

Úttekt á kynþátta- og menningarfordómum innan stofnana Reykjavíkurborgar *Niðurstöður*

Sema Erla Serdaroglu

Aðjúnt

26. febrúar 2026

TÓMSTUNDA- OG FÉLAGSMÁLAFRÆÐI
MENNTAVÍSINDASVIÐ

Inngangur



Mannréttinda- og ofbeldisvarnarráð Reykjavíkurborgar lagði til að framkvæmd yrði 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.

Ég tók að mér að vinna úttekt á kynþátta- og menningarfordómum innan Reykjavíkurborgar á þeim forsendum að úttektin yrði framkvæmd með tvenns konar hætti, það er (valkvæð) rafræn könnun á meðal starfsfólks borgarinnar og eigindleg viðtalsrannsókn á meðal starfsfólks borgarinnar sem ákveður sjálfviljugt að taka þátt.

Markmiðið með rannsókninni er að varpa ljósi á reynslu og upplifun starfsfólks Reykjavíkurborgar af kynþátta- og menningarfordómum í þeim tilgangi að bæta þekkingu á birtingarmyndum, tíðni og umfangi kynþátta- og menningarfordóma innan borgarinnar.

Inngangur

- Í rannsóknum með félagslegum jaðarhópum þarf að huga að ýmsum siðferðilegum og aðferðafræðilegum málum. 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 þeirra (Guðbjörg Ottósdóttir, 2021).
- Því var mikilvægt fyrir mig að borgin myndi skuldbinda sig til þess að nýta þau gögn sem verða til við rannsóknina til þess að bæta aðstæður jaðarsettra einstaklinga og hópa innan borgarinnar sem eiga á hættu að verða fyrir kynþátta- og menningarfordómum eða annarri vanvirðandi framkomu.
- Það er 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.
- Í kynningartexta með könnuninni kom fram að hún sé gerð í þeim tilgangi að bæta hag og vellíðan á vinnustöðum.

Framkvæmd



Samtal um verkefnið hófst í febrúar 2023. Í lok árs 2023 skilaði ég fyrstu tillögu að spurningalista og í byrjun árs 2024 hófst vinna við framkvæmd.

Könnunin var lögð fram dagana 13. janúar – 17. febrúar 2025 fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar.

Könnunin var framkvæmd af Maskínu og fór fram í gegnum netið. Sendur var tölvupóstur á starfsfólk og áminningar á þau sem svöruðu ekki.

Hægt var að svara könnuninni á íslensku, ensku og pólsku.

Alls voru 9351 virkt netfang í úrtakinu fyrir könnunina. Af þeim svöruðu 1631. Svarhlutfall var því 17,5%.

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.

Tekin voru viðtöl við fimm einstaklinga á tímabilinu nóvember – desember 2025 með hálf-stöðluðum viðtalsramma.

Viðtölin fóru fram á íslensku og ensku.

Þátttakendur í rafrænni könnun

- Af þeim sem svöruðu spurningu um kyn sitt voru 321 karl, 1088 konur og 8 kynsegin sem svöruðu könnuninni.
- Aldursdreifing virðist vera nokkuð góð en flestir sem svöruðu eru á aldrinum 41-50 ára.
- Hátt hlutfall hjá 31-40 ára og 51-60 ára líka.
- Flest sem svara skilgreina sig 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.
- Afgerandi fjöldi sem svaraði starfar á skóla- og frístundasviði. Þar á eftir velferðasvið og umhverfis- og skipulagssvið sem og menningar- og íþróttasvið.

Þátttakendur í viðtalsrannsókn

- Þátttakendur voru fimm konur.
- Þær eru frá Evrópu, Asíu og Afríku.
- Þær eru á aldrinum 31 – 55 ára.
- Þátttakendur skilgreindu sig sem hvíta, brúna og svarta og aðhylltust kristna-, mótmælenda- og kaþólska trú sem og trúleysi.
- Þátttakendur hafa verið á Íslandi um nokkurt skeið og unnið fjölda starfa innan Reykjavíkurborgar. Flest eru störfín 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.

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.

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.

Niðurstaða úttektarinnar

- Úttektin varpar 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 (Trenerry o.fl., 2024; Asey, 2021, 2024; Mostafa o.fl., 2025).

Helstu niðurstöður rafrænu könnunarinnar

Upplifun fordóma

23%

hafa upplifað kynþátta- og/eða menningarfordóma á vinnustað sínum eða viðburðum sl. 12 mánuði

Vitni að fordómum

38%

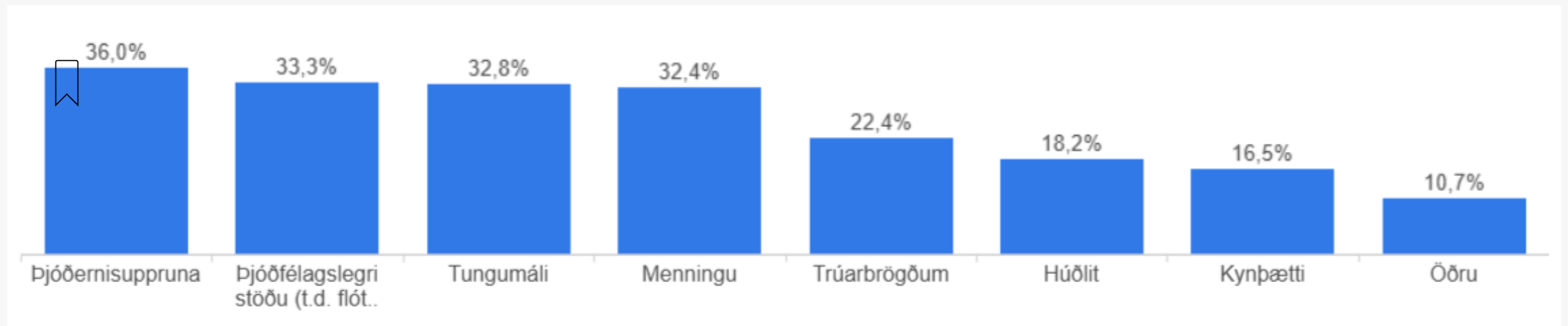
hafa orðið vitni að kynþátta- og/eða menningarfordómum á vinnustað sínum eða viðburðum sl. 12 mánuði

Tilkynna fordóma

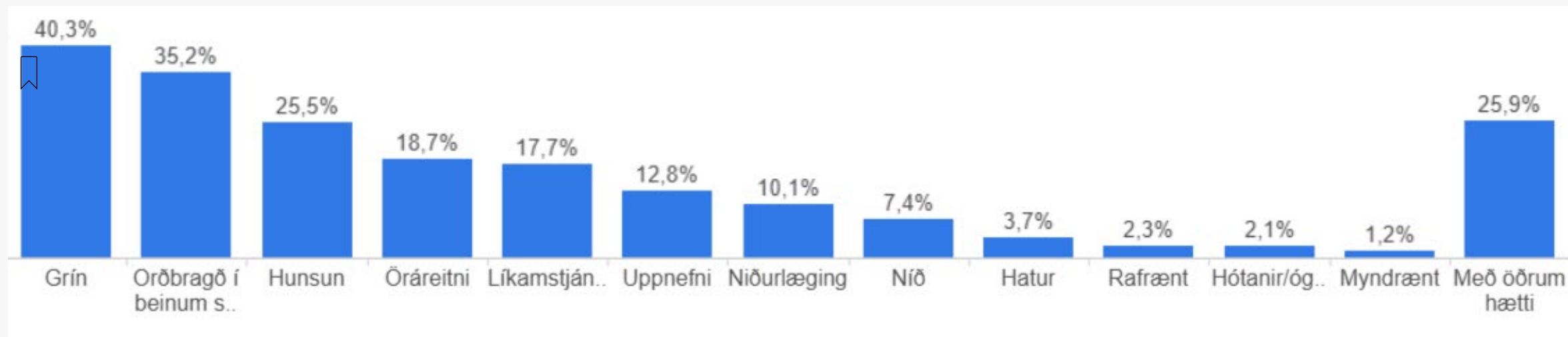
56%

segjast vita hvernig hægt er að tilkynna kynþátta- og menningarfordóma á sínum starfsstað

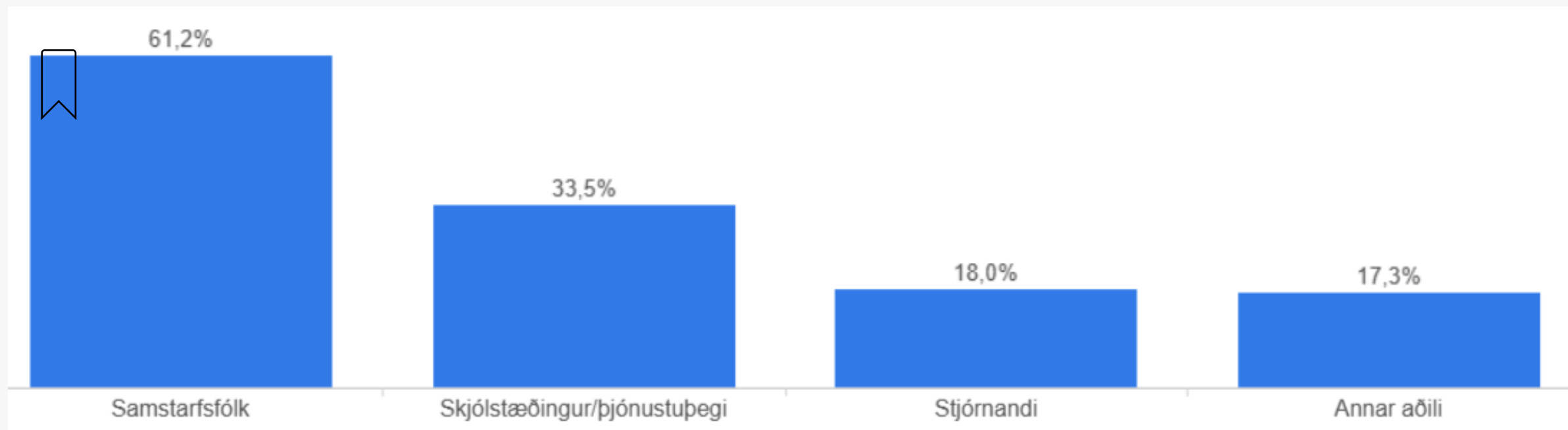
Að hverju beindust þeir kynþátta- og menningarfordómar sem þú **upplifðir** ?



Hvernig birtust þeir kynþátta- og/ eða menningarfordómar sem þú upplifðir?



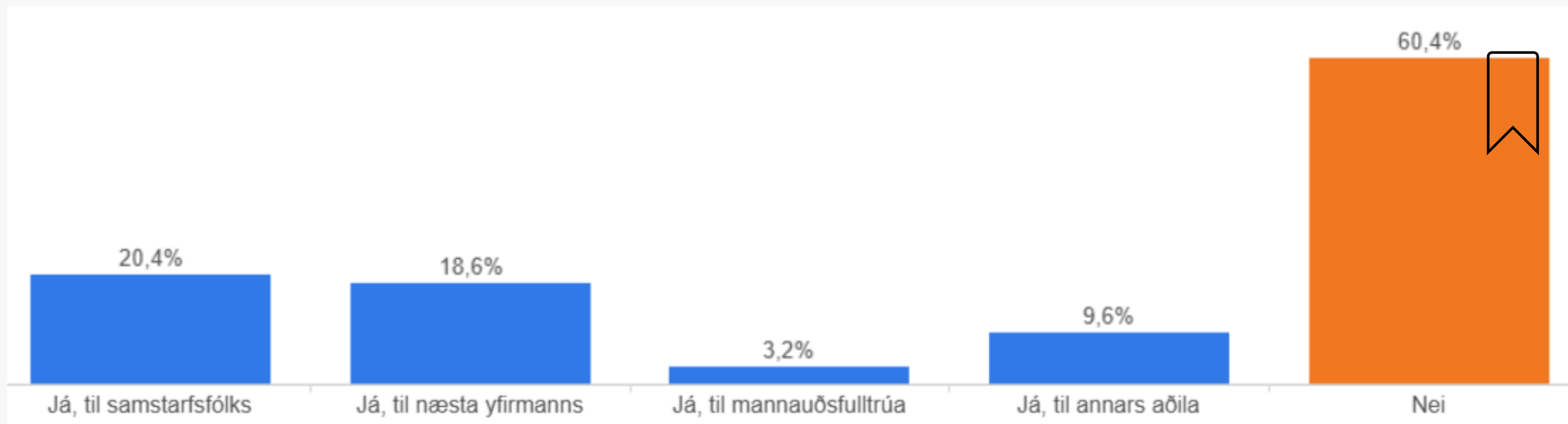
Hver sýndi þér kynþátta- og/ eða menningarfordóma?



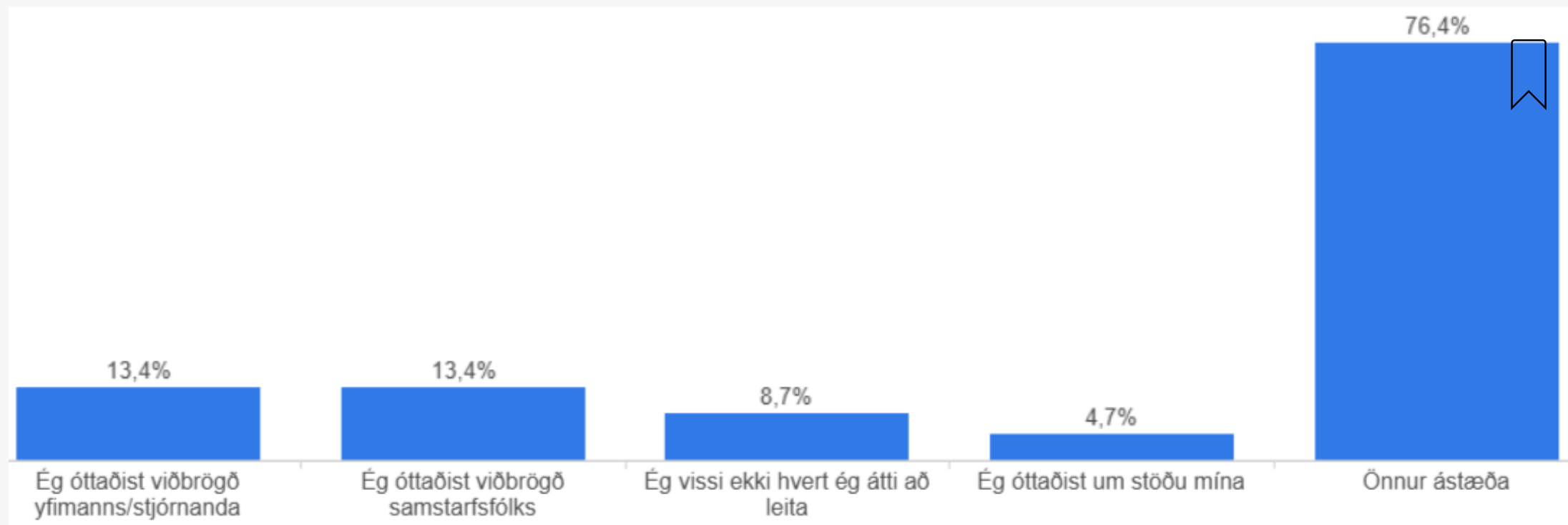
Niðurstöður



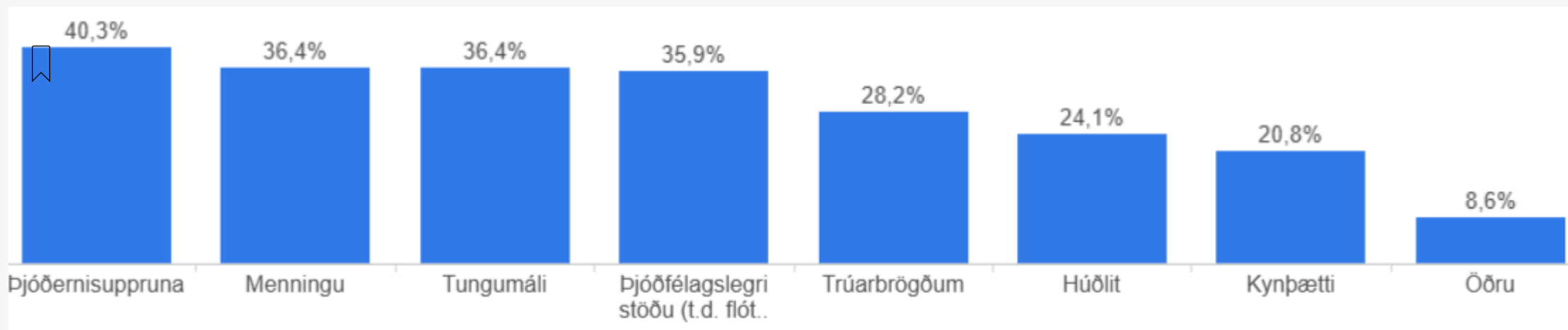
Tilkynntir þú eða lést vita af þeim kynþátta- og/ eða menningarfordómum sem þú upplifðir?



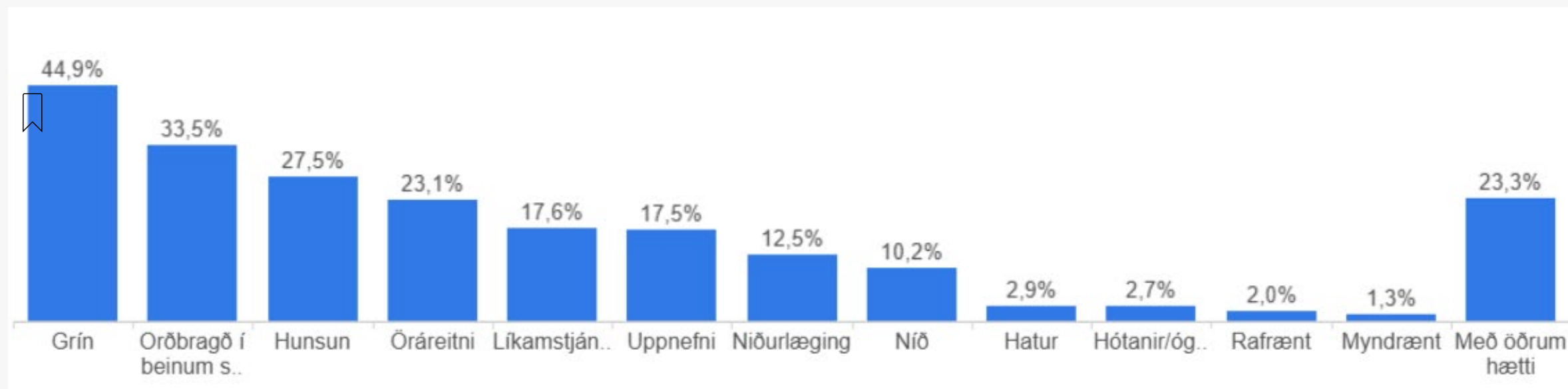
Hvers vegna tilkynntir þú ekki þá kynþátta- og/ eða menningarfordómum sem þú upplifðir?



Að hverju beindust þeir kynþátta- og menningarfordómar sem þú **varst vitni að**?



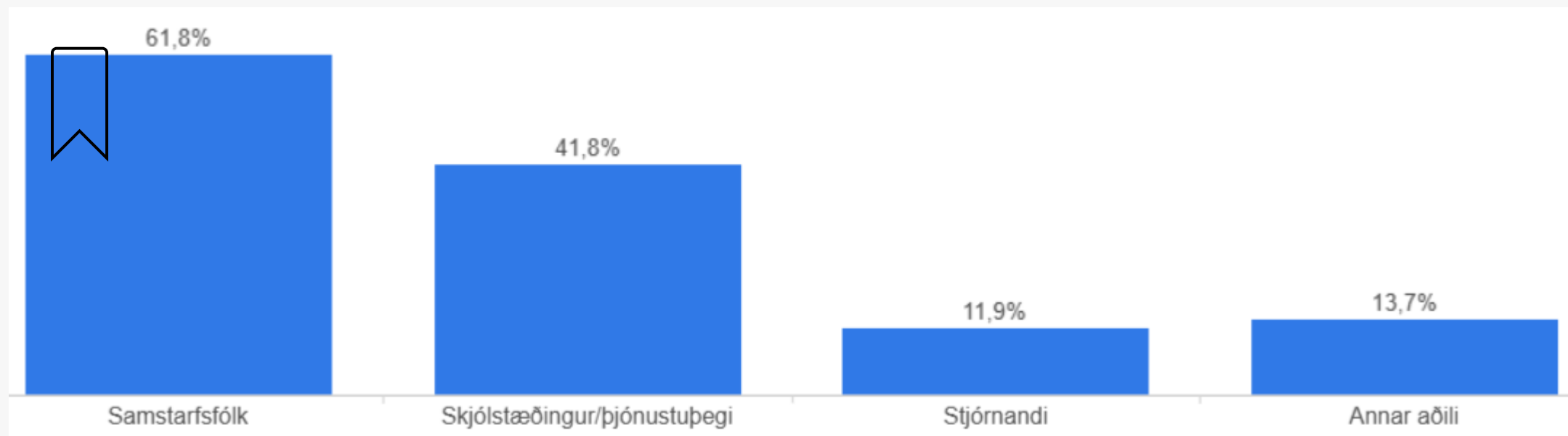
Hvernig birtust þeir kynþátta- og/ eða menningarfordómar sem þú varst vitni að?



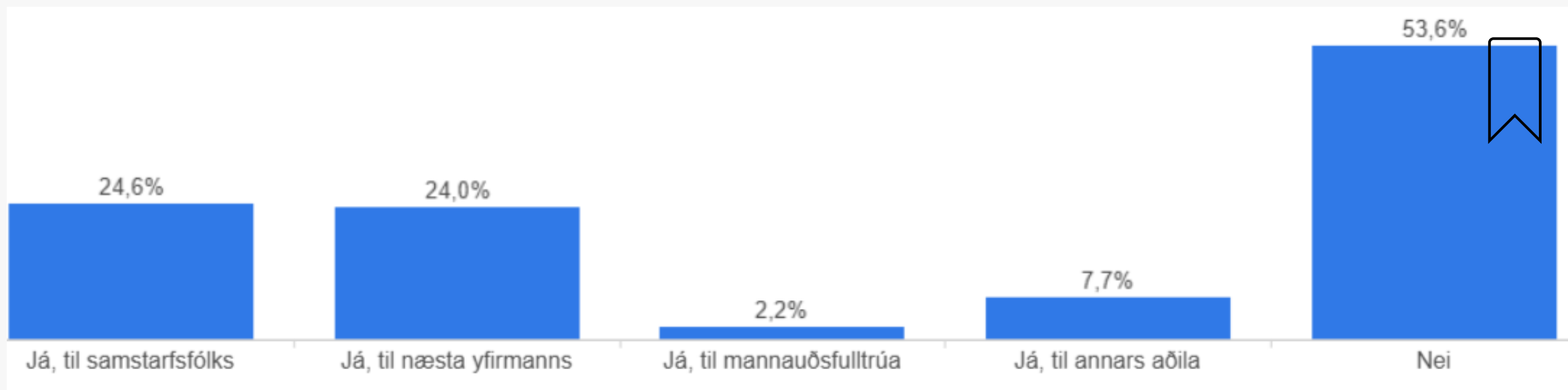
Niðurstöður



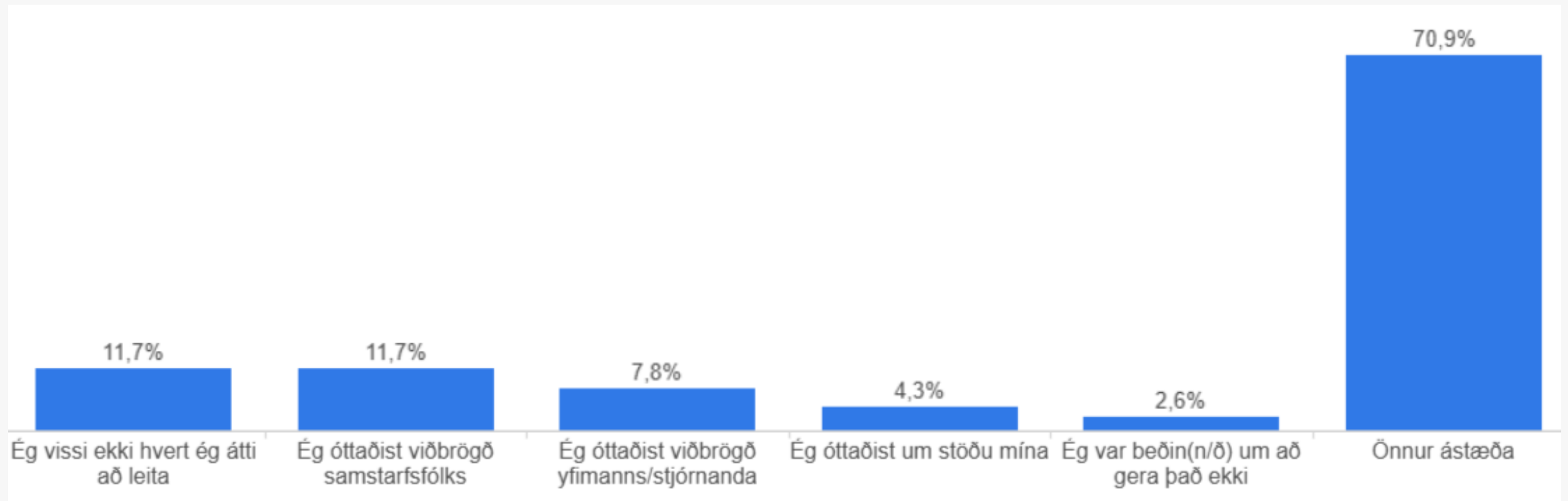
Hver sýndi af sér kynþátta- og/ eða menningarfordóma sem þú varst vitni að?



Tilkynntir þú eða lést vita af þeim kynþátta- og/ eða menningarfordómum sem þú varst vitni að?



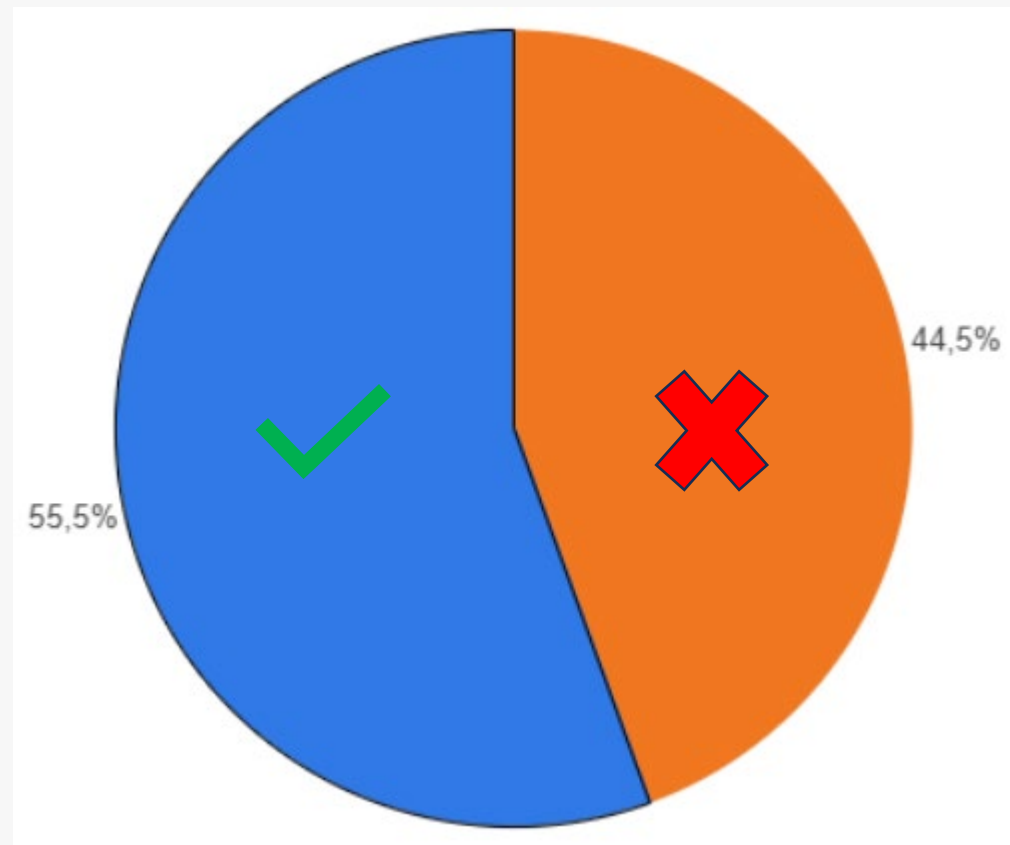
Hvers vegna tilkynntir þú ekki þá kynþátta- og/ eða menningarfordóma sem þú varst vitni að?



Niðurstöður



Veist þú hvernig hægt er að tilkynna kynþátta- og/ eða menningarfordóma á þínum starfsstað*?



*Öll svara

Helstu niðurstöður viðtalsrannsóknar

Niðurlægjandi og óviðeigandi framkoma.

Kynþáttaníð og öðrun.

Framganga og tækifæri í starfi

- þekking og geta afskrifuð
- mismunun í starfi
- framvinda í starfi
- aukið eftirlit.

Afleiðingar og áhrif

- áhrif á einstaklinginn
- áhrif á starf.

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.
- 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.

Niðurlægjandi og óviðeigandi framkoma

- 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.

Niðurlægjandi og óviðeigandi framkoma

- Viðmælendurnir lýsa beinum og óbeinum fordómum í samskiptum við samstarfsfólk og yfirmenn/ stjórnendur.
- Margt af því sem þær nefna er má skilgreina sem örارةitni, samskiptavanda, málfarsfordóma, andlegt ofbeldi og áreiti og nokkrir viðmælendanna skilgreina framkomuna sem slíka.
- Einn viðmælandi lýsir daglegu örارةitni 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.

Kynþáttanið 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 viðmælanda af samskiptum við samstarfsfólk og yfirmenn/ stjórnendur. Skýr dæmi um slíkt eru „við Íslendingar gerum hlutina ekki svona“ og „við Íslendingar tölum ekki svona.“

Kynþáttanið og öðrun

- 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 þolanda.
„....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/ þjónustugegum fyrir það hvernig þau tala vegna uppruna þeirra.
- Einn viðmælandi lýsir því hvernig starfsfólk talar á niðrandi hátt um skjólstæðinga/ þjónustugega 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 þjónustugegar/ skjólstæðingar af erlendum uppruna.

Framganga og tækifæri í starfi

- Viðmælendur greina frá fjölbreyttum áhrifum kynþátta- og/ eða menningarfordóma á áhuga, getu og framvindu þeirra í starfi.
- 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/ þjónustugega. 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 sífelli hunsuð í þessu samhengi. Það eigi einnig við þegar umræðan snýr sérstaklega að þjónustugegum(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/ þjónustugega sína.

Framganga og tækifæri 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.
- 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.
- Þrír af viðmælendunum lýsa því hvernig samstarfsfólk talar ekki við þær ef eitthvað kemur upp í starfinu heldur fer það beint til yfirmanns/ stjórnanda.

Framganga og tækifæri 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 búið 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.

Framganga og tækifæri í starfi

- 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.

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.

Afleiðingar og áhrif

- 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 síðji 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.

Afleiðingar og áhrif

- 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.

Tillögur að aðgerðum



1. Mat á menningu og starfsháttum
2. Samræming á stefnum og áætlunum
3. Þróun á aðgerðaráætlun
4. Uppfærsla á EKKO
5. Auðvelda tilkynningarferli
6. Móta verklag og verkferla
7. Auka upplýsingaflæði til starfsfólks
8. Frekari kannanir

1. Mat á menningu og starfsháttum

- Fjölbreytileikaúttekt (e. diversity audit) er aðferð sem felur í sér að framkvæmt er umfangsmikið mat (gagnasöfnun) 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).

1. Mat á menningu og starfsháttum

- Fjölbreytileikaúttekt 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 hér. Reykjavíkurborg sem vinnustaður myndi hagnast verulega á því að halda þeirri vinnu áfram.
- Mögulega hafa verið framkvæmdar fleiri aðgerðir sem segja mátti 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.
- 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.

1. Mat á menningu og starfsháttum

- 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 forgangsörðun.
- 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 á eftir 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 tæknipróun (UNESCO, 2024).
- Þá er æskilegt að inngríp 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.

Úttekt á kynþátta- og menningarfordómum innan stofnana Reykjavíkurborgar *Niðurstöður*

Sema Erla Serdaroglu

Aðjúnt

26. febrúar 2026

TÓMSTUNDA- OG FÉLAGSMÁLAFRÆÐI
MENNTAVÍSINDASVIÐ