



Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum

Forvarnir og viðbrögð

**Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum.
Forvarnir og viðbrögð**

© Vinnueftirlitið

Umsjón: Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ása Guðbjörg Ásgeirsdóttir

og Þóra Magnea Magnúsdóttir

Myndir: Halla Sólveig Þorgeirsdóttir

Útlit: Kristín Ragna Gunnarsdóttir

Umbrot, prentun og bókband: Gutenberg

2. útgáfa, Reykjavík 2008

ISBN 9979-863-30-7



Höfuðstöðvar:

Bíldshöfða 16

110 Reykjavík

Sími: 550-4600

Fax: 550-4610

Netfang: vinnueftirlit@ver.is

Heimasíða: www.vinnueftirlit.is

Umdæmisskrifstofur Vinnueftirlitsins eru á eftirtöldum stöðum:

Reykjavík, Akranesi, Ísafirði, Sauðárkróki, Akureyri, Húsavík,
Egilsstöðum, Hveragerði, Vestmannaeyjum og Reykjanesbæ.

Heimilisföng og símanúmer umdæmisskrifstofa eru á
heimasíðu Vinnueftirlitsins.

Efnisyfirlit

Hvað er einelti og kynferðisleg áreitni?	4
Hvað er einelti	4
Hvað er kynferðisleg áreitni	6
Hvernig birtist einelti og kynferðisleg áreitni?	7
Ástæður eineltis og kynferðislegrar áreitni	10
Afleiðingar	12
Forvarnir og úrræði	14
Fyrirbyggjandi ráðstafanir	16
Ef vart verður við einelti og kynferðislega áreitni á vinnustaðnum	18





Í þessum bæklingi er fjallað um einelti og kynferðislega áreitni á vinnustaðum. Í því samhengi er fjallað um eftirfarandi:

- Hvað telst vera einelti og kynferðisleg áreitni?
- Hvaða aðstæður á vinnustað geta ýtt undir einelti og kynferðislega áreitni?
- Hvernig má fyrirbyggja einelti og kynferðislega áreitni?
- Til hvaða úrræða skal grípa ef einelti og kynferðisleg áreitni kemur upp á vinnustað?
- Hvar má leita aðstoðar og hvar má finna leiðbeiningar um að uppræta einelti og kynferðislega áreitni?

Hvað er einelti og kynferðisleg áreitni?

Hvað er einelti?

Í reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað stendur (3. gr) að einelti sé „ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns, eða tveggja eða fleiri starfsmanna, enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstrar ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.”

Móðganir teljast ekki einelti nema einstakingar, sem fyrir þeim verða, séu ekki færir um að verjast þeim og þær séu endurteknar. Einelti er aldrei á jafnréttisgrundvelli. Því telst stríðni, sem báðir aðilar telja meinlausa, eða tilfallandi árekstrar, ekki einelti. Fólk er misjafnt og því verður ekki hjá því komist að einn getur upplifað það sem móðgun eða ótilhlýðilega háttsemi sem annar tekur ekki nærri sér. Þetta verður að hafa í huga þegar einelti eða kynferðisleg áreitni er til umfjöllunar. Upplifun einstaklingsins skiptir meginmáli í þessu sambandi. Sérhver þolandi



verður sjálfur að meta hvaða framkomu hann umber, frá hverjum og segja frá sé honum misboðið.

Einelti getur komið upp á öllum vinnustöðum. Það getur átt sér stað milli samstarfsmanna og/eða milli starfsmanna og stjórnenda. Ætla má að einelti af hálfu yfirmanns geti reynst enn þungbærara en af hálfu annarra vegna ójafnrar stöðu þessara einstaklinga.

Hvað er kynferðisleg áreitni?

Kynferðisleg áreitni er ein tegund eineltis. Í 17. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000 segir: „Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagsstarfs skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða í skólum. Kynferðisleg áreitni er kynferðisleg hegðun sem er ósanngjörn og/eða móðgandi og í óþökk þess sem fyrir henni verður, hefur áhrif á sjálfsvirðingu þolendanna og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin.

Kynferðisleg áreitni getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni ef það er alvarlegt. Ef yfirmaður er kærður vegna meintrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að ákvarða um vinnuskilyrði kæranda á meðan rannsókn málsins stendur yfir og skal næsti yfirmaður taka ákvarðanir er varða kæranda.” Algengara er að konur verði fyrir kynferðislegri áreitni en karlar en slík áreitni beinist þó einnig að körlum.

Hvernig birtist einelti og kynferðisleg áreitni?

Einelti er niðurlægjandi og særandi. Það getur bæði fallist í því sem gert er og því sem látið er ógert.

Einelti getur tekið á sig ýmsar myndir t.d:

- Að starf, hæfni og verk þolandans eru lítilsvirt.
- Að draga að ástæðulausu úr ábyrgð og verkefnum.
- Að gefa ekki nauðsynlegar upplýsingar.
- Misnotkun, t.d. með því að neyða þolandann til að sinna endurtekið erindum sem falla ekki undir starfsvið hans eða að láta hann hafa of fá eða of mörg verkefni.
- Særandi athugasemdir.
- Rógur eða útilokun frá félagslegum og faglegum samskiptum.
- Árásir á þolandann eða gagnrýni á einkalíf hans.
- Að skamma þolandann eða gera hann að athlægi.
- Líkamlegar árásir eða hótanir um slíkt.
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað upp á samtali.
- Móðgandi símtöl.
- Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum.
- Óþægileg stríðni.
- Niðurlægning eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis eða þjóðernis.

Ekki er um tæmandi yfirlit að ræða.

Kynferðisleg áreitni er óvelkomin þeim sem fyrir henni verður. Sérhver þolandi verður að meta hvaða framkomu hann umber og frá hverjum.

Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum getur falist í eftirfarandi:

- Dónalegum bröndurum og kynferðislegum athugasemdum.
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni.
- Snertingu sem ekki er óskað eftir.
- Endurteknum beiðnum um kynferðislegt samband sem mæta áhugaleysi eða er hafnað.

Kynferðisleg áreitni einkennist oft af:

- Misnotkun á valdi eða stöðu.
- Andlegri kúgun og að sjálfsvirðingu sé misboðið
- Framkomu sem ætlað er að knýja einstaklinga til undirgefni og gera lítið úr þeim.
- Endurtekinni áreitni.
- Niðurlægingu fyrir þann sem fyrir áreitninni verður og hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu hans.

Í hverju þjóðfélagi eru bæði skráðar og óskráðar reglur um hvaða hegðun er tilhlýðileg og hvaða hegðun er það ekki. Þó kemur fyrir að það, sem talið er góð og gild hegðun meðal ákveðinna einstaklinga á einum vinnustað, er álitin áreitni á öðrum. Einelti getur ennfremur tekið á sig ýmsar myndir í ólíku vinnuumhverfi. Því skiptir miklu að taka mið af upplifun einstaklinganna. Hafi starfsmaður orðið fyrir einelti og lætur vita af því ber að taka kvörtunina alvarlega og gæta trúnaðar við þann sem varð fyrir eineltinu. Atvinnurekandanum ber ennfremur að meta aðstæður í samvinnu við öryggistrúnaðarmann og öryggisvörð, eða aðra vinnuvemdarfulltrúa, og þá er málið varðar og grípa til viðeigandi ráðstafana til að uppræta eineltið.

Ástæður eineltis og kynferðislegrar áreitni

Rannsóknir benda til þess að margar ástæður geti legið að baki einelti eða áreitni og oft sé um samspil margra þátta að ræða.

Eftirfarandi áhættuþættir geta ýtt undir einelti og kynferðislega áreitni:

- Slæm stjórnun og óhentugt vinnufyrirkomulag, t.d. þannig að gerðar eru of miklar kröfur til starfsmanna eða að kröfurnar eru óljósar og/eða stangast á.
- Ef illa er staðið að breytingum, t.d. þegar ný tækni er innleidd, verkháttum og hlutverkum breytt, samrúni eða eigendaskipti verða eða deildir lagðar niður.
- Of mikið vinnuálag, þensla, tímaþröng og streita.
- Samdráttur og uppsagnir.
- Ófullnægjandi upplýsingagjöf.
- Skoðanamunur, slæm samskipti og/eða tilfinningaspenna á milli starfsmanna og/eða á milli starfsmanna og stjórnenda.
- Skortur á umburðarlyndi t.d. gagnvart aldri, þjóðerni, fötun, kynhegðun, kynferði eða öðru sem kann að aðgreina starfsmann frá öðrum í starfshópnum.
- Skortur á einörðum viðbrögðum og lausnum á vandamálum og ágreiningi sem koma upp á vinnustaðnum.
- Skortur á sjálfþæði og möguleikum til að hafa áhrif á starfið og starfsumhverfið.



- Óljósar samskiptareglur og siðræn viðmið á vinnustaðnum.
- Einstaklingsbundin vandamál.

Þegar kynferðisleg áreitni á sér stað er farið yfir mörk þess sem þolandinn sættir sig við. Stundum er áreitnin ekki stöðvuð frá upphafi vegna þess að í byrjun getur verið erfitt að greina á milli gullhamra eða kumpánlegrar snertingar og áreitni. Mikilvægt er ennfremur að gera sér grein fyrir því að það sem aðgreinir kynferðislega áreitni frá daðri eða vinahótum er að hegðunin er ekki velkomin, ekki gagnkvæm og aldrei á jafnréttisgrundvelli.

Afleiðingar

Rannsóknir sýna að einelti og kynferðisleg áreitni á sér stað á íslenskum vinnustöðum og einkenni þolenda geti spannað allt frá óróa og kvíða til stöðugar streitu, vanlíðanar og veikinda.

Niðurstöður rannsókna benda til að einelti og kynferðisleg áreitni geti m.a. haft eftirfarandi afleiðingar:

- *Líkamleg viðbrögð:* höfuðverkur, maga- og meltingartruflanir, ógleði og ofnæmisviðbrögð, verkir í brjósti, svitaköst, þurrkur í munnholi, andnauð, hraður hjartsláttur, vöðvaverkir, bakverkir og verkir í hálsi og öxlum. Loks geta þolendur fundið fyrir þreytu, skjálfta eða svima.
- *Sálræn viðbrögð:* kvíði, óróleiki, öryggisleysi, örvinglun, spennan, þunglyndi, sljóleiki og skortur á sjálfsstrausti. Önnur einkenni geta verið minnis- og einbeitingarvandi, þirringur eða árásargimi.
- *Breytingar á hegðun:* aðgerðarleysi, eirðarleysi, svefnleysi, minni afköst, félagsfælni, veikindafjarvistir eða tal um að yfirgefa vinnustaðinn og segja starfinu lausu.



Ofangreind einkenni eru nokkurs konar viðvörunarmerki sem fylgjast ber með á vinnustað. Einkennin geta verið tímabundin en þau geta einnig orðið þrálát ef ástandið er alvarlegt og langvinnt. Sumir þolendur fá svo alvarleg álagseinkenni að þeir treysta sér ekki til að vera í vinnu.

Forvarnir og úrræði

Einelti og kynferðisleg áreitni geta komið upp á öllum vinnustöðum og í hvaða atvinnugrein sem er. Því ber stjórnendum að láta skýr boð út ganga um að einelti og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin á vinnustaðnum.

Í fyrirtækjum og á stofnunum skal móta skýra stefnu um forvarnir gegn einelti og kynferðislegri áreitni og gera jafnréttisáætlun sem tekur m.a. til þessa málaflokks sbr. lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000.

Atvinnurekendur skulu tryggja að starfsumhverfi sé gott bæði frá félagslegu og andlegu sjónarmiði. Stjórnendur þurfa því að vera færir um að sýna gott fordæmi, taka á árekstrum og vandamálum, sem upp kunna að koma, og leiða þau til lykta í sátt við þá sem eiga hlut að máli.

Í lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (nr. 46/1980 XI kafla) er ákvæði um að atvinnurekandi beri ábyrgð á að gerð sé áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Slík áætlun felur í sér almennt áhættumat og áætlun um forvarnir, þar með talin áætlun um heilsuvernd. Hann skal ennfremur stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna. Á þeim vinnustöðum þar sem einelti eða kynferðisleg áreitni hefur komið upp er mikilvægt að áhættumatið sé gert með sérstakri áherslu á andlega og félagslega áhættuþætti.



Atvinnurekanda ber skylda til að láta einelti og kynferðislega áreitni á vinnustað ekki viðgangast og skal hann leitast við, í samráði við vinnuverndarfulltrúa á vinnustaðnum þegar það á við, að stöðva ótillhlýðilega háttsemi sem hann fær vitneskju um.

Auk þessa þarf að fara fram opin umræða á vinnustaðnum um hugsanlega þætti í vinnuumhverfinu sem geta ýtt undir einelti og kynferðislega áreitni. Úrræði á vinnustaðnum þurfa að vera skýr og öllum ljós komi til eineltis eða kynferðislegrar áreitni. Á öllum vinnustöðum á að móta stefnu eða siðareglur þar sem afstaða er tekin gegn einelti og kynferðislegri áreitni. Viðbragðsáætlun skal vera fyrir hendi þar sem fram kemur hverjir bera ábyrgð, til hverra eigi að leita innan vinnustaðarins og hvað verði gert til að leysa vandann ef til eineltis kemur.

Fyrirbyggjandi ráðstafanir

Mikilvægt er að ýta undir jákvæðan starfsanda og um-
burðarlyndi gagnvart einstaklingsmun á vinnustaðnum.
Ennfremur skal bregðast, eins fljótt og auðið er, við
vandamálum, árekstrum og samskiptaörðugleikum á
vinnustaðnum.

Unnt er að grípa til ýmissa úrræða í því skyni að fyrir-
byggja einelti og kynferðislega áreitni. Sem dæmi má
nefna eftirfarandi:

Skýr viðmið

- Reglur um umgengni eða siði sem gilda á vinnu-
staðnum og ætlast er til að allir fylgi. Mikilvægt er að
kynna vel slíkar reglur.
- Skýr afmörkun á ábyrgð starfsmanna og því sem
vænst er af þeim. Þetta skiptir miklu máli þegar verið
er að breyta vinnuskipulagi, t.d. vegna nýrrar tækni
eða hagræðingar.
- Góðar leiðbeiningar um hvernig unnt er að leita sátta í
deilum. Mikilvægt er að fyllsta trúnaðar sé gætt. Komi
upp ágreiningur er t.d. hægt að byrja á því að ræða
við hvern og einn málsaðila um sig og síðan saman
ef henta þykir. Oft er brýnt að þeir, sem telja á sér
brotið, fái að hafa trúnaðaraðila eða sérfróðan að-
stoðarmann með sér í slíku samtali.

Stefna og viðbragðsáætlun

- Skýr stefna þar sem lýst er yfir eindreginni afstöðu gegn einelti og kynferðislegri áreitni.
- Áætlun um viðbrögð við einelti og kynferðislegri áreitni sem í felast einfaldar og aðgengilegar leiðbeiningar um hvernig eigi að bregðast við einelti og kynferðislegri áreitni verði vart við slíkt á vinnustaðnum.

Fræðsla

Átak í að fræða stjórnendur og starfsmenn um þekktu áhættuþætti eineltis og kynferðislegrar áreitni, um mannleg samskipti, jafnrétti og önnur siðræn gildi. Slíkt átak getur tengst því sem gert er til að efla vinnuverndarstarf almennt. Einnig er mikilvægt að þeir sem hafa skilgreinda ábyrgð í eineltismálum innan vinnustaðarins fái viðeigandi fræðslu svo þeir verði færir um að taka á einelti og kynferðislegri áreitni komi það upp.

Ef vart verður við einelti eða kynferðislega áreitni á vinnustaðnum

Ef fram kemur kvörtun eða grunur um einelti eða kynferðislega áreitni á vinnustað skal atvinnurekandi bregðast við eins fljótt og hægt er og leitast við að leysa málin innan vinnustaðarins í samstarfi við öryggistrúnaðarmenn, öryggisverði eða öryggisnefndir. Einnig geta aðilar sem sérstaklega er falið að sinna vinnuverndarverkefnum af þessum toga á vinnustaðnum komið að málinu.

Takið því alvarlega ef starfsmanni finnst farið illa með sig og fylgið þeim viðbragðsáætlunum og leiðbeiningum sem eiga að vera fyrir hendi á vinnustaðnum. Ef slíkt er ekki til er hægt að leita upplýsinga hjá Vinnuettirlitinu eða viðkomandi stéttarfélagi um það hvernig er hægt að gera slíkar áætlanir.

Trúnað og tillitssemi ber að sýna bæði þolendum og meintum gerendum í eineltis- og áreitnimálum. Engum ætti að koma á óvart að einelti og kynferðisleg áreitni geti valdið þolendum sálarangist og að röskun verði á venjulegri hegðun þeirra og vinnuframlagi. Komið þolendum eineltis eða kynferðislegrar áreitni í skilning um að þeir eigi enga sök á eineltinu eða áreitninni.

Mikilvægt er að þolandinn, í samráði við trúnaðaraðila, ákveði hvernig farið verður með málið á vinnustaðnum.



Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar.

Óformleg málsmeðferð

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum og fundin við eigandi lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.


- Hafið samband við alla, sem að málinu koma, þar á meðal hugsanleg vitni. Þó skal þess gætt að draga ekki fleiri inn í málið en nauðsyn krefur.

- Mikilvægt að athuga tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru. s.s. tölvupósta, sms-skilaboð eða annað og rekja málsatvik.
- Látið aðila málsins, þar á meðal vitni, lýsa því sem gerðist í raun fremur en að koma með ásakanir og sleggjudóma um persónu og hegðun annars aðilans. Mikilvægt er hlusta á aðilana og það, sem þeir segja, sé tekið alvarlega, þó oft sé ólík túlkun milli einstaklinga á þeim aðstæðum og árekstrum sem upp hafa komið.
- Álykta ber að vel athuguðu máli.

Nálgist umrædda árekstra eða vandamál frá því sjónarmiði að ekki þurfi að beita refsingum. Þó er mikilvægt að gerendum eineltis sé ljóst að þeir verði látnir axla ábyrgð á gjörðum sínum. Leitið því einfaldra og hentugra lausna fremur en að reyna að ná fram hefndum eða benda á sökudólga. Lausn málsins getur falist í því að gerandi fær leiðsögn, aðvörun og/eða er færður til í starfi.

Stuðning við þolendur þarf oft að miða við hversu gróft eineltið hefur verið; einnig skiptir máli hversu alvarleg kynferðislega áreitnin var.

Rannsóknir sýna að þeir sem hafa orðið fyrir einelti og áreitni eru oft ekki færir um að leita sér hjálpar eða svara fyrir sig. Mikilvægt er að þeir eigi þess kost að snúa sér




til einhvers sem getur hlustað og tekið reynslu þeirra alvarlega. Slík stuðningssamtöl verður sérhæft fólk að annast.

Í sumum tilvikum getur reynst nauðsynlegt að bregðast við sögusögnum um starfsfólk sem hefur verið níðst á, t.d. með viðeigandi upplýsingagjöf til samstarfsmanna. Hafi þolendur verið fjarverandi vegna veikinda kann að vera þörf á að veita þeim viðeigandi aðstoð þegar þeir koma aftur til vinnu. Þó má ætla að í mörgum tilvikum muni reynast erfitt fyrir þolendur eineltis eða kynferðislegrar áreitni að snúa aftur til sama vinnustaðar.

Réttíð þeim starfsmönnum hjálparhönd sem að ósekju eru ásakaðir um að hafa lagt einhvern í einelti eða að hafa áreitt einhvern kynferðislega. Þeir kunna líka að hafa þörf fyrir sérstaka aðstoð. Sú staða getur t.d. komið upp að uppræta þarf slíkan orðróm.

Vinnueftirlitið hefur leiðbeinandi hlutverk og skal hafa eftirlit með að lögum og reglum á sviði vinnuverndar sé framfylgt. Viðbrögð Vinnueftirlitsins í málum er varða einelti og kynferðislega áreitni beinast að því að tryggja að vinnuumhverfið sé sem heilsusamlegast og öruggast til frambúðar. Vinnueftirlitið er hlutlaus aðili og tekur aldrei beinan þátt í úrlausn mála innan vinnustaða.



Ef starfsmaður hyggst leggja fram kvörtun um einelti eða kynferðislega áreitni til Vinnueftirlitsins er hægt að fá upplýsingar um á hvern hátt staðið skuli að slíkri kvörtun hjá umdæmisskrifstofum Vinnueftirlitsins og á vefsíðu stofnunarinnar www.vinnueftirlit.is. Einnig má leita aðstoðar hjá stéttarfélögum. Polendur kynferðislegrar áreitni geta ennfremur leitað sér ráðgjafar og stuðnings hjá Stígamótum.

Við gerð þessara leiðbeininga var stuðst við:

- Er einelti á vinnustaðnum? 2001. Einblöðungur. Vinnueftirlitið og Landlæknisembættið. Sjá <http://www.vinnueftirlit.is> - útgáfa.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Stefania Traustadóttir. 1998. Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum. Vinnueftirlit ríkisins og Skrifstofa jafnréttismála.
- Heilsuvernd á vinnustað - áhættumat, forvarnir og heilsuefling. 2004. Leiðbeiningabæklingur. Vinnueftirlitið, netútgáfa: Sjá <http://www.vinnueftirlit.is> - útgáfa.
- Mobning og seksuel chikane. 2002. Arbejdstilsynet. Netútgáfa. [http://www.at.dk/graphics/at/pdf/Atvejledninger/ At-vejledn_D_4_2.pdf](http://www.at.dk/graphics/at/pdf/Atvejledninger/At-vejledn_D_4_2.pdf) Í þýðingu Harðar Bergman.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000.
- Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980.
- Reglur um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1000/2004.

Ítarefni

- Anna Margrét Tryggvadóttir, Guðrún Sigurðardóttir, Hulda Guðný Finnbogadóttir, (1995). Einelti: andleg og líkamleg þving. Óútfegin B.Sc.-ritgerð í hjúkrunarfræði við Háskólann á Akureyri.
- Áhættumat - Leiðbeiningar. 2006. Vinnueftirlitið, 1. netútgáfa. Sjá <http://www.vinnueftirlit.is> - útgáfa.
- Áslaug Björt Guðmundardóttir. 1997. Kynferðisleg áreitni. Reykjavík. Framtíðarsýn ehf. Bókaklúbbur atvinnulífsins.
- Dagrún Þórðardóttir (2006). Einelti á vinnustað: samanburður þriggja opinberra vinnustaða. MS verkefni í Stjórnun og stefnumótun. Reykjavík: Viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2004). Einelti, vinnuskiptulag og líðan starfsmanna. Læknablaðið 12. tbl 90: 847-51.
- Guðjón Ólafsson. 1996. Einelti. Reykjavík: Ritroð uppeldis og menntunar.
- Heimasíða Regnbogabarna: www.regnbogaborn.is
- Heimasíða Olweusarverkefnisins gegn einelti. www.olweus.is

- Lísbet Einarsdóttir og Pálína Guðmunda Benjamínsdóttir. 1999. Einelti á vinnustöðum. Eðli og umfang. Eigindleg og megindleg rannsókn. Óútgefin BA-ritgerð í félagsfræði við Háskóla Íslands.
- Lilja B. Hauksdóttir. Einelti á vinnustöðum. Háskóli Íslands. Óútgefin BA ritgerð í félagsfræði við Háskóla Íslands.
- Sigrún H. Kristjánsdóttir. 2002. Einelti á vinnustöðum: Réttarstaða polenda. Óútgefin ritgerð til embættisprófs við lagadeild Háskóla Íslands.
- Sigrún Ýr Árnadóttir. 2004. Áreitni á vinnustað. Áhrif vinnuskipulags á áreitni og líðan starfsmanna. Eigindleg og megindleg rannsókn. Óútgefin BA ritgerð í félagsfræði við Háskóla Íslands.
- Velliðan í vinnunni. 1999. 2. útgáfa. Fræðslu- og leiðbeiningarit nr.13. Sjá <http://www.vinnueftirlit.is> - útgáfa.
- Vinnuskipulag og líðan fólks. 2000. Vinnueftirlit ríkisins. Fræðslu- og leiðbeiningabæklingur nr. 16.