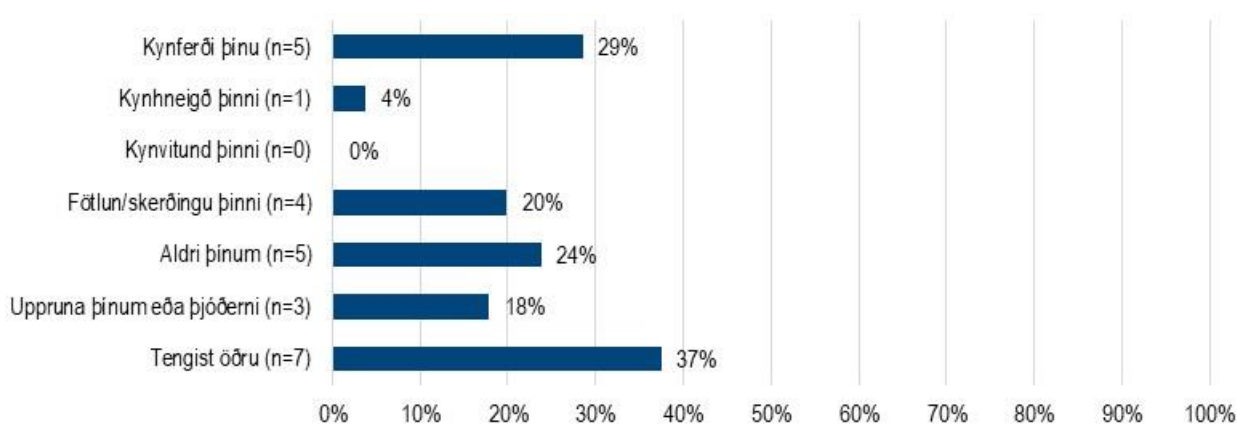
Í lok þess hluta könnunarinnar sem fjallaði um einelti voru spurningar NAQ kvarðans lagðar fyrir nemendur. Tafla 43 sýnir hlutfall nemenda sem höfðu upplifað þau atvik sem spurt var um vikulega eða daglega. Hlutfallslega flestir merktu við óviðráðanlegt vinnuálag, eða 4,6%. Hlutfallið var svipað í könnuninni 2003. Það er þó ákveðnum vandkvæðum bundið að meta upplifun nemenda af vinnuálagi sem einelti. Vinnuálag í námskeiðum er í samræmi við námsáætlun og tengist yfirleitt ekki samskiptum einstaka kennara og nemenda, þó vissulega þurfi sumir nemendur að leggja meira á sig en aðrir til að ná lágmarkskröfum. Öðru máli gegnir með aðra þætti sem kvarðinn nær til, líkt og að vera hunsuð eða skilin útundan, sem 1,2% höfðu upplifað vikulega eða daglega, að lítið sé gert úr nemendum eða hæðst að þeim í tengslum við nám þeirra, sem 0,9% höfðu upplifað, eða að hafa orðið fyrir óeðlilega mikilli stríðni og hæðni, sem önnur 0,9% höfðu upplifað vikulega eða daglega.

Nemendur sem höfðu upplifað eitthvað af þeim 22 atriðum sem spurt var um vikulega eða daglega, á síðustu sex mánuðum, voru samkvæmt óbeinni mælingu þolendur eineltis. Í ljós kom að tíðni eineltis undangengna sex mánuði með óbeinni mælingu var 7,1%. Tíðnin var 3,2% þegar hlutfallið var reiknað án óviðráðanlegs vinnuálags. Tíðni eineltis er því hærri með óbeinu mælingunni en þegar nemendur eru spurðir beint hvort þeir hafi upplifað einelti, þar sem 2,2% nemenda sem tóku þátt í könnuninni sögðust hafa orðið fyrir einelti á undangengnum sex mánuðum.

**Tafla 43. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í námi þínu eða í tengslum við nám þitt í HÍ?**



Nemendur sem greindu frá því að hafa vikulega eða daglega orðið fyrir einhverjum af framangreindum þáttum voru spurðir hvort þeir teldu það tengjast einhverju af eftirfarandi: kynferði, kynhneigð, kynvitund, fötlun/skerðingu, aldri, uppruna eða þjóðerni eða öðru. Á mynd 29 má sjá dreifingu svara. Fimm svarendur töldu kyn sitt vera ástæðuna og fimm nefndu aldur sinn, fjórir nefndu fötlun eða skerðingu en flestir, eða sjö af þeim 19 sem svöruðu spurningunni, töldu að neikvæðar athafnir eða athugasemdir sem þeir urðu fyrir hafi tengst öðru. Meðal þess sem nefnt var sem aðrar ástæður voru trú, persónuleiki, val á námi og fjölskyldutengsl.



Spurningin var lögð fyrir þá 28 einstaklinga sem vikulega eða daglega höfðu orðið fyrir neikvæðum athöfnum eða athugasemdum um sig og töldu 19 það tengjast einhverju. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 29. Telur þú að neikvæðar athafnir eða athugasemdir um þig hafi tengst einhverju af eftirfarandi?

## Kynferðisleg áreitni

Í þessum kafla verður fjallað um kortlagningu á kynferðislegri áreitni meðal nemenda háskólans. Beinum spurningum um kynferðislega áreitni fylgdi skilgreining sem fengin var úr verklagsreglum um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi frá árinu 2018 (sjá bls. 41). Dreifingu svara við spurningunni um hvort þátttakendur hafi orðið fyrir kynferðislegri áreitni má sjá í töflu 44. Í ljós kom að rúm 4% höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni af einni eða fleiri manneskjum. Ekki var unnt að gera ítarlega bakgrunnsgreiningu á því hvaða hópar höfðu upplifað kynferðislega áreitni en þó má geta þess að í öllum tilvikum var um að ræða konu.

**Tafla 44. Hefur þú orðið fyrir kynferðislegri áreitni í námi þínu eða í tengslum við nám þitt í Háskóla Íslands?**

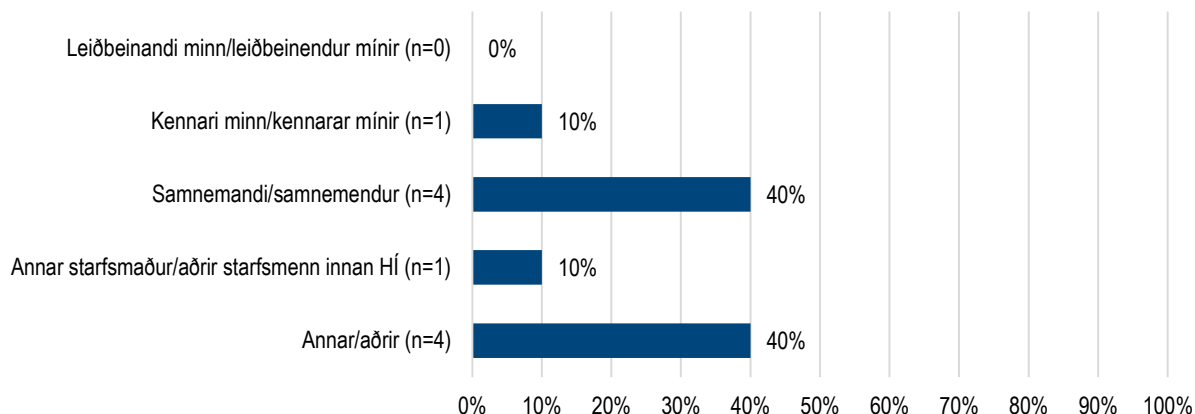
	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, af einni manneskju	9	3,3%	3,3%
Já, af fleiri en einni manneskju	2	0,9%	0,9%
Nei	261	95,9%	95,9%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

Nemendur sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni voru spurðir hvenær áreitnin hafi átt sér stað síðast. Tafla 45 sýnir að sex af þeim 11 sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni sögðu það hafa gerst á síðustu sex mánuðum, tveir fyrir meira en sex mánuðum síðan en minna ári síðan og þrír fyrir einu til fimm árum. Tíðni eineltis undangengna sex mánuði er því 2,1%, þegar hún er reiknuð út frá heildarfjölda þátttakenda í könnuninni meðal nemenda.

**Tafla 45. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynferðislegri áreitni í HÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	6	49,8%	49,8%
Fyrir meira en 6 mánuðum síðan en minna en 1 ári síðan	2	20,2%	20,2%
Fyrir 1-5 árum	3	29,9%	29,9%
Fyrir meira en 5 árum síðan	0	0,0%	0,0%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	261		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

Sömu þátttakendur fengu spurningu um stöðu geranda og má sjá dreifingu svara á mynd 30. Við spurningunni voru fimm svarmöguleikar gefnir: Leiðbeinandi/leiðbeinendur, kennari/kennarar, samnemandi/samnemendur, annar starfsmaður/starfsmenn eða annar/aðrir. Flestir sögðu að samnemandi hafi áreitt sig kynferðislega, eða fjórir af þeim 10 sem tóku afstöðu til spurningarinnar. Jafnmargir sögðu einhvern annan hafa áreitt sig. Þegar svarendur sem merktu við að einhver annar væri gerandinn voru þeir beðnir að nefna hver það væri. Kom í ljós að áreitnin átti sér stað á Stúdentakjallaranum og á Háskólatorgi, en viðkomandi vissi ekki hver staða gerandans var.



Spurningin var lögð fyrir þá 11 einstaklinga sem höfðu verið kynferðislega áreitir og tóku 10 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika.

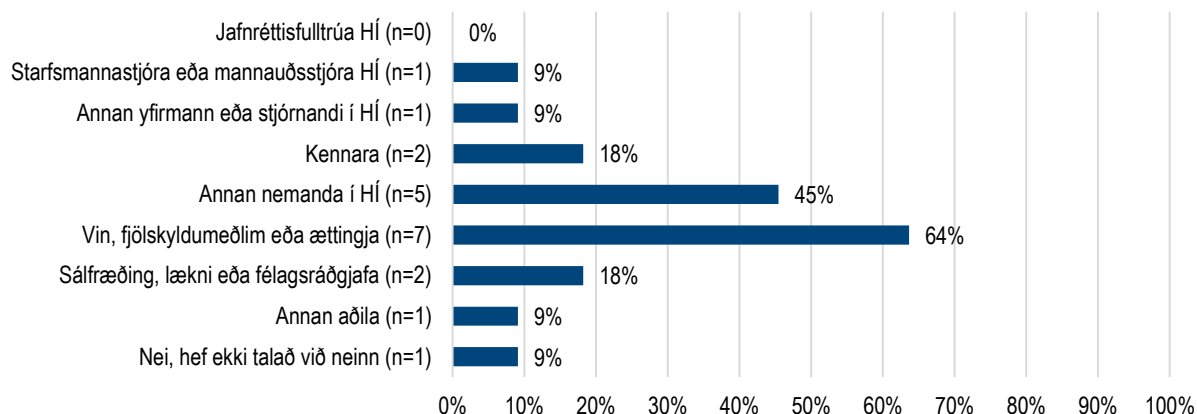
### Mynd 30. Hver var staða þess/þeirra sem áreitti/áreittu þig kynferðislega?

Þegar svarendur voru spurðir um kyn þess sem áreitti þau kynferðislega sögðu allir það hafa verið karl, líkt og tafla 46 sýnir.

### Tafla 46. Hvert er kynferði þess sem áreitti þig mest kynferðislega?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	11	100,0%	100,0%
Kona	0	0,0%	0,0%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	261		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

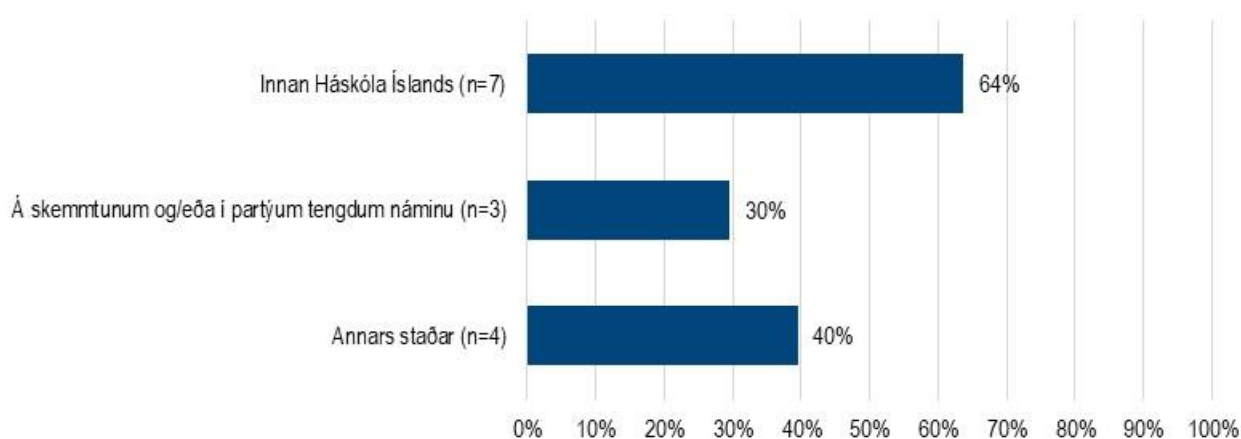
Næst voru svarendur spurðir hvort þeir töluðu við einhvern um kynferðislegu áreitnina. Mynd 31 sýnir dreifingu svara. Flestir, eða sjö nemendur af þeim 11 sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni, sögðust hafa talað við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja og fimm töluðu við annan nemanda í háskólanum.



Spurningin var lögð fyrir þá 11 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni og tóku 11 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 31. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynferðislegu áreitnina?

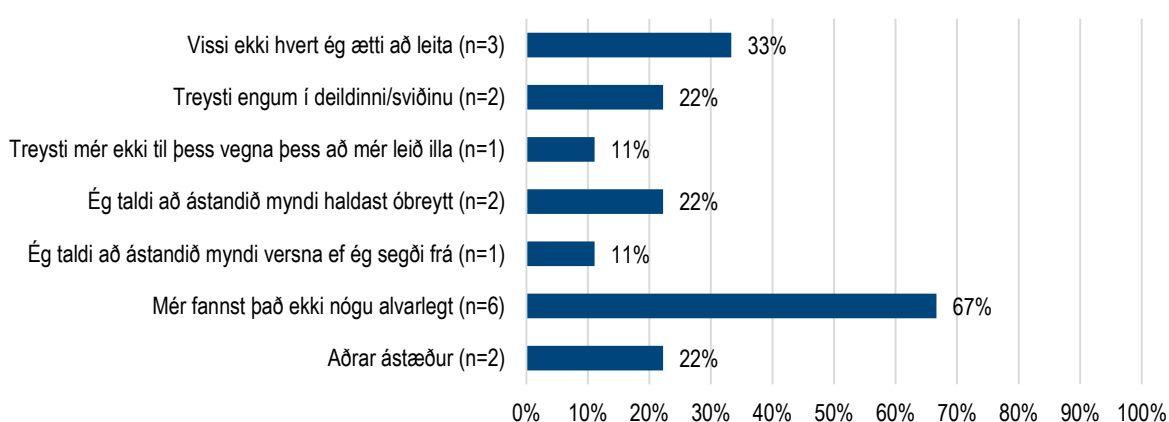
Þegar nemendur sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni voru spurðir hvar hún hafi átt sér stað svöruðu flestir, eða sjö nemendur, að hún hafi átt sér stað innan Háskóla Íslands. Þrír tiltóku skemmtanir eða partý sem tengdust námi þeirra og fjórir svarenda sögðu hana hafa átt sér stað annars staðar, en til dæmis var nefnt að áreitnin hafi átt sér stað á göngu heim úr skólanum og á samfélagsmiðlum (mynd 32).



Spurningin var lögð fyrir þá 1 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynferðislegri áreitni og tóku 11 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 32. Hvar átti kynferðislega áreitnin sér stað?

Svarendur voru einnig spurðir hvort þeir hafi borið fram formlega kvörtun í kjölfar áreitninnar. Aðeins einn svarandi hafði lagt fram formlega kvörtun við deildarstjóra/sviðsstjóra. Nemandinn sagði það ekki hafa leitt til neinna breytinga. Nemendur sem höfðu reynslu af kynferðislegri áreitni en höfðu ekki lagt fram formlega kvörtun voru spurðir um ástæðu þess. Dreifingu svara má sjá á mynd 33. Líkt og myndin sýnir var algengasta ástæðan að áreitnin var ekki talin nógu alvarleg. Hafa ber í huga að mjög fáir svarendur eru á bak við mynd 33 og þess vegna varhugavert að draga of sterkar ályktanir af niðurstöðum.



Spurningin var lögð fyrir þá 10 einstaklinga sem ekki höfðu lagt fram kvörtun og tóku 9 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 33. Hvers vegna barst þú ekki fram formlega kvörtun um áreitnina?

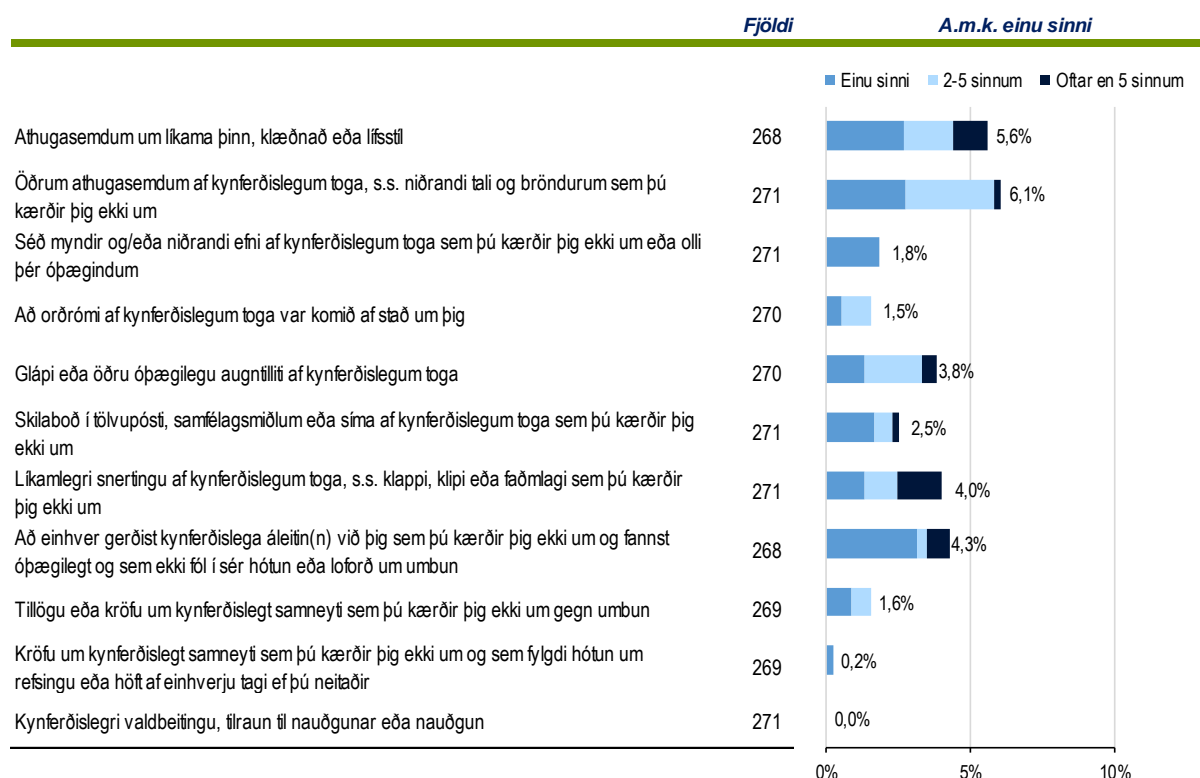
Tafla 47 sýnir dreifingu svara við 11 spurningum sem mynda óbeina mælingu á kynferðislegri áreitni. Mælikvarði er sá sami og var notaður í rannsókn háskólans árið 2003. Orðalag einstaka liða kvarðans var þó breytt. Í kvarðanum frá 2003 var t.d. spurt um „símtöl eða bréf af kynferðislegum toga [...]“ en í þessari könnun var spurt um „skilaboð í tölvupósti, samfélagsmiðlum eða síma af kynferðislegum toga [...]“.

Hlutfallslega flestir, eða 6,1%, höfðu upplifað athugasemdir af kynferðislegum toga, s.s. brandara og niðrandi tal sem þeir kærðu sig ekki um. Álíka hátt hlutfall svarenda (5,6%) greindi frá athugasemdum um líkama, klæðnað eða lífsstíl, 4,3% sögðu einhver hafa gerst kynferðislega áreitni(n) við sig og 4% sögðu frá líkamlegri sneringu af kynferðislegum toga. Í samanburði má geta þess að í rannsókn háskólans árið 2003 sögðu 4,4% nemenda frá því að hafa orðið fyrir athugasemdum af kynferðislegum toga, 6,8% greindu frá því að hafa orðið fyrir athugasemdum

um líkama sinn, klæðnað eða lífsstíl, 2,8% að einhver hafi gerst kynferðislega áleitinn(n) og 2,4% greindu frá líkamlegri sneringu af kynferðislegum toga sem þeir kærðu sig ekki um.

Hafa ber í huga að samkvæmt skilgreiningu HÍ á kynferðislegri áreitni er eitt skipti nóg til þess að teljast sem kynferðisleg áreitni (sjá skilgreiningu bls. 41). Alls höfðu 15,7% svarenda upplifað a.m.k. eitt þeirra athugasemda eða atvika sem spurt var um. Töluvert hærra hlutfall nemenda greindi þ.a.l. frá kynferðislegri áreitni á undangengnum sex mánuðum þegar notuð var óbein mæling en þegar spurt var beint (1,7%).

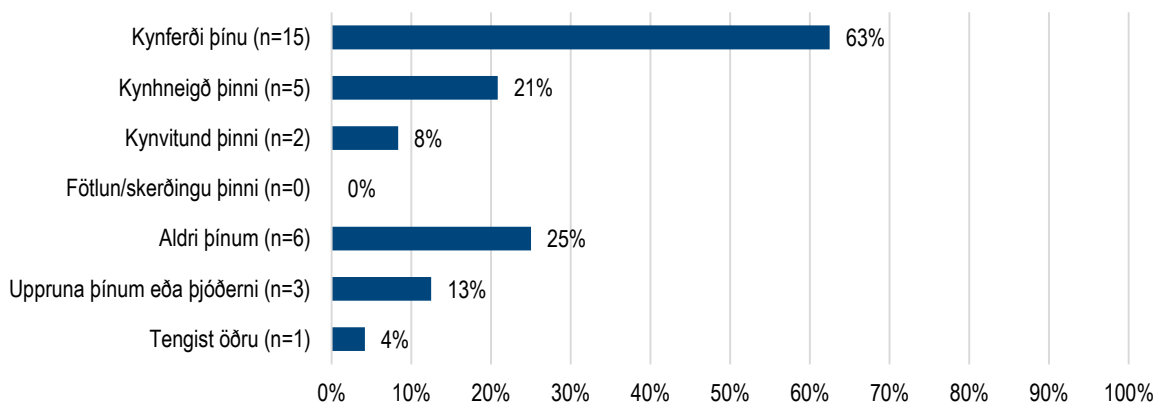
**Tafla 47. Hversu oft á síðastliðnum 6 mánuðum hefur eftirfarandi athöfnum eða athugasemdum verið beint gegn þér í námi þínu eða í tengslum við nám þitt í Háskóla Íslands?**



Þátttakendur sem greindu frá kynferðislegum athugasemdum eða athöfnum voru spurðir hvort þeir teldu það tengjast einhverju af eftirfarandi atriðum sem tilgreind eru á mynd 34. Flestir töldu kynferðislegu athafnirnar eða athugasemdirnar hefðu tengst kyni sínu eða 63% þeirra sem tóku afstöðu til spurningarinnar. 25% svarenda sögðu athafnirnar/athugasemdirnar hafa tengst aldri



sínum og 21% kynhneigð sinni. Svarendum var gefinn kostur á að velja fleiri en einn svarmöguleika.



Spurningin var lögð fyrir þá 44 einstaklinga sem sögðu kynferðislegum athöfnum eða athugasemdum einhvern tíma hafa verið beint gegn sér og töldu 24 það tengjast einhverju.

Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

**Mynd 34. Telur þú að kynferðislegar athafnir eða athugasemdir um þig hafi tengst einhverju af eftirfarandi?**

## Kynbundin áreitni

Kynbundin áreitni meðal nemenda háskólans var mæld með beinum hætti þar sem skilgreining úr verklagsreglum HÍ fylgdi spurningunum (sjá bls. 48) og einnig með óbeinum hætti en þar var stuðst við fjögurra atriða kvarða sem settur var saman fyrir rannsókn á kynbundinni áreitni sem gerð var á íslenskum vinnumarkaði árið 2019. Dreifing svara við beinu spurningunni má sjá í töflu 48. Einungis lítil hluti nemenda sem tóku þátt í könnuninni hafði orðið fyrir kynbundinni áreitni í háskólanum, eða 4,9% (13 einstaklingar). Í flestum tilvikum var um að ræða konu, eða í 11 tilvikum.

**Tafla 48. Hefur þú, einhvern tímann í námi þínu við HÍ, orðið fyrir kynbundinni áreitni?**

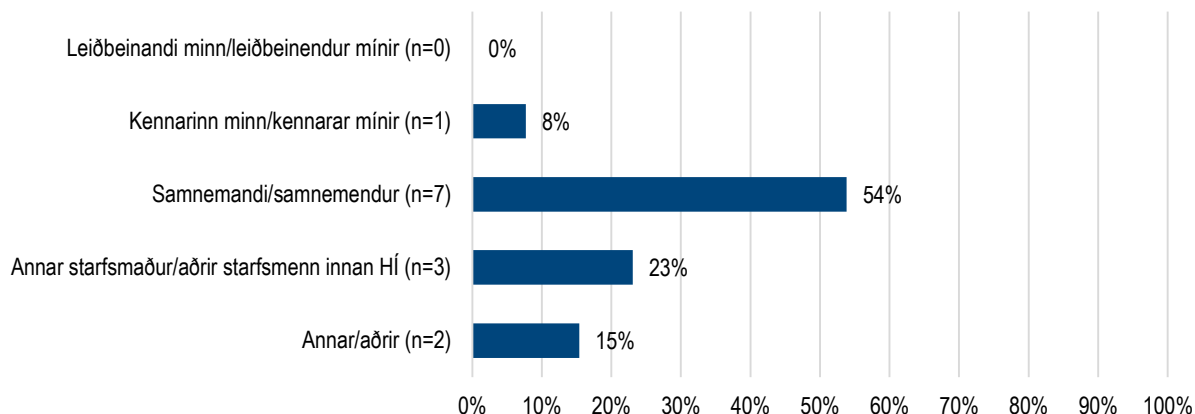
	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Já, af einni manneskju	9	3,4%	3,4%
Já, af fleiri en einni manneskju	4	1,5%	1,5%
Nei	253	95,1%	95,1%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>266</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	8		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

Þeir sem orðið höfðu fyrir kynbundinni áreitni voru spurðir hvenær hún hafi átt sér stað. Fimm af 13 nemendum sem greindu frá því að hafa orðið fyrir kynbundinni áreitni sögðu það hafa gerst á undangengnum sex mánuðum (tafla 49). Tíðni kynbundinnar áreitni á undangengnum sex mánuðum var því 1,7% meðal nemenda sem tóku þátt í könnuninni.

**Tafla 49. Hvenær varðst þú síðast fyrir kynbundinn áreitni í HÍ?**

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Á síðustu 6 mánuðum	5	38,5%	38,5%
Fyrir meira en 6 mánuðum síðan en minna en 1 ári síðan	2	15,4%	15,4%
Fyrir 1-5 árum	5	38,5%	38,5%
Fyrir meira en 5 árum síðan	1	7,7%	7,7%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	0		
Á ekki við	260		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

Aðspurðir um stöðu þess eða þeirra sem beitt hafði/höfðu svarendur kynbundinni áreitni voru flestir meðal samnemenda, eða í sjö tilvika (mynd 35).



Spurningin var lögð fyrir þá 13 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni og tóku 13 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

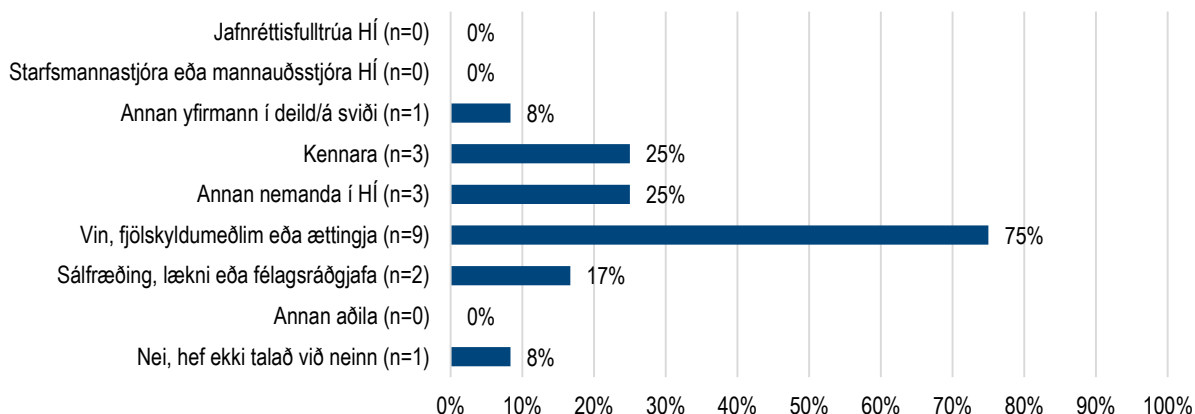
### Mynd 35. Hver var staða þess/þeirra sem beitti/u þig kynbundinn áreitni?

Svarendur voru einnig spurðir um kynferði þess einstaklings sem áreittu þá kynbundið, eins og sjá má í töflu 50. Í níu tilvikum var um að ræða karl og í þremur tilvikum konu. Vegna fárra svara var ekki unnt að gera ítarlega bakgrunnsgreiningu á dreifingu svara við spurningunni. Þó má geta þess að í báðum tilvikum þar sem karl hafði orðið fyrir kynbundinni áreitni var gerandinn kona en konurnar höfðu, í öllum tilvikum nema einu, verið áreittar af karli.

### Tafla 50. Hvert er kynferði þess sem áreitti þig kynbundið?

	Fjöldi	Hlutfall	Hlutfall
Karl	9	78,5%	78,5%
Kona	3	21,5%	21,5%
<b>Fjöldi svara</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	
Vil ekki svara	1		
Á ekki við	260		
<b>Alls</b>	<b>273</b>		

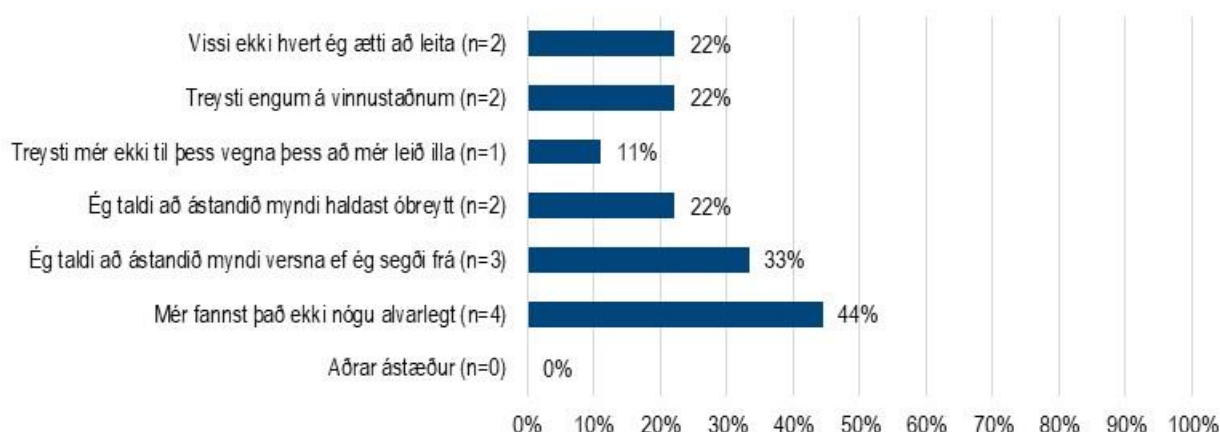
Aðspurðir um hvort þeir hefðu talað við einhvern um kynbundnu áreitnina sögðust flestir svarenda hafa rætt við vin, fjölskyldumeðlim eða ættingja, eða níu manns (mynd 36).



Spurningin var lögð fyrir þá 13 einstaklinga sem höfðu orðið fyrir kynbundinni áreitni og tóku 12 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 36. Talaðir þú við einhvern af eftirfarandi um kynbundnu áreitnina?

Einnig var spurt hvort lögð hafi verið fram formleg kvörtun en aðeins tveir einstaklingar lögðu fram kvörtun til yfirmanns deildar/sviðs. Annar þeirra sagði það hafa leitt til þess að ástandið batnaði og hinn að það hafi ekki leitt til neinna breytinga. Þeir sem ekki höfðu lagt fram formlega kvörtun voru spurðir um ástæðu þess. Dreifingu svara má sjá á mynd 37. Flestir þeirra sem kusu að leggja ekki fram kvörtun um kynbundnu áreitnina sögðust ekki hafa talið hana nógu alvarlega, eða fjórir svarendur og þrír töldu að ástandið myndi versna ef þeir segðu frá.

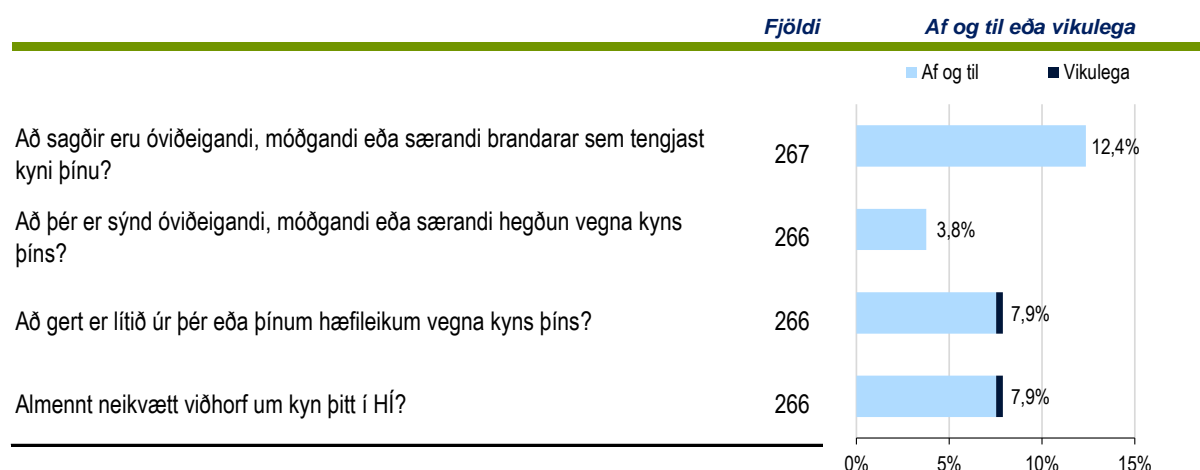


Spurningin var lögð fyrir þá 11 einstaklinga sem ekki höfðu lagt fram kvörtun og tóku 9 afstöðu til spurningarinnar. Svarendur gátu valið fleiri en einn svarmöguleika. Þess vegna er samanlagt hlutfall svarenda hærra en 100%.

### Mynd 37. Hvers vegna lagði þú ekki fram formlega kvörtun um kynbundnu áreitnina?

Í könnuninni var kynbundin áreitni einnig mæld með óbeinum hætti. Lagður var fyrir fjögurra spurninga kvarði, sem sést í töflu 51, fyrir alla nemendur sem tóku þátt í rannsókninni. Taflan sýnir að 12,4% þátttakenda í könnuninni upplifðu að sagðir voru óviðeigandi, móðgandi eða særandi brandarar af og til sem tengdust kyni viðkomandi. Tæp 8% upplifðu að gert væri lítið úr sér eða hæfileikum vegna kyns og jafnhátt hlutfall sagðist almennt mæta neikvæðu viðhorfi um kyn sitt innan háskólans. Þá greindu tæp 4% frá því að upplifa óviðeigandi, móðgandi eða særandi hegðun vegna kyns síns.

**Tafla 51. Hversu oft, ef einhvern tímann, hefur þú upplifað eftirfarandi í námi þínu eða í tengslum við nám þitt við HÍ á síðustu 6 mánuðum?**

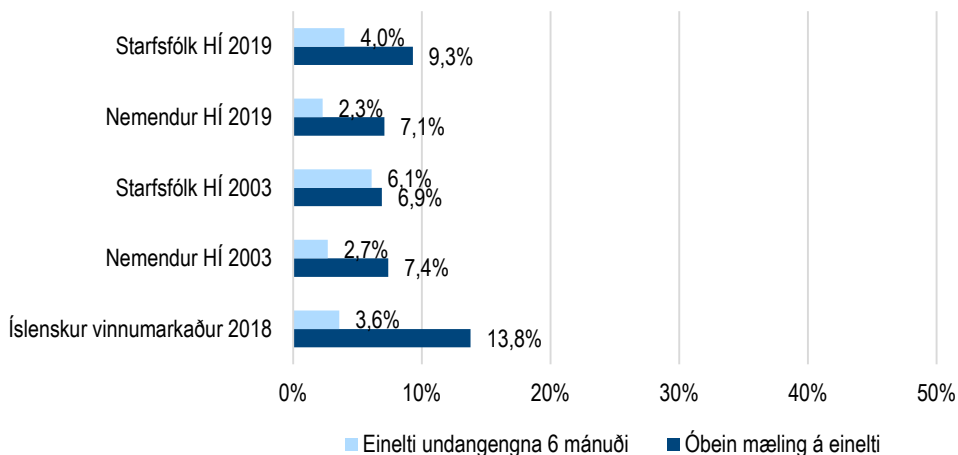


Alls höfðu 17% nemenda upplifað eitthvert þessara fjögurra atvika af og til eða vikulega á undangengnum sex mánuðum. Tíðni kynbundinnar áreitni er því töluvert hærri þegar hún er mæld með óbeinum hætti en þegar nemendur eru spurðir beint.

## SAMANBURÐUR MILLI KANNANA

Á myndunum hér að aftan má sjá samanburð á niðurstöðum kannana meðal nemenda og starfsfólks HÍ árin 2019 og 2003 og könnunarinnar *Valdbeiting á vinnustað* sem kortlagði algengi og eðli eineltis og áreitni á íslenskum vinnumarkaði árið 2019. Myndirnar sýna samanburð á einelti og kynferðislegri- og kynbundinni áreitni á undangengnum sex mánuðum þegar spurt var beint og á óbeinni mælingu sömu þátta. Hlutföll voru reiknuð út frá heildarfjölda þátttakenda í könnuninum.

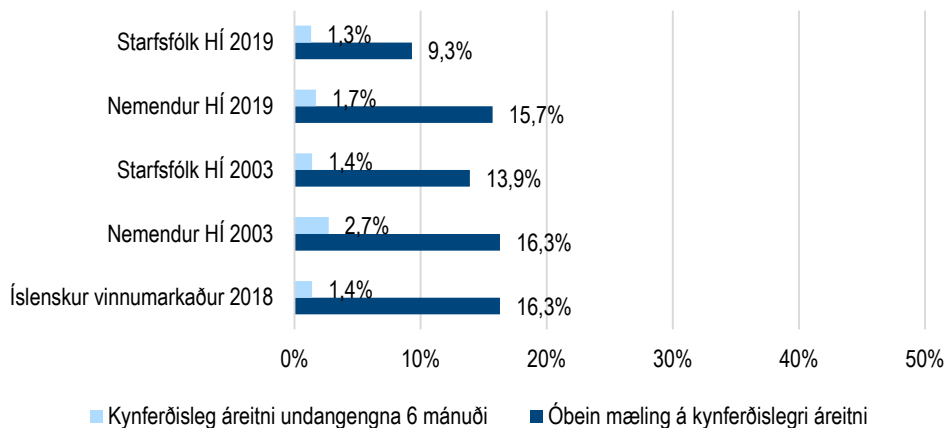
Mynd 38 sýnir samanburð á beinni og óbeinni mælingu á einelti sex mánuð fyrir fyrirlögn kannananna. Mæling á einelti meðal nemenda háskólans árið 2019 sýnir svipaðar niðurstöður og árið 2003. Einelti á síðustu sex mánuðum mældist 2,7% árið 2003 og 2,3% árið 2019. Óbein mæling eineltis var 7,4% 2003 og 7,1% 2019. Hér ber þó að hafa í huga að svarhlutfall úr hópi nemenda árið 2003 var mun hærra, eða 40% á móti 19,5% árið 2019. Í rannsókn háskólans árið 2019 greindu 4% starfsfólks frá því að hafa orðið fyrir einelti í starfi eða í tengslum við starf sitt við háskólann á undangengnum sex mánuðum. Hlutfallið var rúm 6% árið 2003 og því hefur dregið lítillega úr tíðni eineltis meðal starfsfólks háskólans þegar spurt var beint. Aftur á móti jókst tíðnin þegar einelti var mælt með óbeinum hætti. Tíðnin var tæp 7% árið 2003 en er rúm 9% árið 2019. Niðurstöður á mælingu eineltis síðustu sex mánuði meðal starfsfólks eru svipaðar sömu mælingu á íslenskum vinnumarkaði en þar mældist einelti síðustu sex mánuði 3,6%. Hlutfall eineltist, mælt með óbeinum hætti, var þó töluvert hærra á íslenskum vinnumarkaði en meðal starfsfólks háskólans, þrátt fyrir að mælingin á íslenskum vinnumarkaði hafi ekki innihaldið mælingu á óhóflegu vinnuálagi líkt og mælingin meðal starfsfólks háskólans.



Óbein mæling á einelti á íslenskum vinnumarkaði innihélt færri atriði en mælingin í HÍ

### Mynd 38. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á einelti

Mynd 39 sýnir samanburð ofangreindra kannana á niðurstöðum mælinga á kynferðislegri áreitni. Meðal þátttakenda úr hópi nemenda við HÍ er óbein mæling svipuð á milli áranna 2003 og 2019 en bein mæling á kynferðislegri áreitni síðustu sex mánuði mældist einu prósentustigi hærri 2003 en 2019. Kynferðisleg áreitni hjá þátttakendum úr hópi starfsfólks HÍ á síðustu sex mánuðum er svipuð á milli áranna 2003 og 2019 og einnig sambærileg íslenskum vinnumarkaði 2019. Óbein mæling á kynferðislegri áreitni meðal þátttakenda úr hópi starfsfólks háskólans mældist þó töluvert lægri árið 2019 en bæði árið 2003 og mælingin árið 2019 meðal fólks á vinnumarkaði. Ætla má að ástæður þess megi að hluta rekja til tveggja þátta. Í fyrsta lagi hefur öll fræðsla og meðvitund um kynferðislega áreitni á milli áranna 2003 til 2019 stóraukist sem útskýrir að einhverju leyti lækkaða tíðni kynferðislegrar áreitni hjá starfsfólki skólans. Í öðru lagi má rekja lægri tíðni áreitni hjá starfsfólki HÍ en á vinnumarkaði til ólíkra starfa í háskólanum og á vinnumarkaði þar sem mælingin náði til starfsfólks í ummönnunar- og þjónustustörfum.



Óbein mæling á kynferðislegri áreitni á íslenskum vinnumarkaði innihélt færri atriði en mælingin í HÍ

**Mynd 39. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á kynferðislegri áreitni**

Rannsókn HÍ árið 2003 tók ekki til kynbundinnar áreitni. Samanburður á niðurstöðum mælinga háskólans árið 2019 og mælinga á íslenskum vinnumarkaði sýna að kynbundin áreitni mælist ívið hærri meðal starfsfólks háskólans heldur en meðal nemenda og þátttakenda á vinnumarkaði. Niðurstöður óbeinnar mælingar á kynbundinni áreitni sýna aftur á móti svipað hlutfall hjá þessum þremur hópum, eða í kringum 17% (mynd 40).



**Mynd 40. Samanburður á beinni og óbeinni mælingu á kynbundinni áreitni**



## OPIN SVÖR STARFSFÓLKS

### Ábendingar

Í rannsókninni voru lagðar fram tvær opnar spurningar til starfsfólks og nemenda háskólans. Í annarri þeirra var spurt hvort eitthvað mætti bæta varðandi menningu Háskóla Íslands og í lok könnunarinnar var svarendum gefinn kostur á að koma því á framfæri sem þeim lá á hjarta en könnunin náði ekki til. Spurningarnar voru greindar saman. Margir nýttu opna svarmöguleikann til þess að koma ábendingum varðandi rannsóknina á framfæri eða það sem þeir töldu að hefði mátt gera öðruvísi eða betur.

Bent var á að ítarlegri svarmöguleikar hefðu verið ákjósanlegir og að bakgrunnsbreytur könnunarinnar gæfu þrönga sýn á félagslega stöðu fólks. Sem dæmi var talað um að ekki hefði verið gefinn kostur á að greina langvarandi veikindi, holdafar, stétt og stöðu meðal starfsfólks og nemenda háskólans sem orsök valdamisræmis sem endurspegladist í samskiptum fólks. Þá var kallað eftir nánari kortlagningu á úrræðum við óæskilegri hegðun og greiðara aðgengi að reglum. Þó nokkrir þátttakendur tóku fram í opnu svari að sem stundakennarar eða starsfólk í hlutastarfi hefðu þeir takmarkaða innsýn í starfsemi skólans og því töldu þeir sig ekki til þess fallna að taka þátt í könnuninni.

Margir þátttakenda lýstu ánægju sinni með rannsóknina og sögðu mikla þörf á kortlagningu á samskiptum og menningu innan háskólans eða með orðum eins þátttakanda:

Það er fullt tilefni til þess að láta vinna faglega og ítarlega úttekt á menningu sviðsins sem bitnar á samstarfi við vettvang, undirbúningi varðandi kennara og annarra starfsstétta og vinnuumhverfi starfsfólks á sviðinu. Þetta er ekki bara mín persónulega skoðun, heldur umtalað. Mikilvægt er að grípa til aðgerða, því áður hafa verið gerðar kannanir, tekin rýnihópaviðtöl og upplýsingum komið á framfæri við önnur tækifæri, en ekkert breytist.

Kortlagning sú sem þessi rannsókn uppfyllir er því ekki nóg ein og sér heldur þarf hún, að mati þátttakanda, að nýtast sem verkfæri í ferli aðgerða og úrbóta.

Loks nefndu einhverjir þátttakendur að viðkvæm málefni á borð við erfið samskipti, einelti og áreitni væru þess eðlis að meginleg nálgun í formi könnunar væri takmörkuð og að bæta þyrfti við eigindlegum viðtölum til þess að gera viðfangsefninu skil. Með viðtölum væri mögulegt að gefa dýpri innsýn í reynslu fólks og betri mynd af eðli og umfangi óæskilegrar hegðunar í háskólanum. Þau þemu önnur sem voru greind í opnu svörum rannsóknarinnar féllu öll undir hugtakið vinnustaðamenning.

## Vinnustaðamenning

Skilgreiningar á vinnustaðamenningu eru víðtækar og taka á fjölmörgum þáttum sem móta vinnustaði. Hér verður þó aðeins lauslega stuðst við skilgreiningar Schein (2003) og Drennan (1992) sem sagði hugtakið vinnustaðamenningu fanga „hvernig hlutirnir eru gerðir hérna“ eða „how things are done around here“ (Drennan, 1992). Með öðrum orðum felur hugtakið vinnustaðamenning í sér þætti líkt og viðmið, gildi, hefðir og hegðun sem starfsfólk og stjórnendur vinnustaða sameinast um. Þegar slíkt samþykki ríkir á vinnustað er menningin ill-breytanleg. Menningin stýrir því hvernig tekist er á við verkefni og hvernig starfsemi og samskiptum fólks á vinnustaðnum er háttað. Vinnustaðamenning á þannig við um þau viðmið og venjur sem skapa grundvöll fyrir og viðhalda þeim forsendum sem óæskileg hegðun þrífst í (Drennan, 1992; Schein, 2003).

Ytri samfélagslegir þættir hafa áhrif á vinnustaðamenningu svo sem stjórnsmál, stefna í efnahagsmálum, félagsleg viðhorf o.fl., en þessir þættir endurspeglast í stjórnun og regluverki vinnustaðarins en einnig í samskiptum starfsfólks. Þeir þættir vinnustaðamenningar sem eru sýnilegir eru m.a. lög og reglur, skipurit og stjórnun stofnunar. Aðrir þættir menningarinnar sem eru faldari og þarf að huga vel að þegar vinnustaður er rýndur eru t.a.m. samskiptamynstur, skoðanir og ágreiningsmál. Vinnustaðamenning er þannig að hluta til sá óáþreifanlegi þáttur stofnunar eða skipulagsheildar sem myndar hugmynd starfsfólks um vinnustaðinn sem einingu. Vinnustaðamenning byggir þannig að hluta til á óskráðum reglum, viðmiðum og gildum, sem mótast af stórumhverfinu, er haldið uppi af stofnuninni og getur virkað sem nokkurs konar taumhald sem segir til um hvað sé æskilegt og hvað ekki (sjá t.d. Gylfi Dahlmann o.fl. 2010).

Greiningin á opnum svörum leiddi í ljós nokkur megin atriði sem stuðla að því að skapa og viðhalda vinnustaðamenningu háskólans, en það eru t.d. stjórnun, skipulag eða skortur á skipulagi, samvinnuörðugleikar, vinnuálag, samskipti og samvinna og óæskileg hegðun svo sem einelti og

áreitni o.fl. Nánar verður fjallað um þá þætti sem greining gagna leiddi í ljós hér fyrir neðan og eiga það sameiginlegt að móta vinnustaðamenningu háskólans.

## Stjórnun

Rannsóknir hafa sýnt fram á mikilvægi góðra stjórnunarháttanna þegar kemur að því að skapa uppbyggilegt starfsumhverfi og vinna gegn óæskilegri hegðun starfsfólks (sjá t.d. Francioli, Conway o.fl., 2018). Þátttakendum var tíðrætt um skort á stjórnun eða vankunnáttu stjórnenda háskólans bæði sem orsök og afleiðingu þess að óæskileg hegðun, svo sem einelti og áreitni, þrífust innan skólans. Þá kom fram í opnum svörum að bæði formgerð og ferli vantaði eða líkt og einn þátttakanda sagði: „Það er enginn stjórnunarstrúktúr þannig að það er óljóst hvert á að leita með vandamál eða hver ber ábyrgð á að taka á þeim“. Annar þátttakandi lýsir reynslu sinni á eftirfarandi hátt: „Yfirmaður minn er frægur fyrir lélega stjórnun og mikla starfsmannaveltu. Mér er kunnugt um að fleiri en einn eða tveir hafa lagt fram kvartanir en háskólinn virðist ófær um að leysa slík mál“. Þeim kerfislæga vanda sem hér er lýst og felst í stjórnunarháttum ákveðinnar starfseiningar innan háskólans hefur að sögn þátttakanda þær afleiðingar að fólk flýr vinnustaðinn líkt og hann sjálfur sem kaus að „segja starfi [sínu] lausu“ fremur en að leggja fram kvörtun því honum þótti ljóst að það yrði „á [hans] kostnað...þrátt fyrir að [honum] líkaði vinnustaðurinn og starfið að öðru leyti“. Stjórnunarhættirnir eru því hluti hegðunar sem byggir á ákveðnum venjum og viðmiðum sem á þátt í að mynda menningu skólans og er, samkvæmt þátttakanda, látin óáreitt þrátt fyrir kvartanir og þær afleiðingar sem þátttakandi lýsir.

## Skipulag og upplýsingagjöf

Þátttakendur sem tjáðu sig í opnu svörum rannsóknarinnar bentu allmargir á skort á skipulagi og utanumhaldi. Í því sambandi var einnig kallað eftir auknu upplýsingaflæði og gagnsæi. Bent var á að byrja þyrfti á því bæta ferli við móttöku nýrra starfsmanna við skólann eða eins og einn orðaði það: „Það þarf að auka skipulag og að þeir sem koma nýir inn í deildina fái kynningu á því sem þeim stendur til boða og fyrirkomulagi deildarinnar“. Ónógar upplýsingar strax í upphafi starfs byðu upp á mistök og vandkvæði við afgreiðslu mála.

Heilt yfir sögðu starfsmenn skort á greinargóðum upplýsingum „handbók eða leiðbeiningum í ýmsum málum, bæði á íslensku og á ensku, sem myndu nýtast starfsfólki á hinum ýmsu stigum“

starfs þeirra við háskólann. Tekin voru dæmi um viðmiðunarreglur í sambandi við kennslu og einkunnagjöf sem og ýmsa verkferla. Þannig sagði einn þátttakandi að það „mætti vera betra utanumhald með starfsmannamálum svo starfsfólk þekki hvert það á að leita eftir aðstoð og/eða stuðningi við störf sín“.

## Vinnuálag

Líkt og fram kom í lokuðu spurningum könnunarinnar er mikið vinnuálag starfsfólki háskólans hugleikið vandamál. Allmargir þátttakendur settu einfaldlega orðið „vinnuálag“ í opið svar eða kölluðu eftir úrlausnum, t.d. því að „fækka verkefnum eða fjölga stöðugildum“, en nokkrir útskýrðu áhrif þessa á vinnustaðamenningu háskólans líkt og fram kemur í eftirfarandi dæmi:

Vinnuálag þarf að minnka. Streita og þreyta setur mark sitt á samskipti. Lítil tími er fyrir félagsleg samskipti vegna ofurálags á starfsfólk. Áhyggjur af heilsu og líðan samstarfsfólks vegna of mikils vinnuálags og streitu skaðar menninguna í starfseiningunni. Þreyta og ofurálag geta valdið því að stutt sé í pirring í samskiptum.

Með öðrum orðum myndar ótæpilegt álag á starfsfólk háskólans grundvöll fyrir óæskilega hegðun og litar þannig öll samskipti starfsfólks og þar með menninguna.

## Samskipti og samvinna

Langflestir þátttakenda töldu að almennt vantaði upp á samkennd og samtal á milli fólks sem, samkvæmt þátttakendum, grundvallast hvað helst í einstaklingsmiðaðri menningu sem skilaði sér í samkeppni umfram samstöðu. Kallað var eftir betri samskiptum og aukinni samvinnu á milli fólks, deilda, sviða og annarra starfseininga. Sem dæmi sagði einn þátttakandi:

Held að hafi tekist að skapa hina fullkomnu samkeppnismenningu í Háskóla Íslands sem getur ekki verið af hinu góða í starfsemi sem þessari. Þarf að bæta menninguna í HÍ í heild og draga úr samkeppninni og samanburðinum sem er alls staðar [...] hver höndin virðist upp á móti annarri sama hvert er litið og skortir mikið upp á gleði og innilegan áhuga á viðfangsefnunum í daglegum störfum starfsfólks, bæði akademískra og annarra.

Samkvæmt þátttakanda hefur samkeppnismenningin neikvæð áhrif á starfsandann sem leiða má líkum að myndi eina af undirstöðum erfiðra samskipta á milli fólks. Fram komu dæmi um að þátttakendur töluðu um að hafa einangrast í starfi og ekki fengið aðgengi að rannsóknarteymum sem hafði slæm áhrif á vísindastarf og framgangsmöguleika viðkomandi. Nýliðar hafa átt sérstaklega erfitt uppdráttar, samkvæmt þátttakendum, þar sem „fólk sem á sér langa samstarfs-sögu bæði á sviðinu/deildinni en líka af öðrum vettvangi“ vinni saman og styðji við hvort annað á sama tíma og öðrum sé haldið utan við hópinn.

Samkeppnin náði einnig út fyrir einstaklinga og teymi og hafði áhrif á starfsemi sviða. Þannig segir einn þátttakanda að „draga [þurfi] úr samkeppni á milli deilda og efla samstarf innan sviðsins“ þar sem allir þurfi að vinna að sama markmiðinu með heildarhagsmunum vísindanna og háskólans í heild sinni að leiðarljósi.

Verstu birtingarmyndir samkeppnismenningar innan skólans sem greint var frá í opnum svörum voru „aggressív hegðun“ ákveðinna aðila þegar „þeir fengu ekki vilja sínum framgengt“ og „valdahroki og samkeppni um vald“ sem höfðu einkennt samskipti meðal samstarfsfólks ákveðinnar deildar. Samskiptin, sem þátttakandi upplifði sem „ofbeldi“ gegn sér, höfðu veruleg áhrif á heilsu hans og fræðastörf til margra ára. Annar þátttakandi kallaði eftir því að „lýðræðið [ætti] að ráða að lokum, smákóngar þurfi að beygja sig fyrir því“ sem gefur vísbendingar í ofangreinda samkeppni um vald innan skólans. Þá kölluðu fjölmargir þátttakendur eftir aukinni „virðingu“, „kurteisi“ og því sem einn nefndi „akademíska auðmýkt“.

## Óæskileg hegðun

Í greiningu opinna svara kom í ljós að þátttakendur vísuðu almennt í óæskilega hegðun fremur en að nefna erfið samskipti, einelti og kynferðislega- og kynbundna áreitni beint á nafn. Greiningin leiddi í ljós að litið var á óæskilega hegðun sem kerfislægan vanda eða hluta af vinnustaðameningu háskólans.

Sem dæmi um birtingarmynd menningar háskólans sem þátttakendur töldu að könnunin náði ekki til er t.a.m. „einelti“ sem kerfislægt fyrirbrigði sem þrífst í skjóli aðgerðarleysis yfirstjórnar háskólans:

Þið spyrjið rangra spurninga. Ég hef orðið vitni af fjölda dæma um pólitískt einelti gegn yngra starfsfólki í háskólanum sem þrífst vegna samþykktar stjórnar háskólans. Ég lét yfirmenn vita, eins og mér bar skylda til, en þeir gerðu sama og ekkert í málunum.

Í tilvísuninni lýsir þátttakandi „pólitísku einelti“ sem útbreiddri hegðun sem látin er óáreitt af stjórnendum skólans. Eineltishegðunin endurspeglar þannig ákveðin viðmið háskólans, sem hér felst í því að taka ekki á vandamáli, og myndar sem slík hluta ríkjandi vinnustaðamenningar.

Nokkrir þátttakenda lýstu hegðun og samskiptum samstarfsfólks og stjórnenda sem bera keim af eineltistilburðum. Þannig var minnst á „samskiptavandamál“, „fjandsamlega framkomu“ og „klíkuskap“ innan skólans sem höfðu áhrif á líðan, störf og framgangsmöguleika frásagnaraðila en könnunin náði ekki til. Sem dæmi sagði þátttakandi frá að á ákveðnu „sviði [væri] mikill klíkuskapur og gert upp á milli fólks“ sem gefur vísbendingar um útilokandi hegðun sem er ein birtingarmynd eineltis og er hér lýst sem ríkjandi menningu á sviðinu.

Nokkrir starfsmenn tjáðu sig þó beint um reynslu sína af einelti innan háskólans. Einn þeirra sagði frá reynslu sinni af einelti á þeim tíma sem hann var doktorsnemi við skólann og nokkrir þátttakendur töluðu um reynslu sem spannaði allt frá „neikvæðri hegðun“, „neikvæðum athugasemdum“ og „útilokun“ til „alvarlegs eineltis“, sem hafði áhrif á líðan þeirra, heilsu og störf. Auk þess sem frásagnirnar greindu frá erfiðri reynslu, báru þær allar vitni um skort á leiðum fyrir þolendur eineltis til þess að fá aðstoð og lausn á sínum málum innan skólans. Í frásögnunum kom fram að viðkomandi hefðu ekki vitað hvert þeir ættu að leita og/eða að þær leiðir sem boðið hefði verið upp á hefðu ekki reynst sem skyldi. Afleiðingar eineltis eru alvarlegar og birtingarmyndir þess margar líkt og einn þátttakandi kom inn á:

Eineltið leiddi til heilsufarsvanda, ósk um launalaust leyfi í [nokkur] ár, langvarandi sálfræðimeðferð, verulegrar röskunar á rannsóknum og birtingum [...]. Kostnaður minn vegna þess eineltis er andlegur, líkamlegur, félagslegur og fjárhagslegur.

Þær afleiðingar sem hér er lýst eru alvarlegar og höfðu umtalsverð áhrif á líf, heilsu og störf viðkomandi einstaklings. Þó bein dæmi um reynslu sem þessa væru ekki mörg í opnum svörum

leiddi greining þeirra í ljós að þátttakendur töldu nákvæmari, lausnamiðaða kortlagningu á málefnum æskilega.

Í opnum svörum starfsfólks háskólans voru engar frásagnir af kynferðislegri áreitni, eða kynbundinni áreitni sem konur urðu fyrir. Aftur á móti voru nokkrir þátttakendur sem lýstu áhyggjum sínum af vaxandi kvenlægri slagsíðu í menningu skólans um leið og karllæg menning færi víkjandi. Þannig tiltekur einn þátttakandi að „vinnustaðurinn [sé] orðinn kvenlægari en var og karllæg sjónarmið og samskipti á undanhaldi“ sem „brenni meira“ á körlum. Annar lýsir áhyggjum sínum af þróuninni sem hann kallar „pólítíska rétttrúnaðarskoðun“ sem felst helst í því að mati þátttakanda „að tala á niðrandi hátt um karlkyn“. Þátttakandi lýsti þeirri upplifun sinni að sæta útilokun og verða fyrir dónaskap og þá sérstaklega af hálfu „vinstri sinnaðra öfgafemínista“ en einnig „sósíalista og sósíaldemókrata“. Sú menning sem er í þróun að sögn þessara þátttakanda ber með öðrum orðum keim af vinstri slagsíðu sem er um leið karl-fjandsamleg.

## Jafnrétti

Áherslur í jafnréttismálum háskólans voru lengi á kynjajafnrétti. Töluvert hallaði á konur og megin markmið jafnréttisáætlana Háskóla Íslands var því lengst af að jafna stöðu karla og kvenna (sjá t.d. Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Ásdís Arnalds, 2017). Mikið hefur áunnist og finnst jafnvel sumum nóg um, líkt og fram kom hér að ofan. Enn eimir þó eftir af hefðbundinni kynjagslagsíðu, líkt og greining gagna leiddi í ljós, ásamt ójafnrétti á milli annarra hópa, líkt og gerð verður grein fyrir hér að aftan í þeim hluta kaflans sem fjallar um valdatengsl.

Í opnu svörum voru tekin dæmi um kynbundna mismunun sem hluta þess sjónarmiðs að líta á karla og konur sem tvo aðskilda hópa eða „karla vs. konur“ líkt og einn þátttakandi benti á. Viðhorfið er samkvæmt þátttakendum lífsseigur hluti af menningu háskólans. Annar þátttakandi lýsir því þannig að:

losna [þurfi] við „karlaklúbbs“ menninguna þar sem karlkyns yfirmenn leita til annarra karlkyns starfsmanna og ganga framhjá kvenkyns starfsmönnum sem sinna sömu störfum. Oft án þess að fatta hvað þeir eru að gera.

Sjónarmiðið er þannig hluti af hefðbundinni menningu skólans sem erfitt er að uppræta.



Greining gagna gaf einnig innsýn í kynjuð átök sem óbein mæling á kynbundinni áreitni í könnuninni náði ekki til (sjá töflu 26 bls. 53). Um er að ræða flókin, kynbundin samskipti líkt og svokallað „mansplaning“ sem einn þátttakandi tilgreindi og annar sagði:

karlkyns samstarfsfélaga stundum beita yfirburðum sínum, sterkari rödd o.s.frv. með æsingi og reiði á fundum svo [...] maður upplifir vanmátt og líður eins og það sé verið að vaða yfir sig. Hef reynt að ræða þetta en mjög erfitt við að eiga.

Í tilvísuninni gefur þátttakandi nánari innsýn inn í óæskilega hegðun sem er hluti samskiptavanda. Hegðun sú sem hér er lýst sem viðvarandi og bundin kyni gerenda og þolenda, er sem slík þáttur menningar háskólans sem hægt væri að kortleggja nánar með annarri aðferð.

Þátttakendur minntust einnig á samskiptavanda í tengslum við fjölmargar breytur aðrar en kyn sem þeir sögðust þarfnast nánari úttektar og upplýsinga um. Sem dæmi var kallað eftir gagnkvæmum upplýsingum og virkara samtali kennara og nemenda sem tilheyrðu skilgreindum minnihlutahópum innan skólans svo sem þeirra sem skilgreindu sig af öðru kyni en karl- eða kvenkyni, með aðra kynhneigð en gagnkyn- eða samkynhneigð, með faldar skerðingar svo sem andlega hrörnun eða annað, af öðrum uppruna en íslenskum og svo mætti áfram telja. Á sama tíma kom fram að innan skólans eru einstaklingar sem bera vit og gæfu til að umgangast fulltrúa minnihlutahópa af upplýstri virðingu. Kallið eftir samtali hópa með mismunandi stöðu og völd var þó áberandi.

### *Valdatengsl*

Dæmi um samskipti og hegðun sem endurspeglar ákveðið stigveldi og valdabaráttu mismunandi hópa innan skólans, svo sem akademískra starfsmanna og stjórnarsýslu og kennara og nemenda, voru áberandi í svörum þátttakenda. Hér á eftir fylgir greining opinna svara í þessum flokki en áhugavert væri að skoða nánar samtvinnun eftirfarandi hópa og annarra breyta s.s. kyns, kynhneigðar, aldurs, fötlunar o.s.frv.

### **Akademía og stjórnarsýsla**

Þau átök sem tekin voru dæmi um í samskiptum stjórnarsýslu og akademíu lýsa gagnvirkum togstreitusambandi þessara tveggja starfseininga háskólans. Starfsmaður stjórnarsýslu lýsir því að



hafa „fengið tölvupósta þar sem talað er niður til starfsmanna í stjórnslu af akademískum starfsmönnum“ og í öðru dæmi segir:

Samskipti milli fræðasviða og miðlægrar þjónustu þarf að bæta. Þau einkennast oft af valdabaráttu og að halda framþróun niðri hjá fræðasviðum sem lýsir sér oft í dónalegri framkomu, stífni og að talað sé niður til samstarfsfólks.

Þar sem valdabaráttan sem nefnd er í tilvísuninni er sögð hafa þær afleiðingar að framþróun „fræðasviða“ sé hamlað má ætla að svarandinn sé sjálfur fræðimaður og tilheyri þannig akademíunni. Dæmin lýsa því gagnvirkum átökum sem erfitt er að koma í veg fyrir með fáum ábendingum og einföldum aðgerðum og þyrfti að kortleggja mun nánar á lausnamiðaðan hátt.

Samskiptin eða átökin voru þannig í báðar áttir en þó voru dæmin um óæskilega hegðun akademískra starfsmanna í garð starfsfólks stjórnslunnar fleiri sem gefur vísendingar um ákveðið stigveldi sem ræðst af yfirskipun akademíunnar og undirskipun stjórnslu. Þannig sögðu þátttakendur að akademían „líti niður á stjórnslu“ að áberandi „stéttaskipting [væri] á milli kennara og starfsfólks stjórnslu“ og „vanvirðing“ einkenndi framkomu akademískra starfsmanna, þ.m.t. „ýmsir deildarforsetar“ við stjórnsluna.

### **Akademískt starfsfólk og stundakennarar**

Margir þátttakenda nýttu opin svör til þess að vekja athygli á slakri stöðu og kjörum stundakennara við háskólann sem sagðir voru „halda uppi“ bæði „deildum“ og „sviðum“ háskólans:

Stundakennsla er allt of stór hluti af kennslu á [sviðinu] öllu. Það er í sjálfu sér komið vel fram við stundakennara og þeim treyst fyrir verkefnum sínum en launin og kjörin eru skelfileg, vinnuálagið mikið og samskipti við annað starfsfólk deildarinnar/sviðsins lítil sem engin nema stundakennarinn sjálfur beri sig eftir þeim. [...] Þetta er menning sem er ekki í lagi og henni verður að breyta. Slík breyting á ekki að koma frá stundakennurunum sjálfum heldur ætti [...] háskólinn í heild sinni að sjá sóma sinn í því að gera eitthvað í þessu.

Staða stundakennara við skólann einkennist samkvæmt þessu af jaðarsetningu og jafnvel útilokun sem býður ekki upp á samtal eða samninga. Samkvæmt greiningu gagna á lýsing þessi við öll svið

háskólans og þeir þátttakendur sem tjáðu sig um stöðu stundakennara kröfðust allir gagngerra breytinga.

### **Kennarar og doktorsnemar**

Þó nokkuð margir doktorsnemar tjáðu sig í opnum svörum starfsmanna skólans sem gæti helgast af því að þeir hafi svarað könnuninni sem stundakennarar eða aðjúntar. Í svörunum sem vörðuðu samskipti kennara og doktorsnema komu ítrekað fram ábendingar um erfiðleika í samskiptum og samvinnu sem byggðu á ólíkri stöðu þessara hópa en einnig skorti á úrræðum fyrir erfið mál. Rík þörf er talin á því að deildir og svið háskólans búi til ítarlegar reglur og ferli sem snúa að samskiptum og samvinnu doktorsnema og leiðbeinenda og/eða doktorsnefnda. Samskiptaerfiðleikar og áreitni ýmiskonar sem ávörpuð var í svörunum getur verið erfið viðureignar og, að sögn þátttakenda, lítil sem engin úrræði fyrir hendi. Kallað var eftir reglum, leiðbeiningum og góðu aðgengi að ferlum fyrir nemendur og leiðbeinendur og einn þátttakandi sagði vanta

betri skilgreiningu á hvert nákvæmt hlutverk leiðbeinanda er þegar kemur að doktorsnámi. Held það gæti bætt samskipti einnig. Auk þess mættu vera málstofur eða hópsamræður um samskipti á milli leiðbeinanda og nemenda.

Sá þátttakandi sem vísað er í taldi þannig þörf á opinni, gagnvirkri umræðu um málið. Annar þátttakandi tók í sama streng og sagði þörf á „aukinni meðvitund um valdamisræmi á milli doktorsnema og leiðbeinenda [...]. Það eru ekki allir bara „kollegar“.

Þá voru nokkrir kennarar sem kölluðu eftir rýmri möguleika til þess að tjá sig um óviðeigandi hegðun og önnur vandamál sem þeir upplifðu í samskiptum við nemendur sína. Æskilegt væri að skoða viðlíka mál betur og jafnframt þau úrræði sem til eru. Í eftirfarandi dæmi um samskiptavandamál leiðbeinanda og doktorsnema skólans leitast þátttakandi við að sýna fram á kerfislega tregðu til þess að leysa vandamál kennara og nemenda sem hann segir viðvarandi:

[Málið] varðaði doktorsnema sem stóð sig engan veginn í náminu en þegar ég vildi ræða málið brást [nemandinn] afar illa við. Stjórn sviðsins brást við með því að tortryggja einurð mína en setja sig í lið með „réttindum“ nemandans. Þetta tel ég vera viðvarandi vandamál sem þarf að laga á „stofnanaleveli“.

Í dæminu er því lýst hvernig þátttakandi upplifir „réttindi nemanda“ vega þyngra en eigin rétt þegar kemur að því að leysa deilur sem snúa að samskiptum og samvinnu þessara tveggja aðila. Þar sem um eitt einstaka dæmi er að ræða er ekki mögulegt að draga af því ályktun en dæmið vekur hins vegar spurningar um verklagsreglur í málum sem þessum.

## OPIN SVÖR NEMENDA

Í opnum spurningunum lýstu nokkrir nemendur ánægju sinni með könnunina og þökkðu fyrir að hafa verið boðin þátttaka og einnig var þeim þakkað sem að könnuninni stóðu fyrir það „mikilvæga starf“ sem í henni fælist. Meðal þeirra sem kusu að tjá sig voru örfáir sem sögðu frá því að hafa einungis verið í stuttan tíma við nám í háskólanum, í fjarnámi eða nýkomnir úr skiptinámi erlendis frá og því töldu þeir sig ekki ákjósanlega þátttakendur.

Þá kusu nokkrir þátttakendur að nota opnu spurningarnar til þess að koma á framfæri ábendingum um það sem betur hefði mátt fara við gerð könnunarinnar. Þannig kom fram ábending um óheppilega tímasetningu könnunarinnar þar sem hún hefði verið gerð á próftíma og því lítill tími aflögu fyrir nemendur að gera henni skil sem skyldi. Loks var talað um að það hefði þurft að búa þátttakendur undir spurningar um jafn erfið málefni og einelti og kynferðislega áreitni og bjóða þeim sem þess hefðu þurft upp á aðstoð.

Þau málefni sem nemendur fjölluðu mest um í opnu svörunum voru greind í tvö megin þemu, jafnrétti og valdatengsl nemenda og kennara, sem tengjast og skarast innbyrðist en báðir þættir voru greindir sem hluti vinnustaðamenningar nemenda. Í umfjölluninni um vinnustaðamenningu hér að framan (bls. 82) er vitnað í skilgreiningu Drennan frá árinu 1992 þar sem hugtakið vinnustaðamenning er sögð lýsa því „hvernig hlutirnir eru gerðir hérna“ eða „how things are done around here“ (Drennan, 1992). Einn nemandi sem nýtti tækifærið og kom á framfæri óskum um breytingar sagði einmitt tregðuna liggja í því að hlutunum sé ekki breytt því „þetta hefur alltaf verið gert svona“. Með þessum orðum benti nemandinn á ákveðna kerfistregðu og um leið vanmátt nemenda til þess að breyta þeirri menningu sem þeir eru hluti af. Vanmátturinn eða valdaleysið var gegnumgangandi stef í umræðu nemenda um jafnréttismál og samskipti þeirra við kennara skólans sem gerð verður nánari grein hér á eftir.

## Jafnrétti

Kynbundna mismunun bar helst á góma hjá þeim nemendum sem kusu að tjá sig í opnum svörum könnunarinnar. Þannig töluðu ófáir um „karllæga menningu“ háskólans sem stæði kvennemendum fyrir þrifum. Þeir sem tiltóku sitt námssvið greindu flestir frá karllægri menningu Verkfræði- og náttúruvísindasviðs þó einnig hafi komið fram ábendingar frá öðrum sviðum og deildum. Að sögn nemenda hefur karllæg menning áhrif á kennsluna og framkoma einhverra kennara var jafnvel sögð lituð af „kvenfyrirlitningu“. Af þessum sökum eiga konur erfiðara uppdráttar í námi en karlar að sögn þátttakenda og kölluðu þeir eftir fleiri konum í kennslu. Þá kom einnig fram að á námsleiðum þar sem kvennemendur eru í meirihluta séu þeir örfáu karlar sem eru meðal nemenda „dýrkaðir eins og guðir af kennurum“.

Samkvæmt svörum við lokuðum spurningum könnunarinnar voru samnemendur í meirihluta þeirra sem beittu svarendur kynbundinni áreitni (sjá mynd 35 bls. 75). Niðurstöður eigindlegrar greiningar á opnum svörum gaf þó eingöngu innsýn í kynbundna áreitni karlkyns kennara gagnvart kvenkyns nemendum, líkt og það að nemendur eigi erfitt uppdráttar í námi á grundvelli kyns, eins og fram kom hér að ofan.

Þátttakendur sem greindu frá ójafnrétti á öðrum grundvelli en kyni nefndu breytur sem jafnréttisáætlun skólans tekur þó á líkt og uppruna, aldri, kynhneigð og kynvitund. Þannig kom fram að samkynhneigðir sæti útilokun í gagnkynhneigðri menningu skólans og að „kynjatvíhyggjan sé allsráðandi“. Í því sambandi má rifja upp að langflestir þátttakenda meðal nemenda skilgreindu sig gagnkynhneigða eða ríflega 87% (sjá töflu 30 bls. 55). Nokkrir þátttakendur nefndu erfiðleika tengdum tungumálinu og að bæta þyrfti stöðu nemenda skólans sem ekki töluðu íslensku. Ekki væri nægilegur skilningur á misjöfnum bakgrunni nemenda, uppruna og jafnvel búsetu. Þá komu fram ábendingar um að innleiða þyrfti víðtækari fræðslu um málefni jaðarhópa í allri kennslu og upplýsingastefnu skólans, á íslensku og ensku, og síðast en ekki síst þyrfti skólinn að taka sig á í að þjónusta alla nemendur jafnt. Mismunun sem felst í mismunandi þjónustu var gagnrýnd eða með orðum þátttakanda: „[það] þarf að hamra til með valdi öll námsúrræði, ótrúlegt að ein æðsta menntastofnun landsins skuli ekki hafa meira vit á ólíkum þörfum nemenda“.

### *Nemendur og kennarar*

Niðurstöður úr lokuðum spurningum könnunarinnar leiddu í ljós að yfir helmingur þeirra nemenda sem höfðu átt í erfiðum samskiptum höfðu átt í erfiðum samskiptum við kennara sína (sjá mynd 23 bls. 59). Flest opnu svör nemenda voru nýtt til þess að gefa dýpri innsýn í þennan vanda. Nemendur greindu frá dæmum þess að kennarar komu fram við nemendur af „virðingarleysi“ og að það skorti „skilning“ kennara til þess að koma á móts við nemendur. Þannig sagði einn þátttakandi það vera:

einskonar yfirlæti sem einkennir kennsluhætti kennara [sem hafa kennt í 10 - 15 ár] og hafa mun meiri skilning á efninu því þeir hafa lesið yfir það 3000 sinnum og setja óraunhæf markmið varðandi skilning og skrif.

Þátttakandinn sagði engu líkara en viðkomandi kennari hafi „misst tengslin við raunveruleikann“ sem gerði hann ófæran um að gera raunhæfar kröfur til nemenda.

Þó nokkuð margir upplifðu framkomu kennara einkennast af „hroka“ í garð nemenda. Þátttakendur sögðu kennara „líta niður á nemendur“ og að kennarar „tali niður til nemenda“. Dæmin sem sögð voru áttu bæði við um eldri og reyndari kennara, líkt og dæmið hér að ofan, en einnig yngri kennara skólans: „það virðist vera kennarahroki yngri kennara - þ.e.a.s. að þeir tali niður til nemenda“ sagði til dæmis einn þátttakandi. Valdamunur kennara og nemenda endurspeglast að sögn þátttakenda í því að nemendur eiga „allt sitt undir“ kennurum sem hafa síðasta orðið með einkunnagjöf og hafa þannig áhrif á nám og tækifæri nemenda í víðari skilningi. Kallað var eftir úrræðum til þess að taka á erfiðum samskiptum nemenda og kennara háskólans.

## HEIMILDIR

Almenn hegningarlög nr 19/1940. Sótt af: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1940019.html>

Andrea Gerður Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson (2004). *Einelti og kynferðisleg áreitni*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Edda R. H. Waage (2017). Hvernig má túlka niðurstöður kennslukönnunar um vinnuálag nemenda? *Tímarit kennslumiðstöðvar Háskóla Íslands*, 6(1), 22-24. Sótt af: [https://timarit.hi.is/index.php/tk/issue/view/2017\\_Gaedi\\_i\\_kennslu/timarit2017](https://timarit.hi.is/index.php/tk/issue/view/2017_Gaedi_i_kennslu/timarit2017)

Einarsen, S. og Raknes B.I. (1997) Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victim*, 12(3), bls. 247-263.

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands (2019). *Starfsumhverfi Háskóla Íslands - Könnun meðal starfsfólks árið 2018*.

Francioli, L., Conway, P. M., Hansen, Å. M., Holten, A. L., Brødsgaard Grynderup, M., Persson, R., Gemsö Mikkelsen, E., Costa, G., Högh, A. (2018). Quality of leadership and Workplace Bullying: The Mediating Role of Social Community at Work in a Two-Year Follow-Up Study. *Journal of Business Ethics*, 147, 889-899. Sótt af: <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2996-3>

HÍ21. *Stefna Háskóla Íslands 2016-2021*. Sótt af: [https://www.hi.is/haskolinn/hi21\\_stefna\\_haskola\\_islands\\_2016\\_2021](https://www.hi.is/haskolinn/hi21_stefna_haskola_islands_2016_2021)

Hoel, H., Cooper, C. L. og Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443-465.

Hoel, H., Cooper, C. og Rayner, C. (1999). Workplace bullying. Í C. Cooper og I. Robertson (ritstj.), *International review of industrial and organizational psychology 1999*. Vol. 14 (bls. 195-230). Chichester: Wiley.

Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Ásdís Arnalds (2017). *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands árin 2012-2016*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.



Margrét Valdimarsdóttir, Guðný Gústafsdóttir, Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Guðný Bergþóra Tryggvadóttir (2019). *Valdbeiting á vinnustað*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af:

<https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=ce38c409-dae1-11e9-944d-005056bc530c>

Mikkelsen, E. G. og Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413

*Reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum*. Sótt af: <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/velferdarraduneyti/nr/19859>

Tourangeau, R. og Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*, 133(5), 859-883.

*Verklagsreglur um viðbrögð við einelti og öðru ofbeldi innan Háskóla Íslands* (2017). Sótt af:

[https://www.hi.is/haskolinn/verklagsreglur\\_um\\_vidbrogd\\_vid\\_einelti\\_og\\_odru\\_ofbeldi\\_inn\\_an\\_haskola\\_islands](https://www.hi.is/haskolinn/verklagsreglur_um_vidbrogd_vid_einelti_og_odru_ofbeldi_inn_an_haskola_islands)

*Verklagsreglur um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi innan Háskóla Ísland* (2018). Sótt af:

[https://www.hi.is/haskolinn/verklagsreglur\\_um\\_vidbrogd\\_vid\\_kynbundinni\\_og\\_kynferdislegu\\_ofbeldi](https://www.hi.is/haskolinn/verklagsreglur_um_vidbrogd_vid_kynbundinni_og_kynferdislegu_ofbeldi)