

## Upplýsingar og hugarfar

Samkvæmt vinnustaðarannsókn FOCUS verkefnisins þekkjast ekki allir feður rétt sinn m.a. til fæðingar- og foreldraorlofs. Með því að upplýsa og ýta undir notkun þessara réttinda getur fyrirtækið aukið þekkingu og gert jafnvægi einka- og atvinnulífs og umhyggjukarlmennsku að hluta af fyrirtækjamenningu sinni.

### Ráðgjöf á tímamótum

Hér er átt við samtöl milli starfsmanna sem eru að verða feður og yfirmanna þeirra. Markmiðið er að ræða hvernig megi samhæfa fjölskyldulíf og atvinnulíf og að veita upplýsingar um réttindi og möguleika verðandi fedra. Sérstök áhersla er á löggjöf og hvað fyrirtækið býður upp á hvað þetta varðar.

## Stjórnun

Stjórnendur geta skipt sköpum þegar á að bæta möguleika karla til að ná góðu jafnvægi einka- og atvinnulífs. Í rauninni eru það þeir sem eru aðal hvatarbreytinga á þessu sviði.

### Ræðum jafnvægi einka- og atvinnulífs

Leiðir til að samhæfa einka- og atvinnulíf ættu að vera sjálfsgætt umræðuefni á fundum og ráðstefnum fyrir stjórnendur og fólk í mannauðsstjórnun.

## FOCUS

Fostering Caring Masculinities er verkefni styrkt af Evrópusambandinu. Þátttökulönd voru Ísland, Noregur, Slóvenía, Spánn og Þýskaland.

Markmið verkefnisins hefur verið að rannsaka og bæta tækifæri karla til að samhæfa einka- og atvinnulíf í þeim tilgangi að styrkja og ýta undir vilja þeirra til að taka að sér umönnunarhlutverk. Til að ná því takmarki hefur sjónum sérstaklega verið beint að umgjörð fyrirtækja og hvernig þau sjá og taka tillit til karla sem þátttakenda og markhóps í jafnréttismálum.

Hver þátttakandi rannsakaði eitt opinbert fyrirtæki og eitt einkafyrirtæki. Þær hugmyndir sem hér eru kynntar byggja á þeim vinnustaðarannsóknum og aðgerðum annarra fyrirtækja.

  
Jafnréttisstofa

Jafnréttisstofa  
Borgum v/Norðurslóð  
600 Akureyri  
4606200 / 5510668  
[www.jafnretti.is](http://www.jafnretti.is)



Unnið með styrk Evrópusambandsins.  
Upplýsingar í þessu riti endurspeglar ekki  
endilega afstöðu eða skoðun  
Evrópusambandsins.



## Sköpum umhyggjusama fyrirtækjamenningu



[www.caringmasculinities.org](http://www.caringmasculinities.org)

## Aðlaðandi fyrirtæki

Á markaði þar sem mikil samkeppni ríkir um bestu og áhugasömustu starfsmennina, verða þau fyrirtæki ofan á sem hafa jafnréttissjónarmið að leiðarljósi, fjölskylduvænt vinnuumhverfi og starfsmannastefnu.

### Fjölskylduvæn fyrirtæki

Framleiðni og afköst eru takmörkum háð. Líðan og lífsgleði starfsfólks hefur áhrif á árangur í starfi.

Fyrirtæki þitt hagnast á því að vera aðlaðandi vinnustaður. Góð starfsmannastefna þjónar bæði þeim tilgangi að ná til sín besta starfsfólkinu og að draga úr starfsmannaveltu fyrirtækisins.

### Markvissar aðgerðir

Í þessum bækling eru lagðar til ólíkar aðferðir sem fyrirtæki þitt getur notað til að hjálpa starfsfólkinu til að samhæfa atvinnu- og einkalíf.

Aðferðunum er skipt í níu flokka sem byggðir eru á vinnustaðarannsóknum FOCUS verkefnisins og því sem önnur fyrirtæki hafa notað.

Nánari tillögur og dæmi má lesa um hér [www.caringmasculinities.org](http://www.caringmasculinities.org)

## Vinnutími

Mismunandi skipulag vinnutíma skapa ólík skilyrði fyrir samhæfingu einka- og atvinnulífs. Þættir eins og möguleikar á sveigjanlegum og fyrirsjáanlegum vinnutíma eru mikilvægir.

### Takmörkun yfirvinnu

Mismunandi útfærslur á sveigjanlegum vinnutíma eru grundvöllur samhæfingar einka- og atvinnulífs. Þrátt fyrir það er mikilvægt að takmarka vinnutímann við hefðbundna vinnuviku í samræmi við lög. Til að koma í veg fyrir of mikla vinnu er nauðsynlegt að auka meðvitund um þessa þætti og stuðla að góðu jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

## Tækni

Nútímataekni, eins og tölvupóstur og farsímar, breyta vinnuaðstöðu okkar og hafa í för með sér ný tækifæri og vandamál hvað varðar samhæfingu einka- og atvinnulífs. Til þess að slík samhæfing geti átt sér stað er mikilvægt að setja reglur um notkun slíkrar tækni og fylgjast með þeim jákvæðu og neikvæðu áhrifum sem hún kann að hafa í för með sér.

### Fjarskiptataekni

Aukin notkun á fjarfundabúnaði og símafundum gæti stýtt þann tíma sem fer í ferðalög starfsmanna. Um leið sparar það fyrirtækinu ferðakostnað.

## Fyrirkomulag orlofs

Með því að kynna ólíkar leiðir og veita starfsmönnum aukin réttindi getur fyrirtækið haft áhrif á nýtingu karla á réttindum sínum til fæðingarorlofs og annarra leyfisdaga.

### Full greiðsla launa í orlofi

Lög um fæðingar- og foreldraorlof tryggja að foreldrar fá hluta launa sinna meðan þau eru í orlofi. Fyrirtæki geta boðist til að borga mismuninn milli þeirrar greiðslu og fullra launa til að auðvelda töku fæðingarorlofs.

## Mannauður

Líta ber á mannleg samskipti og tengsl sem auðlind, bæði fyrir fyrirtækið og starfsfólkið – umhyggja fyrir sjálfum sér er nauðsynleg til að koma í veg fyrir kulnun í lífi og starfi.

### Sköpum opið andrúmsloft

Mörgum starfsmönnum finnst erfitt að tala við samstarfsfólk sitt um fjölskyldur sínar eða umönnununarþarfir. Á mörgum vinnustöðum er lítið rætt um fjölskyldumál. Stjórnendur geta breytt slíku andrúmslofti. Einn möguleiki er að skipuleggja uppákomur, þar sem starfsmenn eru hvattir til að taka með sér einstaklinga sem þeir annast: börn, foreldra, maka og vini.