

1. fréttabréf

Fjölbreytni í fyrirrúmi



Um verkefnið

Verkefnið Fjölbreytni í fyrirrúmi (e. Diversity Inside Out) miðar að því að mæta þörfum vinnumarkaðarins með því að auka vitund um nauðsyn fjölbreytts vinnuaflds og veita tækifæri til að hlúa að sköpunarkrafti og nýsköpun þar sem fjölbreytt sjónarmið eru virt og metin að verðleikum. Verkefnið byggir á viðskiptatækifæris-greiningum (e. Business Case) til að skilja ferla og kerfi sem tryggja að hæfileikar og þekking einstaklinga, stjórnenda og starfsmanna fái notið sín sem best, með því að stuðla að andrúmslofti inngildingar og samþykkis á vinnustöðum.

Verkefnishópurinn átti mjög vel heppnaðan fund í maí 2022 þar sem vinna næstu mánaða var skipulögð og farið var yfir helstu áskoranir.



Dinner in Iceland after a productive day of work.

Góð þátttaka í undirbúnings-rannsóknum

Fyrsti hluti verkefnisins var rannsóknarstigið, þar sem spurningalisti um viðhorf fólks til fjölbreytni og inngildingar á vinnustað var sendur til stjórnenda. Þegar þeir voru spurðir „Hverjar eru stærstu áskoranirnar sem fyrirtæki þeirra standa frammi fyrir varðandi fjölbreytileika?“ svöruðu flestir:

- Að ráða einstaklinga úr jaðarsettum hópum
- Að ögra ríkjandi valdakerfum innan einingar
- Að hvetja starfsfólk til að grípa inn í tilfelli kynþáttafordóma, kynjamisréttis, fötlunarmismununar og fordóma gegn hinsegin fólki

Svör frá stjórnendum sem tóku þátt voru notuð við þróun á þjálfunarefni verkefnisins.

Fjölbreytnisþjöld

Diversity Card 10



NARI

HR Team Leader

AGE 32

GENDER Female

NATIONALITY Dutch Citizen of Korean heritage

FAMILY SITUATION Married to her Dutch partner who live together in Amsterdam. Had their first child together during COVID pandemic. She refused the vaccination as she was unsure of the impact and unfortunately caught COVID. Before birth, she was taken into intensive care with breathing difficulties and has now recovered to a certain extent. The baby was born early but doing well. She's been diagnosed with long-covid.

JOB/CAREER International HR Team Leader working for a multinational.

PERSONAL THOUGHTS ON GENDER EQUALITY Fairly good knowledge of HR and employment law, including gender equality. Nari is becoming more interested in mental and physical health issues in relation to women in particular.

ATTITUDES AND EMOTIONS

- Nari, a high achiever and perfectionist, is struggling to make sense of the situation she finds herself in, she has had a real crisis in confidence in both her identity as mother and as a professional. She feels her dreams of career progression and having another child are on hold. She has been informed she may recover, but at the moment it's a slow process. She feels her husband doesn't quite understand how tired she gets and he still has high expectations of her which she can't meet. She used to cook fresh meals now they live on ready meals.

MOTIVATIONS

- Nari was very career focused and still is, but she has had to rethink her priorities. They still have bills to pay and the mortgage on their townhouse. A friend in HR in another organisation suggested she might be deemed as suffering a disability and be able to claim benefits support. Nari is reluctant to do this as she feels it's giving up on her career goals.

WORK SITUATION

- Nari is now trying a phased return working mornings only, working from home. She has not enjoyed this and feels out of sync with colleagues. She's only been out a while, but processes have changed and some personnel. The move to working online was stressful, she's missed online meetings and has forgotten how to use all the different software on her laptop. Colleagues have been very kind, but it's a pressurised environment and no one would offer to help her with her workload. She should be managing others but has no energy for it. She's just in survival mode and is burning out.
- A few people are talking about her behind her back and blaming her for not having had the vaccination. There's some ill feeling that she is on light duties while others are covering her workload for no more pay.

CURRENT CHALLENGES

Nari went back to work post maternity leave and in her first week she was suffering with fatigue and aches to such a great extent that she was signed off sick. Lung function tests confirmed damage to her lungs and she struggles to breathe, which impacts her ability to do tasks. She used to cycle into work. She is still on sick leave but has requested the flexibility to work from home. At the moment she doesn't know if and when she will return. She tires easily and has support to take care of the baby. The child, now a toddler, is exhausting and Nari can't keep up.

Samstarfsaðilar hafa útbúið fjölbreytnisþjöld sem bjóða upp á sögur, sviðsmyndir og spurningar sem ætlað er að nota til að hvetja til líflegar umræðu og samræðu um fjölbreytni. Þau eru hugsuð sem grunnur að samtali um þau vandamál sem tengjast fjölbreytni og inngildingunni á vinnustaðnum, s.s. mismunun á grundvelli kynþáttar, fötlunar, aldurs, kyns, kyngervis, kynhneigðar, breytingaskeiðs og viðveru, auk margþátta mismununar, umönnunar fjölskyldumeðlima og vanda tengdum því að vera foreldri.

Spjöldin eru hagnýt verkfæri sem nota má til fræðslu og til að skapa umræðu um fjölbreytni á vinnustað. Þau geta einnig verið innlegg í umræður um raunveruleg vandamál sem kunna að hafa komið upp og valdið misskilningi eða átökum. Auk þess munu fjölbreytnisþjöldin vekja athygli á mikilvægi umræðu um fjölbreytni og jákvæð áhrif hennar á bæði fyrirtæki og starfsfólk.

Spjöldin ásamt ítarefni til þjálfunar verða aðgengileg öllum til afnota á vefsíðu Jafnréttisstofu: www.jafnretti.is

Prófun á spjöldum með stjórnendum

Samkvæmt endurgjöf frá þátttakendum í tilraunaverkefningu voru fjölbreytnisþjöldin frábært tæki til að hefja samtal og umræður um málefni sem varða inngildingunni, fjölbreytni og mismunun. Þátttakendur lofuðu notagildi fjölbreytnisþjaldanna sem innlegg í samræðu um fjölbreytni á ýmsum tegundum vinnustaða og sögðu þau skapa öruggt rými fyrir umræður um sjónarmið.

