

Upplifun kvenna í ofþyngd af fordómum og mismunun á vinnumarkaði

Steinunn Helga Sigurðardóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson¹

Ágrip

Markmið þessarar greinar er að kanna upplifun kvenna sem telja sig hafa orðið fyrir fordómum eða mismunun innan íslenskra fyrirtækja og stofnana vegna ofþyngdar sinnar. Áhersla er lögð á konur þar sem erlendar rannsóknir hafa sýnt að konur eru töluvert líklegri til að upplifa og tilkynna um mismunun á vinnustað tengda holdafari. Sú mismunun sem rannsökuð hefur verið er til að mynda hvernig holdafar hefur áhrif á laun, möguleika á því að hreppa stjórnendastöðu þegar umsækjandi er í yfirþyngd og hvernig þyngdin hefur áhrif á almennar ráðningar og uppsagnir. Tekin voru viðtöl við sjö konur sem höfðu allar verið á vinnumarkaði í að lágmarki fimm ár. Konurnar voru á aldrinum 25–46 ára gamlar þegar rannsóknin fór fram. Hópurinn hafði fjölbreytta starfsreynslu og kom úr mismunandi geirum atvinnulífsins. Helstu niðurstöður leiddu í ljós að allar konurnar höfðu heyrt móðgandi athugasemdir, orðið fyrir niðurlægjandi hegðun á vinnustaðnum og jafnvel þurft að sæta uppsögnum sem þær gátu aðeins tengt við útlit sitt og þyngd. Þær upplifðu einnig mikla kröfu um að leggja meira á sig til að vera metnar sem jafningjar annarra. Allt þetta leiddi til kvíða, þunglyndis, skerts sjálfstrausts og annarra andlegra afleiðinga. Með þessari rannsókn er vonast til þess að opna augu þeirra sem starfa með einstaklingum í yfirþyngd, þar sem sú hegðun sem hér kemur fram er oft mjög falin eða hreinlega samþykkt.

Abstract

The aim of this paper is to explore the experiences of women who believe they are stigmatised or discriminated against in Icelandic companies because they are overweight. The focus is on women, as foreign studies have shown that women are significantly more likely to experience and report discrimination in the workplace related to body image. The discrimination that has been studied explores how weight affects wages, the possibility of being promoted to a management position when the applicant is overweight and how weight affects the general hiring and firing process. Interviews were conducted with seven women who had been working for a minimum of five years. The women were between 25 and 46 years old at the time of the study. The group had different work experiences and

1 Steinunn Helga Sigurðardóttir er hjúkrunarfræðingur og starfar á Landspítalanum. Netfang: shs9@hi.is. Hún hefur lokið meistaranámi í mannauðsstjórnun. Ingi Rúnar Eðvarðsson er prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Netfang: ingire@hi.is.

came from different economic sectors. The results show that all the women had experienced offensive remarks, demeaning behaviour at work and even losing their jobs, which they could directly relate to their appearance or weight. They have also experienced being asked to work harder to be recognised as equal to others. All of this led to anxiety, depression, low self-esteem, and other negative effects on their mental health. With this study, there is hope that managers and other employees will be more accepting and aware of these behaviours, which are often hidden or simply accepted.

JEL flokkun: I31; J15; J16.

Lykilorð: Fordómar á íslenskum vinnumarkaði; ofþyngd á vinnumarkaði; konur og ofþyngd; staðalímynd ofþyngdar.

Keywords: Prejudice in the Icelandic labor market; Obesity in the labor market; Women and obesity; The stereotype of being overweight.

The experiences of overweight women with stigma and prejudice in the workplace

1 Inngangur

Þeir sem sinna mannauðsmálum í fyrirtækjum þurfa að hafa skilning á því óréttlæti sem ýmsir minnihlutahópar upplifa á vinnumarkaði, þannig að huga megi að velferð alls starfsfólks. Jafnframt er það samfélagsleg ábyrgð skipulagsheilda að stuðla að virkri þátttöku sem flestra á vinnumarkaði en rannsóknir sýna að virk atvinnuþátttaka er ein þýðingarmesta leiðin til að koma í veg fyrir fátækt og félagslega einangrun (Torrington o.fl., 2020).

Fræðimenn hafa einblínt á ólíka hópa fjölbreytileika, þ.e. kynþætti, þjóðerni, kynhneigð, fötlun, aldurshópa, stétt og kyn. Þessa hópa ber að viðurkenna og sýna virðingu (Saguy og Riley, 2005). Einn hóp er þó ekki að finna í þessari upptalningu, en það eru einstaklingar í yfirþyngd eða í offitu (Buengeler o.fl., 2018).

Erlendis hafa fitufordómum verið gerð ágæt skil í rannsóknum. Þar má helst nefna rannsókn Johansson o.fl. (2009) sem skoðar tengsl milli offitu og velgengni á finnskum vinnumarkaði. Rannsókn Lundborg o.fl. (2007) fjallar um tengsl milli ofþyngdar og stöðu á vinnumarkaði í tíu mismunandi Evrópulöndum og Lemmon o.fl. (2021) draga saman rannsóknir um upplifun og lífsreynslu starfsmanna í yfirþyngd. Hér á landi hefur viðfangsefnið hins vegar lítið verið rannsakað. Sérfræðingar á vegum Velferðarráðuneytisins tóku saman skýrslu árið 2015 sem átti að miða að því að draga úr offitu á Íslandi og meðal aðgerða sem þar var mælt með að gripið yrði til var að Landlæknisembættið kortlegði fitufordóma og ynni gegn þeim. Sú skýrsla sem fylgdi þeirri kortlagningu sýnir svo að almennt viðgengst neikvætt viðhorf í garð einstaklinga í yfirþyngd á Íslandi. Þannig hafði helmingur viðmælenda með líkamsþyngdarstuðul (Body Mass Index, BMI) í offitu upplifað stríðni, þriðjungur hafði orðið fyrir óréttlátri framkomu og fjórðungur svarenda hafði orðið fyrir mismunun á grundvelli þyngdar sinnar. Konur reyndust vera helmingi líklegri en karlmenn til að greina frá slíkri mismunun (Sigrún Daníelsdóttir og Stefán Hrafn Jónsson, 2015). Þessar niðurstöður vekja upp margar spurningar sem vert væri að rannsaka frekar.

Þar sem konur eru mun líklegri til að verða fyrir fitufordómum en karlar (Adams o.fl., 2020; Puls o.fl., 2021) er markmið þessarar rannsóknar að skoða upplifun kvenna af mismunun og fordómum á vinnumarkaði vegna ofþyngdar og hvaða afleiðingar það hafði í för með sér. Til að skoða þetta málefni voru tekin viðtöl við sjö konur sem höfðu upplifað fordóma og mismunun í starfi og gátu gefið innsýn út frá eigin reynslu.

Lagðar voru fram tvær rannsóknarspurningar sem eru grundvöllur greinarinnar. Annars vegar var skoðað hvernig hvernig konur í yfirþyngd upplifa fordóma í íslenskum

fyrirtækjum og stofnunum. Hins vegar var greint hvaða afleiðingar slík mismunun og fordómar hafa haft í för með sér fyrir viðmælendur. Í rannsókninni voru þó ekki skoðaðar langtímaafleiðingar heldur þær afleiðingar sem konurnar upplifðu samhliða og stuttu eftir að hafa orðið fyrir misrétti á vinnustað.

Næsti hluti greinarinnar fjallar um fræðilegan bakgrunn rannsóknarinnar og aðferða-fræði hennar er kynnt í þriðja kafla. Síðan er fjallað um niðurstöður og greinin endar á umræðu og lokaorðum.

2 Fræðilegur bakgrunnur

Í þessum kafla verða fyrri rannsóknir um mismunun og yfirþyngd kynntar. Kaflinn hefst á því að fjallað er um ofþyngd. Því næst er getið um staðalímyndir og fordóma. Síðan er fjallað um mannauðsstjórnun og fólk í yfirþyngd, og loks er getið um vinnulöggjöf.

2.1 Ofþyngd

Heilbrigðiskerfið og stjórnvöld flokka offitu (obesity) sem „lífstílsjúkdóm“, sem þýðir að vandinn sé einstaklingsbundinn. Aðrir telja offitu vera líffræðilegs eðlis og þannig er athyglinni beint að erfðum og á þeim forsendum er ekki hægt að kenna neinum um erfða-fræðilega eiginleika (Saguy og Riley, 2005). Enn fremur geta þeir sem eru of þungir verið líkamlega hraustir og því er ekki um sjúkdóm að ræða (Saguy og Riley, 2005).

Til að meta hvort einstaklingur sé í ofþyngd er notast við líkamsþyngdarstuðul (BMI) (LeBesco, 2011), en það er formúla þar sem líkamsþyngd í kílógrömmum er deilt með hæð í öðru veldi, mælt í metrum. Út frá þeirri tölu er fólk flokkað í hópa (CDC, 2021a; CDC, 2021b; Nuttall, 2015). Þeir sem eru undir 18,5 á kvarðanum eru flokkaðir undir kjörþyngd, fólk sem er á bilinu 18,5–24,5 er talið vera í kjörþyngd, þeir sem eru á bilinu 25,5–29,5 eru flokkaðir í yfirþyngd og allt yfir 30 er kallað offita (CDC, 2021a; CDC, 2021b). Líkamsþyngdarstuðullinn hefur hlotið nokkra gagnrýni í gegnum árin. Stærsta vandamálið er að ekki er gerður greinarmunur á líkamsfitu, beinmassa og vöðvamassa, sem þýðir að margir mjög hraustir íþróttamenn, með lága líkamsfitu og mikinn vöðvamassa, eru með háan líkamsþyngdarstuðul og flokkast í offitu (Nuttall, 2015). Fleira sem er mikilvægt að vita varðandi líkamsþyngdarstuðulinn er að konur hafa tilhneigingu til að hafa meiri líkamsfitu en karlar. Þéttleiki, magn og dreifing líkamsfitu er einnig mismunandi eftir kynþætti, sem veldur mismunandi líkamsþyngdarstuðli. Þeir sem eru hávaxnir hafa tilhneigingu til að hafa hærri stuðul vegna meiri beinmassa. Eldra fólk hefur einnig meiri líkamsfitu en yngra fólk, sem hækkar stuðulinn. Þannig geta tveir einstaklingar haft sama líkamsþyngdarstuðul en mjög mismunandi líkamsgerð (CDC, 2021b).

Samkvæmt Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni (World Health Organization; WHO, 2021) hefur offita nánast þrefaldast á heimsvísu síðan 1975. Ef aðeins er horft til fullorðinna einstaklinga voru yfir 1,9 milljarðar manna of þungir árið 2016 og af þeim voru yfir 650 milljónir flokkaðir í offitu. Það þýðir að 39% mannkyns, eldri en 18 ára, eru of þung og að 13% eru í mikilli ofþyngd. Margar rannsóknir hafa verið byggðar á gögnum frá Bandaríkjunum um offitu, en töluverður munur er á lífsstíl Bandaríkjamanna og Evrópubúa og það hefur einnig áhrif á viðhorfið til offitu. Í Evrópu hefur verið mikil aukning á tilfellum offitu á undanföllum áratugum og áætlað er að 135 milljónir manna innan Evrópusambandsins séu í ofþyngd og um 70 milljónir í löndum sem sækja um aðild (Lundborg o.fl., 2007).

2.2 Staðalímyndir og fordómar

Staðalímyndir fela í sér að menning samfélags aðgreinir fólk eftir eiginleikum og einkennum sem talin eru hafa mikla þýðingu (Sigrún Ólafsdóttir og Jón Gunnar Bernburg, 2010). Syed og Ozbilgin (2019) benda á að þegar staðalímyndir hafa mótast gagnvart minnihlutahópum eða einstaklingum geti verið erfitt að snúa af þeirri braut.

Út frá því sem við höfum lært, oft ómeðvitað, byrjum við að mynda tilfinningar í garð ákveðinna hópa. Þessar tilfinningar eru kallaðar fordómar og geta þeir tekið á sig ýmsar myndir, til dæmis að mislíka við einstakling eða hóp. Það er byggt á ótta og getur valdið vanlíðan, reiði og jafnvel hatri. Þessar neikvæðu tilfinningar geta leitt til óæskilegrar hegðunar, en athafnir og hegðun sem er framin í nafni fordóma er kölluð mismunun og ákveðnir hópar þjást vegna slíkra fordóma, svo sem konur, eldri einstaklingar, fatlaðir og einstaklingar af mismunandi kynjum og kynhneigðum (Syed og Ozbilgin, 2019). Þar sem einstaklingum í ofþyngd hefur fjölgað síðustu áratugi hefur sjónum verið beint að þeim hópi í auknum mæli hin síðari ár. Um þessar mundir eru staðalímyndir sem byggja á þyngd og offitu mjög útbreiddar (Puhl og King, 2013), en eitt af því fyrsta sem við tökum eftir þegar við hittum fólk er útlitið.

Í vestrænni menningu er staðalímyndin af einstaklingum í ofþyngd mjög neikvæð. Þannig telja margir að þeir sem glíma við ofþyngd séu latir, skorti sjálfsaga, séu óánægðir með sig, séu óhæfir starfsmenn og þannig mætti áfram telja (Lemmon o.fl., 2021; Puhl og Brownell, 2001; Sigrún Daníelsdóttir og Stefán Hrafn Jónsson, 2015; Tara Margrét Vilhjálmssdóttir, 2020). Sem dæmi eru þeir einstaklingar sem ná ekki að grenna sig oft stimplaðir latir og óvirkir og litið svo á að þá skorti sjálfstjórn (Saguy og Riley, 2005; Tapking o.fl., 2020).

Stimplun og staðalímyndir um offitu hafa aukist til muna síðustu áratugi (O'Brien o.fl., 2008; Tapking o.fl., 2020). Fordómar gegn offitu eru almennt viðurkenndir í nútímasamfélagi og eru taldir réttlætanlegir, en fólk setur sig síður upp á móti aðstæðum þegar slík mismunun og fordómar eiga sér stað. Fólk réttlætir gjörðir sínar og hegðun út frá því sjónarhorni að það sé að rétta fram hjálparhönd með því að útskýra hvað sá sem er í yfirþyngd er að gera rangt og leiða hann á beinu brautina (Tara Margrét Vilhjálmssdóttir, 2020). Þessir „aðstoðarmenn“ trúa því að þeir séu að aðstoða og séu að gera góðverk (LeBesco, 2011). Í skýrslu Landlæknisembættisins var lagt mat á fordóma og félagslegt óréttlæti í tengslum við holdafar og sýndu niðurstöður mjög neikvætt viðhorf Íslendinga þegar kom að offitu. Um 75% svarenda þekktu einhvern, vin eða kunningja, sem hafði verið mismunað eða lagður í einelti vegna þyngdar sinnar og 42% áttu fjölskyldumeðlim sem hafði verið beittur misrétti af sömu ástæðu (Sigrún Daníelsdóttir og Stefán Hrafn Jónsson, 2015).

Einstaklingar í yfirþyngd standa einnig frammi fyrir mörgum hindunum á borð við aðgengi í leikhúsum, á veitingastöðum og í almenningssamgöngum eins og í lestum og flugvélum þar sem sætisstærðir eru ófullnægjandi og öryggisbelti of stutt (Crandall, 1994). Ofþyngd er líka hindrun þegar kemur að ættleiðingum, en of þungum konum er hafnað á grundvelli þyngdar og þær metnar sem óhæfar mæður (Dóms- og kirkjumálaráðuneytið, 2005; Puhl og Brownell, 2001). Þessar hindranir minna á margan hátt á fötlunarfólk.

2.3 Mannauðsstjórnun og fólk í yfirþyngd

Mannauðsstjórnun (human resource management) felur í sér að móta mannauðsstefnu í samræmi við heildarstefnu fyrirtækja, afla umsækjenda, ráða inn starfsfólk, fræða það og þróa í starfi, og móta stefnu um laun og umbun, auk þess að meta frammistöðu (Torrington o.fl., 2020). Mismunun gagnvart fólki í yfirþyngd kemur fram á öllum stigum starfsmannamála. Yfirlistsgrein Roehling (1999) sýnir að rannsóknir, hvort heldur þær voru gerðar við tilraunaaðstæður eða í fyrirtækjum, komast að sláandi niðurstöðu þar sem einstaklingum í yfirþyngd er mismunað á öllum stigum mannauðsmála – við ráðningar, launaröðun, starfsframa og uppsagnir. Ekki aðeins þykir fólk í yfirvig vera slakari undirmenn, heldur er það einnig óvinsælir samstarfsmenn. Svipaðar niðurstöður komu fram hjá Kungu og félögum (2019).

Agerström og Rooth (2011) sendu umsóknir til þeirra sem annast ráðningamál þar sem fram kom þyngd umsækjenda. Nokkru seinna voru þeir sem annast ráðningamál beðnir um að svara spurningalista um viðhorf gagnvart offitu. Niðurstöðurnar voru að þeir sem haldnir voru miklum fordómum gagnvart offitu buðu umsækjendum í ofþyngd mun síð-

ur í starfsviðtal. Puhl og Brownell (2001) sýna fram á að ef tveir umsækjendur með sömu menntun og reynslu sækjast eftir starfi eru litlar líkur á að sá þyngri fái stöðuna og að það er þyngdin sem gerir útslagið. Svipaðar niðurstöður komu fram þegar háskólanemar mátu starfsumsóknir með myndum eða lýsingu á fólki í kjör- eða yfirþyngd. Háskólanemarnir höfðu fordóma gagnvart fólki í yfirþyngd (Rothblum o.fl., 1988). Oft og tíðum er fólki í yfirþyngd neitað um starf þar sem staðalímyndir gera það að verkum að það er ekki talið eins hraust og fólk í kjörþyngd (Lemmon o.fl., 2021).

Margar rannsóknir beinast að því hvernig ofþyngd hefur áhrif á laun og sýna niðurstöður að einstaklingar í yfirþyngd fá oft lægri laun fyrir að gegna sama starfi og sá sem er í kjörþyngd (Caliendo og Gehrsitz, 2016; Kim og Han 2015; Lundborg o.fl., 2007; Puhl og Brownell, 2001). Langtímarannsókn Dolado og félaga (2023) sýnir áhugaverðar niðurstöður. Konum í ofþyngd er mismunað meira en körlum í svipaðri þyngd, þ.e. þær fá lægri laun en starfsfólk í kjörþyngd. Enn fremur eru það einungis karlar í yfirþyngd sem eru í miklum samskiptum við viðskiptavinir sem fá lægri laun en aðrir karlar. Þannig virðast fordómar viðskiptavina vega þyngra en fordómar yfirmanna og samstarfsfélaga. Hjá konum í yfirvigt eru það bæði yfirmenn og viðskiptavinir sem sýna fitufordóma. Puhl og King (2013) tilgreina rannsóknir sem sýna fram á að stjórnendur vanmeta oft hæfni og getu fólks í yfirþyngd og eru jafnvel reiðubúnir að greiða síður hæfum starfsmanni í kjörþyngd hærri laun.

Mun algengara er að fólk í yfirþyngd, einkum konur, lendi í einelti á vinnustað en konur í kjörþyngd (Adams o.fl., 2020; Puls o.fl., 2021). Eineltið getur falið í sér að hræða, niðurlægja og móðga viðkomandi starfsmann (Petrean, 2019). Rannsókn van Amsterdam og van Eck (2019) leiðir í ljós að fólk í yfirþyngd bregst við með þeim hætti að það þurfi að sanna sig, að sýna að það sé jafn fært og samstarfsmenn sínir. Það leggur oft á sig aukna vinnu til að reyna að skapa jákvæða ímynd í starfi og leggur harðar að sér til að samstarfsfólk skynji dugnað og vinnusemi þess. Rannsókn Puhl og Brownell (2001) sýnir að einungis 10–20 aukakíló hafa neikvæð áhrif á umsækjanda um starf óháð hæfni hans til að sinna starfinu. Ofþyngd virðist þannig leika stærra hlutverk á vinnumarkaði en margir telja (Levay, 2014).

Afleiðingar þess að verða fyrir mismunum á vinnustað vegna ofþyngdar eru margar samkvæmt rannsóknunum. Fyrst má nefna andleg einkenni eins og kvíða, þunglyndi, óhamingju, hræðslu og óöryggi, jafnvel sjálvígshugsanir. Í öðru lagi eru líkamleg einkenni eins og kulnun, hækkaður blóðþrýstingur, hjartavandamál og aukin bólgusvörun í blóði (Adams o.fl., 2020; Petrean, 2019; Puhl og King, 2013; Puls o.fl., 2020; Sutin og Terracciano, 2013).

2.4 Vinnulöggjöf

Á Íslandi er vinnumarkaðnum skipt í opinberan vinnumarkað og þann almenna. Á þeim opinbera eru fyrirtæki og stofnanir í eigu ríkis og sveitarfélaga en á þeim almenna starfa fyrirtæki í eigu hlutafélaga og einkaaðila. Mismunandi lög gilda um þessa markaði. Það sem einkennir opinbera markaðinn er meira eftirlit með starfseminni til að tryggja réttláta málsmeðferð og jafnræði, en einnig eru mun skýrari rammar og sérstök lög um réttindi og kjarasamninga. Svo eru í gildi sérstök upplýsingalög og stjórnsýslulög. Markmiðið með þessum lögum er að koma í veg fyrir misbeitingu valds og spillingu (Arnar Þór Másson, 2007; Lög og réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996). Innan opinbera markaðsins gæti því verið erfiðara að vera með launatengda mismunum, en auðveldara að notfæra sér takmarkaða ábyrgð hagnaðarmarkmiða sem fylgja almennum markaði (Arnar Þór Másson, 2007). Í dag eru of þungir einstaklingar ekki hluti af þeim minnihlutahópum sem njóta lagalegrar verndar, en flestir minnihlutahópar eru verndaðir gegn fordómum og mismunum.

Sú staðreynd að of þungt fólk er ekki verndað af lögum gerir fordóma og mismunun í þess garð algengari en ella (Tara Margrét Vilhjálmsdóttir, 2020). Þegar fordómar voru metnir hjá íslensku þjóðinni voru flestir sammála því að mismunun vegna ofþyngdar ætti að vera ólögleg en aðeins lítill hluti, eða um 20–38%, studdi að það yrði skráð formlega í lög. Þeir sem höfðu persónulega fordóma gegn fólki í ofþyngd voru síður líklegir til að styðja slíka löggjöf (Sigrún Daníelsdóttir og Stefán Hrafn Jónsson, 2015). Evrópusambandið hefur sérstök lög, sem eru nefnd Jafnréttistilskipun (The Employment Equality Directive, 2020) og eru frá 2007. Þar eru tilgreindir ákveðnir minnihlutahópar sem njóta verndar svo þeim verði ekki mismunað á vinnumarkaði, en ólöglegt er að mismuna á grundvelli aldurs, meðgöngu og fæðingar, trúarbragða, kynhneigðar, kynleiðréttingar og margra fleiri þátta, en ofþyngd og offita eru ekki á listanum (Flint o.fl., 2016). Alþingi Íslands samþykkti lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018, þar sem kemur fram að allir á vinnumarkaði eigi skilið jafna meðferð og að mismunun á grundvelli þjóðernis, kynþáttar, trúarbragða, fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna, kyntjáningar eða aldurs sé ólögleg. Ofþyngd og offita eru ekki á þessum lista, þó að allir eigi að hafa jafnan aðgang að menntun og vinnu.

3 Aðferðir og gögn

Eins og fram hefur komið var markmið rannsóknarinnar að skoða upplifun kvenna af mismunun og fordómum á vinnumarkaði vegna ofþyngdar og þær afleiðingar sem slík upplifun hafði á líf þeirra.

Notast var við grundaða kenningu (grounded theory), en hún byggist á eigindlegri aðferðafræði (qualitative research). Hún gefur ríka innsýn í hugsun viðmælenda og sýnir hvernig einstaklingurinn túlkar umhverfi sitt og fyrri reynslu (Merriam og Tisdell, 2016).

Í þessari rannsókn var notast við markvisst úrtak (purposive sampling) en þá eru viðmælendur valdir vegna þekkingar eða reynslu sinnar og geta gefið ítarlega lýsingu á upplifun tengdri viðfangsefni rannsóknarinnar. Eitt form markviss úrtaks sem notað var hér er snjóboltaúrtak (snowball sampling), en þá benda þátttakendur á aðra sem uppfylla líklega skilyrði rannsóknarinnar svo hún sé marktæk. Snjóboltaúrtak og markvisst úrtak eru hentugar leiðir til að nálgast viðmælendur þegar verið er að rannsaka sjaldgæf málefni sem ekki hafa verið rannsökuð mikið áður (Merriam og Tisdell, 2016). Almennt gekk mjög vel að fá þátttakendur í rannsóknina, en í heildina var talað við tíu konur sem uppfylltu þau skilyrði sem sett voru. Þrjár þeirra sem höfðu samþykkt þátttöku drógu sig úr rannsókninni, af ótta við að þekkjast eða vegna hræðslu og óþæginda við að ræða þetta málefni, og var því ekki tekið viðtal við þær. Viðmælendur voru því í heildina sjö talsins, allt konur.

Viðtöl voru tekin við sjö konur á aldrinum 25–46 ára. Hópurinn hafði fjölbreytta starfsreynslu og kom úr mismunandi geirum atvinnulífsins. Konurnar áttu það sameiginlegt að vera menntaðar, allt frá því að hafa iðnmenntun og upp í þrjár háskólagráður. Allar höfðu þær verið á vinnumarkaði í að lágmarki fimm ár og á þeim tíma höfðu þær verið í mikilli yfirþyngd, en til að flokkast í yfirþyngd þarf að hafa líkamsþyngdarstuðul upp á 25–30 að lágmarki. Margar þeirra voru vel yfir því viðmiði.

Tekin voru hálfopin viðtöl þar sem stuðst var við ákveðinn viðtalsramma. Viðtölin fóru fram á tímabilinu 30. janúar til 26. febrúar 2023 og hvert viðtal tók frá 21 til 56 mínútur. Allir viðmælendur fengu upplýsingar um tilgang rannsóknarinnar, markmið og fyrirkomulag, og var einnig greint frá nafnleynd og persónuvernd. Konurnar fengu úthlutað gervinafni til að styðja við nafnleynd og gætt var að því að nafn fyrirtækja kæmi ekki fram. Rannsakandi þekkti ekki viðmælendur áður en viðtölin voru tekin. Gagnasöfnun var ekki hætt fyrr en rannsakandi taldi að metnun hefði náðst, en það var eftir sjö viðtöl.

Viðtölin voru afrituð í tölvuforritið Word, þar sem hvert orð var skrifað niður. Viðtölin voru lesin yfir og skoðuð út frá ýmsum sjónarhornum til að reyna að fá góða tilfinningu fyrir þeim aðalatriðum sem komu fram ásamt því að ná að lesa á milli línanna. Viðtölin

voru síðan öll kóðuð línu fyrir línu. Með því að notast við þá aðferð var hægt að skoða hugtökin sem komu ítrekað fyrir hjá viðmælendum. Notast var við opna kóðun, þar sem leitast er eftir að finna minnstu upplýsingar (smallest piece of information) sem eru kóðaðar í tvö til fjögur orð og lýsa vel hverju hugtaki fyrir sig. Með því að notast við þessa aðferð er hægt að sjá mismunandi sjónarhorn innan viðtalsins (Merriam og Tisdell, 2016). Öll hugtök voru sett upp í Excel-skjal og dregin saman eftir litum og með þeirri aðferð náðist að setja upp þema og kóða til að vinna með sem voru sameiginlegir í gegnum öll viðtölin.

4 Niðurstöður

Greining gagna leiddi í ljós tvö þemu. Fyrra þemað fjallaði um fordóma og mismunum á vinnustöðum og undir þann hatt komu undirflokkar um ófullnægjandi vinnufatnað, mismunum og svo kröfuna um að vera framúrskarandi (undirkaflar 4.1–4.3). Þetta þema endurspeglar vel þá fordóma sem beinast að konum í yfirþyngd, þ.e. þær fá ekki sömu meðhöndlun og tækifæri og samstarfskonur í kjörþyngd. Einnig kemur þar fram hvernig viðmælendur bregðast við þessum fordómum. Seinna þemað fjallaði um reynslu og eftirmála. Þar voru undirflokkar um upplifanir, afleiðingar og svo þær viðhorfsbreytingar sem konurnar höfðu upplifað (undirkaflar 4.4–4.6). Í seinna þemanu kemur fram með skýrum hætti að fordómarnir og mismununin hefur margvíslegar neikvæðar afleiðingar fyrir viðmælendur. Hver undirflokkur var svo tekinn og skoðaður nánar út frá sjónarhorni kvennanna. Tekið skal fram að allir viðmælendur nema einn höfðu náð kjörþyngd með ýmsum leiðum og hafa þar af leiðandi reynslu af fordómum bæði í yfir- og kjörþyngd.

4.1 Ófullnægjandi vinnufatnaður

Fimm af sjö viðmælendum höfðu verið í starfi sem krafðist ákveðins vinnufatnaðar. Allar fimm konurnar sem sinntu slíku starfi höfðu upplifað vandamál í tengslum við ófullnægjandi vinnufatnað, sumar á fleiri en einum vinnustað í gegnum ævina.

Bríet hafði unnið á sama vinnustað í nokkur ár. Vinnustaðurinn er sölufyrirtæki sem er í samstarfi við fatabúð sem útvegar vinnufatnað, en fatabúðin selur aðeins fatnað í stærð 14 og undir.

Ég er ekki í vinnufötum sem flokkast sem vinnuföt vegna þess að þau [fyrirtækið] eru bara í samstarfi við þessa fatabúð og ég veit ekki hversu oft það er búið að senda mig í mjög niðurlægjandi ferðir til að máta fötin þeirra og ég er alltaf að segja að ég passa ekki í þetta, því ég er stærri en stærð 14.

Það stoppaði þó ekki yfirmenn Bríetar í að senda hana reglulega í mátunarferðir og hún var svo yfirheyrð um það hvernig gekk. „Ég er samt alltaf send að prufa þennan kjól eða eitthvað annað og svo er ég spurð hvort þetta passaði þegar ég kem til baka, þetta er svo niðurlægjandi.“

Anna þurfti oft að vinna úti í rigningu og snjó en fyrirtækið pantaði úlpur og annan fatnað fyrir starfsfólkið. „Það kom bara ein úlpa í minni stærð þó við værum tvær og þá segir yfirmaðurinn bara að svona stórar stelpur endist ekkert í svona starfi og hún sé ekkert að fara að kaupa tvær svona úlpur.“ Allir aðrir starfsmenn fengu sínar eigin úlpur. Þrátt fyrir að fara með mál sitt til forstöðumanns fékk hún aðeins þau svör að það væri „fáránlegt að kaupa svona stór föt.“

4.2 Mismunum

Flokkurinn mismunum kom inn á nokkra fjölbreytta þætti. Einn af þeim var starfsþróun. Í fimm af sjö viðtölum kom fram að konurnar upplifðu að þeim væri haldið niðri og að starfsþróun þeirra væri aftrað á einhvern máta. Lovísa lýsti því hvernig samstarfsmenn

hefðu ítrekað reynt að telja hana ofan af því að taka þátt í verkefnum sem snéru að erfiðri útivist og fjallamennsku þar sem það væri of erfitt og hún myndi ekki ráða við verkefnin. Slíkar athugasemdir urðu til þess að hún fór að efast um sjálfa sig og gæði búnaðarins sem hún notaði og hún upplifði brotið sjálfstraust í kjölfarið.

Elsa upplifði að yfirmaður hennar héldi henni markvisst niðri. Hún tók sem dæmi þegar hún sóttist eftir að fara á ráðstefnu til að læra á kerfi sem hún þurfti að vinna með, en fékk neitun: „Nei, hún [yfirmaðurinn] sagði að ég hefði ekkert með það að gera. Ég varð ógeðslega reið, þetta var sami yfirmaður og hafði gert athugasemdir um hvernig ég borðaði.“ Elsa endaði á því að læra sjálf á kerfið. Hún bætti við:

Mér fannst viðkomandi [yfirmaðurinn] ekki sjá mig fyrir það sem ég var og fannst eins og ég væri svolítið ... að það væri verið að halda aftur af mér og ég væri bara föst í ákveðnu hlutverki og ég ætti bara að vera þar. Og ég sá ekki mörg tækifæri fram á við.

Þrír viðmælendur lögðu fram kvartanir á meðan hinar konurnar sáu ekki tilgang í því, þar sem ekkert myndi breytast eða þær upplifðu of mikla skömm til að stíga fram og segja frá. Kvartanirnar sem lagðar voru fram leiddu ekkert af sér. Konurnar fengu ekki viðbrögð og ekkert breyttist.

Anna lagði ekki fram kvörtun: „Nei ég skammaðist mín bara, mér fannst það koma illa út að segja, hæ, ég er í ofþyngd og yfirmaðurinn minn er vondur við mig. Mér fannst það bara of niðurlægjandi.“

Tvær konur lentu í því að vera sagt upp eða að endir var bundinn á starf þeirra og þær gátu aðeins tengt það við holdafar sitt. Þegar Anna fór í veikindaleyfi vegna meðgöngu hafði hún séð fyrir sér að koma aftur að fæðingarorlofi loknu og vinna samhliða barnauppeldi og háskólanámi:

Ég kem með veikindavottorðið og tilkynni mínum yfirmanni að ég sé komin í veikindaleyfi og þá spurði hún mig hvort ég ætlaði nokkuð að koma aftur [...] Hún horfði stíft í augun á mér og sagði bara, já þú kemur ekkert aftur er það nokkuð. Hún gerði mér alveg ljóst að ég væri ekki velkomin aftur, ég var ekki að fá vinnuföt, hún var alltaf dónaleg við mig, ég var bara ekki velkomin.

Sara lenti einnig í uppsögn, en hún starfaði á veitingastað sem skilaði ekki nægilegum hagnaði og þurfti að segja upp fólki. Hún varð fyrir valinu og taldi hún uppsögnina tengjast yfirþyngd sinni. Bæði Sara og Anna voru á almennum vinnumarkaði. Lára starfaði hjá hinu opinbera, en þar gilda mun stífari reglur varðandi ráðningar og uppsagnir. Hún lenti þó í því að vera hvött til að leita annað og prófa nýtt starf, þrátt fyrir að standa sig vel í starfi og að það væri skortur á starfsfólki á vinnustaðnum. Samstarfskonur hennar með sömu menntun og í sömu stöðu fengu ekki slíkar ábendingar. Lára kaus þó að hunsa þetta og hélt sínu striki.

Trúverðugleiki var einnig flokkaður undir mismunun, en fimm viðmælendur af sjö upplifðu að þegar þær voru í yfirþyngd hefðu þær ekki trúverðugleika inni á vinnustaðnum. Þessar fimm konur áttu það allar sameiginlegt að upplifa að ekki væri hlustað á þær, ekki tekið mark á þeim og að skoðanir þeirra væru hunsaðar. Lára lýsti þessu viðhorfi þannig að hún væri alltaf sú sem ekki væri hlustað á: „Allt sem ég sagði var bara hunsað, eins og ég gæti ekki komið með neinar góðar hugmyndir.“

Sara upplifði líka að hún hefði ekkert fram að færa: „Það var ekki tekið mark á manni [og] á því sem maður hafði fram að færa.“ Lovísa sagði frá því að þegar hún var í yfirþyngd hefðu allir tekið minna mark á henni: „Það var allt dregið í efa fram að því og maður þurfti að hafa miklu meira fyrir því að fá sínu fram, eða þannig.“

4.3 Krafan um að vera framúrskarandi

Fimm viðmælenda töluðu um þörfina fyrir að standa sig betur en aðrir til þess að upplifa sig sem jafningja. Bæði komu fram innri kröfur sem þær lögðu á sjálfar sig og einnig ytri kröfur sem aðrir lögðu á þær. Lára stóð sig mjög vel í starfi og taldi sig vinna vel og mikið: „Ég var alltaf lengur ef það voru veikindi og alltaf tilbúin að koma fyrr og ég vann aðra hverja helgi og kom samt á aukavaktir þegar ég átti fríhelgi og ég bara vann eins og hestur í alvöru.“ Lára upplifði að hún yrði að vinna alla þessa aukavinnu til að standa sig jafn vel og aðrir, sem unnu þó ekki svona mikið.

Sara upplifði einnig kröfu um að hún þyrfti að vera betri og gera meira til að vera talin marktæk:

Og ég bara veit, nú veit ég að ég er mjög klár, ég hef dúxað í öllu sem ég hef tekið í skóla og útskrifast með hæstu meðaleinkunnir og ég er rosalega góð í að greina vandamál og tækifæri og slíkt. Það var aldrei, fannst mér, tekið mark á því sem ég hafði fram að færa og ég var alltaf svona annars flokks starfsmaður að vissu leyti vegna þess hversu stór ég var.

Hún sagði einnig:

Ég held að skynjun fólks á fólki sem er feitt er að það sé mjög latt og subbullegt þannig ég gerði alltaf í því að vera extra fín og extra mikið og ofboðslega klár. Þegar ég fór í gegnum námið mitt var ég 120 kg og hérna, ég gerði alltaf í því að passa að vera extra klár til að allir vissu að það væri eitthvað í mig spunnið.

4.4 Upplifanir

Allir þátttakendur töluðu um upplifanir sem höfðu neikvæð áhrif á líðan þeirra í starfi og hvernig mismununin og fordómarnir sem þær lentu í höfðu neikvæð áhrif á andlega líðan og upplifun af eigin sjálfsvirði.

Rakel þurfti að hlusta á leiðbeinanda sinn spúa neikvæðum athugasemdum um útlit hennar og holdafar yfir hana á miðjum gangi fyrir framan aðra og það eina sem hún gat hugsað var að anda rólega og láta þessa konu ekki brjóta sig niður: „Andaðu! Ekki springa, hún er ekki þess virði. Þetta eru hennar skoðanir og hún talar bara og talar og ég stend þarna og brosi. En þegar hún er búin, spyr hún mig hvort ég sé ekki sammála henni.“ Rakel var ekki tilbúin að taka undir þær neikvæðu skoðanir sem leiðbeinandi hennar hafði: „Hún bara fussar og sveiar og er pirruð að þetta braut mig ekki niður og var alveg brjáluð að ég skyldi ekki vera sammála henni um hvað ég væri feit og óhentug.“

Lovísa sagði að það helsta sem hefði áhrif á hana væri að skera sig úr hópnum og vera ekki í réttum vinnufatnaði: „Að sjálfsögðu brýtur þetta niður sjálfsálitið [...] Sjálfsálitið er tengt við kílóafjöldann.“ Bríet lýsti sinni upplifun:

Þú ferð bara að brjóta þig niður [...] ég hugsa að ég þurfi bara að grenna mig og það er gert ráð fyrir að þú eigir að passa í fötin, en ekki fötin á þig. Svo fer maður bara í mikla lægð, því maður getur ekki verið eins og allir aðrir.

4.5 Viðhorfsbreyting

Sex konur höfðu náð af sér aukþyngdinni og töluðu um mikla viðhorfsbreytingu og breytta framkomu í kjölfarið. Sú hegðun kom fram á misjafnan hátt, en þó töluðu þær allar um að meira mark væri tekið á þeim, þær hefðu loksins rödd og væru ekki lengur hunsaðar. Lára sá mikinn mun þegar hún missti hátt í 60 kíló:

Um leið og ég byrjaði að grennast þá fann ég að með hverju kíló sem ég missti þá var hlustað meira og meira á mig. Allt í einu var ekki bara hlustað, heldur voru mismunandi einstaklingar farnir að leita til mín varðandi ráðleggingar og álit. Ég fékk allt í einu öll þau aukaverkefni sem ég vildi og mér var boðin stöðuhækkun sem fylgdi launahækkun, það hefði aldrei gerst fyrir nokkrum árum þegar allt sem ég sagði var bara hunsað.

Lovísa talaði um að þegar hún gengi inn á stjórnarfund væri núna hlustað á það sem hún legði til: „Núna get ég labbað inn og sagt mína skoðun alveg hiklaust og ég veit að það er tekið mark á því.“

Elsa náði að missa rúmlega 30 kíló og hún sagði: „Það var meira samþykkt að gagnrýna mig og vera pirraður á mér þegar ég var þung og ég fæ miklu jákvæðara og glaðara viðmót núna þegar ég er grennri.“

4.6 Afleiðingar

Konurnar upplifðu fjölbreyttar og miklar afleiðingar í kjölfar þess að lenda í lífsreynslu af þeim toga sem hér er lýst. Bríet talaði um að einangra sig frá hópnum: „Ég vil helst bara vera ein, ég fer aldrei í mat með öðrum, ég borða ekki á almenningsfæri. Ég borða frekar ein út í horni.“

Sara upplifði hvernig framkoma yfirmanna braut niður sjálfstraust hennar. Hún segir: „[...] mér leið rosalega lengi eins og þetta ætti bara rétt á sér af því að ég var rosalega stór og feit, þannig ég var kannski bara svoldið fyrir.“

Lára talaði um að hafa verið í afneitun og taldi sér trú um að hún ætti skilið að láta ekki hlusta á sig, en hún sýndi aldrei hversu illa henni leið andlega og hversu mikla skömm hún fann.

Það var yfirmaður Önnu sem braut hana niður og gerði lítið úr henni. Anna upplifir enn mjög slæmar tilfinningar þegar hún hugsar um gamla vinnustaðinn: „Ef ég hugsa um þennan vinnustað, ef ég sé fyrir mér gólfín og afgreiðsluna. Ég fæ bara í alvöru svona hnút í magann, ég fæ svona ógleðistilfinningu.“ Hún var þunguð af sínu fyrsta barni þegar hún starfaði við þessar aðstæður. Hún mátti ekki tala um meðgönguna og átti að fela ástand sitt: „Það að maður hafi kannski fengið fæðingarþunglyndi og kvíða og allt svoleiðis ... það er bara kannski skiljanlegt.“ Anna var orðin mjög óörugg og með lágt sjálfstraust, og hún einangraði sig einnig mikið, en hún tengdist engum þegar hún var í háskólanáminu sínu og var ekki í neinum samskiptum við samnemendur: „Ég var einhvern veginn svo bæld á þessum tíma og var svo hrædd um hvernig fólk mundi sjá mig og gat ekki hleypt fólki að mér.“

Lára talaði um að hafa notað mat sem huggun: „Ég þyngdist bara meira, því ég borðaði meira af því mér leið ömurlega.“ Hún hefur líka einangrað sig í gegnum tíðina en hún var farin að upplifa mikið þunglyndi, kvíða og brenglaða sjálfsmynd og forðaðist allt félagslíf.

Sara upplifir enn í dag hræðslu tengda höfnun: „Í dag er ég ofboðslega hrædd við höfnun, því maður hefur upplifað ofboðsleg höfnunaratvik í gegnum vinnumarkaðinn.“ Hún upplifir enn í dag skert sjálfstraust og var sár yfir því hvernig tekið var á málinu: „Helst er það bara sjálfstraustið, þú missir auðvitað sjálfstraustið en svo líka kannski hvernig var tekið á þessu, bara eins og þetta ætti rétt á sér bara af því að ég var svo rosalega stór og feit.“

Viðmælendur komu inn á umræður um þunglyndi, kvíða, fæðingarþunglyndi, félagslega einangrun, drykkju og ýmislegt fleira sem konurnar gátu tengt við að vera dæmdar eða mismunað vegna holdafars. Töluverð þörf er á að skoða þetta málefni nánar og rannsaka langtímaafleiðingar mismununar.

5 Umræður og lokaorð

Þessi rannsókn er sú fyrsta sinnar tegundar á Íslandi og sú fyrsta sem skoðar upplifun kvenna tengda fitufordómum. Niðurstöður veita innsýn í reynslu þeirra kvenna sem upp-

lifa þessa framkomu í starfi. Tekin voru viðtöl við sjö konur sem höfðu verið í yfirþvingd. Sex þeirra höfðu grennt sig mikið og gátu speglað sig í mismunum og fordómum fyrir og eftir yfirþvingd.

Fyrri rannsóknarspurningin sem lögð var fram skoðaði hvernig konurnar upplifðu mismunum og fordóma í fyrirtækjum og stofnunum. Greining gagna leiddi í ljós þema um fordóma og undir þann hatt komu undirflokkar um ófullnægjandi vinnufatnað, mismunum og svo kröfuna um að vera framúrskarandi. Nokkrir viðmælendur nefndu óviðeigandi vinnufatnað sem niðurlægjandi mismunum sem birtist m.a. í því að tilheyra ekki starfsmannahópnum. Engar fræðilegar rannsóknir lágu fyrir þegar kom að vanda varðandi vinnufatnað, en miðað við fjölda kvenna sem upplifði hann mætti áætla að þar sé á ferð vandamál sem þarf að rannsaka nánar.

Konur í yfirþvingd verða mun oftast fyrir einelti á vinnustað en karlar og konur í kjörþvingd (Adams o.fl., 2020; Puls o.fl., 2021). Allar konurnar í rannsókninni upplifðu niðurlægjandi athugasemdir frá yfirmönnum og samstarfsfólki, sem voru til þess að brjóta þær niður og draga úr þeim þróttinn til að sinna sínu starfi. Það hafði neikvæð áhrif á andlega líðan og upplifun af eigin sjálfsvirði viðmælenda. Allar upplifðu konurnar að ekki væri tekið mark á þeim og að það sem þær höfðu fram að færa skipti ekki máli, en þær sem höfðu gengist undir megrunaraðgerð upplifðu breytingu þegar þær urðu grennri. Konurnar upplifðu jafnframt að þeim væri ekki treyst fyrir ákveðnum verkefnum og jafnvel reynt að stöðva þær í að framkvæma ákveðna hluti sem tengdust starfinu. Þær upplifðu að þeim væri haldið niðri varðandi fræðslu og að þær fengju ekki stöðuhækkanir og tækifæri til að ná lengra í starfi sínu vegna holdafars og að lokum misstu tvær þeirra starfið og var uppsögnin í beinni tengingu við holdafarið. Þá var reynt að koma einni þeirra frá, sem hún tengdi sjálf við eigið holdafar. Þessar niðurstöður eru mjög í anda fyrri rannsóknarniðurstöðna sem sýna að yfirþvingd, sértaklega kvenna, hefur áhrif á nánast alla þætti starfsmannamála, þ.e. ráðningar, þjálfun, launamál og uppsagnir (Agerström og Rooth, 2011; Dolado o.fl., 2023; Lemmon o.fl., 2021; Roehling, 1999).

Viðmælendur upplifðu sig sem duglegar og þrautseigar konur og töluðu fimm þeirra um að leggja mikið á sig til að vera álitnar jafn duglegar og grannir samstarfsmenn þeirra. Vegna neikvæðrar ímyndar sem konur í yfirþvingd hafa af sér upplifðu þær þó kröfu um að sanna sig og sýna að þær væru jafnar samstarfsmönnum sínum. Þær lögðu á sig aukna vinnu og reyndu að leggja harðar að sér, bæði í starfi og þegar kemur að útliti. Íslensku konurnar beita þannig svipuðum aðferðum og hollenskar konur í yfirþvingd beita (van Amsterdam og van Eck, 2019).

Seinni rannsóknarspurningin sem lögð var fram skoðaði afleiðingar af mismunum og fordómum. Konurnar töluðu um hræðslu og höfnun, skert sjálfstraust og þunglyndi. Þær ræddu einnig um að þær einangruðu sig og að upplifa mikla skömm. Tvær þeirra upplifðu einnig mikið fæðingarþunglyndi, en þær fóru í gegnum meðgöngu og sængurlegu á meðan þær störfuðu við þessar aðstæður. Oft kom upp sú hugsun að þær væru annars flokks starfsmenn og annars flokks þjóðfélagsþegnar. Þekkt er að konur sem upplifa fordóma vegna holdafars upplifi mikla vanlíðan, kvíða og þunglyndi og jafnvel minnkaða lífsánægju og lægra sjálfsálit (Adams o.fl., 2020; Puhl og King, 2013). Hafa þarf í huga að ekki var verið að skoða langtímaafleiðingar sérstaklega í rannsókninni.

Sex af viðmælendunum höfðu grennt sig með einum eða öðrum hætti og tóku þær allar eftir mikilli viðhorfsbreytingu í kjölfarið. Algengast var að það tengdist því að loksins höfðu þær rödd og að hlustað væri á þær. Þær upplifðu einnig að nú væru fleiri dyr opnar, þeim væru boðin fleiri verkefni í starfi og þær hefðu fleiri tækifæri til að sýna hvað í þeim byggði. Ofþvingd leikur stærra hlutverk á vinnumarkaði en margir vilja viðurkenna (Levay, 2014) og þegar þvingdarvandamálið er ekki lengur til staðar má áætla að mismunum sem var aðeins á þeirri forsendu hætti. Ekki eru kunnar rannsóknir á konum í ofþvingd sem hafa farið í efnaskiptaaðgerð eða grennt sig.

Helstu takmarkanir rannsóknarinnar snúa að því að niðurstöður eru alfarið háðar hug-

lægu mati viðmælenda. Því er ekki hægt að endurtaka rannsóknina með það að markmiði að sannreyna niðurstöður. Einnig voru viðmælendur aðeins sjö talsins, sem gefur lítið úrtak, og þyrfti að skoða stærri hóp kvenna til að fá frekari innsýn í málefnið. Því er varasamt að yfirfæra niðurstöður almennt yfir á íslensk fyrirtæki og stofnanir, þó svo að þær gefi ákveðnar vísbendingar um stöðu mála.

Eins og fram hefur komið er þessi rannsókn sú fyrsta sinnar tegundar á Íslandi. Í erlendum rannsóknum er mikið komið inn á launamun tengdan þyngdarfordómum, en hann var ekki kannaður í þessari rannsókn og hefur ekki verið skoðaður á Íslandi. Því væri áhugavert að skoða hann. Að mati rannsakenda þyrfti að fara í stærri rannsókn og skoða einnig þær langtímaafleiðingar sem fólk í ofþyngd upplifir og tengjast fordómum. Einnig mætti skoða hvað það er sem fer úrskaiðis þegar lögð er fram kvörtun. Þá væri áhugavert að skoða hvort munur sé á milli hins almenna vinnumarkaðar og þess opinbera, sem og að skoða hvort munur sé á milli starfsstétta þegar kemur að fordómum. Eins mætti kanna hvort karlmenn verði fyrir fordómum á íslenskum vinnumarkaði þó þeir verði það síður erlendis en konur, en þar sem þetta hefur að mestu verið órannsakað á Íslandi eru sóknarfærin mörg.

Von okkar er sú að niðurstöður veki athygli á þessu málefni og hvetji til frekari rannsókna og umræðu í samfélaginu. Í ljósi þess að mismunun er oft beitt óafvitandi getur opin umræða vakið fólk til umhugsunar og fengið yfirmenn og aðra sem starfa með einstaklingum í ofþyngd til að endurskoða hvernig þeir tala við og umgangast þá einstaklinga. Fólk sem sinnir sínu starfi vel og er frískt á ekki að þurfa að líða fyrir útlit sitt og lifa í stöðugri skömm og ótta.

Heimildir

- Adams, B. G., Meyers, M. C. og Sekaja, L. (2020). Positive leadership: Relationships with employee inclusion, discrimination, and well-being. *Applied Psychology*, 69(4), 1145–1173. <https://doi.org/10.1111/apps.12230>
- Agerström, J. og Rooth, D.-O. (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 790–805. <https://doi.org/10.1037/a0021594>
- Arnar Þór Másson. (2007). Ríkið hf. hlutafélagavæðing ríkisrekstrar. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 3(2). <https://bit.ly/3zdzWSO>
- Buengeler, C., Leroy, H. og De Stobbeleir, K. (2018). How leaders shape the impact of HR's diversity practices on employee inclusion. *Human Resource Management Review*, 28(3), 289–303. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.005>
- Caliendo, M. og Gehrsitz, M. (2016). Obesity and the labor market: A fresh look at the weight penalty. *Economics and Human Biology*, 23, 209–225. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2016.09.004>
- Centers for Disease Control and Prevention [CDC]. (2021a). *Defining adult overweight & obesity*. <https://bit.ly/3JSOfR6>
- Centers for Disease Control and Prevention [CDC]. (2021b). *About adult BMI*. <http://bit.ly/3IKJDvj>
- Crandall, C. S. (1994). Prejudice against fat people: Ideology and self-interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 882–894. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.882>
- Dolado, J. J., Minale, M. og Guerra, A. (2023). Uncovering the roots of obesity-based wage discrimination: The role of job characteristics. *Labour Economics*, 85, 102425. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102425>
- Dóms- og kirkjumálaráðuneytið. (2005). *Reglugerð um ættleiðingar*. <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/allar/nr/238-2005>
- European Parliament, Directorate-General for Parliamentary Research Services, Anglmayer, I. (2020). *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD : European implementation assessment*, European Parliament. <https://data.europa.eu/doi/10.2861/000775>
- Flint, S. W., Čadek, M., Codreanu, S. C., Ivić, V., Zomer, C. og Gomoiu, A. (2016). Obesity discrimination in the recruitment process: “You’re not hired”! *Frontiers in Psychology*, 7, 647. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00647>
- Johansson, E., Böckerman, P., Kiiskinen, U. og Heliövaara, M. (2009). Obesity and labour market success in Finland: The difference between having a high BMI and being fat. *Economics and human biology*, 7(1), 36–45. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2009.01.008>
- Kim, T. H. og Han, E. (2015). Impact of body mass on job quality. *Economics and Human Biology*, 17, 75–85. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2015.02.003>
- Kungu, K., Melius, J., Cannonier, C. og Wanga, V. (2019). Obesity, chronic job discrimination and social support: MRN. *Management Research Review*, 42(5), 586–604. doi:<https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0060>

- LeBesco, K. (2011). Neoliberalism, public health, and the moral perils of fatness. *Critical Public Health*, 21(2), 153–164. <https://doi.org/10.1080/09581596.2010.529422>
- Lemmon, G., Jensen, J. M. og Kuljanin, G. (2021). A primer with purpose: Research implications of the objectification of weight in the workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 550–575. <https://doi.org/10.1111/joop.12378>
- Levay, C. (2014). Obesity in organizational context. *Human Relations*, 67(5), 565–585. <https://doi.org/10.1177/0018726713496831>
- Lundborg, P., Bolin, K., Höjgård, S. og Lindgren, B. (2007). Obesity and occupational attainment among the 50+ of Europe. *Advances in Health Economics and Health Services Research*, 17, 219–251. [https://doi.org/10.1016/S0731-2199\(06\)17009-0](https://doi.org/10.1016/S0731-2199(06)17009-0)
- Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/1996070.html>
- Merriam, S. B. og Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4. útgáfa). Jossey-Bass.
- Nuttall, F. Q. (2015). Body mass Index: Obesity, BMI, and health: A critical review. *Nutrition Today*, 50(3), 117–128. <https://doi.org/10.1097/NT.0000000000000092>
- O'Brien, K. S., Latner, J. D., Halberstadt, J., Hunter, J. A., Anderson, J. og Caputi, P. (2008). Do antifat attitudes predict antifat behaviors? *Obesity*, 16(2), S87–S92. <https://doi.org/10.1038/oby.2008.456>
- Petrean, A. C. (2019). Consequences of discrimination at the workplace. *Acta Universitatis Danubius. Administratio*, 10(1), 122–129.
- Puhl, R. og Brownell, K. D. (2001). Bias, discrimination, and obesity. *Obesity Research*, 9(12), 788–805. <https://doi.org/10.1038/oby.2001.108>
- Puhl, R. M. og King, K. M. (2013). Weight discrimination and bullying. *Best Practice & Research. Clinical Endocrinology & Metabolism*, 27(2), 117–127. <https://doi.org/10.1016/j.beem.2012.12.002>
- Puls, H.C., Schmidt, R., Zenger, M., Kampling, H., Kruse, J., Brähler, E. og Hilbert, A. (2020). Sex-Specific Mediation Effects of Workplace Bullying on Associations between Employees. Weight Status and Psychological Health Impairments. *Nutrients*, 13(11), 3867; <https://doi.org/10.3390/nu13113867>
- Roehling, M. V. (1999). Weight-based discrimination in employment: Psychological and legal aspects. *Personnel Psychology*, 52(4), 969–1017. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00186.x>
- Rothblum, E., Miller, C. og Garbutt, B. (1988). Stereotypes of obese female job applicants. *International Journal of Eating Disorders*, 7(2), 277–283. [https://doi.org/10.1002/1098-108X\(198803\)7:2<277::AID-EAT2260070213>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/1098-108X(198803)7:2<277::AID-EAT2260070213>3.0.CO;2-2)
- Saguy, A. C. og Riley, K. W. (2005). Weighing both sides: Morality, mortality, and framing contests over obesity. *Journal of Health Politics Policy and Law*, 30(5), 869–923. <https://doi.org/10.1215/03616878-30-5-869>
- Sigrún Daníelsdóttir og Stefán Hrafn Jónsson. (2015). *Fordómar á grundvelli holdafars í íslensku samfélagi*. Embætti Landlæknis.
- Sigrún Ólafsdóttir og Jón Gunnar Bernburg (2010). Fordómar og geðræn vandamál: Samanburður á þremur löndum. *Íslenska þjóðfélagið*, 1, 49–68.
- Sutin, A. R. og Terracciano, A. (2013). Perceived weight discrimination and obesity. *PloS One*, 8(7), e70048. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0070048>
- Syed, J. og Ozbilgin, M. (2019). *Managing diversity and inclusion: An international perspective* (2. útgáfa). Sage.
- Tapking, C., Benner, L., Hackbusch, M., Schüller, S., Tran, D., Ottawa, G. B., Krug, K., Müller-Stich, B. P., Fischer, L. og Nickel, F. (2020). Influence of body mass index and gender on stigmatization of obesity. *Obesity Surgery*, 30(12), 4926–4934. <https://doi.org/10.1007/s11695-020-04895-5>
- Tara Margrét Vilhjálmisdóttir. (2020). Hvað eru fitufordómar? *Tímarit félagsráðgjafa*, 14(1), 42–47.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S. og Atkinson, C. (2020). *Human resource management* (11. útgáfa). Pearson.
- van Amsterdam, N. og van Eck, D. (2019). “I have to go the extra mile”. How fat female employees manage their stigmatized identity at work. *Scandinavian Journal of Management*, 35(1), 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.10.002>
- World Health Organization [WHO]. (2021). *Obesity and overweight*. <http://bit.ly/3FX45ju>

