

Vinnustofur um fjölbreytileika kennsluleiðbeiningar

Fjölbreytni í fyrirrúmi

Útbúið af Inova Aspire og Jafnréttisstofu



Efnisyfirlit

1.	Yfirlit verkefnisins.....	3
2.	Hvað eru vinnustofur um fjölbreytileika?.....	3
2.1.	Vinnustofur um fjölbreytileika í framkvæmd.....	4
2.2.	Vinnustofur um fjölbreytileika: Hagnýtir þættir	4
2.3.	Val á þátttakendum.....	5
3.	Efni fyrir vinnustofur um fjölbreytileika.....	6
3.1.	Undirritun samnings, viðveruskrá og námskeiðsmat.....	7
3.2.	Aðferðafræði fyrir vinnustofurnar	8
3.3.	Áherslur fjölbreytileika vinnustofanna.....	9
4.	Tilföng, eyðublið og verkefni	11
4.1.	Dæmi um ísbrjóta.....	11
4.1.1.	Ígrundunarspurningar	11
4.1.2.	Þátttakendabingó.....	11
4.1.3.	„Ef þú værir“ spurningar	11
4.1.4.	Hlaupkarla leikur	12
4.2.	Mat á mjúkri færni (fyrir og eftir vinnustofur)	13
4.3.	Að setja sér SMART markmið	14
4.4.	Mismunandi upplifun og skynjun.....	16
4.5.	Hugarkort	16
4.6.	Ígrundunardagbók þátttakenda	17
4.7.	Hugmyndafræði „flæðis“	18
4.8.	Fjölbreytnisþjöld.....	19
4.9.	Mat og lokamat	21
4.9.1.	Matsblað fyrir vinnustofur	21
4.9.2.	Dagbók leiðbeinanda	22
4.9.3.	Samningur þátttakenda	24
5.	Viðbótarupplýsingar og tenglar	25
5.1.	Ísland – Réttindi starfsmanna	25
5.2.	Tilvísanir og viðbótarúrræði.....	31

1. Yfirlit verkefnisins

Verkefnið Diversity Inside Out (Fjölbreytni í fyrirrúmi) miðar að því að mæta þörfum vinnumarkaðarins með því að draga úr mismunun jaðarsettra einstaklinga og hópa sem kunna að eiga undir högg að sækja á vinnustöðum vegna ýmissa þátta, þar á meðal aldurs, kynhneigðar, þjóðernis, fötlunar, trúarbragða eða annarra þátta sem geta verið grundvöllur mismununar eða fordóma. Fjölbreyttur, blandaður hópur starfsmanna hjálpar til við að brjóta niður staðalmyndir og ranghugmyndir; fjölbreytni á vinnumarkaði eru raunveruleg verðmæti. Fjölbreytt vinnuafli getur verið þáttur í félagslegri aðlögun og brúað bil milli þjóðfélagshópa. Þetta er jákvætt innlegg í þeirri viðleitni að gera stofnanir og samfélög sjálfbær, og að auka hamingju og almenna vellíðan.

Þátttakendur í verkefninu eru Inova Aspire í Hollandi og Jafnréttisstofa á Íslandi. Leiðbeiningar þessar eru gerðar fyrir fjölbreytileika vinnustofur sem fram fara í heimalöndum beggja þátttakenda.

2. Hvað eru vinnustofur um fjölbreytileika?

Samstarfsaðilar eru meðvitaðir um að hindranir sem fólk getur staðið frammi fyrir á vinnustaðnum eru margskonar. Ætli stjórnendur að skapa gott starfsumhverfi og tryggja að þeir séu í stakk búnir til að takast á við þær áskoranir sem fylgja fjölbreyttum starfsmannahóp, þá er nauðsynlegt að taka tillit til persónubundinna einkenna s.s. aldurs, tungumáls, menningar, fötlunar, þjóðernis, trúarbragða, kynhneigðar, umönnunarskuldbindinga og stjórnámálaskoðana, svo eitthvað sé nefnt.

Vinnustofunum er ætlað að skapa öruggan stað fyrir þátttakendur til að deila, ræða og leysa þau fjölmenningsvandamál sem á þeim hvíla sem stjórnendur, auk þess er þeim ætlað að auka skilning á því að vinna með misleitum starfshóp. Leiðbeinanda gefst auk þess tækifæri til að kynna efni og hugmyndir til að auka þekkingu og skilning þátttakenda á vinnutengdum málum sem upp kunna að koma. Þátttakendur fá tækifæri til tengslamyndunar við aðra stjórnendur og deila eigin reynslu með samtali. Í umræðum geta komið fram viðkvæmar upplýsingar um einstaklinga og stofnanir og því mikilvægt að gengið sé úr skugga um að upplýsingar séu ekki persónugreinanlegar og nafnleynd sé vernduð í samræmi við persónuverndarlög.

Vinnustofur hafa verið þróaðar með það að marki að styðja stjórnendur og einstaklinga til að skapa jákvæða vinnustaðamenningu með áherslu á vellíðan og kosti fjölbreytileika á vinnumarkaði með því að auka samkennd og skilning á þeim áskorunum sem starfsfólk og vinnustaðir geta staðið frammi fyrir.

2.1. Vinnustofur um fjölbreytileika í framkvæmd

Vinnustofunum er ætlað að vera gagnvirkar þar sem þátttakendur leiða þá áfram og hafa áhrif á samtalið með því að deila, og ræða, eigin áskoranir og reynslu. Á fyrsta fundi gera þátttakendur með sér sáttmála sem tryggir gangkvæma virðingu og sátt. Samtölin fara fram í smærri hópum á öruggum stað til að liðka fyrir opnu samtali um fjölbreytileika. Að læra af jafningjum og miðla þekkingu getur reynst dýrmætt veganesti til að auka við skilning á öðrum menningarheimum og þeirra þörfum. Má þar nefna að deila hugmyndum um sveigjanlega tilhögun vinnu eftir Covid 19 og þær áskoranir sem því geta fylgt fyrir skipulag vinnu með fjölbreyttan starfshóp. Tuttugu fjölbreytileikaspjöld sem gerð voru sem hluti af verkefninu Fjölbreytni í fyrirrúmi verða notuð til að opna á frjóar umræður um fjölbreytileika og auðga samtalið. Spjöldin bjóða t.d. upp á umræður um menningarlegan mun, kynhneigð, sérstakar þarfir viðkvæmra hópa eða einstaklinga, fordóma, reynslu af fordómum og mismunun, fötlun, einelti, kynþáttafordóma, jafnrétti, og vinnuumhverfið eftir Covid. Þarfir hvers hóps fyrir sig stýra því hvaða spjöld eru notuð og hve mörg.

Leiðbeinandinn stýrir ferlinu og tryggir þátttöku allra í umræðunum. Hver þátttakandi opnar umræðu um málefni sem á þeim hvílir og á meðan aðrir í hópnum taka saman spurningar og athugasemdir sem ætlað er að leiða til jákvæðrar niðurstöðu. Forðast ber staðalímyndir, mismunun eða fordóma. Spurningar og samtal eru meginmarkmiðin frekar en að veita ráð.

Stuðst verður við verklega nálgun við lausn vandamála og árangur síðan metinn. Þessi nálgun bætir lausnamiðaða hugsun og er fylgt eftir með jákvæðum samræðum meðal jafningja eða teyma, sem oft felur í sér:

- vandamál eða áskoranir sem skiptir einhvern miklu máli
- teymi eða hóp sem tekst á við vandann
- fund og umræður sem hvetja til forvitni, spurninga og íhugunar
- að umræður feli í sér raunhæfar aðgerðir sem hluta lausnar vandans
- ákvörðun um þekkingarleit með opin hug

Í vinnustofunum verða 1-2 reyndir leiðbeinendur sem leiða 4-8 stjórnendur í hópumhverfi, annað hvort í gegnum fjarfundarbúnað eða í raunheimum. Færri þátttakendur en 4 og fleiri en 8 geta haft neikvæð áhrif á þróun samtalsins innan hópsins og þá þekkingaröflun sem á sér stað. Fundirnir sameina hópumræður og einstaklingsbundnar áskoranir, ígrundun, markmiðasetningu og aðgerðaáætlanir.

2.2. Vinnustofur um fjölbreytileika: Hagnýtir þættir

Um er að ræða 2-3 vinnustofur sem hver og ein tekur um það bil 2-3 klukkustundir. Hverjum og einum er gefinn tími til að ræða persónulegar og faglegar aðstæður sínar eða áskoranir sem stjórnanda varðandi fjölbreytileika á þeirra vinnustað. Markmiðið er að allir taki þátt og að háværustu raddirnar yfirgnæfi ekki aðrar í samtalinu.

2.3. Val á þátttakendum

Lagt er til að hefja skráningu með góðum fyrirvara, helst a.m.k. 8 vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag. Gakktu úr skugga um að fjölbreytt verkfæri til markaðssetningar séu nýtt og að upplýsingum sé deilt með öllum stofnunum í samstarfsneti þínu. Að auki má nota Eventbrite auglýsingu eða eitthvað sambærilegt, ef við á. Reynið að tryggja að þjálfunin sé markaðssett bæði til fyrirtækja og stofnanna sem hafa fjölbreyttan starfsmannahóp, og þeirra sem hafa það ekki. Mikilvægt er að fá ítarlegar upplýsingar um mögulega þátttakendur til að tryggja að fjölbreyttur hópur sé skráður og eins til að skapa andrúmsloft fyrir frjóar umræður innan hópsins.

3. Efni fyrir vinnustofur um fjölbreytileika

Mikilvægt er að undirbúningi og framkvæmd sé ekki ábótavant til að tryggja árangur fundanna og því skynsamlegt að skipaður sé verkefnastjóri til að hafa yfirsýn og eiga samskipti við þátttakendur fyrir og á milli lota. Samskipti við þátttakendur áður en vinnustofurnar hefjast og á milli funda eru góð leið til að auka líkur á góðri mætingu. Leiðbeinandinn þarf að koma á óformlegum sáttmála þátttakenda og þróa vinnubrögð í samstarfi við þátttakendur til að tryggja að væntingar bæði þeirra og leiðbeinenda séu ljósar:

- Við hverju býstu af fundunum?
- Lýstu hvernig þú sérð fyrir að vinna milli funda, hvort sem það er að skrá framþróun, ígrunda eða undirbúa næstu fundi.
- Mæting - útskýrðu allar væntingar sem þú hefur varðandi mætingu, hvernig á að tilkynna fjarvistir, skipulag funda, og hvernig leysa vandamál sem upp kunna að koma
- Gakktu úr skugga um að allir þátttakendur upplifi sig tryggja og örugga, t.d. varðandi áhyggjur af gögnum og gagnavernd, því er mikilvægt að koma á framfæri upplýsingum um hvernig öryggi verði tryggt.

Fyrsti fundur hefst á kynningum leiðbeinanda og þátttakenda. Að þeim loknum er mikilvægt að kynna verkefnið, Fjölbreytni í fyrirrúmi og vinnustofurnar. Nota má PowerPoint kynningu til stuðnings og til að deila með þátttakendum verkfærum og ítarefni til að auka skilning þeirra á efninu. Mælt er með dagskrá fyrir hvern fund sem deila má á sérstakri glæru til að skýra væntingar, mat og stjórnunaraðferðir. Að auki skal útbúin kennsluáætlun með upplýsingum um efni hvers tíma, og hversu miklum tíma skal varið í hvern þátt og umræður út frá stærð hópsins.

Kynning leiðbeinanda getur m.a. falið í sér:

- Reynsla og starfsferil leiðbeinanda
- Faglega menntun og hæfi, ef við á, til að skapa traust á leiðbeinanda
- Útskýrðu framkvæmd vinnustofanna og hvernig þátttakendur stjórna ferðinni með innleggi frá leiðbeinanda þar sem við á

Þátttakendur kynna sig með nafni, og í spjalli ef á netinu, og segja stuttlega frá núverandi vinnustað ásamt einni áskorun sem þau standa frammi fyrir vegna margbreytileika á vinnustað. Gakktu úr skugga um að öll viðeigandi gögn hafi verið skráð til að viðhalda sambandi við þátttakendur meðan á vinnustofunum stendur og að enginn eigi við tæknilega erfiðleika að stríða eða hafi brennandi spurningar eða áhyggjur. Áður en farið er í ísbrjót er rétt að spyrja þátttakendur hvað þeir vonast til að fá út úr vinnustofunum og útskýra hlutverk þitt sem leiðbeinandi og hlutverk þeirra sem þátttakanda.

Útskýrðu betur verkefnið og vinnustofurnar og hvernig leiðbeinandi og jafningjarnir hjálpa hver öðrum að auka þekkingu sína og þróa áætlanir um aðgerðir til að takast á við þann vanda sem þátttakendur kynna hver fyrir öðrum.

Ísbrjótar eru skemmtileg verkfæri til að hrista hópinn saman auðvelda þátttakendum að vinna saman. Hugmyndir að ísbrjótum má finna í kafla 4 auk þess sem finna má fjölda hugmynda á netinu.

Þátttakendur kynna ákveðna áskorun sem þeir eru að eiga við fyrir þátttakendum í öllum vinnustofum. Þetta getur verið ný áskorun eða sú sama og í fyrri vinnustofum. Þátttakendur veita hver öðrum styrk og sjálfstraust til að stíga út fyrir þægindarammann. Á næstu fundum er gefin skýrsla og haldið áfram að ígrunda málefnið, fara yfir vandkvæði og árangur sem náðst hefur. Engin trygging er fyrir því að þátttakendur nái öllum þeim markmiðum sem þeir setja sér, enda markmiðið umfram allt að veita hvatningu til að greina þær áskoranir sem fyrir liggja, læra af þeim, og leita í sameiningu nýrra leiða og lausna.

3.1. Undirritun samnings, viðveruskrá og námskeiðsmat

Allir þátttakendur þurfa að lesa yfir og undirrita samning um þátttöku í vinnustofunum, annað hvort í gegnum Google forms eða í eigin persónu. Leiðbeinandinn geymir samningana með öðrum gögnum verkefnisins.

Ef klúbbarnir fara fram í raunheimi er æskilegt að þátttakendur skrifi undir mætingarskrá í upphafi hverrar lotu. Fari klúbbarnir fram í fjarfundi skráir stjórnandi mætingu í hverri viku og tekur mynd til að geta sýnt fram á að viðburðurinn hafi átt sér stað. Mikilvægt er að það komi fram að þátttakendur ráða hvort þeir hafa kveikt eða slökkt á myndavélum og að gagna- og persónuvernd sé virt. Leiðbeinandinn ætti að hvetja þátttakendur til að halda dagbók um hugsanir sínar, markmið og framvindu í tengslum við þjálfunina. Nefna má dæmi um hvað gæti talist góð framvinda eftir hverja lotu, til dæmis:

- Að eiga tvö jákvæð samtöl um gildi við starfsmenn af erlendum uppruna
- Finna nýja leið til að deila tungumálakunnáttu
- Deila tveimur hugmyndum um hvernig sýna megi annarri menningu og fjölbreyttum bakgrunni virðingu.

Að auki tryggir leiðbeinandinn að nemendur komi með sín eigin SMART markmið og þrói aðgerðaáætlun um fjölbreytileika.

Það er skilyrði fyrir þátttöku í hverri vinnustofu að þátttakendur samþykki að ljúka mati á klúbbunum fyrir samstarfsaðila verkefnisins til að leggja mat á þennan þátt þess. Matið getur farið fram hvort heldur sem er í gegnum Google forms eða á pappír, allt eftir hvað hentar.

Í fyrstu lotu ræða þátttakendur og gera óformlegan samskiptasamning um trúnað, skuldbindingar um mætingu, og að nálgast viðfangsefnið án fordóma og með opnum hug gagnvart öðrum þátttakendum. Umræðuna má hefja með tómu skjali sem þátttakendur og leiðbeinandi fylla upp í gegnum samræður til að ákvarða endanlegt samkomulag. Almennt má búast við því að dæmin sem nefnd eru hér muni koma fram í umræðum, en leiðbeinandi getur líka leitt umræðuna inn á þær brautir sem æskilegt er að fjallað sé um, eða spurt hreint út hvort þátttakendur hvort þeir vilji taka ákveðin atriði með.

Dæmi um hópsamning:

- Verum opinn fyrir nýjum hugmyndum
- Verum opin og heiðarleg hvert við annað
- Verum heiðarleg ef eitthvað veldur okkur óþægindum
- Dæmum ekki
- Stígum út fyrir þægindaramman okkar
- Berum virðingu fyrir hugmyndum hvers annars
- Virðum trúnað
- Ef ég get ekki mætt vegna veikinda læt ég vita

3.2. Aðferðafræði fyrir vinnustofurnar

Kynntu þátttakendum aðferðafræðina sem þú vilt tileinka þér fyrir fundina, þar á meðal áherslu á jafningjafræðslu og iðkun ígrundunar. Eftir að hafa rætt um undirstöður aðferðafræðinnar þarftu að gera grein fyrir hlutverki þínu sem leiðbeinandi ræða væntingar þátttakenda. Útskýrðu hvers vegna vinnustofurnar stýrast af þátttakendum og ávinninginn af því að deila hugmyndum og sameiginlegri reynslu. Hver þátttakandi fær tíma og tækifæri til að leiða umræðuna og útlista áskoranir sínar. Í því ferli ætti viðkomandi að tilgreina eftir hverju er verið að leita frá öðrum þátttakendum og ráða fram úr hvaða framlög eru gagnleg og hver ekki á eigin forsendum.

Tryggið að þátttakendur skilji að markmiðið er að koma með opnar spurningar og tillögur til umræðu, en ekki beina ráðgjöf. Áherslan ætti að vera á spurningar og opið samtal. Frekar en að koma með yfirlýsingar mætti reyna að umorða hana í spurningu. Orð eins og „skalt“, „verður“ og „ættir“ ætti að forðast. Í stað þess mætti nota spurningar eins og „er mögulegt að xxx gæti hjálpað“ eða „hafið þið hugleitt að...?“

Í hverri lotu skaltu taka púlsinn á hópnum til að heyra hvernig þeim gengur og hvernig þeim líður. Hvaða áskoranir eru það helst sem þau eru að takast á við á sínum vinnustað og vilja ræða í hópnum? Hafa þau náð einhverjum árangri sem þau vilja ræða? eru breytingar í vændum sem þau vilja ræða með hópnum? Hvaða hugmyndir hafa þau um æskileg næstu skref? Sem leiðbeinandi ættir þú að fylgjast grannt með umræðunum til að geta fylgst með þeim framförum sem eiga sér stað. Eftirfarandi spurningar má nota til að leiðbeina þátttakendum sem leiða umræðuna hverju sinni og auka líkur á virku samtali:

- Hvað hefur verið að gerast?
- Til hvaða aðgerða hefur verið gripið?

- Hvaða árangri hefur það skilað?

Komdu á skýru skipulagi á tíma og röð frummælenda. Mikilvægt er að tíma til að leiða umræður sé úthlutað jafnt og að gefinn sé nægur tími í lokin til samantektar og mats. Sá sem leiðir umræður hverju sinni þarf að gefa nægar upplýsingar, án þess þó að nefna nöfn eða opinbera einkahagi, til að hópurinn hafi skilning á þeim áskorunum sem um er að ræða.

Með því að gefa þeim sem eiga að leiða umræður umhugsunartíma og rými til að skrifa minnispunkta, t.d. "Það sem ég vil ræða í dag er ...", aukast líkur á að lykilatriði komi skýrar fram og tíminn til umræðna nýtist á skilvirkari hátt.

Að lokinni kynningu fá aðrir þátttakendur tækifæri til að spyrja spurninga, sem geta í upphafi þjónað þeim tilgangi að öðlast betri skilning á áskorunum og samhengi. Það getur verið erfitt og flókið að forgangsraða verkefnum og greina hvað þarf að gera og hvenær. Á þessu stigi málsins má spyrja spurninga eins og:

- Hver eru forgangsverkefni / aðaláskorunin?
- Hvar ætti áherslan að liggja í dag?
- Hvaða hindranir standa í vegi fyrir að nauðsynleg verkefni eða breytingar komist í framkvæmd?
- Hvað er það við þessa áskorun sem veldur þér áhyggjum?

Eitt meginmarkmið þeirrar aðferðafræði sem nota á, er að þátttakendur taki með sér það sem þeir hafa lært og beiti því innan eigin stofnanna og teyma til að ná markmiðum sínum um aukna fjölbreytni og inngildingu. Lokamarkmiðið er að þetta leiði til opnari og fjölbreyttari vinnustaða og atvinnulífs.

3.3. Áherslur fjölbreytileika vinnustofanna

Spurningum hópsins og leiðbeinanda er ætlað að laða fram innsýn í aðstæður, sem geta verið annað hvort þekktar innan hópsins eða ekki, og hópumræðurnar eiga að skapa traust innan hópsins og til leiðbeinanda.

Með áherslu á sjálfsskoðun, einstaklingþroska og ígrundun, ættu þátttakendur að kryfja eigin viðbrögð við ákveðnum atburði, spurningu eða málefni, með það í huga að auka skilning á innra hugsunarferli sínu. Vinnustofurnar munu leggja sérstaka áherslu á að þroska og auka mjúka færni þátttakenda og meðvitund þeirra um þá færni og eiginleika sem þeir þurfa að hafa, og hvaða færni og eiginleika hjá öðrum mætti þróa og þroska, til að geta lagt sitt af mörkum til fjölbreytni á vinnustöðum. Í lok hvernar kynningar frá þátttakendum ætti leiðbeinandi að hvetja þá til að draga saman aðgerðaáætlun með skýrum, mælanlegum, aðgerðamiðuðum, raunhæfum og tímasettum markmiðum (SMART), og skuldbinda sig munnlega til að fylgja þeim eftir að lotu lokinni.

Dæmi um efni fyrir vinnustofur

- Kynning: flæðandi, opin umræða um fjölbreytileika og inngildingu
- Þjappa hópnum saman: nota fjölbreytileikaspjöld til að skapa og auðga samtal
- Hópsamtal: fjölbreytni á vinnumarkaði eftir Covid-19, áhrif fjarvinnu og blandaðrar viðveru á vinnustöðum á velferð og líðan

4. Tilföng, eyðublöð og verkefni

4.1. Dæmi um ísbrjóta

4.1.1. Ígrundunarspurningar

Leiðbeinandinn getur notað ýmsar spurningar til að hvetja þátttakendur til að velta fyrir sér eigin reynslu, sérstaklega með tilliti til reynslu af því að vera staðalímynd eða mismunað og hvetja þá til að deila með hópnum. Í seinni hlutum vinnustofu má einnig nota ígrundunarspurningar til að hvetja þátttakendur til að deila því sem þeir eru að fá út úr því að vera hluti af hópnum.

4.1.2. Þátttakendabingó

Nemendur fá töflu með ýmsum setningum í hverjum reit og markmiðið er að finna einhvern í hópnum sem setningarnar eiga við.

Dæmi um "þátttakendabingó"

Á börn	Á gæludýr	Hefur nýlega verið í fríi í útlöndum	Talar annað tungumál
Vinnur fyrir stórt fyrirtæki/stofnun	Vinnur fyrir lítið fyrirtæki/stofnun	Á sér óvenjulegt áhugamál	Er að læra nýja færni
Finnst súkkulaði gott	Nýtur þess að fara í ræktina	Spilar á hljóðfæri	Stundar hugleiðslu

Markmið leiksins er inngilding og að kynnast hvert öðru. Spila má þannig að markmiðið sé annað hvort að fylla vissan fjölda reita með nöfnum þátttakenda (þó þannig að allir þátttakendur séu komnir á blað), eða að koma öllum þátttakendum fyrir í að minnsta kosti einum reit, og þá má hrópa BINGO. Séu þátttakendur allir á sama stað geta þeir skipst á að spyrja einn þátttakenda í einu spurninga án þess að aðrir þátttakendur sjái svarið (má senda miða með spurningu t.d.), eða ef þjálfunin er á netinu geta þeir sent spurningar í gegnum spjallið. Nánari upplýsingar og útfærslur má finna [hér](#).

4.1.3. „Ef þú værir“ spurningar

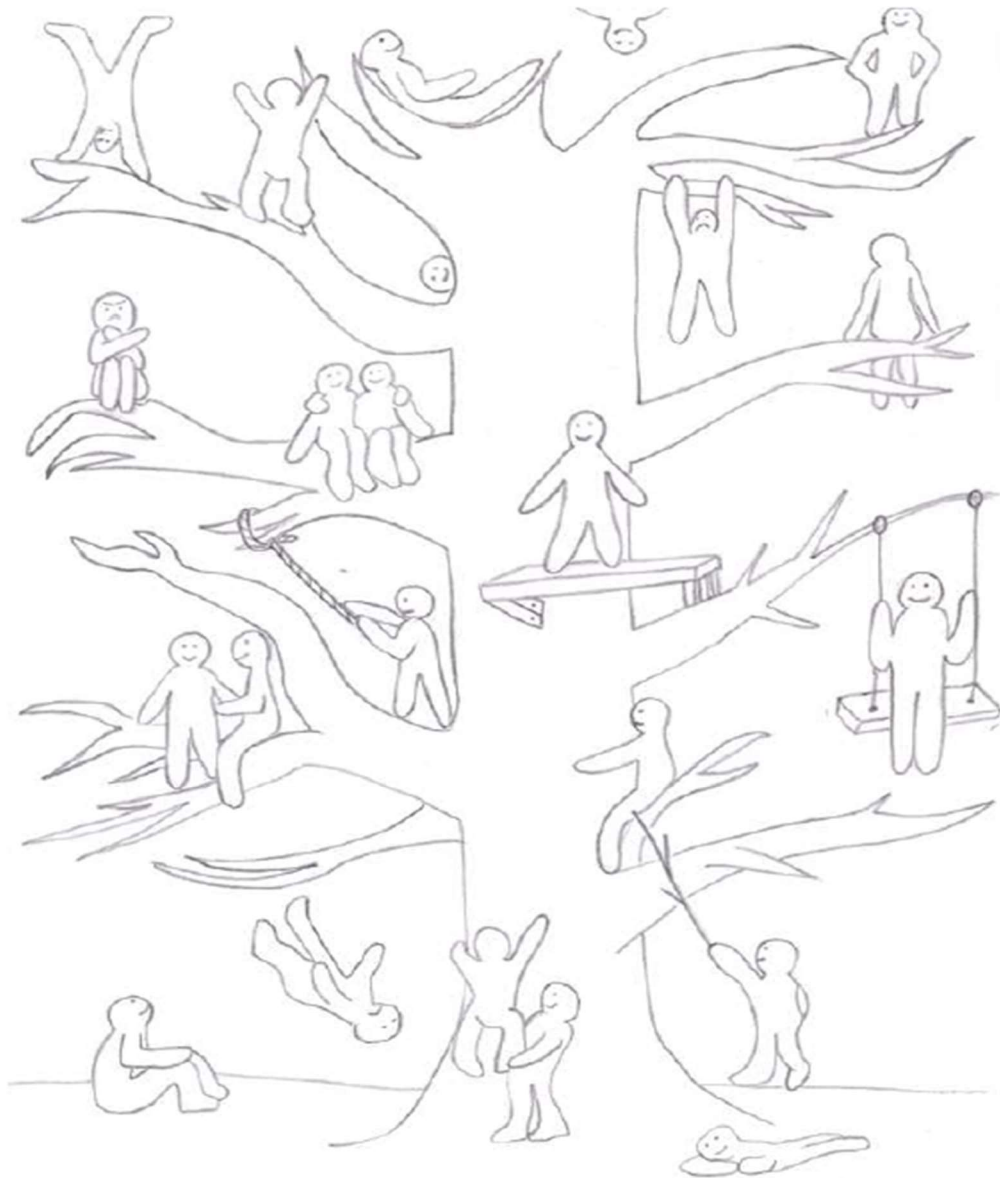
Til dæmis:

- Ef þú værir dýr, hvað dýr værir þú og hvers vegna?

- Ef þú værir blóm, hvað blóm værir þú og hvers vegna?

4.1.4. Hlaupkarla leikur

Þátttakendur velja hlaupkarlinn (sjá mynd fyrir neðan) sem þeim finnst tákna þau best. Þetta má tengja við sjálfstraust eða traust á eigin þekkingu á fjölbreytileika og inngildingu. Hver nemandi útskýrir síðan sitt val.



4.2. Mat á mjúkri færni (fyrir og eftir vinnustofur)

Nafn:

Dagsetning:

Vinsamlegast metið eigin færni á þessari stundu

1 = Lélegt

5 = Frábært

Færni og eiginleikar		Hakið í viðeigandi reit				
		1	2	3	4	5
1	Menningarleg sjálfsvitund					
2	Þekking á ólíkum menningarheimum					
3	Hlustunarfærni					
4	Samskiptafærni					
5	Hæfni til að hvetja aðra					
6	Samningatækni					
7	Virðing fyrir öðrum menningarheimum					
8	Víðsýni					
9	Eftirtekt					
10	Umburðarlyndi					
11	Virðing fyrir öðrum					
12	Vilji að læra					
13	Þolinmæði					
14	Þrautseigja					
15	Kímnigáfa					
16	Að mynda ný sambönd					
17	Hæfni til að sjá heiminn frá öðrum sjónarhornum					
18	Þekking á þörfum annarra					
19	Skilningur á alþjóðlegum vandamálum					
20	Skilningur á eigin gildum					
21	Skilningur á gildum annarra					
22	Skilningur á ósögðum skilaboðum					
23	Að hugsa án fordóma					
24	Viðurkenning á því að hafa rangt fyrir sér					
25	Þekking á fjölbreytileika					

4.3. Að setja sér SMART markmið



Í fyrsta hluta gæti verið gagnlegt að kynna **SMART** markmiðasetningu til að hjálpa þátttakendum að ráðast í raunhæfar, mælanlegar aðgerðir. Að sjá fyrir sér markmið er einnig gagnlegt til að gefa þeim líf. Áður en þú byrjar að setja markmið á blað skaltu hafa eftirfarandi í huga:

1. Hversu mikinn tíma hefur þú aflögu?
2. Er markmiðið það viðamikið að það sé betra að skipta því upp?
3. Þarftu að vinna þér stuðning til að ná markmiðum þínum? Frá hverjum? Samstarfsfólki? Yfirmanni? Einhverjum öðrum innan fyrirtækisins? Mannauðsdeildinni? Hvernig sérðu fyrir þér að ná markmiðunum?
4. Getur þú brotið aðgerðir niður í skammtíma-, millitíma, og langtímamarkmið?
5. Veistu til þess að sambærilegum markmiðum hafi verið náð af öðrum? Getur þú nýtt þér reynslu þeirra og velgengni í þínum aðgerðum?
6. Falla markmið þín og aðgerðir að SMART sniðinu, eða geturðu mótað þær þannig að svo sé?

Fræða má þátttakendur um markmiðssetningar ferla áður en þeir velja sér þrjú markmið til að vinna að í vinnustofunum. Til dæmis, að hafa skýra stefnu um menningarmiðaða sáttamiðlun, setja SMART markmið til að auka teymisvinnu í fyrirtækinu og læra hvernig miðlunartækni getur leyst ágreining.

Minntu þátttakendur á **SMART** aðferðafræðina þegar þeir setja sér markmið.

Markmið með aðgerðaráætlun

Heildarmarkmiðsyfirlýsing (MARKMIÐ nr _____)			
Mælingar á árangri (Hvernig veit ég hvenær ég hef náð markmiði mínu?)			
Verkefni	Tímarammi	Framvinda/Athugasemdir	Lokið?

--	--	--	--

4.4. Mismunandi upplifun og skynjun

Gömul eða ung kona?

Skref 1 Spyrðu þátttakendur hvað þeir sjá þegar þeir skoða myndina í fyrsta sinn?

Hver getur séð unga konu?

Hver sér gamla konu?



Við fyrstu sýn sjá flestir annað hvort gamla eða unga konu. Ef þátttakandi á erfitt með að finna þær báðar má bjóða öðrum þátttakenda sem er búinn að sjá báðar konurnar að útskýra hvar hvor þeirra er á myndinni. Ræddu eftirfarandi spurningar við hópinn: Hvernig upplifðu þau að sjá ekki eitthvað sem aðrir sáu? Upplifðu þau óþolinmæði, þirring, forvitni, gleði, að þau væru heimsk? Eru þau búin að finna þær báðar núna? Er mögulegt að týna annarri þeirra aftur? Þýðing þessarar æfingar er sú að við festumst oft í því að sjá okkur sjálf eða líf okkar á vissan hátt og erfitt getur verið að tileinka sér annað sjónarhorn. Hvetjum þátttakendur til að líta sjálfa sig öðrum augum – frá sjónarhorni einhvers sem þekkir þá ekki mjög vel. Hvaða hæfileika/ástríður myndu þeir sjá?

Dæmi:

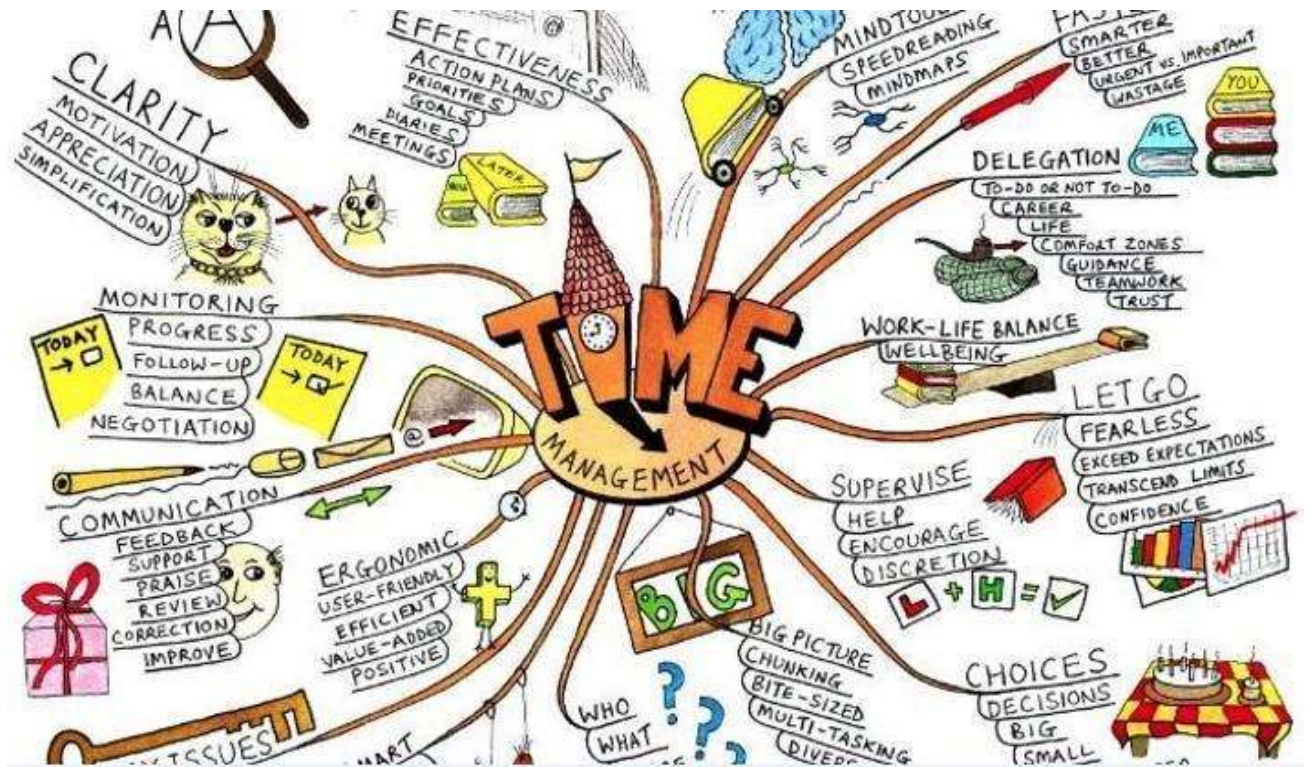
Þegar þátttakendur hafa staðfest hvað þeir sjá út úr myndinni, má nota þessa æfingu til að gera þeim kleift að sjá eigin áskoranir eða málefni á svipaðan hátt, sem eitthvað sem aðrir gætu séð í öðru ljósi og komið með hugmyndir og tillögur sem þeim hafa yfirsést eða ekki dottið í hug. Í tengslum við vinnustaðinn verður þetta gagnlegt fyrir stjórnendur til að vera meðvitaðir um að aðrir á vinnustaðnum hafa önnur gildi og skoðanir, sérstaklega þegar kemur að skoðanaskiptum og kynningum á breytingum.

4.5. Hugarkort

Þátttakendur teikni hugarkort þar sem þeir reyna að koma þeim hugmyndum og áskorunum varðandi fjölbreytileika á vinnustað, sem þeir vilja ræða, á framfæri. Hugarkort eru góð leið til að safna heildstætt saman hugmyndum á sjónrænan hátt. Þátttakendum er ráðlagt að nota liti, teikningar og/eða yfirstrikaðan texta til að sjá fyrir sér þær áskoranir sem standa í vegi fyrir því að þeir geti orðið stjórnendur með vald á þvermenningarlegum samskiptum.

- Notaðu lykilorð eða myndmál þar sem því verður við komið.
- Byrjaðu á miðju síðunnar með skýrri og kraftmikilli, sjónrænni framsetningu á meginþema hugarkortsins.
- Búðu til undirþemu út frá meginþema kortsins.
- Settu lykilorð á línur undir hverju undirþema til að styrkja þau og skýra. Best er að skrifa lykilorðin bara eins og þau koma upp í hugann.
- Nota prentstafi frekar en tengiskrift. Það gerir kortin læsilegri og eftirminnilegri.
- Notaðu liti til að sýna þemu, tengsl og til að láta hlutina skera sig úr.
- Það sem sker sig úr á kortinu er líklegra til að festast í minni.
- Notaðu myndir eða myndmál. Slepptu sköpunargáfunni lausri!
- Notaðu örvar, tákn eða önnur sjónræn hjálpartæki til að sýna tengsl milli mismunandi svæða og hugmynda.
- Ekki festast á einu svæði. Ef andinn yfirgefur þig á einu stað þá skaltu færa þig annað.

Dæmi um hugarkort



4.6. Ígrundunardagbók þátttakenda

Ígrundunar dagbók er hugsuð fyrir hvern þátttakanda fyrir sig til að halda skrá yfir þann lærdóm sem hefur átt sér stað. Hana má fylla út í lok hvarrar lotu eða heimavið að henni lokinni til að auka yfirsýn og liðka fyrir betra flæði inn í næstu lotu. Dagbókinni er ekki ætlað að vera upptalning á því sem ritari hefur „gert“, heldur frekar að innihalda yfirlit yfir hvað

hann telur sig hafa lært með áherslu á **upplifanir, hugsanir, tilfinningar og hugleiðingar** og þann þroska og skilning sem hann hefur öðlast. Mikilvægustu afurðir dagbókarinnar fyrir þátttakendur eru niðurstöður þeirra og hugleiðingar um hvernig það sem þeir hafa lært á við í þeirra lífi og hvernig það mun nýtast þeim í framtíðinni varðandi þvermenningarlegan skilning og leysa ágreiningsmál innan vinnustaða.

Ígrundunardagbók þátttakenda:

Lærdómur
1. Hverju hef ég áorkað í þessari vinnustofu?
2. Hvað hef ég lært?
Ígrundun
1. Það mikilvægasta sem ég er að læra af vinnustofunum er
2.. Hvað er hópurinn að kenna mér um mig sjálfa/n?

Ef nemendur þurfa meiri hvatningu til að ígrunda, má nota eftirfarandi spurningar til að hjálpa þeim að vinna úr hugsunum sínum og tilfinningum.

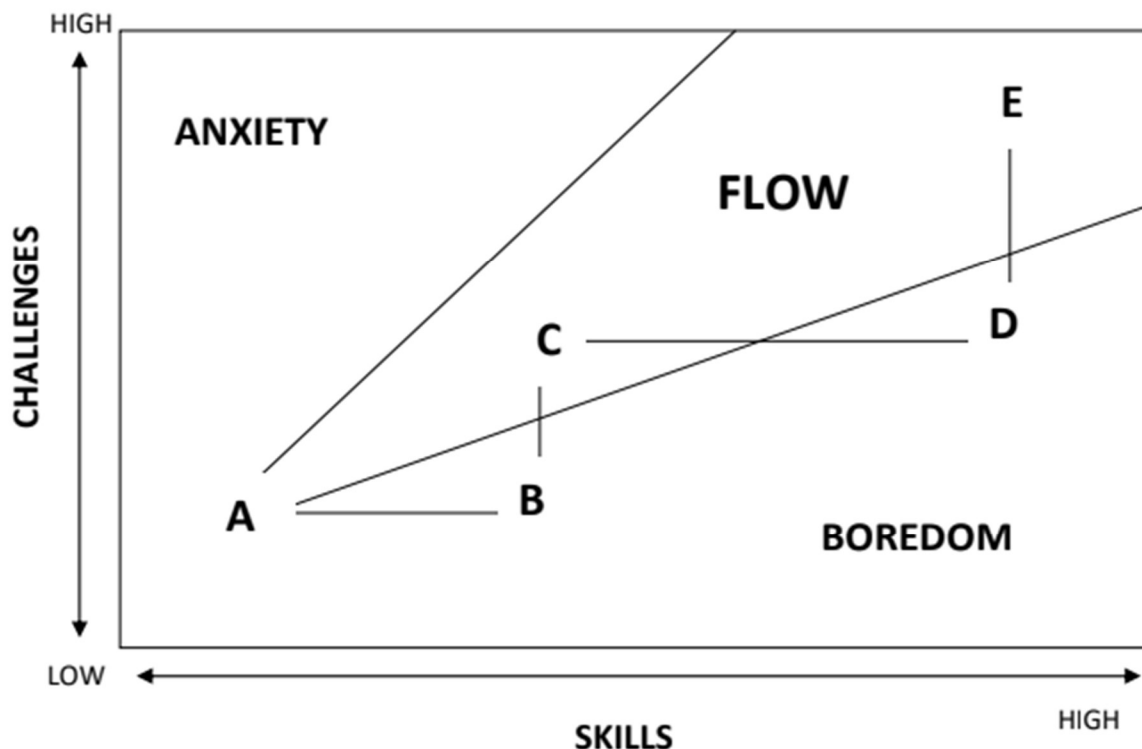
- Hvað lagði ég til?
- Hvað finnst mér um þetta?
- Hvað hugsaði ég um en opnaði ekki á?
- Hvað vildi ég segja en sagði ekki?
- Hversu vel/illa fannst mér ganga?

4.7. Hugmyndafræði „flæðis“

Flæði á sér stað þegar mikil færni og erfiðar áskoranir fara saman. Dæmigert ferli hefst með litlum áskorunum og takmarkaðri færni (sjá punkt á A mynd að neðan). Ef maður þroskast og lærir og tileinkar sér aukna færni er hætt við að lítið krefjandi verkefni verði leiðigjörn (sjá punkt B á mynd). Til að komast aftur í flæðisástand þarf því að auka áskoranirnar í réttu hlutfalli við færni (sjá punkt C) og svo koll af kolli. Í hnotskurn:

- áskoranir < færni = leiðindi

- áskoranir > færni = streita og kvíði
- áskoranir = færni = flæði



Eftir að hafa útskýrt hvað flæði er skaltu opna á umræður um kvíðavaldandi þætti sem gætu haldið þátttakendum um of innan þægindarammans. Hvettu til skoðanaskipta um aðgerðir og aðferðir til að komast í flæði. Biddu um dæmi um tímabil/verkefni/tómstundir þar sem þeir hafa komist í flæði og hvað það var sem leiddi til þess. Komi upp umræða um atburði sem tengjast þvermenningarlegum átökum ætti hópurinn að vera orðinn nógu öruggur til að takast á við áskoranirnar frekar en að láta kvíða koma í veg fyrir mögulega lausn.

4.8. Fjölbreytnisþjöld

Til að örva umræðu um fjölbreytileika á vinnustað ætti leiðbeinandi að kynna þátttakendur fyrir fjölbreytnisþjöldunum sem sérstaklega voru búin til sem hluti af verkefninu *Fjölbreytni í fyrirrúmi*. Spjöldin voru þróuð og hönnuð sem stoðefni við umræður og þjálfun í að vinna með fjölbreytileika. Spjöldin má nota, bæði í vinnustofunum og utan þeirra, til að skapa umræður í þörum eða minni hópum sem fylgja má eftir með umræðum í stærri hópum. Hafi þátttakendur tekið þátt í *Fjölbreytni í fyrirrúmi* þjálfuninni munu þeir þekkja spjöldin og notkun þeirra. Velja má úr 20 spjöldum sem hvert og eitt býður upp á mismunandi, ímyndaða einstaklinga og aðstæður þeirra. Mikil vinna var lögð í þróun og vinnslu spjaldanna í ljósi þess hve viðfangsefnið er viðkvæmt. Spjöldin bjóða upp á fjölbreyttar aðstæður starfsmanna/einstaklingar, samstarfsfólks, stjórnenda og stefnumótenda á vinnustað, s.s. í tengslum við staðalímyndir, mismunun, fordóma, skyldur og þarfir utan vinnu o.fl., og leggja

Þannig grunninn að umræðum um mögulegar áskoranir og lausnir frá mismunandi sjónarhornum. Spjöldin bjóða þannig upp á að þátttakendur setji sig í spor fólks og reyni að fá tilfinningu fyrir ýmsum persónubundnum og utanaðkomandi þáttum og því álagi sem misskilningur og skilningsleysi á aðstæðum getur valdið. Hér að neðan má sjá yfirlit yfir 10 af þeim 20 sviðsmyndum sem settar hafa verið upp. Nánari upplýsingar um hverja atburðarás er að finna á kortunum.

Sviðsmyndir fjölbreytileikakorta - dæmi

Halima er aðstoðarmaður í samfélagsþjónustu fyrir góðgerðarsamtök í hverfinu sem þarf að skila 16 vinnutímum á viku. Hún einstæð móðir með 3 börn í leiguhúsnæði.
Brian er 28 ára og býr hjá móður sinni. Hann hefur verið greindur með ódæmigerða einhverfu og hefur unnið í sama starfi á háskólabókasafni síðan hann hætti í skóla..
Guðrún vinnur sem verkefnastjóri á skrifstofu. Hún er fráskilin með uppkomin börn. Var gift erlendum manni og bjó lengi erlendis með honum.
David er táknaðsmálskennari, giftur með 2 börn. Hann er heyrnarlaus og annað barna hans er með minniháttar heyrnarskerðingu.
Ling er teymisstjóri í fullu starfi í símaveri. Hún og konan hennar stefna á að ættleiða barn. Hún er upphaflega frá Kína.
Andreas er verkstjóri á verkstæði hjá flutningafyrirtæki í Newcastle. Hann er innflytjandi frá Póllandi, og hefur ferðast fram og til baka til að hitta konu sína og dóttur í Póllandi. Vegna heimsfaraldursins missti hann vinnuna tímabundið er kominn aftur Hann er nýskilinn og einmana og saknar dóttur sinnar mikið.
Bernardo er verkefnastjóri hjá nýsköpunarfyrirtæki í hugbúnaðargeiranum. Hann er einstæður 36 ára gamall karlmaður sem hefur búið og unnið á Íslandi í 2 ár.
Gina er fædd í Víetnam og vinnur við símasölu í Hollandi. Hún fæddist í líkama karlmanns en er í kynleiðréttingarferli um þessar mundir.
Marko er úkraínskur giftur tveggja barna faðir sem vinnur á lager á Íslandi. Stríðið í heimlandi hans hefur valdið honum ótta og kvíða og hann hefur hug á að fara tímabundið til nágrennaríkis Úkraínu til að aðstoða við móttöku flóttafólks
Nari er teymisstjóri í mannauðsdeild fjölþjóðlegs fyrirtækis. Hún er upphaflega frá Kóreu og býr með eiginmanni sínum í Amsterdam. Hún vann að heiman í heimsfaraldrinum og hefur nýlega eignast sitt fyrsta barn. Hún óttaðist áhrif bólusetningar á meðgöngu og neitaði að láta bólusetja sig. Hún er núna að takast á við langtímaafleiðingar Covid.

4.9. Mat og lokamat

Mikilvægt er að fram fari mat á því sem þátttakendur hafa lært í vinnustofunum. Hvað hafa þau lært um sjálf sig og um áskoranir tengdar fjölbreytileika á vinnustöðum? Hafa þeir lært eitthvað af hvert öðru? Matið má framkvæma hvort heldur sem er á pappír eða rafrænt eftir því sem við á. Leiðbeinandinn heldur gögnunum frá hverjum þátttakanda til haga á öruggan hátt og nýtir niðurstöðurnar til að meta og skrá hvernig til tókst með vinnustofurnar, hvað virkaði vel, og hverju gæti þurft að breyta.

4.9.1. Matsblað fyrir vinnustofur

Spurningalisti: Vinnustofa 1 (breytist eftir þörfum, t.d. 2,3)

DAGSETNING:

STAÐUR EÐA FJARFUNDARBÚNAÐUR:

1. Hverjar voru væntingar þínar til vinnustofunnar í dag?
2. Uppfyllti hún þær væntingar??
3. Nefndu eitthvað þrennt sem þú hefur lært um áskoranir þínar í dag:
>
>
>
4. Hvað fannst þér standa upp úr í vinnustofu dagsins?
5. Er eitthvað í vinnustofu dagsins sem þú myndir vilja breyta?
6. Er eitthvað sem þú gætir lagt til persónulega til að gera vinnustofuna skilvirkari?
7. Hvað stendur upp úr hjá þér í dag varðandi það hverju þessar vinnustofur skila?
8. Vinsamlegast bættu við frekari athugasemdum í rýminu hér að neðan. Var t.d. eitthvað sem þér fannst sérstaklega áhugavert eða skemmtilegt, eða viltu koma með hugmyndir til að ræða í næstu lotu:

Nafn:

Dagsetning:

Takk fyrir! Vinsamlegast skilaðu þessu til leiðbeinenda.

4.9.2. Dagbók leiðbeinanda

Eftir hverja lotu fyllir leiðbeinandinn út dagbók leiðbeinanda.

- Biddu fólk um að draga saman hvað þau gerðu og hvað þau lærðu í vinnustofunni.
- Minntu þátttakendur á ígrundunardagbókina sem valkost til að fylla út eftir hverja vinnustofu.
- Gakktu úr skugga um að allir séu með tímasetningu og vettvang næstu vinnustofu á hreinu.
- Ítrekaðu allar aðgerðir sem þú munt grípa til, s.s. að senda þátttakendum tölvupóst með samskiptasamningi hópsins.
- Lokaðu fundinum með því að biðja fólk um að fylla út viðeigandi matsform.
- Fylltu út í dagbók leiðbeinanda að lokinni hverri vinnustofu.

Tillögur að spurningum fyrir leiðbeinanda að ígrunda

Vinnustofa (X)

- Hver var reynsla þín af framkvæmd vinnustofunnar?
- Hvernig finnst þér þátttakendur taka við námsefninu?
- Er eitthvað sem þú myndir vilja breyta varðandi innihald eða framkvæmd vinnustofunnar?
- Einhverjar aðrar hugmyndir/hugleiðingar?

Dæmi um útfyllta dagbók leiðbeinanda má finna hér að neðan.

DÆMI UM ÚTFYLLTA DAGBÓK LEIÐBEINENDA

Hver var reynsla þín af framkvæmd vinnustofunnar?

Þátttakendur voru mjög áhugasamir og áttu auðveldara með að skilja þá færni sem fjölbreytileiki á vinnustöðum krefst. Þeir áttu einnig mun auðveldara með að tengja við eigin reynslu og færni samhliða auknum skilningi á mismunandi aðstæðum hvers annars og þeirra eigin sjálfsmynd

Hvernig finnst þér þátttakendur taka við námsefninu?

Á heildina litið virkaði skipulag vinnustofanna vel og endurgjöf frá þátttakendum endurspegladi það. "Fjölbreytnisþjöldin" voru gott verkfæri til að auðga samtalið og önnur verkfæri virkuðu vel samhliða þeim. Færnimatið var einnig gott verkfæri fyrir þátttakendur til að meta þróun á eigin færni.

Er eitthvað sem þú myndir vilja breyta varðandi innihald eða framkvæmd vinnustofunnar?

Ég hefði viljað virkja þátttakendur betur til að skuldbinda sig til að halda áfram með verkefnin heima.

Einhverjar aðrar hugmyndir/hugleiðingar?

Hér má útskýra hvernig vinnustofurnar voru frábrugðnar fjölbreytileikabjálfuninni. Þar sem hugmyndafræðin að baki vinnustofunum er ný af nálinn gætirðu haft hugmyndir um hvernig hægt væri að gera úrbætur í framtíðinni. Þú getur líka borið vinnustofurnar saman við svipaða þjálfun sem þú hefur unnið að áður. Hvað var öðruvísi? Var eitthvað sérstakt við þetta nýja snið? Var eitthvað skaðlegt?

Útskýrðu endurgjöfina sem þú fékkst? Var hún jákvæð eða neikvæð? Gagnleg? Komu einhver viðbrögð þér á óvart? Fór þjálfunin fram á netinu eða á staðfundi? Hugleiddu hvernig framkvæmdin og efnið virkaði og allar tillögur að úrbótum.

MUNDU: Dagbók leiðbeinanda verður hluti af lokaskýrslu verkefnisins. Að ljúka við að fylla í dagbókina strax að lokinni vinnustofu mun hjálpa þér að koma lykilatriðum og mikilvægum upplýsingum á blað.

4.9.3. Samningur þátttakenda

(Færið inn nafn fyrirtækis leiðbeinanda) Skuldbindingar okkar sem hluti af verkefninu:

Við samþykkjum að:

- Veita þér aðgang að vinnustofunni
- Fylgjast með námi þínu og tryggja að þú getir sótt a.m.k. 2 af 3 vinnustofum.
- Veita þér stuðning meðan þú tekur þátt í fjölbreytni vinnustofunum

Skuldbindingar þínar

Þú samþykkir að:

- Sækja allar vinnustofur (a.m.k. 3; hópmeðlimir geta samþykkt fleiri)
- Láta leiðbeinanda vita ef þú getur ekki mætt (með að minnsta kosti 2 daga fyrirvara)
- Fylla út alla nauðsynlega pappírsvinnu og skila til leiðbeinanda: a) Matsform eftir hverja vinnustofu og b) aðgerðaráætlanir þínar
- Taka virkan þátt í vinnustofunum

Þagnarskylda:

Ég samþykki að allar upplýsingar sem kann að hafa aðgang eru bundnar trúnaði og ég mun ekki deila þeim utan vinnustofanna án fyrirframgefins, upplýsts, samþykkis leiðbeinanda og þátttakenda.

Höfundarréttur

Aðferðafræði fjölbreytni vinnustofanna, efni, myndir og starfsemi eru hugverk Inova Aspire ltd og eru eign þeirra skv. alþjóðlegum höfundarréttarlögum. Óleyfileg fjölföldun er bönnuð. Efni og innihald vinnustofanna má ekki afrita, birta eða dreifa með neinum hætti án skriflegs leyfis Inova Aspire ehf.

Annað:

.....
.....

Nafn

Undirskrift:

Dagsetning:

5. Viðbótarupplýsingar og tenglar

Í þessum hluta er að finna fjölda gagnlegra úrræða til að auka við þekkingu á fjölbreytni á vinnustöðum. Þar sem lög og aðstæður geta breyst er skynsamlegt að stunda eigin rannsóknir á tilteknum málum, áskorunum eða viðfangsefnum. Hins vegar eru rannsóknirnar sem við höfum gert gagnlegur upphafspunktur fyrir alla sem vilja skilja ýmis málefni sem tengjast atvinnuréttindum, núverandi hugsun og stuðningi í boði.

5.1. Ísland – Réttindi starfsmanna

Foreldraorlof:

Á Íslandi eiga foreldrar sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs í allt að sex mánuði hvort um sig vegna fæðingar, frumættleiðingar barns eða töku barns í varanlegt fóstur. Foreldri er heimilt að framselja 6 vikur af þessum rétti til hins foreldrisins. Réttur til fæðingarorlofs stofnast við fæðingu barns en heimilt að hefja töku fæðingarorlofs allt að einum mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag. Fæðingarorlof er greitt úr Fæðingarorlofssjóði sem fjármagnaður er með tryggingagjaldi sem greitt er af launagreiðendum og rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði öðlast foreldri eftir að hafa verið í samfelldu starfi á innlendum vinnumarkaði í annarra í a.m.k. 25% starfshlutfalli í hverjum mánuði í sex mánuði fyrir fæðingardag barns eða fyrir þann tíma þegar barn kemur inn á heimili við frumættleiðingu eða töku í varanlegt fóstur. Mánaðarleg greiðsla úr Fæðingarorlofssjóði til starfsmanns í fæðingarorlofi nemur 80% af meðaltali heildarlauna miðað við tólf mánaða samfellt tímabil sem lýkur sex almanaksmánuðum fyrir viðmiðunarmánuð fæðingarorlofs. Mánaðargreiðsla úr Fæðingarorlofssjóði getur þó aldrei verið lægri en 137.632 kr. og ekki hærri en 600.000 kr. miðað við full réttindi.

Foreldrar sem eru í fullu námi, utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfshlutfalli eiga rétt á fæðingarstyrk í allt að sex mánuði hvort um sig, með sama sex vikna tilfærslurétti, vegna fæðingar, frumættleiðingar barns eða töku barns í varanlegt fóstur og framselja má 6 vikur með sama hætti og ef um fæðingarorlof væri að ræða. Fæðingarstyrkur til foreldris utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfshlutfalli skal aldrei vera lægri en sem nemur 83.200 kr. á mánuði og fæðingarstyrkur til foreldris í fullu námi ekki lægri en sem nemur 190.747 kr. á mánuði.¹

Mismunun:

Á Íslandi eru í gildi þrenn lög sem banna mismunun. Það eru *lög jafna meðferð utan vinnumarkaðar*² og *lög um jafna meðferð á vinnumarkaði*³ sem sett voru 2018, og *lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna*⁴ sem sett voru 2020 en byggðu á eldri lögum um *jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla* frá 2008. Samantekið banna lög þessi alla mismunun á grundvelli kyns kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna eða kyntjáningar á öllum sviðum samfélagsins. Að auk banna lög um jafna meðferð á vinnumarkaði alla mismunun á grundvelli „skertrar starfsgetu“ á vinnumarkaði, en í því felst t.a.m. að atvinnurekandi skuli „gera viðeigandi

¹ [Sjá lög um Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 114/2020](#)

² [Lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar](#)

³ [Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði](#)

⁴ [Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna](#)

ráðstafanir, sé þeirra þörf í sérstöku tilviki, til að gera fötluðum einstaklingi eða einstaklingi með skerta starfsgetu kleift að eiga aðgengi að og taka þátt í starfi, njóta framgangs í starfi eða fá þjálfun, enda séu þær ráðstafanir ekki of íþyngjandi fyrir atvinnurekandann.“ Með „kyni“ í lögnum er átt við konur, karla og kvár, þ.e. fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá.⁵ Jafnréttisstofa annast framkvæmd þessara þriggja lagabálka.⁶

Auk þess kveða *lög um kynrænt sjálfræði*⁷ frá 2019 á um rétt einstaklinga til að skilgreina kyn sitt og miða lögin að því að tryggja að kynvitund þeirra njóti viðurkenningar, og standa vörð um rétt einstaklinga til líkamlegrar friðhelgi. Í lögnum felst m.a. óskoraður réttur einstaklings, í samræmi við aldur og þroska, til:

- að skilgreina kyn sitt,
- viðurkenningar á kyni sínu, kynvitund og kyntjáningu,
- að þroska persónuleika sinn í samræmi við eigin kynvitund,
- líkamlegrar friðhelgi og sjálfræðis um breytingar á kyneinkennum.

Umönnunaraðilar:

Umfjöllun í þessum hluta byggir að mestu á „[Men in Care – Workplace Support for Caring Masculinities. Country Report Iceland](#)“⁸ sem tekin var saman af Kolbeini Stefánssyni (2019). Mjög takmarkaðar upplýsingar eru til um umfang þriðju vaktarinnar og umönnunargreifisins á Íslandi. Þó sýna gögn að þær vikur fæðingarorlofs sem foreldrar geta framselt sín á milli eru að langmestu leyti fluttar frá feðrum til mæðra og mæður eru mun líklegri til að nefna fjölskyldu sem ástæðu fyrir því að vinna í hlutastarfi en karlar, en þó er rétt að nefna að það færast í aukana að karlmenn nefni fjölskylduástæður sem hvata til að vinna hlutastörf. Sérstaklega má sjá þetta hjá einrykjum þar sem hlutfall þeirra sem nefndu fjölskyldu sem hvata til að vinna í hlutastarfi hækkaði úr 0% árið 2007 upp í 15% árið 2017.

Foreldrar eiga rétt á *umönnunargreiðslum*,⁹ að hámarki 236.449 kr. vegna kostnaðar við að hugsa um langveik börn eða börn með sérþarfir. Hægt að sækja um *Maka- og umönnunarbætur*¹⁰ frá Tryggingastofnun fyrir maka eða aðra sem halda heimili með elli-, örorku- og endurhæfingarlífeyrisþega. Við slíkar aðstæður þarf sjúklingur að vera lífeyrisþegi hjá TR en umönnunaraðili má ekki vera lífeyrisþegi og þarf að hafa sama lögheimili og sjúklingurinn. Umönnunaraðilinn þarf einnig að hafa minnkað við sig vinnu og lækkað í tekjum og geta sýnt fram á það. Bæturnar geta hæst numið 167.554 kr. á mánuði.¹¹ Sótt er um bæði umönnunargreiðslur og maka og umönnunarbætur hjá Tryggingastofnun.

Í reynd er umönnunargreifið nánast ósýnilegt í pólitískri umræðu á Íslandi, þrátt fyrir að hlutfall þeirra sem sinna umönnun fullorðinna ættingja eða ættingja með fötlun sé með því

⁵ [Sjá samantekt á heimasíðu Stjórnarráðsins](#)

⁶ [Sjá umfjöllun á heimasíðu Jafnréttisstofu](#)

⁷ [lög um kynrænt sjálfræði](#)

⁸ Kolbeinn Stefánsson, Guðný B. Eydal, Ingólfur V. Gíslason. [Men in Care – Workplace Support for Caring Masculinities. Country Report Iceland](#). (2021)

⁹ [Umönnunargreiðslur á Heimasíðu TR](#)

¹⁰ [Maka- og umönnunarbætur á heimasíðu TR](#)

¹¹ [Sjá heimasíðu Krabbameinsfélagsins](#)

hæsta í Evrópu, og að þeirri vinnu sé að mestu sinnt af konum. Sem dæmi má nefna að skv. rannsókn frá árinu 2012 þá lögðu konur nær tvöfalt meiri tíma í umönnun ættingja en karlar.

Langtíma afleiðingar Covid 19:

Lítið er vitað enn sem komið er um langtíma áhrif Covid á líðan og heilsu Íslendinga. Íslensk erfðagreining í samstarfi við Landspítala og Þróunarmiðstöð íslenskrar heilsugæslu hóf rannsókn á langvinnnum áhrifum COVID-19 strax á haustdögum 2020. Rannsóknin er hluti af Heilsurannsókn ÍE sem 14 þúsund Íslendingar hafa tekið þátt í.

Í grein sem birtist í Communications Medicine 6. júlí 2023¹² kemur fram að í samanburðarrannsókn á einkennum og niðurstöðum læknisfræðilegra rannsókna á 14.398 einstaklingum sem ekki höfðu fengið Covid og 1.706 einstaklingum sem fengið höfðu Covid, kom í ljós að af 88 einkennum voru 41 algengari hjá þeim sem höfðu fengið Covid, og mat einstaklinganna sjálfra á einkennum benti til þess í mörgum tilvikum, að talsverður munur væri á þeim sem smitast höfðu af Covid og samanburðarhópnum. Hins vegar sýndu niðurstöður rannsókna ýmist hverfandi eða umtalsvert minni mun á hlutlægt mælanlegum einkennum en lýsingar smitaðra gáfu til kynna. Til að mynda voru minnisglöp 1,7 sinnum algengari meðal smitaðra skv. niðurstöðum rannsókna, 3,5 sinnum algengari sé miðað við sjálfsmat smitaðra, sem bendir til mögulegrar staðfestingarskekkju í mati smitaðra á einkennum sínum.

Niðurstaðan er í stuttu máli að reikna megi með að um 7% þeirra sem smitast hafa af Covid glími við langtíma afleiðingar þess í meira eða minna mæli. Þetta á sérstaklega við um minnkað lyktar- og bragðskyn, vöðvastyrk og minnisglöp, en þó var mælanlegur munur á seinni tveimur þáttunum hverfandi.

Það skal tekið fram að rannsakendur gera ýmsa fyrirvara við rannsóknina og niðurstöður hennar, t.a.m. að þýðið sé smátt, einsleitt, og úr efnuðu samfélagi með góðan aðgang að heilbrigðisþjónustu, að ekki sé gert ráð fyrir staðfestingarskekkju við mat tíðni langtímaafleiðinga Covid á hóp smitaðra, og að mögulega nái þau verkfæri og tæki sem til staðar eru til að meta hugræna getu ekki að mæla minniháttar skerðingar sem þó gætu haft áhrif í raunverulegum aðstæðum í daglegu lífi.

Réttur til frítöku:

Eftirfarandi umfjöllun er unnin nánast óbreytt upp úr efni á heimasíðu island.is.¹³

Veikindaréttur – Veikindi barna - vinnuslys

Starfsmaður sem verður óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss á rétt á launum frá vinnuveitanda sínum. Nánar er kveðið á um útfærslu veikindaréttar; fjölda veikindadaga, skilyrði fyrir launuðu veikindaleyfi og fleira í lögum og kjarasamningum. Lágmarksréttur samkvæmt lögum er að fyrir hvern unninn mánuð geti starfsmaður átt rétt á launum í tvo daga í veikindaforföllum. Almenna reglan er sú að veikindaréttur launafólks eykst eftir því sem samfelldur starfsaldur hjá sama atvinnurekanda lengist.

¹² Hilma Holm, Erna Ivarsdóttir, Thorhildur Olafsdóttir et al. [Symptoms, physical measures and cognitive tests after SARS-CoV-2 infection in a large population-based case-control study](#), 19 April 2022, PREPRINT (Version 1) (2023)

¹³ [Ísland.is](#)

Meginreglan er sú að starfsmaður í veikindaleyfi á að vera eins settur fjárhagslega eins og ef forföll hefðu ekki borið að höndum. Almennt eru reglurnar þannig að fyrsta tímabil veikinda ber að greiða fólki óskert þau laun sem það hefði haft ef það hefði unnið vinnuna en að því tímabili loknu tekur við tímabil þar sem einungis er greitt dagvinnukaup.

Starfsmaður þarf ávallt að tilkynna um veikindi sín við fyrsta tækifæri og framvísa læknisvottorði fari atvinnurekandi fram á það. Ef starfsmaður er frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss, lengur en réttur hans til launa nær, getur hann sótt um dagpeninga úr sjúkrasjóði síns stéttarfélags. Þeir sem ekki hafa launatekjur í veikindum geta átt rétt á sjúkradagpeningum frá Sjúkratryggingum Íslands.

Reglur um fjölda veikindadaga eru misjafnar eftir því hvort um er að ræða kjarasamninga á almennum vinnumarkaði eða opinberum. Fjöldi veikindadaga fer þó ekki yfir visst hámark sem er breytilegt eftir kjarasamningum. Starfsmaður sem er veikur á meðan orlofi stendur getur átt rétt á viðbótarorlofi en tilkynna þarf um veikindin án tafar og framvísa læknisvottorði.

Í dómi Hæstaréttar frá 28. júní 2023 í máli nr. 5/2023¹⁴ var deilt um veikindarétt transmanns vegna aðgerðar sem hann gekkst undir sem lið í meðferð vegna kynmisræmis. Í niðurstöðum dómsins kemur fram að slíkar aðgerðir séu liður í að koma í veg fyrir kynama sem getur haft í för með sér „mikla vanlíðan sem leitt getur til þunglyndis, kvíða og félagslegrar einangrunar og er þekkt að slíkur vandi getur orsakað sjálfsvíg. Þegar afleiðingar kynmisræmis eru í þá veru getur ástand viðkomandi falið í sér sjúkdóm þannig að bregðast þurfi við, svo sem með því að viðkomandi gangist undir læknisfræðilega meðferð til að staðfesta kyn sitt og koma í veg fyrir óvinnufærni.“ Samkvæmt niðurstöðum dómsins á transfólk því rétt á launum í veikindaforföllum sem af aðgerðum vegna kynmisræmis.

Foreldrar geta átt rétt á launuðu leyfi vegna veikinda barna sinna yngri en 13 ára. Reglur þar um eru breytilegar eftir kjarasamningum. Ef veikindi barns standa lengur en réttur til launa nær, getur foreldri átt rétt á sjúkradagpeningum úr sjúkrasjóði síns stéttarfélags. Foreldrar fatlaðra og langveikra barna geta sótt um umönnunargreiðslur frá Tryggingastofnun.

Starfsmaður sem verður fyrir vinnuslysi á rétt á dagvinnulaunum í allt að þrjú mánuði til viðbótar þeim veikindadögum sem hann á rétt á samkvæmt kjarasamningi. Þetta gildir einnig um atvinnusjúkdóma. Ef starfsmaður er óvinnufær vegna vinnuslyss í tíu daga eða lengur á hann rétt á slysdagpeningum frá Sjúkratryggingum Íslands þar til bata er náð eða í allt að 52 vikur. Rétt er að taka fram að á meðan hinn slasaði er í launuðu veikindafríi renna dagpeningarnir til launagreiðanda hans. Vinnuveitendum er skylt samkvæmt kjarasamningi að tryggja starfsfólk sitt með slysatryggingu. Ef vinnuslys veldur örorku eða dauða eru greiddar bætur samkvæmt skilmálum hennar. Ef orsakir vinnuslyss eru á ábyrgð atvinnurekanda getur starfsmaður átt rétt á skaðabótum.

Orlof og orlofslaun¹⁵

¹⁴ [Dómur Hæstaréttar frá 28. júní 2023 í máli nr. 5/2023](#)

¹⁵ [Ísland.is](#)

Launafólk á rétt á orlofi. Orlofsréttur er annars vegar réttur til orlofsdaga og/eða sumarleyfis og hins vegar réttur til launa á meðan leyfi stendur, orlofslauna. Starfsmaður ávinnur sér minnst tvo orlofsdaga fyrir hvern unninn mánuð á orlofsárinu, sem stendur frá 1. maí til 30. apríl. Lágmarksorlof er því 24 dagar á ári miðað við fullt starf. Orlofsdögum fjölga samkvæmt kjarasamningum með hærri lífaldri hjá opinberum starfsmönnum en með hærri starfsaldri á almennum vinnumarkaði. Útfærsla er mismunandi eftir samningum. Starfsmaður hefur rétt á að taka orlof sitt í heilu lagi út á tímabilinu 2. maí til 15. september nema kjarasamningar kveði á um annað fyrirkomulag. Ákvörðun um orlof skal þó ætíð tekin í samráði við atvinnurekanda og með tilliti til starfseminnar. Heimilt er að semja um að starfsmaður fari í orlof utan orlofstímabilsins. Starfsmaður getur átt rétt á fullum fjölda orlofsdaga þó hann hafi ekki áunnið sér samsvarandi rétt til launa á meðan orlofi stendur. Þetta getur til að mynda átt við þá sem hafa farið í fæðingarorlof á orlofsárinu og þá sem skipt hafa um vinnuveitanda.

Orlofslaun eru til þess ætluð að launafólk sé ekki án tekna meðan á sumarleyfi stendur. Þau eru viðbót við launagreiðslur hvers mánaðar og af þeim eru greiddir skattar og gjöld eins og af öðrum launum. Orlofslaun reiknast við hverja útborgun og eru minnst 10,17% af heildarlaunum. Þetta hlutfall getur verið hærra samkvæmt kjarasamningum. Orlofslaun eru ýmist laus til útborgunar við upphaf orlofstímabils eða greidd út á meðan orlofi stendur, þá á sama tíma og laun eru venjulega greidd. Hið síðarnefnda er algengt fyrirkomulag hjá mánaðarlaunafólki. Þegar starfsmaður hættir störfum á vinnuveitandi hans að gera upp áunnin orlofslaun og greiða út.

Tíðahvörf og heilsa kvenna

Umræða um tíðahvörf, áhrif á andlega og líkamlega heilsu, og hlutverk hormóna og hormónagjafar í tengslum við breytingarskeið kvenna hefur aukist mikið á nýliðnum árum.¹⁶ Sem dæmi má nefna að heilbrigðisráðherra í samstarfi við Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins hefur ráðist í tilraunaverkefni um sérstaka móttöku fyrir konur innan heilsugæslunnar.¹⁷ Ráðist var í verkefnið vegna vísbendingar um að þörfum kvenna fyrir heilbrigðisþjónustu þegar um ræðir sértæk heilsufarsvandamál kvenna, þ.á.m. breytingaskeiðið, sé ekki mætt sem skyldi.¹⁸ Lögð er áhersla á að starfsfólkið hafi reynslu, þekkingu og skilning á þeim vanda sem um ræðir og sé í stakk búð að greina vandann og bregðast rétt við.

Sveigjanleiki í vinnu

Samkvæmt lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins á starfsfólk rétt á sveigjanlegum vinnutíma og ber forstöðumanni stofnunar að verða við óskum starfsmanna þess efnis eftir því sem unnt er að því gefnu að það bitni ekki á þjónustu við almenning.¹⁹ Í kjarasamningum 2019-21 var samið um heimildir til styttingar vinnuvikunnar bæði á

¹⁶ Halldór Benjamín Þorbersson. [Umræða sem snertir okkur öll](#). (2022)

Sigrún Birna Björnsdóttir, Halldóra Skúladóttir, Kennarasamband Íslands. [Breytingaskeið kvenna – upplýsingar, gátlisti og tillögur að forvörnum](#) (2023)

¹⁷ Stjórnarráðið. [Kvennamóttaka sett á fót hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins](#). (2021)

¹⁸ Erla Gerður Sveinsdóttir. [Af hverju kvenheilsa?](#) (2023)

¹⁹ [Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins](#)

opinberum²⁰ og almennum²¹ vinnumarkaði. Auk þess má nefna áherslu stjórnvalda á að störf hjá opinberum aðilum séu auglýst án staðsetningar þar sem því verður við komið²² og ákvæði 13. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sem kveða á um skyldu atvinnurekenda til að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni, m.a. með því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og þarfa atvinnulífs, þ.m.t. að starfsfólki sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna brýnna fjölskylduaðstæðna.

Bæði aðilar á opinberum²³ og almennum²⁴ vinnumarkaði gerðu með sér samkomulag um fjarvinnu árið 2006 sem byggir á rammamarkaði ETUC og EROCADRES/CEC annars vegar og UNICE/UEAPME og CEEP hins vegar um fjarvinnu frá 16. júlí 2002. Til grundvallar samkomulaginu, sem er samhljóða milli aðila á opinberum vinnumarkaði annars vegar og aðila á almennum markaði hins vegar, liggur

að aðilar vinnumarkaðarins líta á fjarvinnu sem leið til að nótímavæða skipulag vinnunnar, samræma atvinnuþátttöku og einkalíf og veita starfsmönnum meira sjálfræði við framkvæmd verkefna sinna. Nýta beri á sem bestan hátt þau tækifæri sem upplýsingatæknin gefur og að saman fari sveigjanleiki í skipulagi vinnunnar og öryggi launafólks samhljóða aukinni hagkvæmni í rekstri.

Samkvæmt samkomulaginu er valið frjálst á báða bóga og geta báðir aðilar óskað eftir, og hafnað, fjarvinnu. Samkvæmt samkomulaginu er með fjarvinnu átt við: „form hvað varðar skipulag og/eða framkvæmd vinnu með notkun upplýsingatækni innan ramma ráðningarsamnings eða í ráðningarsambandi þar sem vinna sem einnig væri hægt að inna af hendi í starfsstöð vinnuveitanda er unnin reglulega utan þeirrar starfsstöðvar.“

Öll réttindi og skyldur starfsmanns og vinnuveitanda haldast óbreytt en setja þarf í starfslýsingu, auk almennra upplýsinga skv. reglum og samkomulögum um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör, nauðsynlegar viðbótarupplýsingar um atriði eins og t.d. hvaða deild fyrirtækisins fjarvinnustarfsmaður er tengdur, hver sé næsti yfirmaður starfsmannsins eða aðrir sem hann getur snúið sér til með spurningar er varða starfið eða persónuleg mál, fyrirkomulag við skýrslugjöf, o.fl.

Þá ber einnig að skilgreina með skýrum hætti hver beri kostnað og ábyrgð á tækjum og búnaði sem nauðsynlegur er en meginreglan er sú, að vinnuveitanda ber að útvega, tengja og halda við þeim búnaði sem nauðsynlegur er við reglulega fjarvinnu nema fjarvinnustarfsmaður noti sinn eigin búnað en þá er slit og kostnaður vegna þessa greiddur af vinnuveitanda.

²⁰ Fjármála- og efnahagsráðuneytið. [Stöðumat KPMG á betri vinnutíma í dagvinnu](#). (2022)

²¹ [Sjá umfjöllun á vinnumarkaðsvef Samtaka atvinnulífsins](#)

²² Fjármála- og efnahagsráðuneytið. [Störf án staðsetningar, staða og framtíðarhorfur](#) (2021)

²³ [Samkomulag Bandalags háskólanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands f.h. aðildarféлага sinna annars vegar og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarféлага hins vegar um fjarvinnu](#) (2006)

²⁴ [Samkomulag Samtaka atvinnulífsins og Albýðusambands Íslands um fjarvinnu](#) (2006)

5.2. Tilvísanir og viðbótarúrræði

Viðbótarupplýsingar:

[Alþýðusamband Íslands](#)

[Betrivinnutími.is](#)

[Dómur HR nr. 5/2023 - Veikindaréttur í veikindum vegna aðgerða vegna kynmisræmis](#)

[Eining Iðja - bæklingar á nokkrum tungumálum](#)

[Erla Gerður Sveinsdóttir - Af hverju kvenheilsa? \(SÍBS 2023\)](#)

[Fjölmenningssetur - Multicultural Information Centre](#)

[Fyrirkomulag vinnutíma - Kortlagning á fyrirkomulagi vinnutíma og áhrifum þess í evrópsku samhengi \(2019\)](#)

[GynaMEDICA - Lækninga- og heilsumiðstöð fyrir konur sem býður uppá heilðræna fræðslu, ráðgjöf og meðferð fyrir konur á breytingaskeiði.](#)

[Hagstofa Íslands - Heimilisstörf í kórónuveirufaraldrinum: Tilraunatólfræði](#)

[Heilsubrú Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins](#)

[Heilsufar og heilbrigðisþjónusta - Kynja og jafnréttissjónarmið](#)

[Hennar rödd/Her voice](#)

[Hilma Holm, Erna Ivarsdóttir, Thorhildur Olafsdóttir et al. Niðurstöður rannsókna íslenskrar erfðagreiningar á langtíma afleiðingum Covid 19 \(2023\)](#)

[Jafnréttisstofa - Réttur þinn](#)

[Jafnréttisstofa - Jöfn meðferð utan vinnumarkaðar](#)

[Jafnréttisstofa - Jöfn meðferð á vinnumarkaði](#)

[Jafnréttisstofa - Kærunefnd jafnréttismála](#)

[Jafnréttisstofa - Jafnréttislöggjöfin](#)

[Tryggingastofnun - Fjölskyldur](#)

[Tryggingastofnun - Maka og umönnunarbætur](#)

[Island.is - Launþegar, réttindi og lífeyrir](#)

[Island.is - Málefni fatlaðs fólks](#)

[Island.is - Fjölskylda og velferð](#)

[Island.is - Heilbrigðismál](#)

[Podcast - Að finna taktinn: Breytingaskeiðið](#)

[Réttindi fatlaðs fólks á vinnumarkaði \(Proskahjálp 2021\)](#)

[Samtök atvinnulífsins](#)

[Samtökin 78](#)

[Sigrún Birna Björnsdóttir, Halldóra Skúladóttir. Breytingaskeið kvenna – upplýsingar, gátlisti og tillögur að forvörnum \(Kennarasamband Íslands 2023\)](#)

[Skýrsla um verkefnið Störf án staðsetningar - Staða og framtíðarhorfur \(2021\)](#)

[Stöðumat á betri vinnutíma \(KPMG fyrir Fjármála- og efnahagsráðuneytið 2022\)](#)

[Trans Ísland](#)

[W.O.M.E.N. in Iceland - Women of Multicultural Ethnicity Network in Iceland](#)

[Proskahjálp](#)

[Öryrkjabandalag Íslands](#)

