

Úttekt á kynþátta- og menningarfordómum og birtingarmyndum þeirra innan stofnana Reykjavíkurborgar

Sema Erla Serdaroglu
31. janúar 2026

Efnisyfirlit

1.	Inngangur	2
2.	Fræðileg umfjöllun.....	3
2.1.	Birtingarmyndir kynþátta- og menningarfordóma	4
2.2.	Birtingarmyndir kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum.....	5
2.3.	Áhrif og afleiðingar kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum	6
3.	Aðferðafræði	9
3.1.	Rafræn könnun	9
3.2.	Eigindleg viðtalsrannsókn	9
3.2.2.	Úrvinnsla gagna.....	10
3.3.	Siðferðileg álitamál	10
4.	Niðurstöður.....	12
4.1.	Rafræn könnun	12
4.1.1.	Svör þeirra sem hafa upplifað kynþátta- og menningarfordóma	12
4.1.2.	Svör þeirra sem hafa orðið vitni að kynþátta- og menningarfordómum	15
4.2.	Eigindleg viðtalsrannsókn	16
4.2.1.	Niðurlægjandi og óviðeigandi framkoma.....	17
4.2.2.	Kynþáttaníð og öðrun.....	19
4.2.3.	Framganga og tækifæri í starfi	20
4.2.4.	Afleiðingar og áhrif.....	22
4.3.	Samantekt	23
5.	Viðbrögð við kynþátta- og menningarfordómum á vinnustað.....	25
5.1.	Dæmi um aðgerðir.....	26
6.	Tillögur að aðgerðum	28
7.	Heimildaskrá	33

1. Inngangur

Reykjavíkurborg er bæði stærsta sveitarfélag og vinnustaður landsins. Hjá borginni starfa um 11.000 einstaklingar á um 375 starfsstöðum sem eru eins ólíkir og þeir eru margir. Markmið borgarinnar er að vera vinnustaður með aðdráttarafl fyrir hæfileikaríkt og metnaðarfullt fólk sem vinnur í þágu borgarbúa (Reykjavík, e.d.).

Á fundi mannréttinda- og ofbeldisvarnarráðs þann 30. júní árið 2022 var samþykkt tillaga um að framkvæma úttekt á kynþáttafordómum og birtingarmyndum þeirra innan stofnana Reykjavíkurborgar. Tillagan er í samræmi við aðgerð nr. 40 í *Aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi 2022 – 2024*, að sporna gegn kynþáttafordómum og vinna að viðhorfsbreytingu. Ákveðið var að framkvæmd úttektar yrði útfærð nánar í samráði við mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu. Á fundi mannréttinda- og ofbeldisvarnarráðs þann 11. maí 2023 var samþykkt útfærsla á tillögunni ásamt kostnaðarmati.

Útfærslan er tvíþætt, annarsvegar rafræn könnun á meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar um reynslu og upplifun af kynþátta- og menningarfordómum og hins vegar eigindleg viðtalsrannsókn á meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar um sama viðfangsefni.

Úttektin var unnin af Reykjavíkurborg í samstarfi við Semu Erlu Serdaroglu, aðjúnkt á Menntavísindasvið Háskóla Íslands, sem vann að undirbúningi og þróun á rafrænu könnuninni og greiningu á niðurstöðum hennar sem og undirbúningi, mótun, framkvæmd og úrvinnslu á viðtalsrannsókninni. Úttektinni lauk með skýrslu með niðurstöðum úttektarinnar og tillögum að næstu skrefum í janúar 2026.

Markmiðið með úttektinni var að afla upplýsinga um reynslu og upplifun starfsfólks af kynþátta- og menningarfordómum. Úttektin leiddi í ljós að finna má fordómafull viðhorf og hegðun, útilokandi starfshætti og vinnustaðamenningu sem umber fordóma og mismunun innan stofnana Reykjavíkurborgar.

Niðurstöðurnar verða nýttar til að bæta hag og vellíðan starfsfólks á vinnustöðum Reykjavíkurborgar. Það verður til dæmis gert með því að nýta gögnin í þróun og innleiðingu á verkfærum og verkferlum sem nýtast við forvarnir og inngrip í aðstæður sem kunna að koma upp innan borgarinnar og fela í sér kynþátta- og menningarfordóma og mismunun tengda slíkum fordómum.

Úttektin varpar ljósi á reynslu og upplifun starfsfólks Reykjavíkurborgar af fordómafullum viðhorfum og hegðun, útilokandi starfsáttum og vinnustaðamenningu sem umber fordóma og mismunun. Fordómarnir eru einstaklingsbundnir, stofnanabundnir og/eða kerfislægir og þeir birtast með margvíslegum hætti.

2. Fræðileg umfjöllun

Hugtakið rasismi (e. racism), sem á íslensku má þýða sem kynþáttahyggju eða kynþáttafordóma, er eitt af margræðustu, og að sumra mati umdeildustu, hugtökunum í félagsvísindum og ekki ríkir eining um skilgreiningu á því á meðal fræðafólks (Rodat, 2017). Þrátt fyrir það eru flest sammála því að um sé að ræða fyrirbæri sem er til, er útbreitt og skapi margvíslegan vanda fyrir einstaklinga, hópa og samfélög í heild sinni (Berglind Eygló Jónsdóttir, 2010; Rodat, 2017).

Í grunninn felur kynþáttahyggja í sér þá hugmynd að mannkynið skiptist í kynþætti eða kynstofna sem áberandi munur er á. Sá munur á til dæmis að felast í greind, hæfileikum, hegðun, hneigð og öðrum þáttum sem eru álitnir náttúrulegir, eðlislægir og óbreytanlegir. Slíkir þættir eru svo notaðir til þess aðgreina einn kynþátt frá öðrum og greina með því á milli hins æðri kynþáttar og þeirra sem eru taldir óæðri og litið er niður á. Einstaklingar og hópar eru síðan fyrst og fremst metnir út frá þeim kynþætti sem þeir eru taldir tilheyra og þeim einkennum sem hópurinn er talinn hafa. Í slíkum hugmyndum er hvítur húðlitur almennt „viðmiðunin“ og kynþáttahugtakið notað til að lýsa „hinum,“ sem ekki eru hvítir, á neikvæðan hátt (Berglind Eygló Jónsdóttir, 2010; Hartigan, 1997; Rodat, 2017).

Slík flokkun á fólki í kynþætti er vísindalega gölluð. Rannsóknir hafa sýnt fram á að mannkynið skiptist ekki í kynstofna eða kynþætti. Það er hins vegar mikilvægt að gera sér grein fyrir því að kynþáttur er til, sem félagsleg sköpun, sem hefur meðal annars félagsleg, efnahagsleg og menningarlegar áhrif á líf, veruleika og stöðu fólks. Um er að ræða félagslega flokkun sem mikilvægt er að vera meðvituð um því hún ýtir undir fordóma og mismunun (Grosfoguel, 2016).

Menningarlegur rasismi (e. cultural racism), eða menningarfordómar, fela það í sér að til viðbótar við líffræðilega flokkun á fólki er áhersla lögð á menningarlega og þjóðernislega þætti til þess að aðgreina fólk í hópa sem eðlislægur munur er talinn vera á. Í stað þess, eða til viðbótar við, að kynþættir séu notaðir til þess að draga fram mun á fólki eru menningarlegir og þjóðernislegir þættir eins og uppruni, menning, trúarbrögð, tungumál, hefðir og/eða venjur, notaðir til þess að upphefja ákveðnar þjóðir og menningarhópa á kostnað þeirra sem eru taldir óæðri og óæskilegir (Berglind Eygló Jónsdóttir, 2010; Rodat 2017).

Þær hugmyndir sem liggja að baki kynþátta- og menningarfordómum eru settar fram í þeim tilgangi að jaðarsetja og aðskilja ákveðna einstaklinga og hópa frá þeim sem eru taldir hafa yfirburði vegna kynþáttar síns, þjóðernisuppruna og/eða menningu og fela í sér kerfisbundna valdabaráttu og eru notaðar til þess að réttlæta kúgun, ofbeldi, mismunun og skerðingu á mannréttindum ákveðinna einstaklinga og hópa (Grosfoguel, 2016; Rodat, 2017).

2.1. Birtingarmyndir kynþátta- og menningarfordóma

Mismunun sem byggir á fordómum gagnvart ákveðnum kynþáttum og/eða þjóðernisuppruna (e. racial and ethnic discrimination) er skilgreind sem kerfi sem inniheldur viðhorf, venjur og skoðanir sem byggja á hugmyndum um yfirburði og undirskipun einstaklinga og hópa á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna og/eða menningar sem viðheldur ójafnri dreifingu auðlinda á grundvelli aðildar einstaklinga að slíkum hópum (Paradies, 2006; Trenerry o.fl., 2024). Samhliða mismunun á grundvelli kynþáttar og/eða þjóðernisuppruna geta einstaklingar orðið fyrir margþættri mismunun, meðal annars á grundvelli kyns, aldurs, stéttar, fötlunar og kynhneigðar (Crenshaw, 1989; Nash, 2008).

Kynþátta- og menningarfordómar (e. racial and ethnic bias) og mismunun sem einkennist af slíkum fordómum birtist með margvíslegum hætti. Slíkir fordómar geta verið einstaklingsbundnir, stofnanabundnir og/eða kerfislægir (Trenerry o.fl., 2024).

Fordóma á einstaklings- og hópstigi má skilgreina sem hvers konar neikvæð viðhorf, tilfinningar, framkoma og/eða hegðun í garð einstaklinga eða hópa, sem byggja á hugmyndum um yfirburði og sérstöðu ákveðins kynþáttar, þjóðernisuppruna og/eða menningar. Slíkar hugmyndir byggja oft á neikvæðum staðalmyndum og eru settar fram til þess að greina á milli hins meinta æðri kynþáttar og þjóðernisuppruna og þeirra sem eru óæðri og litið er niður á. Slík flokkun er gerð til þess að réttlæta mismunun og jaðarsetningu þeirra sem teljast óæskilegir af hálfu þeirra sem vilja styrkja valdastöðu sína (Allport, 1954; Trenerry o.fl., 2024).

Stofnana- og kerfisbundnir (eða kerfislægir) kynþátta- og menningarfordómar birtast meðal annars í lögum, verklagi, reglum, venjum og menningu sem býr til og viðheldur kerfislægum ójöfnuði á grundvelli kynþáttar og/eða þjóðernisuppruna. Slíkur ójöfnuður fléttast meðal annars inn á hin efnahagslegu, pólitísku, menningarlegu og félagslegu svið samfélagsins og birtist innan stofnana samfélagsins, til dæmis í heilbrigðiskerfinu, réttarkerfinu, löggæslu og menntakerfinu, og getur birst sem ósanngjörn málmeðferð, skert aðgengi að þjónustu, færri tækifæri og hindranir fyrir þátttöku (Griffith o.fl., 2010; Trenerry o.fl., 2024).

Essed (1991) skilgreinir kynþáttafordóma sem blöndu af hugmyndafræði, samfélagsgerð og ferlum þar sem yfirráð ákveðinna einstaklinga og hópa eru framleidd og viðhaldið af kerfum sem koma að lagasetningu, reglusetningu, valdi, stjórn og dreifingu á auðlindum. Það þýðir að ekki nægir að horfa á á kynþátta- og menningarfordóma sem einstaklingsbundinn vanda þar sem eru það einstaklingsbundin viðhorf, venjur og hegðun sem móta félagsleg kerfi eins og stofnanir samfélagsins og eðli þeirra og virkni. Það á sérstaklega við um einstaklinga í stjórnunarstöðum. Einstaklingsbundnir kynþátta- og menningarfordómar eru því nátengdir og haldast í hendur við stofnana- og kerfisbundna fordóma (Berard, 2008; Trenerry o.fl., 2024).

Kynþátta- og menningarfordómar og mismunur á grundvelli þeirra byggir einnig á valdatengslum, þar sem meðlimir ríkjandi hópa hafa hlutfallslega meira vald og forréttindi (til dæmis aðgang að og úthlutun auðlinda) en þau sem tilheyra öðrum hópum og einstaklingar í forréttindastöðu geta ríkt yfir öðrum án þess að vera endilega meðvituð um hvernig kerfin eru uppbyggð í samræmi við hagsmuni þeirra. Mikilvægt er að huga að forréttindaáhrifum sem felast í birtingarmyndum kynþátta- og menningarfordóma en þau tengjast ábyrgð, þar sem aðgerðarleysi, eða (óvirkt) umburðarlyndi gagnvart kynþátta- og menningarfordómum og menningu sem leyfir slíkar fordóma, felur einnig í sér beitingu valds (Essed, 1991).

2.2. Birtingarmyndir kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum

Kynþátta- og menningarfordómar á vinnustaðnum geta verið einstaklingsbundnir auk þess sem þeir geta verið stofnana- og kerfisbundnir. Þeir geta bæði verið beinir (augljósir) og óbeinir (lúmskir) og þeir hafa fjölmargar birtingarmyndir (Deitch o.fl., 2003; Jones o.fl., 2016).

Algengar birtingarmyndir beinna kynþátta- og menningarfordóma á vinnustað geta falið í sér áreiti, einelti, líkamlegt, andlegt og/eða munnlegt ofbeldi, útilokun og útskúfun, uppnefni, niðurlægjandi og fordómafullt orðalag og athugasemdir (til dæmis byggt á neikvæðum staðalmyndum), kynþáttaníð, íslamófóbíu, kynferðislega áreitni, árásargirni, afmennskun, óhóflegt eftirlit með fólki, yfirlætisfulla og/eða dónalega framkomu og hegðun, ósanngjarnt frammistöðumat og uppsagnir (Allan o.fl., 2009; Deitch o.fl., 2003; Mostafa o.fl., 2025; Trener o.fl., 2024).

Óbeinir eða lúmskir kynþátta- og menningarfordómar á vinnustað birtast til dæmis í óvild í garð fólks, baktali, hunsun, öráreitni (fordómar í daglegum samskiptum og hegðun fólks), því að forðast fólk, skorti á stuðningi við vinnuskyldur, upplýsingaskorti og sinnuleysi gagnvart réttindum fólks (Allan o.fl., 2009; Mostafa o.fl., 2025; Trener o.fl., 2024). Þeir birtast einnig sem hegðun sem virðist jákvæð og vel meint, svo sem óraunhæf jákvæð endurgjöf eða táknræn þátttaka (e. tokenistic inclusion). Þótt slíkar athafnir byggja stundum á ómeðvitaðri hlutdrægni en ekki löngun til að mismuna geta óbeinar og lúmskar birtingarmyndir fordóma verið jafn skaðlegar og beinir og augljósir kynþátta- og menningarfordómar, auk þess sem birtingarmyndirnar blandast oft saman (Dovidio og Hebl, 2005; Jones o.fl., 2016; King o.fl., 2023).

Þá er það þekkt birtingarmyndum kynþátta- og menningarfordóma að þeir séu settir fram sem brandarar eða grín. Fordómarnir beinast þá til dæmis að uppruna fólks og byggja oft á neikvæðum staðalmyndum. Slíkir fordómar geta verið beinir eða óbeinir og geta verið jafn hættulegir og aðra birtingarmyndir slíkra fordóma. Fjöldi fræðafólks bendir á að þeir geta gegnt mikilvægu hlutverki í að festa í sessi aðrar birtingarmyndir fordóma og mismununar og vinnustaðamenningu sem umber slíkt (Tsami og Skoura, 2021; Weaver, 2011).

Stofnana- og kerfisbundnir kynþátta- og menningarfordómar birtast oft í mismunun í atvinnuleit og starfstækifærum (Biddle o.fl., 2013; Habtegiorgis og Paradies, 2013; Kristjansdóttir og Christiansen, 2017), í umsóknar- og valferlum (Dovidio og Hebl, 2005; Trenergy o.fl., 2024) og í atvinnuviðtölum (Hughes og Davidson, 2011). Slíkir fordómar ná einnig til þess þegar valið er í verkefni eða ákveðin hlutverk og þegar skyldu og ábyrgð er úthlutað á vinnustaðnum. Þá birtast þeir sem hindranir þegar kemur að launamálum, framvindu í starfi og takmörkuðum tækifærum einstaklinga til þess að deila þekkingu sinni og reynslu og nýta hæfni sína í starfi. Þá hafa þolendur fordóma og mismununar á vinnustaðnum lýst því hvernig tungumál getur verið hindrun fyrir þátttöku þeirra til jafns við annað starfsfólk (Kristjansdóttir og Christiansen, 2017). Slíkir málarsfordómar (e. linguistic racism) eru oft grunnur að fordómum sem eru settir fram sem „grín“ og fela til dæmis í sér eftirhermur, kaldhæðni og niðurlægingu. Slíkir fordómar ýta meðal annars undir félagslega útskúfun á vinnustaðnum (Tankosić og Dovchin, 2021).

Stofnana- og kerfisbundnir kynþátta- og menningarfordómar birtast einnig á óbeinari og lúmskari hátt og þeir eru þá innbyggðir í starfshætti, kerfi, ferla, menningu og viðmið vinnustaða (Ahmed, 2012; Bourke o.fl., 2019). Algeng birtingarmynd þess er hljóðlát samsekt (e. silent complicity) samstarfsfólks sem bregst ekki við og hunsar það jafnvel þegar það verður vitni að eða er greint frá atvikum sem fela í sér kynþátta- og/eða menningarfordóma og mismunun á grundvelli þeirra. Það, ásamt aðgerðaleysi stjórnenda við svipaðar aðstæður, lýsir menningu sem umber kynþátta- og menningarfordóma og mismunun byggða á þeim (Mostafa o.fl., 2025).

Samkvæmt rannsóknum eru það stjórnendur, samstarfsfólk og/eða skjólstæðingar/þjónustuþegar sem eru oftast gerendur þegar kemur að kynþátta- og menningarfordómum á vinnustaðnum (Mostafa o.fl., 2025; Kaltiso o.fl., 2021).

Á þessum dæmum sem fjallað hefur verið um hér sést hversu mikilvægur mannlegi þátturinn er og hvernig einstaklingsbundnir kynþátta- og menningarfordómar eru nátengdir stofnana- og kerfisbundnum fordómum og mismunun á vinnustaðnum (Berard, 2008; Trenergy o.fl., 2024).

2.3. Áhrif og afleiðingar kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum

Samkvæmt erlendum rannsóknum eru kynþátta- og menningarfordómar á vinnustaðnum sú birtingarmynd vinnutengdrar mismununar sem er oftast tilkynnt (Trenergy o.fl., 2024). Þrátt fyrir fjölbreyttar tilraunir til þess að sporna gegn slíkum fordómum á vinnustöðum er vandinn enn til staðar um allan heim. Það veldur áhyggjum vegna þeirra alvarlegu afleiðinga sem slíkir fordómar hafa á einstaklinginn sem og vinnustaðinn (Mustafa, 2025; Trenergy o.fl., 2024).

Kynþátta- og menningarfordómar á vinnustaðnum geta haft margvíslegar neikvæðar afleiðingar fyrir þann sem verður fyrir slíkum fordómum. Þeir tengjast meðal annars verri

líkamlegri og andlegri heilsu, minni starfsánægju og meira vinnutengdu álagi (De Castro o.fl., 2010; Hughes og Dodge, 1997; Rospenda o.fl., 2009; Shannon o.fl., 2009).

Rannsóknir sýna fram á að einstaklingar sem upplifa fordóma og mismunun á grundvelli kynþáttar og/eða þjóðernisuppruna upplifa oft mikil líkamleg áhrif. Þolendur lýsa því meðal annars að þeir séu oft veikir, með ógleði, orkuleysi, síþreytu, háan blóðþrýsting og þeir lýsa jafnvel flóknum og langvarandi veikindum í kjölfar ítrekaðs áreitis. Þá sýna rannsóknir fram á að það að upplifa kynþátta- og/eða menningarfordóma á vinnustað eykur líkurnar á veikindaleyfi hjá einstaklingum sem tilheyra jaðarsettum hópum (Mustafa o.fl., 2025).

Þolendur lýsa einnig mikilli andlegri og tilfinningalegri vanlíðan vegna reynslu sinnar. Þolendur upplifa sorg, vonleysi, gremju og jafnvel reiði, streitu, kvíða og þunglyndi. Þá sýna rannsóknir fram á að þolendur kynþátta- og/eða menningarfordóma þróa oft með sér neikvæða sjálfsmynd, neikvætt sjálfsálit og það missir sjálfstraust (Asey, 2024; Mustafa o.fl., 2025).

Áhrifin af því að upplifa kynþátta- og/eða menningarfordóma á vinnustaðnum ná út fyrir vinnuna og þá sérstaklega til heimilis og fjölskyldu þolenda. Þannig lýsa þolendur því oft hvernig sorgin, gremjan og jafnvel reiðin sem fylgir því að upplifa fordóma og mismunun í vinnunni, jafnvel daglega og til lengri tíma, fylgi þeim heim og hefur neikvæð áhrif á samskipti og samveru með maka, börnum og öðrum fjölskyldumeðlimum (Asey, 2024; Rosenblatt, 2014).

Fólk sem upplifir kynþátta- og/eða menningarfordóma á vinnustað sínum þróa oft með sér áhugaleysi gagnvart starfinu (og öðru) og afköst verða minni. Sumir þolendur greina frá því að þeir leiti stundum afsakana til þess að mæta ekki í vinnuna vegna mikillar vanlíðan í kjölfar reynslu sinnar (Attell, 2017; Asey, 2021, 2024, Hasford, 2016).

Einstaklingar sem hafa upplifað fordóma og mismunun á vinnustað sínum lýsa því meðal annars að það sé ekki tekið mark á því sem þeir hafa að segja, að ekki sé hlustað á þau og að ítrekað sé grafið undan þeim og efast um hæfi þeirra. Þetta á ekki síst við þegar einstaklingar sem tilheyra jaðarsettum hópum eru í þeirri stöðu að eiga að gefa öðrum fyrirmæli. Þetta veldur því að þau upplifa að þau þurfa ávallt að sanna sig meira en annað starfsfólk. Einnig lýsa þolendur því að þau fái ekki tækifæri til þess að deila þekkingu sinni og reynslu og mörg hætti hreinlega að tjá sig og spyrja spurninga, til dæmis á starfsmannafundum, þar sem þau fá ekki að komast að eða þeim er ekki svarað. Þá lýsa þolendur því hvernig það er oft talað við þau með yfirlætislegum hætti (Asey, 2024; Mustafa o.fl., 2025).

Þá sýna rannsóknir fram á að þolendur kynþátta- og/eða menningarfordóma á vinnustaðnum upplifa oft mikla einangrun, útilokun, jaðarsetningu og öðrun (e. othering) (Asey, 2024; Mustafa o.fl., 2025; Smith og Calasanti, 2005). Þolendur lýsa því að þeir missi oft af mikilvægum upplýsingum sem tengjast starfinu þar sem þeim er ekki komið

á framfæri við þau með hætti sem þau skilja og þau eru oft skilin út undan þegar kemur að félagslegum viðburðum og óformlegum hittingum (Mostafa o.fl., 2025).

Rannsóknir á áhrifum fordóma og mismununar á vinnustaðnum sýna fram á að þolendur hafa minna aðgengi að fræðslu og þjálfun, tækifærum til leiðsagnar, stöðuhækkunum og annars konar framgangi í starfi en einstaklingar sem tilheyra ríkjandi samfélagshópi (Asey, 2024; Mostafa o.fl., 2025). Að sama skapi geta ríkjandi hópar, vegna forréttindaáhrifa (e. privileging effect), fengið fleiri tækifæri til að sýna sig og sanna hæfni sína en aðrir og eru því oft taldir hæfari. Þeir eru frekar valdir í „spennandi“ verkefni, eru líklegri til þess að fá umbun og eru oft betur liðnir (DiTomaso o.fl., 2007). Á sama tíma gerist það að fólk af erlendum uppruna fær aukna verkefnaskyldu sem einkennist oft af verkefnum sem eru ekki í samræmi við starfsskyldur þeirra og önnur vilja ekki sinna (Mostafa o.fl., 2025).

Rannsóknir sýna að þolendur kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum eru hræddir við að tilkynna reynslu sína og upplifun. Þolendur lýsa miklum ótta við afleiðingarnar af því að tilkynna og eru þá sérstaklega hræddir um að áreiðið muni versna, þeir muni missa starfið sitt og jafnvel verða fyrir víðtækari útilokun á starfsvettvangi sínum vegna valdatengsla stjórnenda. Þá lýsa þeir þolendur sem hafa reynt að tilkynna fordóma og mismunun oft verri framkomu í kjölfarið (Asey, 2024; Mostafa o.fl., 2025).

Þolendur lýsa hljóðlátu samþykki samstarfsfólks síns sem bregst ekki við og hunsar það jafnvel þegar þau verða vitni að eða eru látin vita af fordómum og mismunun byggða á kynþætti og/eða þjóðernisuppruna. Þá lýsa þolendur því hvernig skortur á viðbrögðum stjórnenda viðheldur menningu sem umber fordóma og mismunun. Þetta verður til þess að fólk er ólíklegra til þess að tilkynna, þjáist, verður veikt og hættir jafnvel í vinnunni (Mostafa o.fl., 2025).

3. Aðferðafræði

Markmiðið með úttektinni var að afla upplýsinga um reynslu og upplifun starfsfólks af kynþátta- og menningarfordómum. Niðurstöðurnar verða nýttar til að bæta hag og vellíðan starfsfólks á vinnustöðum Reykjavíkurborgar. Það verður til dæmis gert með því að nýta gögnin í þróun og innleiðingu á verkfærum og verkferlum sem nýtast við forvarnir og inngrip í aðstæður sem kunna að koma upp innan borgarinnar og fela í sér kynþátta- og menningarfordóma.

3.1. Rafræn könnun

Rafræn könnun um kynþátta- og menningarfordóma var framkvæmd af mannréttindaskrifstofu Reykjavíkurborgar í samstarfi við Maskínu dagana 13. janúar til 17. febrúar árið 2025. Könnunin fór fram á netinu og starfsfólki var boðin þátttaka með tölvupósti. Hægt var að svara könnuninni á íslensku, ensku og pólsku. Alls voru 9351 virkt netfang í úrtakinu fyrir könnunina. 1631 einstaklingur svöruðu könnuninni. Svarhlutfall var því 17,5%.

3.2. Eigindleg viðtalsrannsókn

Eigindlegar rannsóknir eru sérstaklega góð rannsóknaraðferð þegar tilgangurinn er að kalla fram og veita djúpa innsýn í félagslegan veruleika fólks þar sem slíkar rannsóknir varpa ljósi á raunveruleika fólks. Þær eru afar hentugar þegar kanna á viðfangsefni sem lítið er vitað um, þegar um viðkvæmt viðfangsefni er að ræða og/eða þegar kanna á reynslu, viðhorf og upplifun fólks. Eigindlegar rannsóknir eru leitandi og byggja á því að hlusta, sjá og skilja hvernig viðmælendur upplifa heiminn og lögð er áhersla á þá merkingu sem fólk leggur í gjörðir sínar og annarra. Með viðtalsrannsóknum er hægt að kalla fram sýn og veruleika fólks á meiri dýpt en til dæmis með spurningakönnunum (Lichtman, 2013; Padgett, 2017).

Reykjavíkurborg sendi út kall eftir þátttakendum í eigindlegri viðtalskönnun á sínum miðlum og áhugasömum var bent á að hafa beint samband við skýrsluhöfund. Auglýst var eftir viðmælendum á *Viva Engage* þrisvar sinnum á tímabilinu 22. október 2025 – 2. janúar 2026 auk þess sem sendur var tölvupóstur á mannauðsstjóra allra sviða borgarinnar á sama tíma.

Í tölvupósti til mannauðsstjóra var óskað eftir að þeir upplýstu starfsfólk sitt um að verið væri að óska eftir viðmælendum til að taka þátt í eigindlegri viðtalsrannsókn um kynþátta- og menningarfordóma. Markmiðið var að allt starfsfólk Reykjavíkurborgar vissi af viðtalsrannsókninni og að tilgangurinn væri að fylgja eftir fyrri könnun til að varpa ljósi á upplifun og reynslu starfsfólks. Ítrekað var að fyllsta trúnaðar yrði gætt og að ekki væri hægt að rekja svör til viðmælenda. Í viðhengi tölvupóstsins voru auglýsingar á þremur tungumálum, íslensku, ensku og pólsku. Mælt var til að þær yrðu prentaðar út og hengdar upp á starfsstöðum og kaffistofum og að starfsfólk væri hvatt til þátttöku. Einnig

kom fram að ef frekari upplýsinga væri óskað væri hægt að senda tölvupóst á mannrettindi@reykjavik.is.

Tekin voru viðtöl við fimm einstaklinga á tímabilinu nóvember – desember 2025 með hálf-stöðluðum viðtalsramma. Þátttakendur voru valdir samkvæmt sjálfboðaliðaúrtaki. Þátttakendur voru konur á aldrinum 31 – 55 ára frá Evrópu, Asíu og Afríku. Þátttakendur skilgreindu sig sem hvíta, brúna og svarta og aðhylltust kristna-, mótmælenda- og kapólska trú sem og trúleysi. Þátttakendur hafa verið á Íslandi um nokkurt skeið og unnið fjölda starfa innan Reykjavíkurborgar. Flest eru störfin á skóla- og frístundasviði og velferðarsviði. Þessar upplýsingar eru settar fram í víðasta mögulega samhengi til að gæta að persónuvernd þátttakenda og til að koma í veg fyrir að hægt sé að rekja svör til einstaklinga.

3.2.2. Úrvinnsla gagna

Notast var við þemagreiningu Braun og Clarke (2006) við greiningu rannsóknarganga. Þemagreining er aðferð sem er ætlað að bera kennsl á, greina og skrá mynstur eða endurtekin þemu í rannsóknargögnum. Sú aðferð gerir rannsakanda kleift að kynna sér gögnin ítarlega, kóða þau og leita að sameiginlegum þemum sem fanga reynslu og upplifun viðmælenda.

3.3. Siðferðileg álitamál

Í rannsóknum með félagslegum jaðarhópum þarf að huga að ýmsum siðferðilegum og aðferðafræðilegum álitamálum. Mikilvægt er að bæði rannsakendur og þátttakendur hafi ávinning af rannsókninni og að hún leiði til gagnlegrar þekkingar sem getur bætt hag þeirra einstaklinga og hópa sem þátttakendur tilheyra. Það þýðir meðal annars að rannsóknin hafi að markmiði að varpa ljósi á sjónarmið hinna jaðarsettu þátttakenda og að hún sé gerð í þágu hans (Guðbjörg Ottósdóttir, 2021).

Framkvæmt var mat á áhrifum á persónuvernd hjá Reykjavíkurborg áður en viðtalsrannsóknin hófst í ljósi eðli vinnslunnar þar sem um viðkvæmar persónuupplýsingar er að ræða en þátttakendur voru meðal annars spurðir um uppruna, þjóðerni og trú. Auk þess er valdaójafnvægi til staðar þar sem Reykjavíkurborg er bæði ábyrgðaraðili vinnslunnar og vinnuveitandi þeirra sem taka þátt. Niðurstaða matsins var sú að áhættan sé ásættanleg í ljósi þess að gerðar voru ráðstafanir til að draga úr áhættunni.

Rannsóknin er unnin af Reykjavíkurborg í samstarfi við Semu Erlu Serdaroglu á grundvelli vinnslusamnings í samræmi við 28. gr. reglugerðar Evrópuþingsins og ráðsins (ESB) 2016/679 frá 27. apríl 2016 og 25. gr. laga nr. 90/2018 um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga. Þá var einnig unnið samkvæmt *Vísindasiðareglum Háskóla Íslands* og *siðalögmáli Beauchamp og Childress* við rannsóknina auk þess sem leiðarvísir bresku samtakanna *Social Research Association* um vandaða starfshætti í rannsóknum var hafður til hliðsjónar.

Í vinnslusamningi kemur fram að samningsaðilar voru bundnir af öllum viðeigandi lagaákvæðum er varða vinnslu persónuupplýsinga og þá sérstaklega reglugerð Evrópupingsins og ráðsins (ESB) 2016/679, frá 27. apríl 2016, um vernd einstaklinga í tengslum við vinnslu persónuupplýsinga og um frjálsa miðlun slíkra upplýsinga og niðurfellingu tilskipunar 95/46/EB (almennu persónuverndarreglugerðinni) sem kom til framkvæmda 25. maí 2018. Vinnslan var framkvæmd á grundvelli samþykkis þátttakenda, sbr. 1. tölul. 1. mgr. 9. gr. og 1. tölul. 1. mgr. 11. gr. persónuverndarlaga.

Viðmælendur rannsóknarinnar fengu ítarlega kynningu á tilgangi og markmiði rannsóknarinnar og voru upplýstir um hvað það þýddi fyrir þá að taka þátt í rannsókninni og hvað gert yrði við niðurstöður hennar. Viðmælendur voru upplýstir um að þátttaka þeirra var valkvæð og þeir þurftu einungis að svara spurningum sem þeir vildu svara og þeim var greint frá því að þeir gætu hætt þátttöku og dregið samþykki sitt til baka á hvaða tímapunkti sem er. Lagt hefur verið áherslu á nafnleynd og trúnað í gegnum allt ferlið og öllum nöfnum og öðrum persónurekjanlegum gögnum var breytt við úrvinnslu gagnanna og engin persónurekjanleg gögn eru eða verða birt í umfjöllun um niðurstöður rannsóknarinnar af hálfu rannsakanda (Lichtman, 2013).

Allir þátttakendur skrifuðu undir upplýst samþykki. Í því kom fram að svörum úr könnunni verður ekki miðlað áfram en niðurstöðurnar verða kynntar á vef Reykjavíkurborgar. Þá kom fram að svörin verða einnig notuð við skrif Semu Erlu Serdaroglu á ritrýndum fræðigreinum. Viðtölin voru hljóðrituð með hefðbundnu upptökutæki og mun rannsakandi eyða öllum gögnum hjá sér að úrvinnslu lokinni. Athygli var vakin á því í samþykkisyfirlýsingunni að Reykjavíkurborg ber skylda til að varðveita öll gögn sem verða til í tengslum við viðtalsrannsóknina í samræmi við lög um opinber skjalasöfn nr. 77/2014.

Að öðru leyti hefur verið farið með öll gögn eins og persónuverndarstefna Reykjavíkurborgar kveður á um sem og lög um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga. Rannsakandi hefur gætt fyllsta trúnaðar á öllum stigum rannsóknarinnar og mun halda áfram að gera svo.

4. Niðurstöður

Hér er fjallað um helstu niðurstöður rafrænnar könnunar og eigindlegar viðtalsrannsóknar á meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar um reynslu og upplifun þeirra af kynþátta- og/eða menningarfordómum á vinnustað sínum.

4.1. Rafræn könnun

Af þeim sem svöruðu spurningu um kyn sitt voru 321 karl, 1088 konur og 8 kynsegin. Aldursdreifing er nokkuð góð en flestir sem svöruðu könnunni eru á aldrinum 41-50 ára en hlutfallið er einnig frekar hátt hjá 31-40 ára og 51-60 ára. Flest sem svöruðu skilgreina sig sem einstaklinga frá Norður-Evrópu, sem kristna mótmælendur og hvíta. Næst á eftir koma Vestur- og Austur-Evrópa, trúlaust fólk og kristnir kaþólikkar. Nokkur fjöldi skilgreinir sig þó með öðrum hætti. Gögnin lýsa stöðunni ágætlega með tilliti til fjölbreytileika starfsfólks Reykjavíkurborgar. Afgerandi fjöldi þeirra sem svaraði starfar á skóla- og frístundasviði. Þar á eftir kom velferðarsvið, umhverfis- og skipulagssvið og menningar- og íþróttasvið.

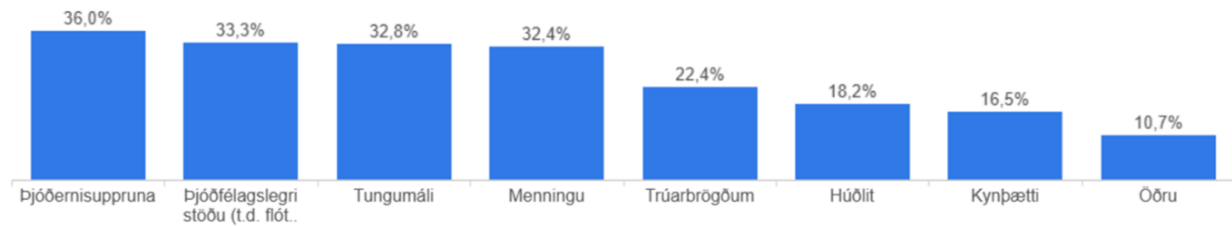
Af þeim sem svöruðu rafrænu könnuninni voru 23% sem sögðust hafa upplifað kynþátta- og/eða menningarfordóma á vinnustað sínum eða viðburðum síðustu tólf mánuði. 38% af þeim sem svöruðu sögðust hafa orðið vitni að slíkum fordómum síðastliðna tólf mánuði. Það er ekki óvænt að flestir þátttakendur hafi ekki upplifað fordóma þar sem meirihluti starfsfólks borgarinnar er ekki með erlendan eða blandaðan bakgrunn. Meira en helmingur allra þeirra sem svöruðu könnuninni, eða 55,5%, sögðust vita hvernig hægt er að tilkynna kynþátta- og/eða menningarfordóma á sinum starfsstað. Þolendur kynþátta- og/eða menningarfordóma og þau sem hafa orðið vitni að slíkum fordómum lýsa sömu birtingarmyndum.

Lang flest sem svara sögðu fordómanna beinast að þjóðernisuppruna. Þar á eftir kemur þjóðfélagsleg staða þolenda, menning, trúarbrögð og tungumál. Þá sögðu flestir, eða meira en 40% svarenda í báðum hópum, fordómanna birtast sem grín. Þar á eftir kemur orðbragð, hunsun, öráreitni og líkamstjáning (í þessari röð hjá þolendum og áhorfendum). Þá sögðu meira en 60% í báðum hópum samstarfsfólk vera þá sem voru með fordóma sem þau upplifðu eða urðu vitni að. Meirihluti þeirra sem svöruðu könnuninni segjast vita hvernig á að tilkynna kynþátta- og/eða menningarfordóma en flestir þolendur, sem og þau sem hafa orðið vitni að fordómum, gera það ekki. Meira en helmingur þeirra sem hafa orðið vitni að fordómum ræddu það hvorki við þolanda né geranda.

4.1.1. Svör þeirra sem hafa upplifað kynþátta- og menningarfordóma

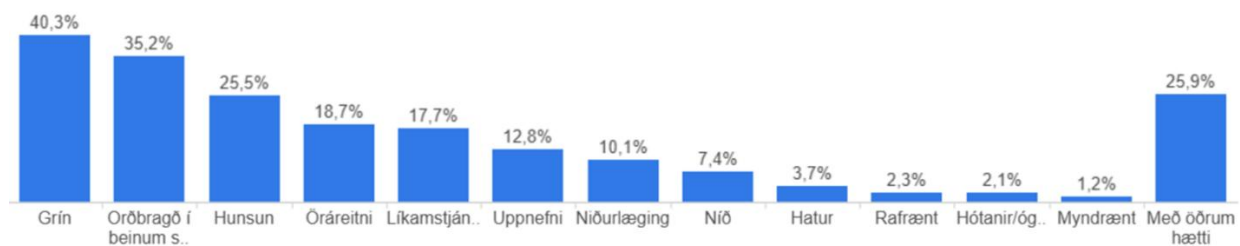
Þau sem sögðust hafa upplifað kynþátta- og/eða menningarfordóma voru spurð að því hverju fordómarnir beindust að. Flest, eða 36% þolenda, sögðu fordómanna beinast að þjóðernisuppruna. Þá sögðu 33,3% fordómanna beinast að þjóðfélagslegri stöðu, það er, stöðu þeirra sem innflytjendur, flóttafólk, eða fólk af erlendum uppruna. 32,8% svarenda

sögðu fordómana beinast að tungumáli og 32,4% sögðu þá beinast að menningu. Þá sögðu 22,4% fordómana beinast að trúarbrögðum, 18,2% að þeir beindust að húðlit og 16,5% að þeir beindust að kynþætti. 10,7% sögðu fordómana beinast að öðru.

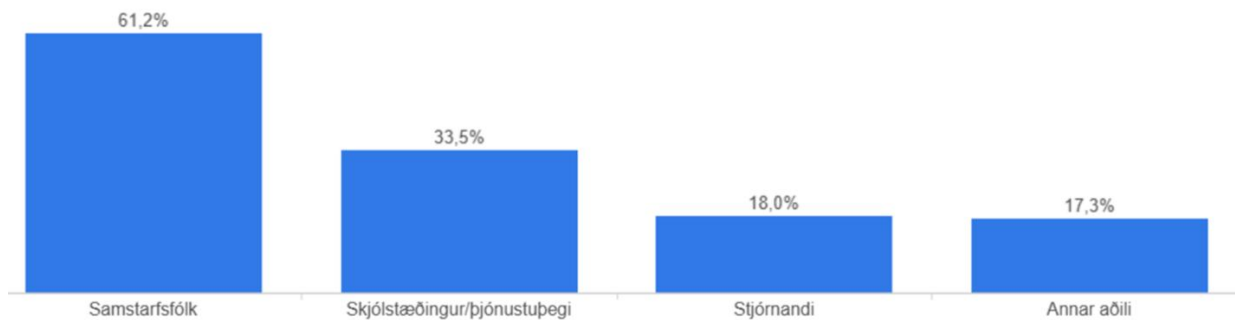


Þegar spurt var um birtingarmyndir kynþátta- og menningarfordóma sögðu flest, eða 40,3%, fordómana birtast sem grín og 35,2% þolenda sögðu fordómana birtast sem orðbragð í beinum samskiptum. Um er að ræða þekktar og algengar birtingarmyndir kynþátta- og menningarfordóma (Tsami og Skoura, 2021; Trenerry o.fl., 2024; Weaver, 2011).

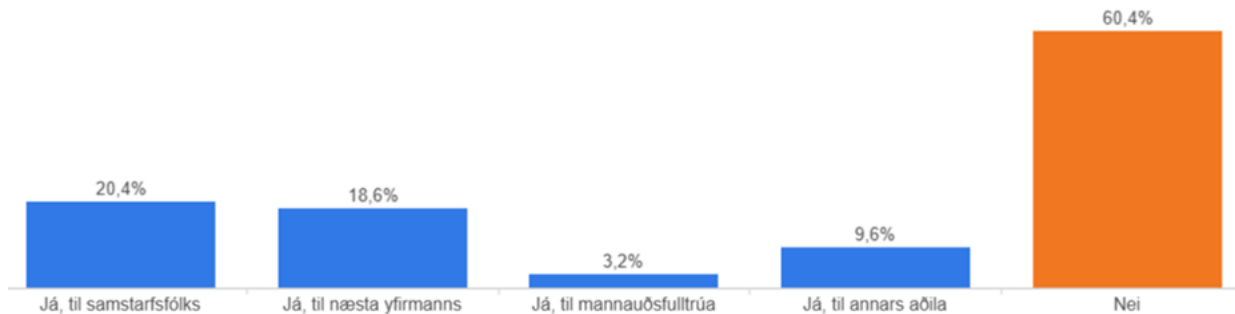
Þá sögðu 25,5% fordómana birtast sem hunsun og 18,7% sögðu þá birtast sem örارةitni. 17,7% sögðu þá birtast í líkamstjáningu, 12,8% sem uppnefni, 10,1% sem niðurlægingu og 7,4% sem níð. 3,7% svarenda sögðu birtingarmyndina vera hatur. Rúmlega 25% sögðu birtingarmyndina vera aðra en valmöguleikarnir buðu upp á.



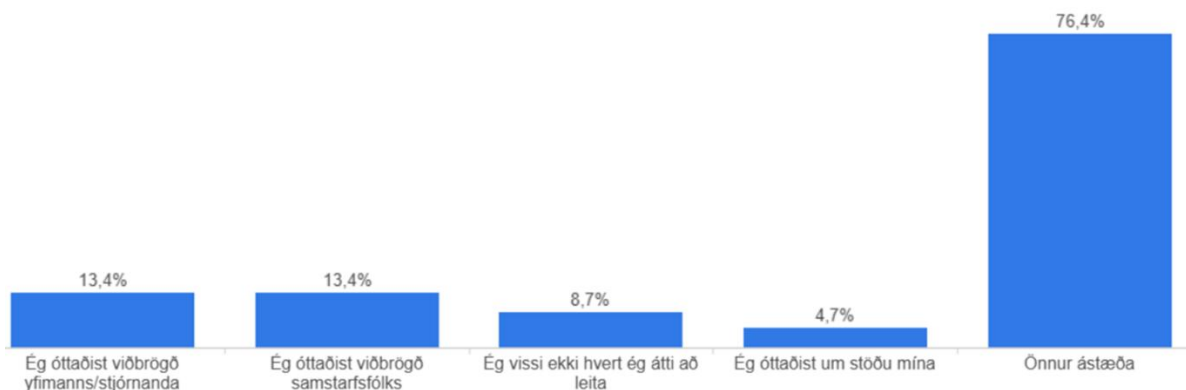
Í könnuninni var spurt hver það var sem sýndi af sér kynþátta- og menningarfordóma. Langflest, eða 61,2% þeirra sem höfðu upplifað slíka fordóma, sögðu þá koma frá samstarfsfólki. 33,5% sögðu það vera skjólstæðinga/þjónustuþega sem sýndu af sér fordóma og 18% sögðu það vera stjórnendur sem voru með fordóma. Fæst, eða 17,3% sögðu það hafa verið aðra. Samkvæmt erlendum rannsóknum eru það stjórnendur, samstarfsfólk og/eða skjólstæðingar/þjónustuþegar sem eru oftast gerendur þegar kemur að kynþátta- og/eða menningarfordómum á vinnustaðnum (Kaltiso o.fl., 2021; Mostafa o.fl., 2025).



Af þeim sem svara því að hafa upplifað kynþátta- og/eða menningarfordóma segjast 60,4% hvorki hafa tilkynnt né látið vita af fordómunum sem þau hafa upplifað. 20,4% segjast hafa tilkynnt til eða látið samstarfsfólk vita, 18,6% tilkynntu til eða létu næsta yfirmann vita og 3,2% tilkynntu til eða létu mannauðsfulltrúa vita. 9,6% segjast hafa tilkynnt til eða látið annan aðila vita.



Þegar spurt er hvers vegna þolendur tilkynntu ekki þá kynþátta- og/eða menningarfordóma sem þau upplifðu sögðust 13,4% óttast viðbrögð yfirmanns/stjórnanda. Sama hlutfall óttaðist viðbrögð samstarfsfólks og 4,7% óttaðist um stöðu sína. 8,7% segjast ekki hafa vitað hvert þau áttu að leita. Langflest, eða 76,4% segja ástæðuna hafa verið aðra. Rannsóknir sýna að þolendur kynþátta- og menningarfordóma á vinnustað eru hræddir við að tilkynna það sem þeir eru að upplifa vegna mögulegra afleiðinga þess að láta vita (Asey, 2024; Mostafa o.fl., 2025).

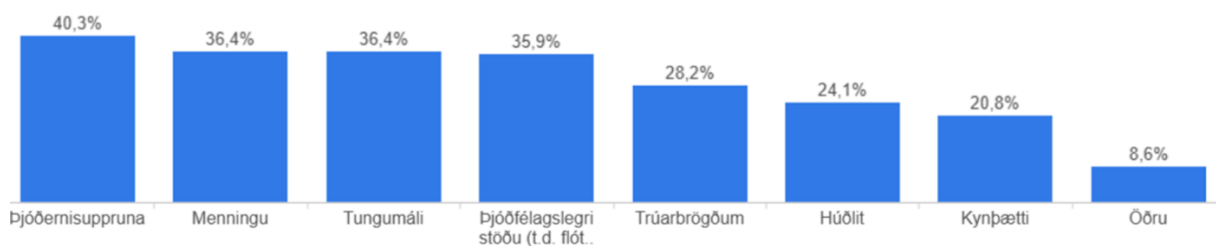


Af þeim sem sögðust hafa tilkynnt eða látið vita af máli sögðu 65,7% að brugðist hafi verið við málinu á meðan 34,3% svöruðu því neitandi. 26,9% þeirra sem svöruðu voru

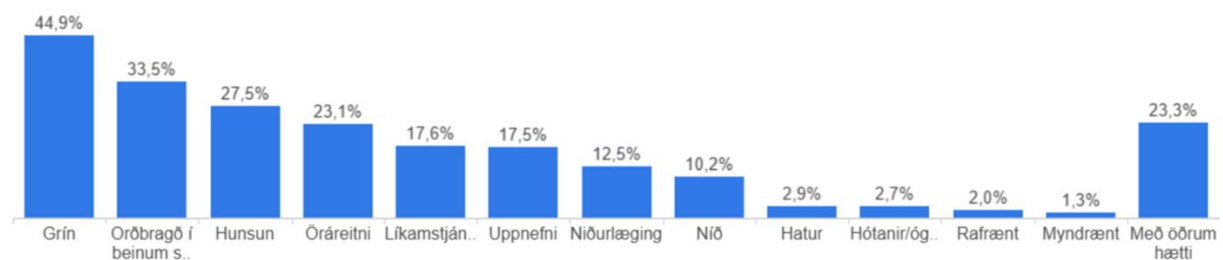
mjög sátt með viðbrögð vinnuveitenda og 29,5% fremur sátt. Tæp 20% voru í meðallagi sátt á meðan 15,4% voru fremur ósátt og 9% mjög ósátt við viðbrögð vinnuveitanda.

4.1.2. Svör þeirra sem hafa orðið vitni að kynþátta- og menningarfordómum

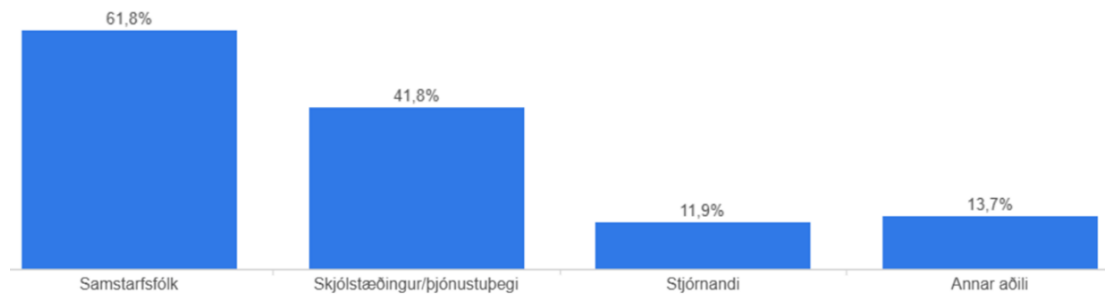
Þau sem sögðust hafa orðið vitni að kynþátta- og/eða menningarfordómum voru spurð hverju fordómarnir beindust að. Flest, eða 40,3%, sögðu fordómanna hafa beinst að þjóðernisuppruna. 36,4% sögðu fordómanna hafa beinst að menningu og sama hlutfall segir þá hafa beinst að tungumáli. Þá segja 35,9% fordómanna hafa beinst að þjóðfélagslegri stöðu (t.d. flót..). 28,2% þeirra sem hafa orðið vitni að fordómum segja þá hafa beinst að trúarbrögðum, 24,1% að húðlit og 20,8% að kynþætti. Svör þeirra sem hafa orðið vitni að kynþátta- og/eða menningarfordómum er í samræmi við svör þeirra sem hafa upplifað slíka fordóma.



Þegar spurt var um birtingarmyndir kynþátta- og menningarfordóma sem fólk hefur orðið vitni að sögðu flest, eða 44,9%, fordómanna birtast sem grín og 33,5% þolenda sögðu fordómanna birtast sem orðbragð í beinum samskiptum. Þá sögðu 27,5% fordómanna birtast sem hunsun og 23,1% sögðu þá birtast sem öræitni. 17,6% sögðu þá birtast í líkamstjáningu, 17,5% sem uppnefni, 12,5% sem niðurlægingu og 10,2% sem níð. 2,9% svarenda sögðu birtingarmyndina vera hatur. 23,3% sögðu birtingarmyndina vera aðra en valmöguleikarnir buðu upp á. Mikið samræmi er í svörum þeirra sem hafa upplifað og verið vitni að fordómum á vinnustaðnu.

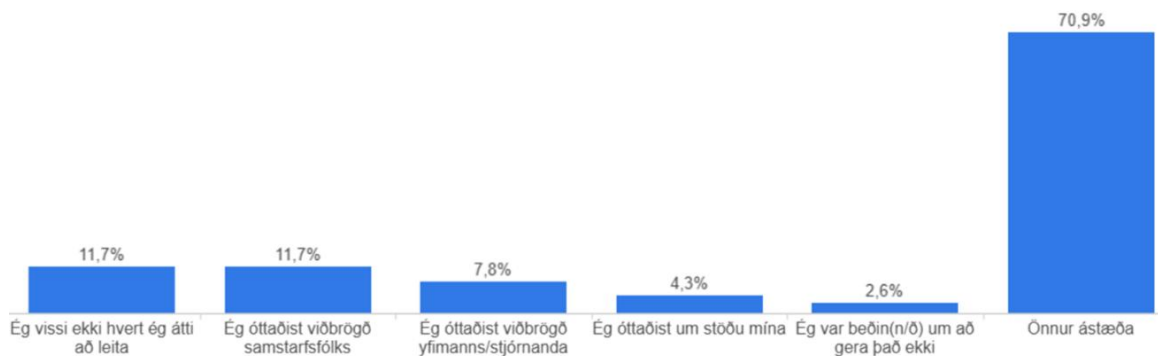


Þau sem hafa orðið vitni að kynþátta- og/eða menningarfordómum voru einnig spurð að því hver það var sem sýndi af sér fordóma. Langflest, eða 61,8% þeirra sem höfðu séð slíka fordóma, sögðu þá hafa komið frá samstarfsfólki. 11,9% sögðu það vera stjórnendur sem sýndu af sér fordóma og 41,8% sögðu það vera skjólstæðinga/þjónustuþega. Fæst, eða 13,7% sögðu það hafa verið aðra aðila.



Af þeim sem segjast hafa orðið vitni að kynþátta- og/eða menningarfordómum segja 53,6% hvorki hafa tilkynnt né látið vita af fordómunum sem þau sáu. 24,6% segjast hafa tilkynnt til eða látið samstarfsfólk vita, 24% tilkynntu til eða létu næsta yfirmann vita og 2,2% tilkynntu til eða létu mannsuðsfulltrúa vita. 7,7% segjast hafa tilkynnt til eða látið annan aðila vita.

Þegar spurt var að því hvers vegna þau sem höfðu orðið vitni að kynþátta- og/eða menningarfordómum hafi ekki tilkynnt það sögðust 11,7% ekki vita hvert þau áttu að leita. Sama hlutfall, 11,7% svarenda, sögðust óttast viðbrögð samstarfsfólks og 7,8% sögðust óttast viðbrögð yfirmanns/stjórnanda. 4,3% sögðust óttast um stöðu sína og 2,6% sögðust hafa verið beðin um að gera það ekki. Langflest, eða 70,9% segja ástæðuna hafa verið aðra.



Einnig var spurt hvort þau sem hafa orðið vitni að fordómum hafi rætt það við þann sem varð fyrir þeim og/eða þann sem sýndi af sér fordómafulla hegðun. Meira en helmingur, eða 58,6% af þeim sem svöruðu, sögðust ekki hafa rætt atvikið við þann sem varð fyrir fordómunum og 52,8% sögðust ekki hafa rætt við þann sem sýndi af sér fordóma. 41,4% svarenda ræddu við þolanda og 47,9% ræddu við þann sem var með fordóma. Það lýsir að einhverju leyti vinnustaðamenningu sem umber fordóma og mismunun byggða á kynþátta- og menningarfordómum (Mostafa o.fl., 2025).

4.2. Eigindleg viðtalsrannsókn

Niðurstöður eigindlegu viðtalsrannsóknarinnar varpa ljósi á birtingarmyndir kynþátta- og menningarfordóma og mismunun tengda slíkum fordómum á vinnustöðum innan Reykjavíkurborgar. Töluvert samræmi er í niðurstöðum rafrænu könnunarinnar og eigindlegu viðtalsrannsókninni.

Viðmælendur lýsa kynþátta- og menningarfordómum sem eru einstaklingsbundnir, stofnanabundnir og/eða kerfislægir og þeir eru beinir og óbeinir. Viðmælendur lýsa niðurlægjandi og óviðeigandi framkomu og hegðun í sinn garð, í garð annars starfsfólks af erlendum og/eða blönduðum uppruna sem og skjólstæðinga/þjónustuþega með fjölbreyttan bakgrunn. Viðmælendur lýsa því hvernig fordómarnir birtast með margvíslegum hætti í beinum og óbeinum samskiptum, til dæmis sem kynþáttaníð, öðrun, öráreitni, einelti og dónaleg framkoma, auk þess sem þær lýsa því hvernig það birtist við störf og sem hindranir fyrir tækifærum og framvindu í starfi. Allir viðmælendur lýstu fordómum af hálfu stjórnenda/yfirmanna og flestar nefndu þær samstarfsfólk.

Viðmælendur lýstu neikvæðum áhrifum og alvarlegum afleiðingum þess að upplifa kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum. Enginn viðmælandi var öruggur með hvernig tilkynna megi fordóma og mismunun á vinnustaðnum og ótti við að tilkynna slíkt var áberandi. Frásagnir viðmælenda ríma að mörgu leyti við erlendar rannsóknir á viðfangsefninu (Asey, 2021, 2024; Mostafa o.fl., 2025; Trenerry o.fl., 2024).

Í ljósi þess valdaójafnvægis sem er til staðar þar sem viðmælendur eru að fjalla um reynslu og upplifun sína af því að starfa innan Reykjavíkurborgar, sem er bæði ábyrgðaraðili vinnslunnar og vinnuveitandi þeirra sem taka þátt í rannsókninni, er beinum tilvitnunum í viðmælendur haldið í lágmarki í þessari skýrslu og ekki er hægt að greina ítarlega frá einstaka atvikum eða atburðarrás þar sem slíkar frásagnir geta auðveldlega varpað ljósi á hverjir viðmælendur eru. Þegar vitnað er beint í viðmælendur er það afmarkað með gæsalöppum.

4.2.1. Niðurlægjandi og óviðeigandi framkoma

Allir viðmælendur í rannsókninni lýsa neikvæðri, niðurlægjandi og afar óviðeigandi framkomu í sinn garð af hálfu yfirmanna/stjórnenda á vinnustaðnum sínum og í einhverjum tilfellum af hálfu samstarfsfólks. Allar tengja þær framkomuna við þjóðernisuppruna sinn og kynþátt og í sumum tilfellum einnig kyn, tungumál og menningu.

Einn viðmælandi lýsir því hvernig henni hafi upphaflega þótt framkoma í sinn garð frekar „skrýtin“ því yfirmaðurinn talaði ekki á sama hátt við annað starfsfólk. Hún greinir frá því að hún hafi stuttu síðar áttað sig á að framkoman hafi verið vegna uppruna hennar. Annar viðmælandi lýsir því þegar hún „áttaði“ sig ekki á því að hún hafi verið útlendingur fyrr en hún hafi byrjað að vinna hjá Reykjavíkurborg. Þá hafi aðgreiningin hafist. Allar eiga þær það sameiginlegt að lýsa því að framkoman sem þær hafi upplifað hafi í flestum tilfellum einnig náð til annars fólks af erlendum uppruna á vinnustaðnum.

Viðmælendurnir hafa allir upplifað ítrekaða og mikla óvirðingu í sinn garð á vinnustað sínum, jafnt fyrrverandi sem og núverandi. Þær upplifa að það sé ítrekað talað niður til þeirra, lítið gert úr þeim og þær niðurlægðar, jafnvel fyrir framan samstarfsfólk og/eða skjólstæðinga/þjónustuþega. Þær upplifa baktal, slúður og hunsun og einn viðmælandi

lýsir því hvernig „þau hætta alltaf að tala þegar ég kem inn í rýmið.“ Þær lýsa athugasemdum sem gefa til kynna að slík framkoma tengist því að þær séu „ekki Íslendingar.“

Allir viðmælendur nefna dæmi um hvernig þær hafi verið skammaðar af yfirmanni sínum. Einn viðmælandi lýsir því hvernig yfirmaður hennar hafi ítrekað öskrað á hana og stundum skellt hurðum. Það hafi gerst „þegar X var í vondu skapi“ eða „reið.“ Annar viðmælandi lýsir því hvernig yfirmaður hennar hafi oftast en einu sinni öskrað á hana og verið dónalegur við hana fyrir framan annað starfsfólk. Einn viðmælandi lýsir slíkri hegðun sem „endalausri“ í garð fólks af erlendum uppruna á vinnustað sínum.

Einn viðmælandi lýsir því hvernig hún hefur ítrekað verið skömmuð af yfirmanni fyrir að gera hluti sem yfirmaðurinn geri sjálfur fyrir framan annað fólk. Aðrir viðmælendur lýsa því hvernig þær hafa verið skammaðar fyrir að nota annað tungumál en íslensku í samskiptum. Þá lýsir einn viðmælandi því hvernig fólk af erlendum uppruna er skammað fyrir að taka krefjandi ákvarðanir í aðstæðum sem kalla á slíkt á meðan aðrir einstaklingar (sem eru ekki af erlendum uppruna) geti tekið sambærilegar ákvarðanir án athugasemda. Viðmælandi lýsir áreiti frá samstarfsfólki í slíkum aðstæðum. Einn viðmælandi lýsir því hvernig það er gert lítið úr því þegar hún hefur slasað sig í starfi.

Allir viðmælendurnir tala einhverja íslensku. Þær segja yfirmenn/stjórnendur og samstarfsfólk þó oft eiga erfitt með samskipti við þær. Þær taka dæmi þar sem stjórnendur gefast upp á að tala við þær, skipti yfir á ensku og láti jafnvel þriðja aðila útskýra það sem einstaklingurinn er að reyna að segja. Þær lýsa óþolinmæði og þirringi í samskiptum sem stundum er niðurlægjandi. Nokkrir viðmælendur lýsa því hvernig yfirmenn/stjórnendur nota það stundum gegn þeim að þær skilji ekki allt sem fer fram og að það sé stundum gert lítið úr því hvernig þær tala. Þær lýsa vonbrigðum með þessa framkomu þar sem þær leggi sig fram við að tala íslensku.

Einn viðmælandi lýsir því hvernig stjórnandi reynir í sífellu að grafa undan henni. Aðrir viðmælendur lýsa því hvernig þær upplifa að allt sem þær geri sé rangt. Einn viðmælandi lýsir því hvernig allt sem hún segi og geri sé misskilið og/eða mistúlkað í þeim tilgangi að búa til neikvæða mynd af henni út frá staðalmyndum um uppruna hennar. Hún lýsir því að „ef hún tjái sig ekki er hún dónaleg og ef hún tjái sig er hún vond.“ Annar viðmælandi lýsir því hvernig „allt sem við gerum er rangtúlkað“ og þær lýsa því einnig hvernig það skiptir ekki máli hvað þær gera, það sé aldrei nóg.

Viðmælendurnir lýsa beinum og óbeinum fordómum í samskiptum við samstarfsfólk og yfirmenn/stjórnendur. Margt af því sem þær nefna er má skilgreina sem öraráreitni, samskiptavanda, málarsfordóma, andlegt ofbeldi og áreiti og nokkrir viðmælendanna skilgreina framkomuna sem slíka. Einn viðmælandi lýsir daglegu öraráreitni af hálfu starfsfólks af íslenskum uppruna í garð þeirra sem eru af erlendum uppruna á meðan annar viðmælandi lýsir því hvernig hún upplifi framkomu í sinn garð sem langvarandi einelti. Önnur lýsir því hvernig kvenfyrirlitning blandast stundum inn í fordómafulla

framkomu í hennar garð. Þessar birtingarmyndir fordóma eru í samræmi við erlendar rannsóknir á kynþátta- og menningarfordómum á vinnustaðnum (Allan o.fl., 2009; Deitch o.fl., 2003; Mostafa o.fl., 2025; Tankosić og Dovchin, 2021; Trenerry o.fl., 2024).

4.2.2. Kynþáttaníð og öðrun

Viðmælendur lýsa nokkrum atvikum þar sem kynþátta- og menningarfordómar koma með beinum hætti við sögu. Það koma fram nokkur dæmi í samtölunum þar sem verið er að draga línu á milli „okkar og hinna“ þar sem „hin“ eru útlendingarnir. Orðalag sem vísar til Íslendinga í þeim tilgangi að aðgreina annað fólk frá ríkjandi hópi kemur reglulega fyrir í lýsingum viðmælenda af samskiptum við samstarfsfólk og yfirmenn/stjórnendur. Skýr dæmi um slíkt eru „við Íslendingar gerum hlutina ekki svona“ og „við Íslendingar tölum ekki svona.“

Einn viðmælandi lýsir því hvernig slíkt fái hana til að upplifa að hún tilheyri ekki á vinnustaðnum. Þannig líði henni alltaf og stundum vilji hún hreinlega ekki mæta í vinnuna.

Í nokkrum dæmum um kynþáttafordóma er ítrekað vísað til útlits, hegðunar og/eða getu og það tengt við uppruna og gen. Í fjölda tilfella er um að ræða „grín“ á kostnað polanda.

„....og þá hlær hún bæði að mér og X fyrir að vera svo X og að það sé út af því að við komum frá X, að við séum X kynþáttur.“

Viðmælendur nefna nokkur dæmi um fullyrðingar um einstaklinga vegna kynþáttar þeirra. Þá eru nefnd dæmi um að starfsfólk hafi verið sett í ákveðin verkefni á vinnustaðnum því það átti að henta þeim illa vegna einkenna sem viðkomandi tengir við kynþátt þeirra. Í sumum tilfellum er síðan grínast með það fyrir framan starfsmannahópinn. Þá eru dæmi um að starfsfólk og yfirmenn/stjórnendur geri grín að samstarfsfólki og/eða skjólstæðingum/þjónustuþegum fyrir það hvernig þau tala vegna uppruna þeirra.

Einn viðmælandi lýsir því hvernig starfsfólk talar á niðrandi hátt um skjólstæðinga/þjónustuþega sem eru af erlendum uppruna. Hún segir orðræðuna vera með þeim hætti að verið sé að aðgreina þann hóp frá Íslendingum og lagt er áherslu á að allar áskoranir á vinnustaðnum tengjast því að þar séu þjónustuþegar/skjólstæðingar af erlendum uppruna.

Í þessum lýsingum viðmælenda má finna birtingarmyndir öðrunar (e. othering), sem er ferli sem gengur út á að skilgreina einstaklinga sem tilheyra ekki ríkjandi hópum sem „öðruvísi“ eða sem frávik, til að senda þau skilaboð að þau tilheyri ekki. Orðræða eins og „við“ og „hinir“ er algeng í því ferli (Molla, 2024). Einnig má þarna finna málvarslega fordóma auk orðræðu sem felur í sér beint kynþáttaníð, sem í einhverjum tilfellum er sett fram sem grín. Eins og komið hefur fram í umfjöllun um rannsóknir á kynþátta- og menningarfordómum á vinnustaðnum er um algengar birtingarmyndir að ræða (Allan

o.fl., 2009; Deitch o.fl., 2003; Mostafa o.fl., 2025; Tankosić og Dovchin, 2021; ; Trenerry o.fl., 2024).

4.2.3. Framganga og tækifæri í starfi

Viðmælendur greina frá fjölbreyttum áhrifum kynþátta- og/eða menningarfordóma á áhuga, getu og framvindu þeirra í starfi. Þær lýsa fjölda dæma um mismunun sem byggir á slíkum fordómum. Reynsla og upplifun þeirra er að mörgu leyti svipuð því sem við sjáum í rannsóknum erlendis (Asey, 2024; De Castro o.fl., 2010; Hughes og Dodge, 1997; Rospenda o.fl., 2009; Shannon o.fl., 2009; Mustafa o.fl., 2025). Hér verður fjallað um nokkur slík dæmi.

4.2.3.1. Þekking og geta afskrifuð

Flestir viðmælendurnir lýsa því hvernig samstarfsfólk og stjórnendur gera lítið úr þeirri þekkingu og reynslu sem þær hafa. Þær segja stjórnendur ekki taka þær alvarlega og hafa lítinn áhuga á hæfni þeirra og getu, það sé ekki tekið tillit til þess sem þær hafa fram að færa og að almennt sé ekki hlustað þegar þær tjá sig um það sem er til umræðu, til dæmis á starfsmannafundum eða þegar verið er að ræða nálganir í málefnum skjólstæðinga/þjónustuþega. Þær upplifa mikið áhugaleysi um sjónarhorn þeirra.

Þær upplifa að þær fái ekki tækifæri til að leggja sitt af mörkum í umræðum um starfið og starfsemina. Einn viðmælandi upplifir að hún sé í sífellu hunsuð í þessu samhengi. Það eigi einnig við þegar umræðan snýr sérstaklega að þjónustuþegum(skjólstæðingum hennar eða annarri ábyrgð sem hún hefur í starfinu.

Þær lýsa því hvernig það hefur orðið til þess að þær hafi stundum yfirgefið fundi eftir að hafa verið neitað um að tjá sig, hætt að tjá sig á fundum og jafnvel hætt að mæta á fundi. Einn viðmælandi lýsir því hvernig hún „forðist það að mæta á fundi, reyni að finna afsakanir til þess að þurfa ekki að mæta, og ef hún neyðist til þess að mæta þá sitji hún bara og þegi.“

Þær lýsa vonbrigðum með þessa niðurlægjandi framkomu þar sem þær vilji leggja sitt af mörkum fyrir vinnustaðinn og skjólstæðinga/þjónustuþega sína.

4.2.3.2. Mismunun í starfi

Flestir viðmælendur greina frá dæmum um það hvernig fólk af erlendum uppruna er látið vinna meira en annað starfsfólk. Oft felur það í sér að þau fá viðbótarverkefni sem eru ekki hluti af starfslýsingu þeirra. Þær greina frá því að þetta séu oft verkefni „sem aðrir vilja ekki sinna, eins og til dæmis að þrifa.“ Einnig eru tekin dæmi um það hvernig fólk af erlendum uppruna fær töluvert lengri verkefnalista en aðrir, til dæmis á starfsdögum. Einn viðmælandi lýsir þessu sem misnotkun.

Viðmælendur greina frá dæmum þar sem mikill skortur er á upplýsingagjöf og fyrirmælum í kringum atburði sem gerast fyrir utan hefðbundið starf, eins og til dæmis á starfsdögum. Afleiðingarnar af slíku verða meðal annars til þess að fólk mætir á

vitlausan stað og á vitlausum tíma og bíður jafnvel eftir öðru fólki klukkutímum saman þar sem ekki næst í samstarfsfólk eða yfirmenn/stjórnendur.

Önnur birtingarmynd mismununar í starfi er hvernig réttur þeirra er skertur miðað við annað starfsfólk. Einn viðmælandi lýsir því hvernig hún hafi alltaf þurft að vera á staðnum og ekki fengið neitt svigrúm til þess að stökkva frá, til dæmis til þess að fylgja barni sínu á viðburð í skóla í stutta stund, vera heim með veikt barn eða annað sem gerðist á vinnutíma, á meðan annað starfsfólk og yfirmenn/stjórnendur gerðu slíkt án vandkvæða.

Þá fjalla viðmælendur um það hvernig verið er að ráða fólk til starfa sem talar ekki íslensku en engar ráðstafanir eru gerðar til þess að þeir einstaklingar skilji það sem fer fram, til dæmis á starfsmannafundum, í upplýsingum til starfsfólks eða í daglegum samskiptum.

„...en allt sem var gert, bæði upplýsingarnar í ritmáli og bara í tölulegu máli, á fundum og bara daglega, það var ekkert á ensku eða tungumálum sem fólk gat skilið. (...) og allt, bara enginn að spá í, ókey, þau vita að þessi einstaklingur bókstaflega kom til Íslands fyrir tveimur vikum. Hvernig getur hann?“

Þrír af viðmælendunum lýsa því hvernig samstarfsfólk talar ekki við þær ef eitthvað kemur upp í starfinu heldur fer það beint til yfirmanns/stjórnanda. Einn viðmælandi lýsir því hvernig samstarfsaðili hafi reynt að fá annað fólk „með sér í lið gegn henni“ eftir að hún hafi fengið stöðuhækkun.

4.2.3.2. Framvinda í starfi

Nokkrir viðmælendur lýsa því hvernig stjórnendur hafa komið í veg fyrir framvindu þeirra í starfi, til dæmis er varðar stöðu- og launahækkanir. Það hafa stjórnendur gert með því að skila ekki inn gögnum sem þeim hefur verið afhent. Dæmi eru um að fólk hafi ekki fengið launa- eða stöðuhækkanir sem það átti rétt á mánuðum saman vegna þessa.

Þá eru tekin dæmi um að starfsfólk fái árum saman tímabundinn samning þrátt fyrir að það sé löngu búíð að vinna sér inn réttindi til fastráðningar. Einnig er það nefnt að það dregst of verulega að ganga frá eða endurnýja samninga, slíku sé oft ítrekar frestað, sem getur haft alvarlegar afleiðingar fyrir fólk, til dæmis í tengslum við dvalarleyfi á Íslandi. Í þessu samhengi er minnst á að fólk þekki almennt ekki réttindi sín og að þetta veldur verulegri streitu fyrir fólk.

4.2.3.3. Aukið eftirlit

Tveir viðmælendur lýsa atvikum þar sem þeir upplifa aukið eftirlit frá yfirmanni/stjórnanda. Í báðum tilfellum hefur það meðal annars gerst þegar starfsfólk er veikt. Þær segja frá atvikum þar sem yfirmaður efast um að þær séu veikar þegar þær hafa tilkynnt veikindi. Þær lýsa því hvernig það hafi stundum orðið að atburðarás þar sem

yfirmaður/stjórnandi hafi spurt fjölda óviðeigandi spurninga sem hverfast um það hvort þær séu raunverulega eða „í alvöru“ veikar.

Sumir viðmælendur lýsa því hvernig stjórnandi hafi fylgst sérstaklega með þeim á vinnustaðnum án þess að hafa rætt við viðkomandi um mögulegar ástæður fyrir slíku. Einn viðmælandi lýsir því hvernig einstaklingur af erlendum uppruna hafi sífellt verið leiðréttur í samskiptum við þjónustuþega og jafnvel fjölskyldur þjónustuþega. Viðkomandi upplifði það sem afar niðurlægjandi framkomu.

4.2.4. Afleiðingar og áhrif

Allir viðmælendurnir lýsa neikvæðum áhrifum þess að vera þolendur kynþátta- og menningarfordóma á vinnustað sínum og langvarandi afleiðingum þess á þær sem og annað starfsfólk með svipaða reynslu.

Þær lýsa því hvernig þeim líður oft illa, jafnt í vinnunni sem og utan vinnu. Þær lýsa kvíða og streitu og því hvernig fólk hreinlega veikist undan álaginu sem fylgir því að upplifa langvarandi áreiti sem einkennist af kynþátta- og/eða menningarfordómum á vinnustaðnum. Hluti þeirra lýsir því hvernig þær eða samstarfsfólk þeirra af erlendum uppruna hefur veikst svo alvarlega, líkamlega og andlega, að það hafi neyðst til þess að fara í veikindaleyfi vegna afleiðinganna og ekki snúið til baka í sama starf.

Hluti þeirra lýsir einmannaleika og félagslegri útskúfun. Allar sem svara því hvort þær eigi vini eða kunningja á vinnustaðnum segja það vera annað fólk af erlendum uppruna. Einn viðmælandi lýsir því hvernig hún er farin að trúa því neikvæða sem er sagt um og við hana. Annar viðmælandi lýsir miklum ótta og hræðslu við yfirmann sinn. Einn viðmælandi segir að hún upplifi enn í dag streitu þegar hún þarf að tala við yfirmenn/stjórnendur vegna reynslu sinnar.

Einn viðmælandi lýsir því hvernig atburðarrás sem gerðist fyrir þó nokkru sitji enn í henni. Hún lýsir mikilli eftirsjá gagnvart fjölskyldu sinni þar sem starfsumhverfið hafði veruleg áhrif á þátttöku hennar í fjölskyldulífinu. Annar viðmælandi lýsir því einnig hvernig reynsla hennar í starfi hefur neikvæð áhrif á fjölskyldulífið.

Flestir viðmælendurnir hafa starfað á fleiri en einum stað innan Reykjavíkurborgar á starfsferli sínum. Þær hafa flestar annað hvort hætt í starfi eða íhugað það alvarlega á einhverjum tímapunkti vegna kynþátta- og/eða menningarfordóma sem þær urðu eða verða fyrir á vinnustaðnum. Þær segja fjölda starfsfólks af erlendum uppruna hafa hætt í starfi vegna slíkra fordóma.

„...þetta er búið að vera í tvö ár og ég var alltaf bara að velta fyrir mér, á ég að hætta eða ekki, á ég að hætta eða ekki?“

Nokkrir viðmælendur lýsa því hvernig þær og samstarfsfólk þeirra hefur lengi velt því fyrir sér að hætta vegna framkomu yfirmanna/stjórnenda og/eða samstarfsfólks en átt erfitt

með það þar sem þær óttuðust það að fá léleg meðmæli frá yfirmanni/stjórnanda og myndu því eiga erfitt með að annað starf.

Einungis einn viðmælandi greindi frá því að hafa farið lengra með mál sem kom upp í starfi innan Reykjavíkurborgar. Þær lýsa því allar yfir að þær hafi ekki þekkt ferlana innan Reykjavíkurborgar til að tilkynna mál. Þær greina einnig frá því að þær hafi ekki alltaf þekkt réttindi sín og/eða vitað af því að það er hægt að tilkynna mál innan borgarinnar og einungis einn viðmælandi kannast við að hafa nýlega fengið fræðslu um slíkt á vinnustaðnum.

Í þessu samhengi nefnir einn viðmælandi hversu lítið íslenskt samfélag er og að það geti haft áhrif í aðstæðum eins og þessum. Einn viðmælandi lýsir því hvernig yfirmaður hennar er tengdur fjölda fólks innan Reykjavíkurborgar og því sé ómögulegt fyrir hana að tilkynna mál. Hún, ásamt öðrum viðmælendum, lýsa því að þær óttist afleiðingarnar við að tilkynna það sem hefur átt sér stað. Það geti meðal annars haft áhrif á atvinnutækifæri þeirra innan borgarinnar og jafnvel víðar.

Einnig nefna þær óttann við að mál stigmagnist við það að farið sé áfram með þau og einn viðmælandi lýsir slíkri reynslu. Samkvæmt reynslu viðmælenda og samstarfsfólks þeirra verða stjórnendur mjög ósáttir þegar mál eru tilkynnt og framkoman í garð starfsfólks versnar. Samkvæmt þeirra reynslu endar það ávallt á að starfsfólk fer í veikindaleyfi eða hættir en engar afleiðingar séu fyrir þau sem sýna af sér fordómafulla hegðun. Þá kannast enginn viðmælandi við að þolendum hafi nokkurn tímann verið boðinn faglegur stuðningur í tengslum við mál sem hafa komið upp.

Samræmi er í lýsingum viðmælenda af áhrifum og afleiðingum þess að upplifa kynþátta- og/eða menningarfordóma á vinnustað sínum og þess sem kemur fram í erlendum rannsóknum. Það á einnig við um óttann við að tilkynna fordóma og mismunun og að fólk hætti í vinnunni vegna framkomu yfirmanns/stjórnanda (DiTomaso o.fl., 2007; Asey, 2024; Mostafa o.fl., 2025).

Þegar viðmælendur eru spurðir hvort þeir hafi tillögur til Reykjavíkurborgar um hvernig megi bæta stöðuna leggja þær áherslu á fræðslu og þjálfun fyrir starfsfólk á öllum stigum um fjölbreytileika og fordóma á vinnustað. Einn viðmælandi nefnir ráðningamál í því samhengi, annar mikilvægi þess að leggja áherslu á það sem fólk með fjölbreyttan bakgrunn kemur með inn í starfið og enn annar vill læra meira um ferlana innan borgarinnar.

4.3. Samantekt

Hér hefur verið fjallað um niðurstöður rafrænu könnunarinnar og eigindlegu viðtalsrannsóknarinnar á meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar. Saman varpa þær ljósi á reynslu og upplifun starfsfólks Reykjavíkurborgar af kynþátta- og menningarfordómum og mismunun tengda slíkum fordómum innan stofnana borgarinnar. Samkvæmt því sem hefur komið fram má finna fordómafull viðhorf og hegðun, útilokandi starfshætti og

vinnustaðamenningu sem umber fordóma og mismunun innan Reykjavíkurborgar. Fordómarnir eru einstaklingsbundnir, stofnanabundnir og/eða kerfislægir og þeir birtast með margvíslegum hætti. Þeir eru beinir og óbeinir og hafa margvísleg áhrif á einstaklinginn og stöðu hans á vinnustaðnum og neikvæðar afleiðingar á heilsu þeirra. Það vekur athygli að enginn viðmælandi var öruggur með hvernig eigi að tilkynna kynþátta- og menningarfordóma og mismunun tengda þeim á vinnustaðnum og óttinn við afleiðingarnar af því að tilkynna slíkt er er áhyggjuefni. Mikilvægt er að bregðast við þessari niðurstöðu, sem rímar nokkuð vel við erlendar rannsóknir á kynþátta- og menningarfordómum á vinnustaðnum (Trenerly o.fl., 2024; Asey, 2021, 2024; Mostafa o.fl., 2025).

5. Viðbrögð við kynþátta- og menningarfordómum á vinnustað

Þrátt fyrir mikla þekkingu um algengi, birtingarmyndir og alvarlegar afleiðingar kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum hefur viðfangsefninu verið frekar lítið sinnt innan stjórnunarfræða. Rannsóknir hafa aðallega einblínt á stjórnun fjölbreytileika (e. diversity management), það er, hvernig hægt er að fjölga starfsfólki með fjölbreyttan bakgrunn, til dæmis með umsóknar- og ráðningarferli í huga, og hvernig er hægt að gera vinnustaðinn inngildandi, meðal annars með tilliti til ákvarðanatöku. Slíkar aðgerðir eru mikilvægar í nútímasamfélagi (Ivancevich og Gilbert, 2000; Trenerry o.fl., 2024).

Sú viðleitni til að reyna að auka fjölbreytileika í starfsmannahópnum getur þó komið í bakið á stjórnendum og vinnustöðum ef það eru ekki einnig til staðar virkar aðgerðaáætlanir til þess að koma í veg fyrir og takast á við fordómafull viðhorf og hegðun, útilokandi starfshætti og vinnustaðamenningu sem umber fordóma og mismunun (Ely o.fl., 2012; Trenerry o.fl., 2024). Vinnustaðir gætu átt í erfiðleikum með að laða að og halda í umsækjendur með fjölbreyttan bakgrunn ef þeim skortir skuldbindingu við menningu og starfshætti sem umber ekki fordóma og mismunun þar sem starfsfólk mun halda áfram að upplifa vanlíðan og útskúfun í starfi og starfsfólkið, sem og vinnustaðurinn, mun tapa á því til styttri og lengri tíma (Asey, 2021, 2024).

Aðgerðir til þess að efla fjölbreytileika á vinnustaðnum munu einfaldlega ekki skila raunverulegum árangri til lengri tíma á meðan ekki er tekist á við viðhorf, menningu og starfshætti sem leyfa fordóma og mismunun á vinnustaðnum (Trenerry o.fl., 2024).

Mikilvægt er að takast á við einstaklingsbundna sem og stofnana- og kerfisbundna kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum með aðgerðaráætlunum til lengri tíma þar sem markmið og ábyrgð og eru skilgreind með skýrum hætti. Aðgerðir gegn einstaklingsbundnum fordómum beinast almennt að viðhorfum, framkomu og hegðun einstaklinga á meðan aðgerðir gegn stofnana- og kerfisbundnum fordómum beinast meðal annars að uppbyggingu og skipulagi stofnana, stefnumótun, menningu, kerfum og ferlum. Slíkar aðgerðir skarast og þurfa að byggja á virku ferli með áherslu á að bera kennsl á, greina og útrýma fordómum og mismunun (Jones o.fl., 2015).

Ábyrgð á framkvæmd er sérstaklega mikilvæg í þessu samhengi. Ekki er nóg að skrá tilgang, markmið og aðgerðir í stefnur, yfirlýsingar, aðgerðaráætlanir eða orðræðu stofnana og vinnustaða. Ef áætlanir skuldbinda ekki einstaklinga, skipulagseiningar, stofnanir, sveitarfélög og/eða ríki til aðgerða er ólíklegra að þær séu framkvæmdar með markvissum hætti til lengri tíma (Ahmed, 2012).

Algengt er að til staðar séu einhvers konar áætlanir og stefnur sem eiga að taka á kynþátta- og menningarfordómum eða annars konar mismunun en oft er þeim ekki hrint í framkvæmd vegna þess að ábyrgðin er ekki skilgreind eða henni er dreift um of. Það verður því til misræmi á milli yfirlýsinga og framkvæmda. Afleiðingarnar af slíku eru meðal annars þær að það er ekki brugðist við þegar það koma upp atvik sem slíkar

stefnur eða aðgerðaráætlanir eiga að ná til, sem veldur því að fólk tilkynni mál síður. Aftur á móti lýsa þolendur fordóma og mismununar jákvæðri reynslu af viðbrögðum á vinnustaðnum þegar skilgreind ábyrgð og skýrir ferlar eru til staðar (Mostafa o.fl., 2025).

Þrátt fyrir umfangsmiklar rannsóknir og fjölda kenninga um orsakir ójöfnuðar og mismununar á vinnustað eru rannsóknir á árangursríkum inngripsaðgerðum enn frekar sjaldgæfar (Dobbin o.fl., 2015). Þrátt fyrir vaxandi áhuga á innleiðingu á góðum venjum og aðferðum í stjórnun fjölbreytileika og því að sporna gegn og bregðast við kynþátta- og menningarfordómum á vinnustaðnum er þekking og skilningur á slíkum aðgerðum enn frekar takmarkaður, sérstaklega þegar kemur að öðrum sviðum en fræðslu og þjálfun starfsfólks (Nishii o.fl., 2018). Skortur er á rannsóknum sem kanna áhrif inngripa í raunverulegum aðstæðum (Pedersen o.fl., 2005). Það stafar fyrst og fremst af því að það getur reynst erfitt að fá aðgang að stofnunum, fyrirtækjum og öðrum vinnustöðum til að rannsaka viðkvæm mál eins og kynþátta- og menningarfordóma, innleiðingarferli og framkvæmd aðgerða, þrátt fyrir brýna þörf fyrir slíka vinnu (Trenerry o.fl., 2024).

5.1. Dæmi um aðgerðir

Á meðal algengra aðgerða til að takast á við einstaklingsbundna fordóma eru fræðsla og þjálfun fyrir starfsfólk á vinnustöðum, óháð stöðu, meðal annars um fjölbreytileika, fordóma, menningarnæmi og and-rasisma. Rannsóknir sýna að slíkar aðgerðir hafa almennt jákvæð áhrif á þátttakendur en niðurstöður eru frekar blandaðar þegar litið er til breytinga á framkomu og hegðun fólks og áhrif á hópinn í heild sinni (til dæmis vinnustaðinn) (Bezrukova o.fl., 2016; Maloney o.fl., 2016). Á meðal þess sem hefur verið gagnrýnt er að slík þjálfun einblíni um of á fjölbreytni og menningarmun í stað þess að lögð sé áhersla á flóknari, og oft óþægilegri, hliðar á umræðunni um kynþætti, uppruna, fordóma og forréttindi (Mustafa o.fl., 2025; Trenerry o.fl., 2024). Slíkt veldur því að aðgerðir sem gripið er til mistekst oft að koma í veg fyrir fordóma og mismunun á vinnustaðnum (Mustafa o.fl., 2025).

And-rasismi (e. anti-racism) felur í sér að bera kennsl á, gagnrýna og vinna markvisst gegn kynþátta- og menningarfordómum í þeim tilgangi að afnema þá, hvort sem er í stofnunum, í stefnum, lögum og kerfum, í umhverfinu, viðhorfum og hegðun hjá okkur sjálfum og öðrum. Um er að ræða ferli sem felur í sér að læra, aflæra og endurmeta ítrekað það sem við sjáum, heyrum og gerum (Blakeney, 2005).

Fáar kenningar hafa verið rannsakaðar meira í tengslum við and-rasískar forvarnir og inngrip en kenning Gordon W. Allport um snertifleti á milli hópa (e. contact theory) sem felur í sér að aukin samskipti og jákvæðar upplifanir á milli einstaklinga sem tilheyra ólíkum hópum eru mikilvægar til þess að draga úr fordómum til lengri tíma (Allport, 1954). Kenningin, og aðferðir sem byggja á henni, leggja áherslu á hugræna breytingu á viðhorfum til hópa fólks, jafnt þeirra sem einstaklingar tilheyra og þeirra sem þeir tilheyra ekki (Kelagher o.fl., 2018).

Rannsóknir sýna fram á jákvæð áhrif af þjálfun sem byggir á and-rasískri nálgun fyrir starfsfólk, leiðtoga og stjórnendur á vinnustöðum (Greene, 2007; Johnstone og Kanitsaki, 2008). And-rasísk þjálfun getur kallað fram óþægilegar tilfinningar eins og sektarkennd, kvíða, sorg og skömm. Það er mikilvægur hluti af ferlinu en ef það er ekki tekist á við slík viðbrögð getur það leitt til mótþróa og valdið bakslagi sem getur meðal annars skilað sér í auknum fordómum. Því er mikilvægt að slík þjálfun sé framkvæmd með réttum hætti (Bhui o.fl., 2012; Trenerry o.fl., 2024).

Markviss þjálfun í anda and-rasisma er líkleg til þess að hafa keðjuverkandi áhrif þar sem hún getur varpað ljósi á einstaklings- og kerfisbundnar hindranir. Slíkt styður við og eykur líkurnar á umbótum í stefnumótun, starfsháttum og menningu vinnustaða (Kelaher o.fl., 2018). Rannsóknir benda þó til þess að aðgerðir á einstaklingsstigi, svo sem þjálfun til að draga úr hlutdrægni (til dæmis hjá stjórnendum), séu að mestu leyti árangurslausar til lengri tíma ef þeim er ekki fylgt eftir með frekari aðgerðum til þess að takast á við stofnana- og kerfisbundna mismunun (Nishii o.fl., 2018).

Fjölbreytileikaúttekt (e. diversity audit) er aðferð sem felur í sér að framkvæmt er umfangsmikið mat á skipulagi, uppbyggingu, stefnumótun, kerfi og ferlum á vinnustöðum. Í slíkri úttekt er rýnt í umhverfi og menningu á vinnustaðnum, meðal annars með tilliti starfshátta, oft með sérstaka áherslu á mannauðsmál, þar sem ráðningaferli, stefnumótun og stefnur gegn fordómum og mismunun, tilkynningarferlar, viðbragðsáætlanir og aðrir tengdir þættir eru skoðaðir í þeim tilgangi að bera kennsl á það sem er vel gert, mögulegar hindranir og tækifæri til þess að gera betur. Tilgangurinn er að stuðla að jafnri þátttöku og sýnileika allra á vinnustaðnum, stuðla að réttlæti og jafnræði á vinnustaðnum og vinna að inngildandi starfsumhverfi í víðu samhengi (Nishii o.fl., 2018; Truong o.fl., 2014).

6. Tillögur að aðgerðum

Eins og komið hefur fram er mikilvægt að takast á við einstaklingsbundna sem og stofnana- og kerfisbundna kynþátta- og menningarfordóma á vinnustaðnum með aðgerðaráætlun til lengri tíma þar sem ábyrgð og markmið eru skilgreind með skýrum hætti. Slíkum áætlunum ber að koma í veg fyrir og takast á við fordómafull viðhorf og hegðun, útilokandi starfshætti og vinnustaðamenningu sem umber fordóma og mismunun (Ely o.fl., 2012; Trenerri, 2024).

Aðgerðir gegn einstaklingsbundnum fordómum beinast almennt að viðhorfum, framkomu og hegðun einstaklinga á meðan aðgerðir gegn stofnana- og kerfisbundnum fordómum beinast meðal annars að uppbyggingu og skipulagi stofnana, menningu, stefnumótun, ferlum og kerfum. Slíkar aðgerðir skarast og þurfa að byggja á virku ferli með áherslu á að bera kennsl á, greina og útrýma fordómum og mismunun, eigi þær að skila langvarandi árangri (Jones o.fl., 2015). Án slíkrar skuldbindingar gætu vinnustaðir átt í erfiðleikum með að laða að, halda í og stuðla að framgangi umsækjenda með fjölbreyttan bakgrunn (Asey, 2021, 2024).

Reykjavíkurborg starfar meðal annars samkvæmt *Mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar, Mannauðsstefnu Reykjavíkurborgar, Aðgerðaráætlun í jafnréttis- og mannréttindamálum 2023 – 2026, Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi 2025-2028 og Stefnu um fjölmenningsborgina Reykjavík 2026-2030*.

Ekki var rýnt á ítarlegan hátt í stefnur og aðgerðaráætlanir Reykjavíkurborgar í þessari úttekt, enda er það út fyrir tilgang hennar og markmið, en þar sem hluti af úttektinni snýr að tilkynningarferlum og viðbrögðum við málum sem kunna að koma upp og nýta á gögnin í þróun og innleiðingu á verkfærum og verkferlum sem nýtast við forvarnir og inngrip í aðstæður sem geta komið upp innan borgarinnar og fela í sér kynþátta- og menningarfordóma og mismunun tengda slíkum fordómum, var skimað eftir umfjöllun um forvarnir og inngrip í fordóma og mismunun í nokkrum af stefnum Reykjavíkurborgar.

Í stefnu um fjölmenningsborgina Reykjavík segir meðal annars:

„Sem atvinnurekandi vinnur Reykjavíkurborg markvisst gegn mismunun. Með virkum hætti er unnið að því að starfsfólk njóti styrkleika sinna á starfsstöðum borgarinnar, óháð uppruna og fái þann stuðning sem þeir þurfa til að nýta hæfileika sína til fulls. Fjölbreytni er styrkleiki og stefnir borgin að fjölgun innflytjenda í ábyrgðarstöðum.“

Í aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi 2025-2028 er fjallað um fordóma, rasisma og inngilding. Á meðal aðgerða er að fræða nemendur á mið- og unglingastigi um fjölmenningu og fordóma, bjóða upp á fræðslu til að auka hæfni starfsfólks við aðstæður þar sem menningarlegrar næmi er þörf (gagnvart skjólstæðingum helst) og að bjóða upp á fræðslu fyrir borgarfulltrúa um hatursorðræðu eftir kosningar 2026. Slíkar aðgerðir virðast ekki ná til Reykjavíkurborgar sem atvinnurekanda.

Í stefnu Reykjavíkurborgar gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi (EKKO) í starfsumhverfinu kemur fram að Reykjavíkurborg tekur skýra afstöðu gegn einelti, áreitni og ofbeldi af öllu tagi. Ekki er fjallað sérstaklega um fordóma, mismunun og hatursorðræðu sem hluta af því. Tíðni eineltis, kynferðislegrar áreitni og kynbundinnar áreitni er könnuð reglulega í viðhorfskönnunum Reykjavíkurborgar. Minna hefur verið um kannanir á tíðni kynþátta- og menningarfordóma.

Á innri vef Reykjavíkurborgar er að finna upplýsingar um hvernig hægt er að tilkynna EKKO mál. Samkvæmt þeim upplýsingum sem liggja fyrir þegar þessi skýrsla er skrifuð þar að leita að upplýsingunum á innri vefnum. Þar má finna eyðublað sem hægt er að fylla út til að tilkynna meint EKKO mál. Gefin eru upp netföng hjá starfsfólki og fulltrúum miðlægrar *Eineltis- og áreitninefndar Reykjavíkurborgar* sem og meðlimum EKKO teymis á hverju sviði. Einnig er hægt að tilkynna mál til stjórnenda. Ekki er hægt að tilkynna EKKO mál nafnlaust með þessum hætti en hægt að fara í uppljóstrargátt ef fólk vill tilkynna eitthvað nafnlaust.

Til eru verklagsreglur um meðferð EKKO mála á vinnustaðnum Reykjavíkurborg. Í 2. gr. verklagsreglnanna segir að „meðhöndlun máls hefst eftir að upplýsingar berast um meint EKKO, s.s. með skriflegri kvörtun eða öðrum hætti. Móttakandi tilkynningar metur hvort mál fari í könnun samkvæmt þessu verklagi, með skilgreiningar EKKO til hliðsjónar, mögulega í kjölfar upplýsingafundar með kvartanda. Mál fara ekki í könnun ef málsatvik falla ekki undir skilgreiningar EKKO, eða ef af öðrum ástæðum þykir augljóst að ekki sé um að ræða EKKO.“

Reykjavíkurborg tók mikilvægt fyrsta skref í vinnu gegn kynþátta- og menningarfordómum á vinnustaðnum með því að fara í úttektina sem þessi skýrsla fjallar um. Mikilvægt er að nota gagnreyndar aðferðir til þess að varpa ljósi á viðfangsefni sem vinna á með til þess að átta sig á stöðunni áður en gripið er til aðgerða.

Markmiðið með úttektinni var að afla upplýsinga um reynslu og upplifun starfsfólks af kynþátta- og menningarfordómum og nýta niðurstöðurnar til þess að bæta hag og vellíðan starfsfólks á vinnustöðum Reykjavíkurborgar, til dæmis með því að nýta gögnin í þróun og innleiðingu á verkfærum og verkferlum sem nýtast við forvarnir og inngrip í aðstæður sem kunna að koma upp innan borgarinnar og fela í sér kynþátta- og menningarfordóma.

Hér eru settar fram tillögur að átta aðgerðum sem mikilvægt er að borgin fari í til að vinna að því markmiði. Hluti þeirra eru einfaldari í framkvæmd á meðan aðrar kalla á skuldbindingu til lengri tíma. Mikilvægt er þær séu vel skipulagðar og að áfram sé unnið með utanaðkomandi aðilum.

1. Mat á menningu og starfsháttum

Fjölbreytileikaúttekt, sem fjallað er um hér að ofan, er verkfæri sem byggir á gagnasöfnun í þeim tilgangi að leggja mat á stefnumótun, skipulag, starfshætti,

menningu og umhverfi vinnustaða með tilliti til fjölbreytileika í þeim tilgangi að sporna gegn fordómum og mismunun og stuðla að inngildandi vinnustað. Segja má að Reykjavíkurborg hafi tekið eitt skref í slíkri úttekt með þeirri vinnu sem fjallað er um í þessari skýrslu. Reykjavíkurborg sem vinnustaður myndi hagnast verulega á því að halda þeirri vinnu áfram.

Fjölbreytileikaúttekt getur borið kennsl á það sem er vel gert og hvar séu möguleg tækifæri til umbóta, komið í veg fyrir og spornað gegn mismunun í starfsháttum og menningu vinnustaða og dregið úr hlutdrægni (meðal annars hjá stjórnendum). Slíkt getur skilað sér í aukinni ánægju starfsfólks, færri atvikum sem einkennast af kynþátta- og menningarfordómum í samskiptum á vinnustaðnum og réttlæti og jöfnuði fyrir öll. Slíkt getur ýtt undir og/eða stutt við jákvætt orðspor borgarinnar sem atvinnurekandi.

Mögulega hafa verið framkvæmdar fleiri aðgerðir sem segja mætti að séu hluti af slíkri úttekt en í stefnu um fjölmenningsborgina Reykjavík er það gefið til kynna. Mikilvægt er að skilgreina með hvaða hætti borgin vinnur að þeim markmiðum sem þar er sett fram.

Æskilegt er að næsta skref feli í sér áframhaldandi kortlagningu á stöðunni eins og hún er í dag, með tilliti til stefnumótunar, starfshátta, menningar og annarra tendra þátta, með hugmyndfræði fjölbreytileikaúrtaks að leiðarljósi. Í kjölfarið er hægt að gera áætlun um mat á viðeigandi stofnunum/sviðum innan borgarinnar og uppbyggingu þeirra, eftir þörf og forgangs röðun. Miðað við það sem hefur komið fram hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar í þessari úttekt er þátttaka og sýnileiki ólíkra hópa, aðgengi og upplýsingar, kerfi og ferlar sem geta ýtt undir mismunun og viðhorf og samskipti á meðal þess sem nauðsynlegt er að vinna áfram með.

Segja má að hluti af þeim tillögum sem nefndar eru hér að neðan gætu verið hluti af fjölbreytileikaúttekt sem þó er mikilvægt að skipuleggja heildstætt. Með því að nálgast viðfangsefnið með heildrænni nálgun er líklegra að árangurinn verði meiri til lengri tíma og slík skuldbinding eykur traust og trúverðugleika borgarinnar.

2. Samræming á stefnum og áætlunum

Í tengslum við fjölbreytileikaúttekt og þróun á aðgerðaráætlun til lengri tíma er mikilvægt að taka saman þær stefnur og aðgerðaráætlanir sem snerta á kynþátta- og menningarfordómum, mismunun tengda slíkum fordómum og öðrum viðeigandi þáttum, innan Reykjavíkurborgar. Tilgangurinn með því er að ná yfirsýn yfir skuldbindingar og aðgerðir sem þegar hefur verið gripið til eða búið er að skuldbinda borgina til að grípa til og greina hindranir, tækifæri og ábyrgð. Æskilegt er að niðurstaðan feli í sér að sameina slíkar stefnur og áætlanir í eina aðgerðaráætlun gegn kynþátta- og menningarfordómum og mismunun tengda slíkum fordómum á vinnustöðum borgarinnar.

3. Þróun á aðgerðaráætlun

Til að ná raunverulegum árangri til lengri tíma í baráttunni gegn fordómum og mismunun, og borgin geti unnið að þeim markmiðum sem sett eru fram í stefnum eins og stefnu um fjölmenningsborgina Reykjavík, er nauðsynlegt að þróa og innleiða aðgerðaráætlun til lengri tíma sem tekur á einstaklingsbundnum sem og stofnana- og kerfisbundnum fordómum og mismunun innan borgarinnar. Slík áætlun ætti að byggja á þeirri gagnasöfnun sem fór fram í þeirri úttekt sem fjallað er um í þessari skýrslu, auk þeirrar gagnasöfnunar sem myndi fara fram með fleiri aðgerðum fjölbreytileikaúttektar, meðal annars þeim sem er fjallað um hér að ofan og neðan. Til að slík áætlun skili sem bestum árangri ætti hún að byggja á and-rasískri nálgun og ná, með viðeigandi hætti, til allra sem starfa innan borgarinnar. Hluti af slíkri áætlun er fræðsla og þjálfun starfsfólks. Slík áætlun þarf að vera lifandi, þar sem ábyrgð er skilgreind, og raunhæft er að innleiða hana og fylgja henni eftir.

4. Uppfærsla á EKKO

Ekki er fjallað um kynþátta- og menningarfordóma og mismunun tengda slíkum fordómum í EKKO ferlum borgarinnar auk þess sem það er ekki fjallað um hatursorðræðu sem birtingarmynd ofbeldis. Lagt er til að liðnum *fordómar og mismunun* og liðnum *hatursorðræða* sé bætt við skilgreiningar á hugtökum í EKKO stefnu borgarinnar og þær birtingarmyndir ofbeldis sem hægt er að tilkynna. Ef það er ekki fjallað um þessar birtingarmyndir ofbeldis, sérstaklega í ljósi þess að vísað er til skilgreininga á EKKO í stefnunni, er fólk ólíklegra til þess að tilkynna slík mál.

Þá vill skýrsluhöfundur benda á að skilgreining á einelti sem „síendurtekin“ hegðun (með áherslu á sí) gefur til kynna að unnið sé með frekar þrönga skilgreining á fyrirbærinu einelti innan EKKO. Slíkt getur verið fráhrindandi fyrir þolendur eineltis og dregið úr tilkynningum. Þróunin innan eineltisfræðanna er á þá leið að skilgreina einelti sem fyrirbæri sem er „oft endurtekið,“ meðal annars vegna breytinga á birtingarmyndum áreitis og eineltis sem fylgja tækniþróun (UNESCO, 2024). Þá er æskilegt að inngrip eins og EKKO (eða önnur sambærileg) nái einnig til samskiptavanda svo hægt sé að vinna úr málum áður en þau þróast út í einelti og verða erfiðari viðureignar.

5. Auðvelda tilkynningarferli

Mikilvægt er að auðvelda leiðirnar til þess að tilkynna kynþátta- og menningarfordóma og mismunun tengda þeim fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar. Æskilegast er að um eina almenna boðleið sé að ræða, sem felur í sér að allar tilkynningar fara á sama stað, þar sem skilgreindir ábyrgðaraðilar taka við þeim og koma málum í viðeigandi ferli. Það er ekki endilega traustvekjandi að boðleiðirnar séu of margar og að fólk þurfi að velja úr nafna- og netfangalista til að senda á. Æskilegt er að um sérstakt netfang sé að ræða. Þá er mælt með að útbúinn sé hnappur á forsíðu innri vefs Reykjavíkurborgar sem leiðir fólk

beint í tilkynningarferli og frekari upplýsingar. Að þurfa að leita að slíkum upplýsingum er fráhrindandi fyrir þau sem vilja tilkynna mál.

6. Móta verklag og verkferla

Móta þarf verklag í kringum viðbrögð við málum sem fela í sér kynþátta- og menningarfordóma og mismunun tengda slíkum fordómum á vinnustöðum Reykjavíkurborgar. Ekki er nóg að fella slíkt undir almenna ferla vegna sérstöðu fyrirbærisins. Þá er mikilvægt að þeir ábyrgðaraðilar sem taka á móti tilkynningum um slík mál og meta hvort og þá hvernig ferli slík mál fara í þurfa að hafa hlotið þjálfun í úrlausn slíkra mála. Þeir aðilar sem framkvæma inngripið verða að vera fagaðilar. Þá er eftirfylgni afar mikilvæg en ekki er minnst á slíkt í verklagsreglum um meðferð EKKO mála.

7. Auka upplýsingaflæði til starfsfólks

Nauðsynlegt er að starfsfólk viti að hægt sé að tilkynna kynþátta- og menningarfordóma og mismunun tengda þeim og hvernig það er gert. Kynna þarf fyrir öllu starfsfólki borgarinnar hvernig tilkynna eigi mál og æskilegt er að upplýsingar um það liggi á starfsstöðvum borgarinnar ef slíkt er fyrirkomulag er ekki nú þegar til staðar. Það geta til dæmis verið veggspjöld eða bæklingar. Upplýsingar á netinu, og sérstaklega á innra vefsvæði, eru ekki aðgengilegar öllu starfsfólki borgarinnar. Þá er æskilegt að slíkar upplýsingar séu á þeim tungumálum sem flest starfsfólk borgarinnar talar.

8. Frekari kannanir

Gott er að endurtaka könnunina sem lögð var fram sem hluti af þessari úttekt reglulega. Einnig er gott að mæla upplifun af kynþátta- og/eða menningarfordómum samhliða öðrum viðhorfskönnunum sem borgin framkvæmir þess á milli.

9. Heimildaskrá

- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press.
- Allan, H. T., Cowie, H. og Smith, P. (2009). Overseas nurses' experiences of discrimination: A case of racist bullying? *Journal of Nursing Management*, 17(7), 898–906. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00983.x>
- Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley.
- Asey, F. (2021). The Wretched of the work: Anger, fear, and hopelessness as impacts of experiencing workplace racism in British Columbia, Canada. *Critical Social Work: An Interdisciplinary Journal Dedicated to Social Justice*, 22(2), 3-23. <https://doi.org/10.22329/csw.v22i2.7096>
- Asey, F. (2024). The indignities of working with racialization: Physical, emotional and familial tolls of experiencing workplace racism. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 33(1), 47–64. <https://doi.org/10.1080/15313204.2022.2095070>
- Attell, B. K., Kummerow Brown, K. og Treiber, L. A. (2017). Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*, 65, 210–221. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.001>
- Berard, T. J. (2008). The neglected social psychology of institutional racism. *Sociology Compass*, 2(2), 734-764. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00089.x>
- Berglind Eygló Jónsdóttir. (2010). Ný-rasismi í reynd. *Acta Critica*, 1(1), 13-29. <http://hdl.handle.net/10802/723>
- Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L. og Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227–1274. <https://doi.org/10.1037/bul0000067>
- Bhui, K., Ascoli, M. og Nuamh, O. (2012) The place of race and racism in cultural competence: What can we learn from the English experience about the narratives of evidence and argument? *Transcult Psychiatry*, 49(2), 185-205. <https://doi.org/10.1177/1363461512437589>
- Biddle, N., Howlett, M., Hunter, B. og Paradies, Y. (2013) Labour market and other discrimination facing Indigenous Australians. *Australian Journal of Labour Economics*, 16(1), 91–113. https://ajle.org/index.php/ajle_home/article/view/134/111

- Blakeney, A. M. (2005). Antiracist pedagogy: Definition, theory, and professional development. *Journal of Curriculum and Pedagogy*, 2(1), 119–132.
<https://doi.org/10.1080/15505170.2005.10411532>
- Bourke, C. J., Marrie, H. og Marrie, A. (2019). Transforming institutional racism at an Australian hospital. *Australian Health Review*, 43(6), 611–618.
<https://doi.org/10.1071/AH18062>
- Braun, V. og Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- de Castro, A. B., Rue, T. og Takeuchi, D. T. (2010). Associations of employment frustration with self-rated physical and mental health among Asian American immigrants in the U.S. labor force. *Public Health Nursing*, 27(6), 492–503.
<https://doi.org/10.1111/j.1525-1446.2010.00891.x>
- Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A.P. og Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299–1324.
<https://doi.org/10.1177/00187267035611002>
- Di Tomaso, N., Post, C. og Parks-Yancy, R. (2007). Workforce diversity and inequality: Power, status, and numbers. *Annual Review of Sociology*, 33, 473–501.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131805>
- Dobbin, F., Schrage, D. og Kalev, A. (2015). Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. *American Sociological Review*, 80(5), 1014–1044. <https://doi.org/10.1177/0003122415596416>
- Dovidio, J. F. og Hebl, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. Í Dipboye, R. L. og Colella, A. (ritstjórar), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases* (bls. 11–35). Lawrence Erlbaum Associates.
- Ely, R. J., Padavic, I. og Thomas, D. A. (2012). Racial diversity, racial asymmetries, and team learning environment: Effects on performance. *Organization Studies*, 33(3), 341–362. <https://doi.org/10.1177/0170840611435597>
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. Sage.

- Guðbjörg Ottósdóttir. (2021). Siðferðilegar áskoranir í rannsóknum með félagslegum jaðarhópum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 117–131). Háskólinn á Akureyri.
- Greene, M. P. (2007). Beyond diversity and multiculturalism: Towards the development of anti-racist institutions and leaders. *Journal for Nonprofit Management*, 11, 9-17. <https://kundaliniresearchinstitute.org/wp-content/uploads/2023/07/BeyondDiversityandMulticulturalism-TowardstheDevelopmentofAnti-RacistInstitutionsandLeaders-.pdf>
- Grosfoguel, R. (2016). What is racism? *Journal of World-Systems Research*, 22(1), 9-15. <https://doi.org/10.5195/jwsr.2016.609>
- Griffith, D. M., Yonas, M., Mason, M. og Havens, B. E. Considering organizational factors in addressing health care disparities: Two case examples. *Health Promotion Practice*, 11(3), 367-376. <https://doi.org/10.1177/1524839908330863>
- Habtegiorgis, A. E. og Paradies, Y. (2013). Utilising self-report data to measure racial discrimination in the labour market. *Australian Journal of Labour Economics*, 16(1), 5–41. https://ajle.org/index.php/ajle_home/article/view/131
- Hartigan, J. Jr. (1997). Establishing the fact of whiteness. *American Anthropologist*, 99(3), 495-505. <https://doi.org/10.1525/aa.1997.99.3.495>
- Hasford, J. (2016). Dominant cultural narratives, racism, and resistance in the workplace: A study of the experiences of young Black Canadians. *American Journal of Community Psychology*, 57(1-2), 158-170. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12024>
- Hughes, D. og Dodge, M. A. (1997). African American women in the workplace: Relationships between job conditions, racial bias at work, and perceived job quality. *American Journal of Community Psychology*, 25(5), 581-599. <https://doi.org/10.1023/A:1024630816168>
- Hughes, L. og Davidson, G. R. (2011). Effects of non-indigenous Australian human resource managers' gender and attitudes and applicants' ethnicity and gender on resumé evaluations. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.1375/prp.5.1.1>
- Ivancevich, J. M. og Gilbert, J. A. (2000). Diversity management: Time for a new approach. *Public Personnel Management*, 29(1), 75-92. <https://doi.org/10.1177/009102600002900106>
- Johnstone, M. J. og Kanitsaki, O. (2008). The politics of resistance to workplace cultural diversity education for health service providers: An Australian study. *Race*,

- Ethnicity & Education* 11(2), 133–154.
<https://doi.org/10.1080/13613320802110258>
- Jones, B., Hwang, E. og Bustamante, R. M. (2015). African American female professors' strategies for successful attainment of tenure and promotion at predominately white institutions: It can happen. *Education, Citizenship and Social Justice*, 10(2), 133-151. <https://doi.org/10.1177/1746197915583934>
- Kaltiso, S. O., Seitz, R. M., Zdradzinski, M. J., Moran, T. P., Heron, S., Robertson, J. og Lall, M. D. (2021). The impact of racism on emergency health care workers. *Academic Emergency Medicine: Official Journal of the Society for Academic Emergency Medicine*, 28(9), 974-981. <https://doi.org/10.1111/acem.14347>
- Kelaher, M., Ferdinand, A. S., Paradies, Y. og Warr, D. (2018). Exploring the mental health benefits of participation in an Australian anti-racism intervention. *Health Promotion International*, 33(1), 107-114. <https://doi.org/10.1093/heapro/daw048>
- King, D. D., Fattoracci, E. S. M., Hollingsworth, D. W., Stahr, E. og Nelson, M. (2023). When thriving requires effortful surviving: Delineating manifestations and resource expenditure outcomes of microaggressions for Black employees. *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 183–207.
<https://doi.org/10.1037/apl0001016>
- Kristjansdottir, E. S. og Christiansen, T. (2017). „...you have to face the fact that you're a foreigner“: Immigrants' lived experience of communication and negotiation position toward their employer in Iceland. *Journal of Intercultural Communication*, 17(2), 1-14. <https://doi.org/10.36923/jicc.v17i2.739>
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative research in education: User's guide* (3. útgáfa). Sage Publications Inc.
- Maloney, M. M., Bresman, H., Zellmer-Bruhn, M. E. og Beaver, G. R. (2016). Contextualization and context theorizing in teams research: A look back and a path forward. *Academy of Management Annals* 10(1), 891–942.
<https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1161964>
- Molla, T. (2024). Racial Othering: structural roots and anti-racist actions from below. *SN Social Science*, 4(7), 1-30. <https://doi.org/10.1007/s43545-023-00806-4>
- Mostafa, I., Onwumere, J. og Wood, L. (2025). A systematic review and thematic synthesis of healthcare professionals' experiences of racism in the workplace and the support they receive. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1–29.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2025.2519298>
- Nash, J. C. (2008). Re-thinking intersectionality. *Feminist Review*, 89(1), 1-15.
<https://doi.org/10.1057/fr.2008.4>

- Nishii, L. H., Khattab, J., Shemla, M. og Paluch, R. M. (2018) A multi-level process model for understanding diversity practice effectiveness. *Academy of Management Annals* 12(1), 37–82. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0044>
- Padgett, D. K. (2017). *Qualitative methods in social work research* (3. útgáfa). Sage Publications.
- Paradies, Y. (2006). Defining, conceptualizing and characterizing racism in health research. *Critical Public Health*, 16(2), 143–157. <https://doi.org/10.1080/09581590600828881>
- Pedersen, A., Walker, I. og Wise, M. (2005). ‘Talk does not cook rice’: Beyond anti-racism rhetoric to strategies for social action. *Australian Psychologist* 40(1), 20–31. <https://doi.org/10.1080/0005006051233131729>
- Rangarajan, N. og Black, T. (2007). Exploring organizational barriers to diversity: A case study of the New York State Education Department: *A Review of Public Personnel Administration*, 27(3), 249-263. <https://doi.org/10.1177/0734371X06296203>
- Reykjavík. (e.d.). *Atvinna og mannauður*. <https://reykjavik.is/atvinna-og-mannaudur>
- Reykjavík. (2025). Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar gegn ofbeldi 2025-2028. <https://reykjavik.is/sites/default/files/2025-01/adgerdaaetlun-reykjavikur-gegn-ofbeldi-2025-2028.pdf>
- Rodat, S. (2017). Cultural racism: A conceptual framework. *Revista de Stiinte Politice*, 54, 129-140. https://www.researchgate.net/publication/342947463_Cultural_Racism_A_Conceptual_Framework
- Rosenblatt, P. C. (2014). *The impact of racism on African American families: Literature as social science*. Routledge.
- Rospenda, K. M., Richman, J. A. og Shannon, C. A. (2008). Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national study. *Journal of Interpersonal Violence*, 24(5), 819-843. <https://doi.org/10.1177/0886260508317182>
- Shannon, C. A., Rospenda, K. M. Richman, J. A. og Minich, L.M. (2009). Race, racial discrimination, and the risk of work-related illness, injury, or assault: Findings from a national study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(4), 441–448.
- Smith, J. W. og Calasanti, T. (2005). The influences of gender, race and ethnicity on workplace experiences of institutional and social isolation: An exploratory study of University faculty. *Sociological Spectrum*, 25(3), 307–334. <https://doi.org/10.1080/027321790518735>

- Tankosić, A. og Dovchin, S. (2021). (C)overt linguistic racism: Eastern-European background immigrant women in the Australian workplace. *Ethnicities*, 23(5), 726-757. <https://doi.org/10.1177/14687968211005104>
- Tsami, V. og Skoura, E. (2021). Jokes and racism against minority groups: Critical analysis and a multiliteracies teaching proposal. *The International Journal of Literacies*, 28(1), 45-57. <https://doi.org/10.18848/2327-0136/CGP/v28i01/45-57>
- Trenerry, B., Dunn, K. og Paradies, Y. (2024). Productive disruptions: Supporting diversity and anti-racism in the workplace through multi-level organisational strategies. *Australian Journal of Management*, 49(1), 73-100. <https://doi.org/10.1177/03128962231175182>
- Truong, M., Paradies, Y. og Priest, N. (2014). Interventions to improve cultural competency in healthcare: a systematic review of reviews. *BMC Health Services Research*, 14(1), 99. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-99>
- UNESCO. (2024). *School bullying, an inclusive definition*. <https://friends.se/uploads/sites/2/2024/08/Bullying-An-Inclusive-definition-UNESCO-WABF.pdf>
- Weaver, S. (2011). Jokes, rhetoric and embodied racism: a rhetorical discourse analysis of the logics of racist jokes on the internet. *Ethnicities*, 11(4), 413-435. <https://doi.org/10.1177/1468796811407755>