



# SAMEYKI

Tímarit Sameykis / 3. tbl. 2024 / sameyki.is

## Inngildur Íslendingur – eða ekki?

Miriam Petra Ómarsdóttir Awad er sérfræðingur á mennta- og menningarsviði hjá Rannís og er inngildingarfulltrúi Landsskrifstofu Erasmus+. Hún segir að orðið inngilding sé mjög gott vegna þess að það sé gagnsætt orð, og þýði að fólk sé viðurkennt eins og það er innan ákveðins hóps, hvort sem það er lítill hópur, vinnustaður eða samfélagið í heild.

„Ég veit að mörgum þykir þetta orð vera orðskrípi, en orðið inngilding þýðir m.a. að maður átti sig á því að við erum fjölbreytt og við þurfum að viðurkenna það.“

>> Bls. 16-20

## „Stór breyting á íslenskum vinnumarkaði nú í höfn“

Formaður Sameykis, Þórarinn Eyfjörð, segist ánægður með að 36 stunda vinnuvika taki nú formlega gildi með nýjum kjarasamningum. Um sé að ræða stóra breytingu á vinnumarkaðnum. Þá segir hann mikilvægt að náðst hafi fram betri skilgreindur vinnutími, bæði hvað varðar dagvinnu og vaktavinnu.

>> Bls. 6-7

## Réttur félagsfólks við upphaf lífeyristöku

Dísa Björg Jónsdóttir, deildarstjóri lífeyrisdeildar LSR og Þóra Jónsdóttir sviðstjóri á réttindasviði hjá Brú lífeyrissjóði fjalla um lífeyrismál og réttindi félagsfólks þegar það hugar að því að hefja eftirlaunatöku.

>> Bls. 9-10

## Staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði

Hlökkver Skúli Hákonarson, rannsóknarstjóri Vörðu - Rannsóknastofnunar vinnumarkaðarins, skrifar um stöðu innflytjenda á vinnumarkaði.

>> Bls. 12

## Félagsfólk ræðir um fjölbreytileikann

Rætt er við félagsfólk af ólíkum uppruna í Sameyki um inngildingu á vinnumarkaðnum og í íslensku samfélagi.

>> Bls. 21-23



SAMEYKI

ILO Leiðin að félagslegu réttlæti **Orlofsmál** Nýtt orlofshús tekið í notkun á Húsavík **Vinnumarkaður** Alvarlegar afleiðingar kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum **Mannréttindi** Mikilvægi inngildingar á vinnumarkaði í nútímasamfélagi **Gott að vita!** Námskeið og fyrirlestrar á vegum Sameykis **Stoppað í matargatið** Einfalt eggjasalat **Stofnun ársins** Mannauðskönnun sem gagnast opinberum vinnumarkaði **Af vettvangi Sameykis**

Ábyrgðarmaður  
Þórarinn Eyfjörð

Ritstjóri  
Axel Jón Ellenarson

Greinarhöfundar  
Dagný Aradóttir Pind  
Dísa Björg Jónsdóttir  
Halldór Baldursson  
Haraldur Jónasson  
Hlöðver Skúli Hákonarson  
Jakobína Þórðardóttir  
Þóra Jónsdóttir  
Þórarinn Eyfjörð

Prófarkalestur  
Bjarni Benedikt Björnsson

Forsíðumynd  
Miriam Petra Ómarsdóttir Awad. Ljósmyndina  
tók Birgir Ísleifur Gunnarsson.

## EFNISYFIRLIT

- 4 Af vettvangi Sameykis
- 6 Stór breyting á íslenskum vinnumarkaði
- 8 Mannauðskönnunin Stofnun ársins
- 9 Hugað að starfslokum
- 10 Ertu að bíða?
- 11 Alvarlegar afleiðingar kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum
- 12 Staða innflytjenda á vinnumarkaði
- 13 Skopið
- 14 Mikilvægi inngildingar á vinnumarkaði
- 16 Inngildur Íslendingur – eða ekki?
- 21 Rætt við félagsfólk um inngildingu
- 24 Stoppað í matargatið
- 26 Gott að vita
- 30 Krossgátulausnir

Skrifstofa Sameykis  
Grettisgata 89 - 105 Reykjavík.  
Opíð mán. - fim. 9:00-15:00  
og fös. 9:00-13:00.  
Sími: 525 8330.

Netfang: sameyki@sameyki.is  
Veffang: sameyki.is  
ISSN: 1670-881

Prentun  
Prentmet Oddi. Tímarit Sameykis er prentað  
á umhverfisvænan og svansvottaðan pappír  
úr hringrásarferli Svansins. Einnig er tímaritið  
prentað með svansvottuðum jurталitum en  
ekki jarðolíulitum.



# Enginn stöðvar tímans þunga nið

Á síðustu 50 árum hefur Íslendingum fjölgað um 100 prósent, eða úr um 200 þúsund einstaklingum í um 400 þúsund. Á sama tíma vitum við, sem erum komin á og yfir miðjan aldur, að breytingar á samfélagi okkar á sama tímabili hafa verið gríðarlegar. Í barnaskólanum um 1970 var séð til þess að við lærðum Íslandssöguna með réttum hætti. Þar var fjallað um einstaka konur en að mestu leyti um hvíta karla sem sagðir voru orðsnjallar og ráðagóðar hetjur, en gætu fullt eins bara hafa verið bændur sem vildu berja hverjir á öðrum. Alltént þá kenndi sagan okkur að við sem þjóð værum einstök, sérstök og bráðklár. Gott ef það væri nokkur þjóð sem jafnaðist á við okkur. Á sama tíma var landlægur slíkur hreppa- og smábæjarrígur að hetjur frá ólíkum bæjarfélögum máttu varla sjást á vertíðarlokaböllum án þess að það leiddi af sér blóðug slagsmál. Að ótöldu því að ef þú varst ekki innfæddur á eyrinni, þá varðstu aldrei einn af oss. Þó þú byggir og starfaðir þar í 50 ár. Þú varst aðkomumaður.

## Tímarnir breytast

Á síðustu áratugum hafa orðið gríðarlegar breytingar á samfélagi okkar. Þær breytingar hafa meðal annars komið til vegna þess að augu þjóðarinnar hafa loks opnast fyrir því að við erum alls konar og við erum ekki öll steipt í sama mót. Það er ekkert sem heitir að við séum, eða eigum að vera, öll eins og hugsa öll eins. Hitt er að við höfum verið á bólakafi í alþjóðavæðingunni og fylgt samstarfsþjóðum okkar á þeirri vegferð. Við njótum vaxandi tækniþróunar og velsældar gegnum

viðskipta- og menningartengsl við aðrar þjóðir og við teljum sjálfsgagt að við getum án hindrana haft opinn aðgang að heiminum og sótt tækifæri, sambönd og menntun til annarra þjóða – og það er gott. Á sama tíma þá er okkur nauðsynlegt að aðgangur heimsins sé einnig opinn að okkur og þá vitanlega innan þess ramma sem við höfum gert samninga um við aðrar þjóðir. Til að halda þessum dampi þarf þjóðin að stækka og það er einmitt það sem hefur gerst. Við höfum verið svo heppin að hingað hefur fólk af erlendu bergi brotið ákveðið að koma og taka þátt í uppbyggingu með öðrum sem hér búa. Hlutfall aðfluttra á íslenskum vinnumarkaði er núna um 20 prósent.

## Inngilding

Það liggur fyrir að ef við ætlum að styrkja grunnstoðir okkar samfélags þá er óhjákvæmilegt að vinna að jöfnum rétti allra til fullrar þátttöku. Óháð kyni, uppruna, trú, aðstæðum eða öðrum þáttum, er nauðsynlegt að líta á fjölbreytileikann sem sjálfsgaðan hlut og við verðum sem samfélag að leggja ofuráherslu á inngildingu fyrir alla. Við þurfum að tryggja opna þátttöku á vinnumarkaði, í mennta- og félagskerfinu, og því sem snýr að stýringu á gangverki samfélagsins. Allir samfélagsþegnar, óháð bakgrunni eða aðstæðum, eiga að fá jöfn tækifæri og jafna möguleika til að taka fullan og virkan þátt í samfélaginu. Aðeins þannig getum við til framtíðar unnið að samfélagslegri sátt og þeim friði í samfélagi okkar sem nauðsynlegur er. ■

Fyrirsögn er tilvísun í ljóðlínu  
Davíðs Stefánssonar

Þórarinn Eyfjörð  
Formaður Sameykis





# STYRKIR TIL ÍSLENSKUNÁMS

## Sameyki styrkir félagsfólk til íslenskunáms

**Sótt er um styrk til íslenskunáms í gegnum Mínar síður Sameykis**

Greiddar eru að hámarki 140.000 kr. samtals í styrk á 24 mánaða tímabili úr sjóðnum. Aldrei eru greiddir hærri styrkir en sem nemur framlögðum reikningum.

Í lögum um úthlutunarreglur starfsmenntunarstyrkja segir í grein 1.2.1.: Þegar atvinnurekandi hefur greitt iðgjöld í sjóðinn í 6 mánuði af síðustu 12 öðlast félagsmaður aðild að sjóðnum. Einnig segir í grein nr. 1.2.3.: Félagismaður sem ekki hefur íslensku að móðurmáli getur sótt um styrk vegna íslenskukennslu eftir að hafa greitt félagsgjald í einn mánuð, þó aldrei hærri upphæð en hámarksréttur segir til um. Sjá nánar um úthlutunarreglur starfsmenntunarstyrkja á vef Sameykis.



Sameyki supports their members to study Icelandic. An application is made for funding for Icelandic teaching through Sameyki's My Pages (Mínar síður)

In the fundings law nr. 1.2.3. reads: A member who is not a native speaker of Icelandic can apply for a grant for Icelandic lessons after paying the membership fee for one month, but never more than the maximum of ISK 140,000 is paid in total in support over a period of 24 months from the fund. Grants higher than the amount of the submitted invoices are never paid.



Sameyki dofinansowuje naukę języka islandzkiego swoim członkom. Wnioski można składać przez Moją stronę Sameyki

W artykule 1.2.3. zasad funduszu edukacyjnego jest informacja: Członkowie, których językiem ojczystym jest inny niż islandzki, mogą złożyć wniosek o dofinansowanie nauki islandzkiego po opłaceniu opłaty członkowskiej za jeden miesiąc. Wartość dofinansowania nie może przekraczać maksymalnej dopuszczalnej wartości. Maksymalny zwrot wynosi 140.000 kr. na okres 24 miesięcy. Nie można uzyskać zwrotu większego, niż kwota zapłacona według przedstawionego rachunku.



**Einelti á  
vinnustað**

# Félagsleg útilokun og einangrun í starfi

Félagsmálaskóli alþýðu er starfræktur af Alþýðusambandi Íslands og BSRB. Skólinn sér um margvíslega og gagnlega kennslu og fræðslu fyrir vinnumarkaðinn. Hlutverk hans er að auka þekkingu talsmanna stéttarféлага og efla þá í starfi til þess að þeir séu betur í stakk búnir að vinna að bættum lífskjörum launafólks. Þar er m.a. fjallað um einelti á vinnustað og afleiðingar þess. Ein algeng birtingarmynd eineltis er félagsleg útilokun og einangrun starfsmanns.

Samstarfsmenn láta sem þeir sjái ekki þolanda eineltis, neita að svara honum eða svara ekki ef hann spyr. Honum er sýnt fram á að honum leyfist ekki að yrða á aðra. Það sest enginn hjá honum eða samstarfsmenn þagna og standa upp þegar hann sest hjá þeim.

Polandi er meðhöndlaður sem dauður hlutur. Hann fær ekki að taka þátt í því sem starfsmenn gera sameiginlega utan vinnu og er ekki látinn vita þegar eitthvað stendur til.

Polandi er látinn fá vinnu eða verkefni sem einangra hann frá öðrum. Vinnuástaðan er aðskilin frá öðrum svo hann er í litlum tengslum við aðra. Það er ekki leitað álits eða fagþekkingar hans og starfsmönnum gert ljóst að þeir eigi hvorki að snúa sér til hans með verkefni né spurningar. Polandi fær enga aðstoð frá samstarfsmönnum.


**Dæmi:**

Ásgerður hefur unnið sem starfsstúlka á hjúkrunarheimili fyrir aldraða í rúmt ár. Starfið á mjög vel við hana og hún nær vel til sjúklinganna. Það sama er ekki hægt að segja um samskipti hennar við vinnufélagana.

Þegar Ásgerður fer í kaffi þá þagna allir, snúa sér undan eða jafnvel fara. Þuríður á það til að muldra ofan í barminn svo Ásgerður heyri: „Þurfti hún nú endilega að koma í kaffi núna?“ Einu sinni heyrði hún Siggú segja: „Það var svo frábært að vinna hérna, alveg þangað til að sumir byrjuðu.“ Andrúmsloftið er orðið vægast sagt mjög þrúgandi og Ásgerður hefur ekki hugmynd um af hverju það er svona. Hún er farin að kvíða fyrir að mæta í vinnuna.

**Spurt er: Hvað myndir þú gera í sporum Ásgerðar til að taka á málunum? ■**



## 47. þing BSRB verður haldið 2. - 4. október

47. þing BSRB fer fram dagana 2. til 4. október 2024 á Hilton hótél Nordica í Reykjavík. Þing BSRB fer með æðsta vald í öllum málum bandalagsins. Þingið tekur til umfjöllunar öll þýðingarmikil málefni og mótar stefnu BSRB. Þá er kosið í helstu embætti bandalagsins á þingum þess. Þingið er haldið þriðja hvert ár, ekki síðar en í október. Alls verða um 200 fulltrúar á þinginu sem að þessu sinni fer fram undir yfirskriftinni **Afl í þágu almennings**. Við hjá Sameyki fylgjumst með þinginu og segjum fréttir á vef félagsins. Hægt er að nálgast þingskjöl og skoða dagskrá ásamt meiri fróðleik á vef þingsins, [bsrbthing.is](http://bsrbthing.is) ■

## Breytingar á bókunum orlofshúsa Sameykis

Breytingar hafa verið gerðar á fyrirkomulagi varðandi bókarnir á orlofshúsum og íbúðum Sameykis á vetrartíma. Undanfarnin ár hefur verið opnað fyrir leigu yfir vetrartímann einn mánuð í einu, 5 mánuði fram í tímann innanlands og 6 mánuði fram í tímann erlendis. Því hefur verið hætt og verður nú opnað fyrir leigu á vetrartíma í tvennu lagi. Gildir ekki um páska.

Opnað var fyrir tímabilið 2. janúar 2025 fram að byrjun sumars 2025 þann 5. september sl. ■



# Alheimsherferð ILO til að stuðla að aðgerðum gegn ójöfnuði í atvinnulífinu

Alþjóðavinnuárástofnunin (ILO) hefur hrundið af stað alheimsherferð með yfirskriftinni „*Leiðin til félagslegs réttlætis*“ (This Way to Social Justice). Hún er hugsuð sem samskiptaerferð og miðar að því að draga úr félagslegum ójöfnuði í atvinnulífinu og stuðla að félagslegu réttlæti á heimsvísu.



Hvernig félagslegt óréttlæti getur birst á vinnumarkaði.

## Bryn þörf að takast á við ójöfnuð

Ójöfnuður er mikið og áþreifanlegt félagslegt óréttlæti, sem hefur viðtæk mannleg og efnahagsleg áhrif, segir í frétt á vef ILO. Ójöfnuður er enn að aukast í heiminum vegna áframhaldandi erfiðleika og krísa, stríðsátaka og óvissu á stjórnmálasviðinu. Þetta ástand sem orðið er viðvarandi hefur mikinn mannlegan og efnahagslegan fórnarkostnað í för með sér og ógnar nú þegar þeim hægu framförum sem sjálfbært þróunarmarkmið Sameinuðu þjóðanna SDG stendur fyrir, sem er efnahagsleg, félagsleg og umhverfisleg sjálfbærni (SDG – economic, social and environmental sustainability).

Gögn ILO sýna að 4 milljarða manna skortir félagslega vernd sem er ein besta leiðin út úr ójöfnuði. Gögnin sýna að allt að 453 milljónir manna sem vilja vinna fá ekki starf, og 214 milljónir vinnandi fólks lifa á minna en 262 ISK á dag, sem jafngildir 1,9

Bandaríkjadöllum á dag. Það er um 41.900 íslenskar krónur á mánuði miðað við 40 stunda vinnuviku.

## Helstu áherslupættir herferðarinnar

Í samræmi við stefnu Alþjóðavinnuárástofnunarinnar til að berjast gegn ójöfnuði í atvinnulífinu, er herferðinni, „*Leiðin til*



Hægt er að jafna stöðu fólks með inngildingunni.

*félagslegs réttlætis*“ ætlað að varpa ljósi á mikilvæg stefnumál ILO þar sem samræmt áttak til félagslegs réttlætis getur rutt brautina í átt að sanngjarnari, öruggari, grænni og sjálfbærari samfélagi fyrir alla. ■

### Lykilatriði herferðarinnar eru meðal annars:

- Sanngjarn vinnumarkaður og atvinnusköpun
- Almenn félagsleg vernd
- Menntun og símenntun fyrir alla
- Vernd á vinnuréttindum starfsfólks (félagsfólks)
- Jafnrétti kynjanna, jafnræði og inngilding
- Umskipti yfir í grænna hagkerfi

## Tímarit Sameykis tileinkað umræðunni um inngildingunni

Tímarit Sameykis er að þessu sinni tileinkað inngildingunni. Rætt er við Miriam Petru Ómarsdóttur Awad, sérfræðing á mennta- og menningarsviði hjá Rannís og inngildingarfulltrúa Landsskrifstofu Erasmus+, um inngildingunni og hvaða þýðingu hún hefur í nútímasamfélagi. Hið över Skúli Hákonarson, rannsóknarstjóri Vörðu - Rannsóknarstofnunar vinnumarkaðarins, skrifar um stöðu innflytjenda á vinnumarkaði. Rætt er við félagsfólk af útlendum uppruna um inngildingunni sem flutt hefur hingað til lands til að lifa og starfa. Þá er fjallað um mikilvægi inngildingar á vinnumarkaði. ■



Miriam Petra Ómarsdóttir Awad.



# Stór breyting á íslenskum vinnumarkaði nú í höfn

Pórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis, segir að síður sé hætt á að laun opinberra starfsmanna dragist aftur úr launum starfsfólks á almennum vinnumarkaði. Í nýgerðum kjarasamningum var samið um launatöfluauka sem Pórarinn segir að virki sem launapróunartrygging, álíka og kauptaxtauki á almennum vinnumarkaði, sem bregst við launapróuninni milli vinnumarkaða.

Hann segist ánægður með að 36 stunda vinnuvika taki nú formlega gildi, en hún sé stór breyting á vinnumarkaðnum. Þá segir hann mikilvægt að náðst hafi fram betri skilgreindur vinnutími, bæði hvað varðar dagvinnu og vaktavinnu.

Samninganefndir Sameykis skrifuðu undir kjarasamninga við ríkið annars vegar og Reykjavíkurborg hins vegar um miðjan júní síðastliðinn. Árangur náðist með að setja inn í kjarasamninga ákvæði um styttingu vinnuvikunnar sem byggt er á samkomulagi við ríki, Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga sem tók gildi í janúar 2020 fyrir dagvinnufólk, og 1. maí sama ár fyrir fólk sem starfar í vaktavinnu. Nú verða laun ávallt reiknuð út frá 36 stunda vinnuviku þegar þessir kjarasamningar taka gildi.

Þá eru breytingar vegna vaktahvatans og jöfnunar launa milli markaða sem verið hefur á borði BSRB inn í kjarasamningum. Nýjar útfærslur og breytingar í þróun á launatöflum eru einnig í þessum kjarasamningum, en segja má að mesta vinnan og megináherslan hafi verið



**Við erum alltaf að vinna saman að því verkefni að kaupmáttur rýrni ekki, að stýrivextir lækki og vextir á húsnæðislánnum lækki einnig. Við væntum þess að þessir kjarasamningar hjálpi til við að lækka vexti sem allur almenningur þarf svo mikið á að halda í þessu efnahagsumhverfi sem við lifum í.**

á launamyndunarþáttinn, launatryggingu og breytingar á tilhögun og skipulagningu vinnutímans í dagvinnu og vaktavinnu, auk mikilvægra sameiginlegra verkefna eins og jöfnunar launa milli markaða, auk annarra liða að sögn Þórarins Eyfjörð, formanns Sameykis.

### **36 stunda vinnuvika tekur formlega gildi**

Þórarinn segir að eftir kjarasamningana sem gerðir voru á almenna vinnumarkaðnum hafi teiknast upp ákveðinn rammi fyrir samninga sem á eftir komu, sem byggðist á samhentu átaki til að ná niður vöxtum og verðbólgu. Þar hafi verið lögð áhersla á stöðugleika. Sammerkt

í viðræðunum við þessa þrjá samningsaðila; ríki, Reykjavíkurborg og sveitarfélögin, hafi verið útfærslan á betri vinnutíma sem hann segir að tekist hafi með ágætum.

„Við vorum að taka fyrir bæði dagvinnu og vaktavinnuna og útfæra betri virkniþætti í vinnutímanum og mér finnst það mikilvægt að þar náðist fram betri skilgreindur vinnutími, bæði hvað varðar dag- og vaktavinnuna.“

Hann segir gott að ganga frá samkomulagi um styttingu vinnuvikunnar.

„Nú er búið að ganga frá því í kjarasamningum að 36 stunda vinnuvika tekur formlega gildi. Það er í raun staðfesting á því samkomulagi sem gert var milli ríkis, Reykjavíkurborgar og sveitarfélaganna. Þessi stóra breyting á vinnumarkaðnum er nú í höfn,“ segir Þórarinn.

Spurður hvað hann sé ánægðastur með í þessum kjarasamningum sem nú hafa verið undirritaðir segir hann að margt gott sé í samningunum, t.d. ákveðin sjálfvirkni í virkni launataflna.

### **Sáttur með frágang á sameiginlegum verkefnum um betri vinnutíma**

„Það er svolítið erfitt að nefna eitthvað eitt fram yfir annað þegar samið er í þessu efnahagsástandi sem nú er og verið hefur. Ég er sáttur með frágang á þessum sameiginlegu verkefnum um betri vinnutíma, bæði í dagvinnu og vaktavinnu. Sérstaklega vil ég nefna það sem kallast launatöflauki sem er í rauninni launaþróunartrygging, álíka og kaupmatauki á almennum vinnumarkaði, sem bregst við launaþróuninni milli vinnumarkaða. Með þessari launaþróunartryggingu á opinberum vinnumarkaði mun síður verða hætt á að laun opinberra starfsmanna dragist aftur úr launum starfsfólks á almenna vinnumarkaðnum,“ útskýrir Þórarinn.

Þórarinn segir að samið hafi verið líkt og á almenna vinnumarkaðnum til að stuðla að lækkun verðbólgu og vaxta. Það hafi verið forsenda sem gengið hafi verið út frá í samningaviðræðunum, en um leið hugað að þörfum og kröfum félagsfólks í Sameyki.

„Við erum alltaf að vinna saman að því verkefni að kaupmáttur rýrni ekki, að stýrivextir lækki og vextir á húsnæðislánnum lækki einnig. Við væntum þess að þessir kjarasamningar hjálpi til við að lækka vexti sem allur almenningur þarf svo mikið á að halda í þessu efnahagsumhverfi sem við lifum í. Það skiptir líka miklu máli að afborganir á húsnæðislánnum lækki og við vonum öll að þróunin verði sú. Nú fer í hönd samtal við okkar félagsfólk þar sem við kynnum kjarasamningana og í kjölfarið verður boðað til atkvæðagreiðslu um þá. Þess ber þó að geta að með undirritun þessara samninga höfum við lokið við gerð hluta þeirra kjarasamninga sem við gerum. Það hefur gengið vel að ganga frá kjarasamningum í sumar en við eigum enn eftir að ganga frá fleiri samningum með haustinu,“ segir formaður Sameykis að lokum. ■

# Mannauðskönnun sem gagnast opinberum vinnumarkaði

Eftir Jakobínu Þórðardóttur  
Ljósmyndir: Birgir Ísleifur Gunnarsson

Eitt af markmiðum Sameykis er að bæta starfsumhverfi félagsfólks, efla starfsþróun þess, styðja við stjórnendur í að vinna að umbótum á starfsumhverfinu og auka starfsánægju.



Stofnun ársins er ítarleg og vönduð mannauðskönnun á starfsskilyrðum, stjórnun og líðan á vinnustað sem Sameyki stendur að í samstarfi við Fjármála- og efnahagsráðuneytið og Reykjavíkurborg. Könnunin nær til launafólks á

opinberum vinnumarkaði, ríflega 33 þúsund manns, og er þetta ein af umfangsmestu reglulegu vinnumarkaðskönnunum sem gerðar eru á Íslandi. Niðurstöður könnunarinnar veita bæði afar mikilvægar upplýsingar um starfsumhverfi vinnustaða og samanburð við aðrar stofnanir. Í könnuninni er hægt að bera saman starfsumhverfi vinnustaða með árangursríkum hætti.

## Mikilvægi þátttöku í könnuninni

Könnunin verður send til starfsfólks í október næstkomandi. Gallup vinnur úr gögnum og 13. febrúar 2025 verða niðurstöðurnar kynntar. Mikilvægt er fyrir vinnustaði, starfsfólk og stjórnendur að vel takist að fá fólk til að taka þátt í mannauðskönnuninni. Með góðri þátttöku fást betri upplýsingar m.t.t. þess að niðurstöðurnar komi að sem mestu gagni þegar lítið er til velsældar, kynbundins launamunar og inngildingar, svo dæmi séu tekin, á opinberum vinnumarkaði. Við hjá Sameyki



Frá Stofnun ársins 2023 sem haldin var í febrúar á þessu ári.

og þau sem standa að þessari mannauðskönnun hvetjum félagsfólk til að taka þátt í könnuninni og fá þar með tækifæri til að hafa áhrif á sinn vinnustað.

## Framkvæmd könnunarinnar

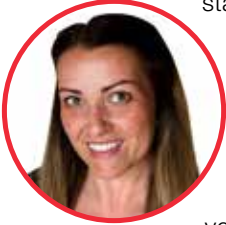
Framkvæmd könnunarinnar er alfarið í höndum Gallup sem sendir spurningalista í tölvupósti til starfsfólks vinnustaðanna og vinnur niðurstöður úr svörum. Starfsfólk getur svarað könnuninni á íslensku, ensku eða pólsku. Starfsfólki sem ekki hefur virkt netfang stendur til boða að fá senda slóð á könnunina með smáskilaboðum (SMS) og getur þá svarað könnuninni í snjallsíma. Einnig getur félagsfólk nálgast könnunina á Mínum síðum Sameykis. Í könnuninni er meðal annars spurt um traust til stjórnenda, virðingu fyrir starfsfólki, stolt gagnvart vinnustað, vinnuálag, launakjör, starfsanda, jafnrétti o.m.fl. ■



# Hugað að starfslokum

Eftir Dísu Björg Jónsdóttur

Meðalævi Íslendinga hefur lengst síðustu áratugi og það eru góðar fréttir. Lengri ævi þýðir að árum eftir starfslok fjölga og til að njóta þeirra sem best er gott að huga tímanlega að eftirlaunaárunum.



## Svigrúm til töku eftirlauna

Sjóðfélagar í A-deild LSR (Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins) hafa talsvert svigrúm við töku eftirlauna og með því að kynna sér vel þá kosti sem í boði eru er hægt að sniða eftirlaunin að högum hvers og eins.

Hjá A-deild LSR er almennur eftirlaunaaldur 67 ára. Lífeyristaka getur þó hafist hvenær sem er á aldrinum

“

Hálf eftirlaun eru góður valkostur fyrir þá sem vilja hefja eftirlaunatöku fyrir 67 ára. Þá er helmingur eftirlaunaréttinda greiddur mánaðarlega, með þeirri lækkun sem fylgir því að taka eftirlaun snemma. Hinn helmingur réttindanna þróast áfram í takt við reglur sjóðsins þar til sjóðfélagi sækir um útgreiðslur á heildareftirlaunum.

60 til 80 ára með tilheyrandi lækkun eða hækkun eftirlaunagreiðslna eftir því hvort farið er á eftirlaun fyrir eða eftir 67 ára. Ekki er nauðsynlegt að láta af störfum samhliða eftirlaunatöku úr A-deild og launatekjur skerða ekki eftirlaunagreiðslur úr sjóðnum. Sjóðfélagar sem halda áfram í starfi samhliða eftirlaunatöku greiða áfram í sjóðinn

en þau réttindi bætast við eftirlaunagreiðslur frá 70 ára aldri.

## Kostir og gallar hálfra eftirlauna

Hálf eftirlaun eru góður valkostur fyrir þá sem vilja hefja eftirlaunatöku fyrir 67 ára. Þá er helmingur eftirlaunaréttinda greiddur mánaðarlega, með þeirri lækkun sem fylgir því að taka eftirlaun snemma. Hinn helmingur réttindanna þróast áfram í takt við reglur sjóðsins þar til sjóðfélagi sækir um útgreiðslur á heildareftirlaunum. Þá bætist sá helmingur við eftirlaunagreiðslurnar auk þeirra réttinda sem bæst hafa við ef sjóðfélagi hélt áfram vinnu. Þetta getur haft ýmsa kosti í för með sér, eins og t.d. að ekki þarf að bíða fram að sjötugu þar til réttindi sem ávinnast samhliða lífeyristöku bætast við eftirlaunagreiðslur.

LSR hvetur sjóðfélaga til að kynna sér valkosti við töku eftirlauna tímanlega inn á vefsvæði LSR, [lsr.is](http://lsr.is). Á mínum



síðum sjóðsins er hægt að sjá hvernig fjárhæð eftirlauna hækkar eða lækkar eftir mismunandi lífeyristökuvaldri. Jafnframt er starfsfólk sjóðsins ávallt reiðubúið að aðstoða og svara fyrirspurnum sjóðfélaga. ■

Höfundur er deildarstjóri lífeyrisdeildar hjá LSR

# Ertu að bíða?

Eftir Þóru Jónsdóttur

Það er algengur misskilningur að bíða þurfi eftir að hætta í starfi til að byrja á lífeyri, að ná þurfi tilteknum aldri eða að byrja þurfi á lífeyri á sama tíma hjá öllum þeim lífeyrissjóðum sem greitt hefur verið í yfir starfsævina.



Vissulega er almenna reglan sú að við verðum að vera orðin 60 ára til þess að geta byrjað á lífeyri, en við þurfum ekki endilega að bíða til 65 eða 67 ára aldurs. Í flestum tilvikum getum við byrjað á lífeyri samhliða starfi okkar, hvort sem við erum enn í 100% starfshlutfalli eða viljum minnka

sínum „aðalsjóði“, þ.e. þar sem eru hærrí lífeyrisréttindi eða sem greitt er til í núverandi starfi. Hafa þarf í huga að í einhverjum tilvikum gætum við verið að minnka ávinnsluna okkar ef við byrjum að taka út lífeyri og þegar við byrjum á eftirlaunum gefum við eftir rétt til örorkulífeyris.

## Mikilvægt að kynna sér lífeyrisréttindin

Það sem hentar einum hentar ekki endilega öllum. Þess vegna er gott að afla sér upplýsinga um réttindi sín og þær reglur sem eru í gildi á hverjum tíma, s.s. eins og skattareglur og reglur almannatrygginga, áður en ákvörðun er tekin. Við hjá Brú lífeyrissjóði hvetjum þig eindregið til þess að skoða réttindi þín í lífeyrisgáttinni og nýta þér lífeyrisreiknivélina

“

Það sem hentar einum hentar ekki endilega öllum. Þess vegna er gott að afla sér upplýsinga um réttindi sín og þær reglur sem eru í gildi á hverjum tíma, s.s. eins og skattareglur og reglur almannatrygginga, áður en ákvörðun er tekin.



starfshlutfall að hluta. Einnig getum við ráðið því sjálf hvort við byrjum að taka lífeyri úr einum sjóði eða fleirum, eða öllum á sama tíma.

Margir kjósa að auka ráðstöfunartekjur sínar samhliða starfi með því að byrja á lífeyri hjá lífeyrissjóði/sjóðum þar sem réttindi eru lægri eða voru áunninn á styttra tímabili starfsævinnar, en kjósa að bíða með að byrja á lífeyri úr

okkar, en hvort tveggja er aðgengilegt á heimasíðu sjóðsins lífbru.is. Einnig hvetjum við þig til þess að fá ráðgjöf hjá okkur með því að bóka samtal á heimasíðunni eða með því að hringja í síma 5 400 700.

Ekki bíða, aflaðu þér upplýsinga og fáðu ráðgjöf. ■

Höfundur er sviðstjóri réttindasviðs Brúar lífeyrissjóðs

# Alvarlegar afleiðingar kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum

Mynd gerð með gerivirgind AI

„Fullu jafnrétti verður aldrei náð fyrr en konur eru öruggar og frjálssar frá ofbeldi og áreitni eða hættu á að verða fyrir slíku, á vinnustöðum, heimili eða almennarýminu. Rót ofbeldis er misrétti og valdaójafnvægi kynjanna og það þarf fjármagn og kröftugar aðgerðir til að útrýma ofbeldi gegn konum.“

## Eftir Dagnýju Aradóttur Pind

Nýjar niðurstöður úr stóra rannsóknarverkefninu Áfallasaga kvenna fjalla um afleiðingar áreitni og ofbeldi í vinnu.



Áfallasaga kvenna er tímamótarannsókn þar sem allar konur á Íslandi fengu tækifæri til að taka þátt og segja frá margs konar reynslu sinni á lífsleiðinni. Fyrri niðurstöður rannsóknarinnar sýna að 40% kvenna hafa orðið fyrir ofbeldi á lífsleiðinni og 32% kvenna hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða ofbeldi á vinnustað.

Nýjustu niðurstöðurnar leiða í ljós að þær konur sem hafa orðið fyrir áreitni eða ofbeldi á vinnustað eru líklegri til að sýna einkenni alvarlegra heilsufarsvandamála, bæði andlegra og líkamlegra. Afleiðingarnar eru til að mynda auknar líkur á þunglyndi, kvíða, félagsfærni, sjálfsskaða, fíkn, svefnvandamálum og ýmsum líkamlegum einkennum. Algengast var að konur upplifðu þunglyndi, kvíða og alvarleg svefnvandamál. Þolendur ofbeldis eru einnig mun líklegri til að taka löng veikindaleyfi frá vinnu eða hætta störfum. Að verða fyrir áreitni eða ofbeldi á vinnustað eykur því líkur á heilsutapi og tekjutapi með tilheyrandi neikvæðum áhrifum á einstaklinginn, fjölskylduna, vinnustaðinn og samfélagið allt.

Rannsóknin sýnir einnig þónokkurn mun á milli aldurshópa varðandi afleiðingar áreitni og ofbeldis á vinnustað. Yngstu konurnar, 18–24 ára, voru líklegastar til að upplifa kvíða, konur á aldrinum 35–44 ára þunglyndi og alvarleg svefnvandamál komu helst fram hjá konum á aldrinum 45–69 ára. Konur á aldrinum 45–54 ára voru líklegastar til að vera með alvarleg líkamleg einkenni. Áhugavert er að setja þessar niðurstöður í samhengi við örorku á Íslandi, en konur yfir 50 ára eru mjög fjölmennar í hópi örorkulífeyrisþega og 25% kvenna á aldrinum 63–66 ára eru á örorkulífeyri. Tryggingastofnun ríkisins hyggst á næstunni framkvæma rannsókn á ástæðum þess.

## Kröfur BSRB og Kvennaverkfalls

BSRB hefur lengi barist fyrir því að stjórnvöld og vinnustaðir taki fast á málaflokknum og útrými þessum faraldri kynferðisofbeldis

og áreitni. Um 100.000 konur og kvár sem söfnuðust saman á Arnarhóli og víða um land 24. október 2023 gerðu einnig þá kröfu. Heildarsamtök launafólks og VIRK hafa undanfarið unnið að betri þjónustu fyrir þolendur áreitni og ofbeldis á vinnustöðum. Starfsfólk stéttarfélaga hefur fengið markvissa fræðslu og VIRK býður þolendum upp á þjónustu sem má kalla sálræna fyrstu hjálp. Stjórnvöld hafa einnig tekið einhver skref í rétta átt og hefur Vinnueftirlitið til að mynda aukið áherslu á málaflokkinn á síðustu misserum, í góðu samstarfi við aðila vinnumarkaðarins.

Atvinnurekendur bera ábyrgð á að vinnuumhverfi sé öruggt og heilsusamlegt og á það jafnt við um að vernda starfsfólk gegn slysum og hættulegum efnum og áreitni og ofbeldi, hvort sem það er af hálfu samstarfsfólks eða einstaklinga sem starfsfólk þarf að eiga í samskiptum við vegna vinnunnar. Markvissa fræðslu þarf inn á alla vinnustaði, bæði til stjórnenda og starfsfólks, og slík fræðsla þarf að fara fram reglulega. Eins þurfa stjórnendur að gefa skýr skilaboð um að áreitni og ofbeldi verði ekki liðin og taka þarf á málum af festu þegar áreitni eða grunur um slíkt kemur upp þar sem hagsmunir þolanda og hættan á endurtekningu eru sett í forgrunn.

## Gerendur verða að hætta að beita ofbeldi

Fullu jafnrétti verður aldrei náð fyrr en konur eru öruggar og frjálssar frá ofbeldi og áreitni eða hættu á að verða fyrir slíku, á vinnustöðum, heimili eða í almennarýminu. Rót ofbeldis er misrétti og valdaójafnvægi kynjanna og það þarf fjármagn og kröftugar aðgerðir til að útrýma ofbeldi gegn konum. Á undanförunum árum hefur úrræðum til að styðja við bakið á þolendum fjölgað og má segja að kastljósið hafi beinst að þolendum en síður að gerendum. Það er sjálfsgagt réttlætismál að þolendur fái stuðning, aðstoð og úrlausn mála og vinna þarf mun betur að því að afleiðingarnar séu ekki heilsu- og tekjutap. Staðreyndin er hins vegar sú að ofbeldi og áreitni verður aldrei útrýmt nema við förum að beina sjónum okkar að gerendum. Lykillinn að lausninni felst ekki eingöngu í að gera betur fyrir þolendur, heldur að tryggja að gerendur hætti að beita ofbeldi. Á vinnustöðum bera atvinnurekendur ábyrgð á því. ■

Höfundur er lögræðingur hjá BSRB

# Staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði

Eftir Hlökkver Skúla Hákonarson



Efnahags- og framfarastofnunin (OECD) framkvæmdi nýverið úttekt á stöðu innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði. Er þetta fyrsta heildstæða meginlegla rannsóknin á stöðu innflytjenda í íslensku samfélagi og í henni má finna töluvert af áður óséðum niðurstöðum. Hluti gagnanna sem stofnunin nýtti sér var fenginn frá Vörðu – Rannsóknastofnun vinnumarkaðarins, en kannanir Vörðu njóta þeirrar sérstöðu að ná einstaklega vel til innflytjenda.

Hvergi í Evrópu hefur hlutfall innflytjenda aukist jafn hratt og á Íslandi síðastliðinn áratug (Mynd 1). Innflytjendur gegna mikilvægu hlutverki á íslenskum vinnumarkaði, en þeir telja nú um fjórðung vinnuafis í landinu. Atvinnuhlutfall þeirra og þátttaka er með hæsta móti meðal ríkja OECD – og atvinnuþátttakan er í raun meiri en innfæddra. Sömuleiðis er minni munur milli hópa en gengur og gerist annars staðar, svo sem milli karla og kvenna, og innflytjenda frá EES og utan þess. Verða þetta að teljast góðar niðurstöður í alþjóðlegum samanburði.

## Víða tækifæri til umbóta

Hvað inngildingu og aðlögun innflytjenda að samfélaginu varðar eru þó víða tækifæri til umbóta. Ljóst er að innflytjendur halda uppi lágláunagreinum á borð við ferðaþjónustu og eru oft of hæfir fyrir störf sem þeir sinna, sem felur í sér samfélagslega soun. Rúmlega þriðjungur

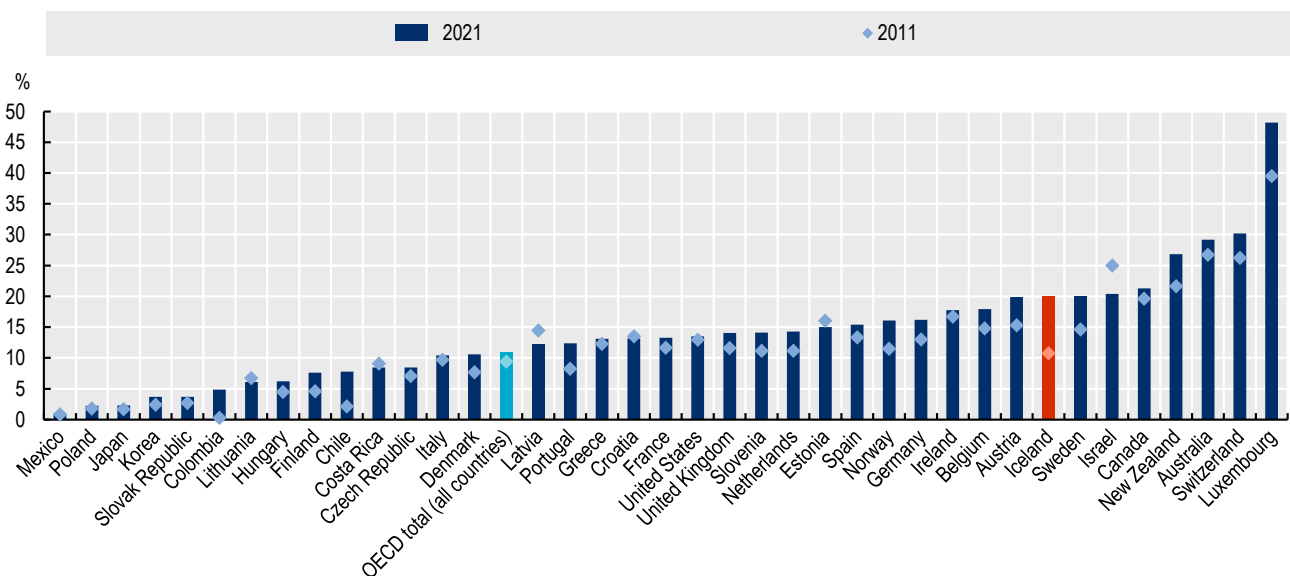
háskólamenntaðra innflytjenda sinnir starfi sem krefst ekki slíkrar menntunar, en meðal innfæddra er hlutfallið 10%. Bilið á milli þessara tveggja hópa er hvergi meira innan OECD.

Greiningar OECD hafa leitt í ljós að færni í íslensku tungu hefur mikil áhrif á stöðu innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði. Þannig eru þau sem hafa færni í tungumálinu líklegri til að vera í störfum sem eru í samræmi við menntunarstig þeirra og sömuleiðis er fylgni milli minni tungumálafærni og upplifunar innflytjenda á mismunum. Segja þessar niðurstöður okkur að inngilding skiptir máli og því fylgja kostir fyrir bæði innflytjendur og samfélagið í heild.

## Inngildingu ofar á dagskrá stjórnvalda

Fullt tilefni er til að setja inngildingu ofar á dagskrá stjórnvalda. Um helmingur innflytjenda á Íslandi ætlar sér að setjast hér að, og þriðjungur er óákveðinn. Fá ummerki eru um að fólksflutningar hingað til lands muni hægja á sér. Er það samfélaginu öllu til framdráttar að standa betur að inngildingu og stuðla þannig að félagslegri samheldni til lengdar. Purfa aðgerðirnar sem fylgja að vera hnitmiðaðar og tækla þau vandamál sem blasa við þessum stóra hópi samfélags okkar. OECD hefur til að mynda nefnt tungumálakennslu á vinnutíma og aukinn stuðning í skólum fyrir börn af erlendum uppruna sem dæmi um æskilegar aðgerðir sem stjórnvöld gætu beitt til að bæta stöðu þessa hóps. ■

Höfundur er rannsóknastjóri Vörðu – Rannsóknarstofnunar vinnumarkaðarins



Hlutfall innflytjenda af heildarfjölda í ríkjum OECD, 2011 og 2021.



## Haustfagnaður Lífeyrisdeildar

Lífeyrisdeild Sameykis stendur fyrir árlegum haustfagnaði fyrir félagsfólk Lífeyrisdeildar fimmtudaginn 31. október kl. 12:00 í Gullhömrum í Grafarholti.

Skráning og nánari dagskrá verður send til þeirra sem eru skráðir í Lífeyrisdeildina.

Verð 5.000 kr. á mann.

Félagsfólk Lífeyrisdeildar má bjóða einum gesti með á fagnaðinn.

# Mikilvægi inngildingar á vinnumarkaði í núttímasamfélagi



Mynd gerð með gervigreind AI

*Þegar fjölbreyttar raddir heyrast og eru metnar að verðleikum leiðir það til fjölbreyttari hugmynda, sjónarmiða og lausna. Sem dæmi geta vinnubrögð án aðgreiningar ýtt undir nýsköpun, velgengi og velsæld. Vinnustaðir sem setja fjölbreytileika og þátttöku allra í forgang standa sig oft betur en aðrir þar sem þeir eru betur í stakk búin til að skilja og mæta þörfum núttímasamfélagsins.*

Eftir Axel Jón Ellenarson



Töluvert er fjallað um útlendingamál í íslensku samfélagi og inngildingu þess stóra hóps á vinnumarkaðnum. Hingað til lands kemur útlent vinnuafli m.a. til að hjálpa við að reka opinbera þjónustu; í heilbrigðiskerfinu, menntastofnunum, heilsugæslu, samgöngum, öldrunarheimilum, þjónustu við fatlaða o.fl. Að auki starfa þúsundir fólks af útlendum uppruna á almennum vinnumarkaði í fjölbreyttum þjónustustörfum, í byggingariðnaði og að stórum hluta við ferðaþjónustu. Það blasir við að hér á landi er útlent vinnuafli nauðsynlegt til að halda við innviðum og halda uppi þjónustustigi á opinberum og almennum vinnumarkaði. Þjóðin eldist hraðar og það kallar á aukna þjónustu og öfluga innviði.

## Meginregla hugtaksins inngilding nær lengra en til umburðarlyndis og hvetur til virkrar þáttöku í samfélaginu

Hugtakið inngilding þýðir samkvæmt Íðorðabók Árnastofnunar samfélag án aðgreiningar: „Skilgreining: Stefna sem felur í sér að allir fái notið sín, óháð uppruna, kyni, hækni eða fötlun, í skóla, á vinnumarkaði eða á öðrum vettvangi, og séu viðurkenndir sem fullgildir þátttakendur.“ Inngilding á að tryggja að allir einstaklingar, óháð bakgrunni, getu og hækni, kynferði, trú eða aðstæðum sem þeir eru í, hafi jafnan aðgang að tækifærum og úrræðum í samfélaginu. Það er meginregla hugtaksins sem nær lengra en til umburðarlyndis og mælir þess í stað fyrir virkri þáttöku og samþættingu fjölbreyttra sjónarhorna á öllum sviðum lífsins. Í nútímasamfélagi er ekki hægt að ofmeta mikilvægi þáttöku án aðgreiningar, þar sem það er grundvallaratriði til að skapa jafnara, réttlátara og blómlegra samfélag.



Verkalýðsfélög voru stofnuð til að auka jöfnuð og inngildingu almennings á vinnumarkaðnum. Sögulega hafa margir hópar verið jaðarsettir á grundvelli kynþáttar, uppruna, kyns, kynhneigðar, fötlunar og félagslegrar stöðu. Þessi útilokun á vinnumarkaði og í samfélaginu hefur ekki aðeins svipt einstaklinga réttindum sínum og tækifærum heldur hefur hún einnig viðhaldið hringrás fátæktar, mismununar og félagslegrar ólgu.

### Að tileinka sér hugtakið og innleiða nýja stefnu á vinnustaðnum

Ein mikilvægasta ástæðan fyrir því að efla inngildingu, og þar með samfélag án aðgreiningar, er bein áhrif á félagslegan jöfnuð. Verkalýðsfélög voru stofnuð til að auka jöfnuð og inngildingu almennings á vinnumarkaðnum. Sögulega hafa margir hópar verið jaðarsettir á grundvelli kynþáttar, uppruna, kyns, kynhneigðar, fötlunar og félagslegrar stöðu. Þessi útilokun á vinnumarkaði og í samfélaginu hefur ekki aðeins svipt einstaklinga réttindum sínum og tækifærum heldur hefur hún einnig viðhaldið hringrás fátæktar, mismununar og

félagslegrar ólgu (People first – Diversity and inclusion). Þegar vinnustaðir og starfsfólk tileinka sér hugtakið „án aðgreiningar“ á vinnumarkaðnum getur samfélagið byrjað að afnema þær kerfisbundnu hindranir sem blasa við og boðið öllum sanngjarnt tækifæri til að ná árangri og leggja sitt af mörkum til samfélagsins. Með öðrum orðum; að innleiða stefnuna.

### Fjölbreyttari raddir, fjölbreyttara samfélag fyrir alla

Þar að auki eykur þátttaka fólks af ólíkum menningaruppruna ríkidæmi og sköpunargáfu samfélagsins, hvers hóps eða vinnustaðar. Þegar fjölbreyttar raddir heyrast og eru metnar að verðleikum leiðir það til fjölbreyttri hugmynda, sjónarmiða og lausna. Sem dæmi geta vinnubrögð án aðgreiningar ýtt undir nýsköpun, velgengni og velsæld. Vinnustaðir sem setja fjölbreytileika og þáttöku allra í forgang standa sig oft betur en aðrir þar sem þeir eru betur í stakk búnir til að skilja og mæta þörfum nútímasamfélagsins. Það hefur sýnt sig í vinnumarkaðsrannsóknum hér á landi (Varða, 2024) og erlendis. Á sama hátt skapar inngilding án aðgreiningar umhverfi þar sem allir nemendur geta lært hver af öðrum, eftir samkennd, gagnrýna hugsun og dýpri skilning á samfélaginu sem þeir lifa í.

### Samfélag þar sem einstaklingar finna að þeir tilheyra og tengjast

Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins hefur að markmiði að hlúa að fjölbreyttu og innihaldsríku vinnuumhverfi, án mismununar, þar sem vinnuafli hverrar þjóðar er fulltrúi samfélagsins. Þátttaka í inngildingu gegnir því mikilvægu hlutverki við að efla félagslega samheldni. Samfélag sem metur og er meðvitað um inngildingu án aðgreiningar er samfélag þar sem einstaklingar finna að þeir tilheyra og tengjast (Inclusive labour markets). Stéttarfélag og heildarsamtök (European Commission, e.d.-a) þeirra segja að tilfinningin um að tilheyra á vinnustaðnum sé nauðsynleg fyrir andlega heilsu og vellíðan þar sem hún hjálpar til við að draga úr einangrunartilfinningu og útilokun. Með því að tryggja að allir hafi sess við borðið á vinnumarkaðnum sem og í samfélaginu öllu byggist upp sterkari vinnumarkaður og samfélag þar sem líklegra er að fólk vinni saman að lausn sameiginlegra áskorana sem það stendur frammi fyrir í þessum málum.

Samantekið má segja að meðvituð og virk inngilding án aðgreiningar í samfélaginu, og á vinnumarkaði, sé ekki aðeins siðferðisleg skylda, heldur hagnýt nauðsyn í samfélagi nútímans. Inngilding er lykillinn að því að opna fyrir möguleika einstaklinga og hópa, knýja fram nýsköpun, stuðla að jöfnuði og efla tilfinningu um einingu. Nauðsynlegt er að inngilding verði þannig miðpunktur sameiginlegrar viðleitni okkar til að byggja betri vinnumarkað og betra samfélag – og þar með réttlátari heim. ■

#### Heimildir:

European Commission. (e.d.-a). *Inclusive labour markets*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1134&langId=en>

European Commission. (e.d.-b). *People first – Diversity and inclusion*. [https://commission.europa.eu/about-european-commission/organisational-structure/people-first-modernising-european-commission/people-first-diversity-and-inclusion\\_en](https://commission.europa.eu/about-european-commission/organisational-structure/people-first-modernising-european-commission/people-first-diversity-and-inclusion_en)

Varða – Rannsóknastofnun vinnumarkaðarins. (2024). *Staða launafólks á Íslandi: Niðurstöður spurningakönnunar meðal félaga í aðildarfélögum ASÍ og BSRB*. Rafhlaðan. <http://hdl.handle.net/10802/32074>



# Inngildur Íslendingur – eða ekki?

Rætt við Miriam Petru Ómarsdóttur Awad  
um hugtakið inngilding.

Orðið inngilding er nýyrði í íslensku sem hefur vakið athygli og fólki hefur fundist það hljóma framandi. Í stuttu máli sagt þýðir orðið inngilding – að tilheyra án aðgreiningar og er fjallað um það annars staðar hér í tímaritinu. Í tilfelli samsetningar félagsfólks í Sameyki af ólíkum uppruna og kyni skiptir skilningur á hugtakinu inngilding á vinnumarkaðnum miklu máli. Ljóst er að félagsfólk í Sameyki af útlendu bergi brotið er vel á annað þúsund talsins og starfar það hjá ríki og hjá Reykjavíkurborg að stærstum hluta. Það hefur fjölbreyttan bakgrunn heimalandsins og því mun fjölga vegna aukinna þarfa þjóðarinnar á opinberri grunnþjónustu. Þá er þjóðin að breytast og fjölbreytileiki samfélagsins með.





Víða er þó pottur brotinn og því skal ekki koma neinum á óvart að á íslenskum vinnumarkaði, og í samfélaginu öllu, eru fordómar gagnvart því fólki sem hingað ákveður að koma og starfa. Samkvæmt könnun Vörðu – Rannsóknastofnunar vinnumarkaðarins sem út kom síðastliðið haust er staða innflytjenda mun verri en annarra hópa, hvort heldur sem lítið er til fjárhagsstöðu eða heilsu.



Vegna þessa var Miriam Petra Ómarsdóttir Awad heimsótt og spurð út í hugtakið inngilding, og hvort íslenskt samfélag og íslenskur vinnumarkaður hafi tileinkað sér og skilið hvaða merkingu það hefur. Hún er sérfræðingur á mennta- og menningarsviði hjá Rannís, er inngildingarfulltrúi Landsskrifstofu Erasmus+ og veitir almenna ráðgjöf og þjálfun varðandi inngildinguna í Erasmus+ verkefnum. Miriam er jafnframt verkefnastýra Eurodesk á Íslandi og sér um kynningar og fyrirspurnir um tækifæri fyrir ungt fólk í evrópsku samstarfi.

### Inngilding fagnar fjölbreytileikanum

*Hvað finnst þér um orðið inngilding sem ekki er öllum tamt að nota?*

„Mér finnst orðið inngilding mjög gott vegna þess að það er gagnsætt orð, og þýðir að fólk sé viðurkennt eins og það er innan ákveðins hóps, hvort sem það er lítil hópur, vinnustaður eða samfélagið í heild. Ég veit að mörgum þykir þetta vera orðskrípi, en orðið inngilding þýðir meðal annars að maður átti sig á að við erum fjölbreytt og við þurfum að viðurkenna það. Við erum sem samfélag komin á þann stað að við sjáum að það er fjölbreytileiki í samfélaginu til staðar þegar lítið er til kyns, kynhneigðar, húðlitar, fötlunar, trúar, tungumála, starfsgetu, aldurs og svo framvegis. Þetta er semsagt fjölbreytileikinn, en inngilding er síðan ákveðið og meðvitað skref sem við þurfum að taka svo öllum þessum fjölbreyttu einstaklingum líði vel í því umhverfi sem þeir eru í, hvort sem er á vinnustöðum, í samfélaginu eða í vinahópnum,“ segir Miriam.

Hún segir að inngilding gerist oft af sjálfu sér, til dæmis í vinahópum án þess að fólk sé endilega meðvitað um það.

„Inngilding gerist náttúrulega við ákveðnar kringumstæður. Ég get nefnt sem dæmi þegar fólk innan vinahóps þekkir hvert annað það vel, að það mætir ólíkum þörfum einstaklinganna innan vinahópsins. Þegar hópurinn ákveður vinahitting er passað upp á að Jóna eða Jón geti komið, þó að þau séu bundin við hjólastól. Þegar Jón eða Jóna eru úti í samfélaginu er kannski ekki verið að hugsa um þeirra þarfir, þannig að inngilding er ekki þar fyrir hendi. En í vinahópnum hefur átt sér stað inngilding, án þess að fólk hafi sérstaklega notað það hugtak meðvitað, heldur frekar af náttúrulegum orsökum. Þegar fólk þykir vænt um hvert annað hugar það að þörfum hinna – að allir geti verið þátttakendur.“

Miriam Petra segir að þegar vinnuveitendur og samstarfsfólk er meðvitað um ólíkar þarfir fólks og kannski líka ólíkar hindranir

sem það mætir af ýmsum ástæðum í samfélaginu, þá geti samfélagið farið að stíga þessi skref inngildingar, þannig að fólk þó sjálft þurfi ekki að burðast með þá slæmu tilfinningu að tilheyra ekki.

„Inngilding er að viðurkenna ólíkar aðstæður og að ólíkt fólk er í samfélaginu eða á vinnustaðnum. Hún felst í að byrðin sé ekki bara á þeim sem ætla sér að aðlagast, heldur að deila byrðinni



„Inngilding er að viðurkenna ólíkar aðstæður og að ólíkt fólk er í samfélaginu eða á vinnustaðnum að deila byrðinni að koma til móts við ólík viðhorf, þarfir og venjur fólks svo að því líði vel, að ekki sé tekið til þess á vinnustaðnum.“

með því að koma til móts við ólík viðhorf, þarfir og venjur fólks svo að því líði vel, hvort sem þú ert með fæðuofnæmi eða með fötlun eða talar annað tungumál. Og ef ekki er tekið til þess á vinnustaðnum, þá er augljóst að það vaknar innra með fólki að það sé ekki með og þá er oft um að ræða aðgreiningu.“

### „Rosalega talar þú góða íslensku“

Miriam Petra útskrifaðist með MA-gráðu í hnattrænum fræðum af Félagsvísindasviði Háskóla Íslands. Lokaritgerð hennar byggðist á rannsókn á upplifun íslenskra kvenna sem eiga ættir að rekja til Mið-Austurlanda. Tilgangur rannsóknarinnar var að varpa ljósi á fordóma í íslensku samfélagi og sýna tengsl fordóma og þjóðernis við sjálfsmynd þjóðarinnar. Spurð hvort fordómar séu til staðar þegar fólk af útlendum uppruna blandast ekki öðrum á vinnustaðnum segir hún að það geti vel verið því fordómar birtist með ýmsum hætti.

„Fordómar birtast alls konar, ekki bara gegn innflytjendum, heldur líka meðal Íslendinga sem hér eru fæddir. Fólk getur útskúfað aðra á vinnustaðnum ef það talar ekki lýtalausa íslensku, eða er dökkt á hörund og á uppruna frá ólíkum menningarheimi, annað foreldri getur t.d. verið af útlendum uppruna. Fólk sem búið hefur á Íslandi alla ævi getur upplifað sig útundan vegna þessa í okkar samfélagi. Einnig birtast fordómar í hvernig fólk leyfir sér að þrúspyrja fólk hvaðan það sé ef það er

okkur í þau spor hvernig er að vera innflytjandi á Íslandi, hvað þá þegar við teljum af einhverjum ástæðum annað fólk vera skörinni lægri en við sjálf sem það er auðvitað ekki. Jafnvel eru til Íslendingar sem búið hafa erlendis sem geta skilið hvað það er að vera innflytjandi; að deila ólíkri menningu, trúarbrögðum og tungumáli með innfæddum. Við vitum að við leyfum okkur þetta þegar við gerumst innflytjendur í öðrum löndum. Þá tölum við um íslenska menningu, trúna, tungumálið, fólkið og íslenska



staðnum. Hún fæst í því að byrðin sé ekki bara á þeim sem ætla sér að aðlagast, heldur hvort sem þú sért með fæðuofnæmi eða með fötlun eða talar öðru tungumáli og þá

dökkt á hörund. Fólk svarar jafnvel á reiprennandi íslensku að það sé fætt á Landspítalanum og hafi alist upp á Seltjarnarnesi. Þá vakna fleiri spurningar, jafnvel efasemdir, og svo er sagt „rosalega talar þú góða íslensku“. Svona athugasemdir um fólk eiga bara við ef það er annaðhvort innflytjendur eða þau sem eru fædd á Íslandi en eru ólík í útliti, til dæmis með dökkt hörund. Það er allt í lagi að kynnast fólki á eðlilegan hátt en ekki byrja kynnin á spurningaflóði um uppruna fólks. Hins vegar fyrirfinnst fordómar í öllum löndum og alls staðar, ekki bara hér á landi. Við þurfum bara að vakna til vitundar um hvernig þetta er og hvernig við hegðum okkur.

Við Íslendingar getum líka verið blind á þetta þegar við til dæmis flytjum til útlanda. Í langflestum löndum sem við flytjum til erum við í forréttindastöðu að vera Íslendingar, með öðrum orðum hvítir vestrænir innflytjendur. Þannig getum við oft ekki sett

“

Það þurfti jafnréttisbaráttu til að það yrði raunin að konur færu út á vinnumarkaðinn. Við kölluðum þessa jafnréttisbaráttu kvenna ekki inngildingu en auðvitað var hún það. Við konur erum enn að vinna að þessari inngildingu okkar á vinnumarkaði í dag, ég get nefnt kynbundinn launamun, kynferðislega áreitni og hvað fólk leyfir sér að segja inni á vinnustaðnum um konur. Viðhorfin gagnvart konum á vinnumarkaði eru enn mjög neikvæð eins og að það sé í lagi að greiða þeim lægri laun fyrir sömu störf og karlar.

náttúru af mikilli innlifun og okkur er oftast tekið mjög vel. Við ættum að vera meðvituð um þessi forréttindi, ekki blind,“ segir Miriam og brosir.

### **Forréttindi eins, öðrum framandi**

Miriam segir nauðsynlegt að við hugsum um hvað forréttindi séu. Hún segir að fólk sem ber útlenskt nafn njóti síður sömu þjónustu og þeir sem bera íslenskt nafn. Hún nefnir í þessu sambandi eigin reynslusögu. Hún hafi margoft upplifað að eiga góð samskipti þegar hún leitar sér þjónustu í gegnum síma, en þegar hún mæti fólki breytist viðmótið, það bara finnst. Þá sé betra að vera hvít en brún. Það eru þá ákveðin forréttindi hér á landi að vera hvít. Sama gildir um nafngift. Faðir hennar var fæddur í Egyptalandi og var látinn taka sér íslenskt nafn þegar hann fékk ríkisborgararétt hér á landi 1969 í stað nafnsins sem honum var gefið af foreldrum sínum og því er hún Ómarsdóttir.

„Mig hefur langað til að kenna mig við nafn föður míns Awad sem honum þótti svo vænt um en hætti við að vera einungis Awad vegna þess að ég fann að það er auðveldara að vera líka Ómarsdóttir en Miriam Petra Awad í samfélaginu. Ég vil samt alls ekki skipta fólki upp í hópa eftir forréttindastöðu þess. Ég meina, það er ekki bara nóg að benda fólki á hvaða forréttinda það nýtur. Við þurfum miklu frekar að upplýsa samfélagið, nota verkfærið sem inngilding er, þannig að við séum meðvituð og skiljum að þeir þættir sem geta haft hindrandi áhrif á aðra hafa það ekki endilega fyrir sig.“

Fjölmenningshátíðir ekki endilega góðar fyrir fjölmennunguna Miriam segir að fjölmenningshátíðir geti haft neikvæð áhrif á inngildinguna og að inngilding sé ekki bara fyrir eitthvað ákveðið fólk, heldur fyrir allt fólk, hvert og eitt.

„Ég er heldur ekkert endilega hrifin af fjölmenningshátíðum vegna þess að þá er fjölmenningin bara til á einhverjum ákveðnum dögum og þá orðinn til sér hópur – þau og svo við. Það er ekki endilega gott fyrir fjölmenningu. Inngilding er miklu frekar að blanda fjölmenningu inn í hversdagslífi þannig að hún verði hluti

## Fjölbreytileikinn á bak við tjöldin

Sama þurfi að eiga sér stað, segir hún, gagnvart öðrum hópum sem upplifa einhvers konar jaðarsetningu á vinnumarkaði og í samfélaginu almennt. Samfélagið sé fjölbreyttara en við höldum, en fjölbreytileikinn sé ekki endilega sýnilegur, meira svona bak við tjöldin eins og hún orðar það.

„Því miður sjáum við ekki endilega fjölbreytileikann endurspeglast úti í samfélaginu og er einhvern veginn mikið á bak við tjöldin. Samkvæmt tölfræðinni er fólk með erlendan bakgrunn ¼ af kökunni á Íslandi. Ég tel oft með börn Íslendinga hér sem fæddust í öðru landi. Þau tala oft ekki lýtalausa íslensku, eru með djúp tengsl við landið sem þau fæddust í, þau upplifa oft að þau passi ekki alltaf inn í samfélagið, hafa notið barnæskunnar í öðru landi og komið jafnvel seint heim til Íslands með foreldrum sínum eða foreldri. Inni í þessari tölu eru ekki endilega börn innflytjenda af annarri kynslóð né þeirra sem eiga annað foreldri sem er innflytjandi. Hins vegar eiga börn innflytjenda af annarri og þriðju kynslóð tengsl við land innflytjendanna af fyrstu kynslóð. Þannig að við erum miklu fjölbreyttara samfélag heldur en við höldum að við séum. Bak við tjöldin segi ég, því við sjáum ekki fjölbreytileikann endurspeglast í æðstu ráðamönnum þjóðarinnar né í forstjórástöðum hjá stofnunum og fyrirtækjum. Það er mjög sjaldgæft að þar sé fólk af erlendum uppruna. Við sjáum ekki fjölmenningu mikið endurspeglast í dægurmenningu þjóðarinnar, í sjónvarpsþáttum og kvikmyndum. Þó er það að breytast aðeins sem er mjög gott. Það sem mér finnst hafa breyst til batnaðar er að við tökum eftir því frekar en áður, ekki bara innflytjendur, þegar vart verður við fordóma gegn fólki eða það jaðarsett.“

## Tökum fólki opnum örmum

Inngilding er að átta sig á hvernig við komum fram við annað fólk, segir Miriam. Í raun sé hluti inngildingar að vera með vitund um að fólk er fyrst og fremst fólk en ekki eitthvað annað, eins og þegar vísað er eingöngu til uppruna þess o.s.frv. Þá segir hún að fólki, sem aldrei hefur upplifað útskúfum og jaðarsetningu vegna uppruna, húðlitar eða trúar, þyki ekkert tiltökumál að spyrja hvaðan fólk sé.

„Í tilfelli innfæddra með uppruna á Íslandi langt aftur í aldir þykir því ekkert tiltökumál að spyrja annan innfæddan með uppruna langt aftur hvaðan viðkomandi sé og svarið er „... frá Skagaströnd“. En fyrir það fólk sem hingað hefur komið til að lifa og starfa getur það verið toppurinn á ísjakanum sem minnr á öll hin skiptin þegar þau eru minnt á uppruna sinn og jaðarsetningu og útskúfun vegna hans, eða bara vegna þess að þau bera útlent nafn. Þetta er líka algeng upplifun Íslendinga af erlendum uppruna sem hér eru fæddir. Þeim geta þótt þessar spurningar mjög erfiðar og viðkvæmar. Inngilding felur einnig í sér að átta sig á þessu. Þegar fólki líður vel þá minnka alls konar vandamál í samfélaginu, hvort sem það er inni á vinnustaðnum eða í vínahópnum. Við þurfum að taka vel á móti fólki. Í stað þess að líta svo á að það sé bara hingað komið til að vinna í skamman tíma og fara síðan, ættum við að taka öllu fólki opnum örmum og gefa því tækifæri. Það er mikilvægt að við séum upplýst og meðvituð um hvernig við viljum að samfélagið hegði sér,“ segir Miriam Petra að lokum. ■



„Við þurfum að taka vel á móti fólki. Í stað þess að líta svo á að það sé bara hingað komið til að vinna í skamman tíma og fara síðan, ættum við að taka öllu fólki opnum örmum og gefa því tækifæri.“

af daglegu lífi. Þegar íslenskt samfélag er skoðað með gleraugum jafnréttisbaráttunnar sjáum við að fyrir ekki svo mörgum árum síðan voru konur ekki í eins miklum mæli á vinnumarkaðnum. Það þurfti jafnréttisbaráttu til að það yrði raunin að konur færu út á vinnumarkaðinn. Við kölluðum þessa jafnréttisbaráttu kvenna ekki inngildinguna en auðvitað var hún það. Við konur erum enn að vinna að þessari inngildingunni okkar á vinnumarkaði í dag, ég get nefnt kynbundinn launamun, kynferðislega áreitni og hvað fólk leyfir sér að segja inni á vinnustaðnum um konur. Viðhorfin gagnvart konum á vinnumarkaði eru enn mjög neikvæð eins og að það sé í lagi að greiða þeim lægri laun fyrir sömu störf og karlar. Sjáðu til, inngildingin snýr í þessu tilfelli að kynjabreytu gagnvart konum, að þær séu metnar að verðleikum á vinnumarkaði til jafns við karla. Sama á við um kynsegin fólk, trans fólk og aðra hópa. Við höfum náð langt í kvennabaráttunni en henni er ekki lokið eða annarri baráttu fyrir sjálfsgöðum mannréttindum, jöfnuði og réttlæti.“

# Við erum öll eitt!

Texti og ljósmyndir eftir Axel Jón Ellenarson



Rætt er við félagsfólk í Sameyki af ólíkum uppruna um inngilding. Í samtölum við félagsfólk og trúnaðarmenn félagsins kom í ljós að það fólk sem er hvítt á höfund en af öðrum uppruna en íslenskt verður síður útilokað á vinnustað eða í samfélaginu en fólk sem er dökkt á höfund. Á þeim vinnustöðum þar meirihluti starfsfólks er af erlendum uppruna er meiri inngilding því fólk á meira sameiginlegt sem innflytjendur. Tungumálið er lykill að því að blandast úti í samfélaginu og inni á vinnustöðunum en ekki algilt ef viðkomandi er t.d. ekki hvítur á höfund. Talað er um dulinn rasisma, andstöðu við fólk vegna húðlitar, uppruna, trúar, getu til að mæla íslenska tungu, o.þ.h. sem kraumar undir yfirborðinu. Við þökkum því félagsfólki sem ræddi við okkur um þessi mál og opnaði fyrir þessa umræðu.



Maria Felisa Delgado Torralba.

## Finnur ekki fyrir útilokun hér

Maria Felisa Delgado Torralba kom til Íslands að vinna fyrir um tveimur árum síðan. Hún dvaldi fyrst um sinn í Vestmannaeyjum og fór síðan til Reykjavíkur eftir að vinir hennar hvöttu hana til að fá starf sem hæfði menntun hennar betur.

Felisa, eins og hún kallar sig, segir að hún eigi góða reynslu af að vera á Íslandi þann tíma sem hún hefur lifað hér og starfað. Hún er kennari að mennt og með meistaraþráðu í kennslu með fötluðum börnum. Felisa starfar á frístundaheimili fyrir börn á aldri 6–9 ára. Þau geta dvalið þar frá því að skóladegi lýkur og fram á síðdegð. Vinnustaðurinn er fjölbreyttur, þar starfar fólk með uppruna frá ýmsum löndum og talar fjölbreytt tungumál auk íslenskunnar.

„Ég hef ekki orðið vör við að vera útskúfuð vegna uppruna míns hér. Ég kom fyrst til Vestmannaeyja og ég upplifði samfélagið þar sem eina fjölskyldu og mér var vel tekið. Ég var þar á meðal fólksins í því litla samfélagi og leið vel. Mér þótti dásamlegt að vera þar.

Ég flutti hingað til lands eftir COVID-19 og fann strax að ég var velkomin hér. Íslendingar eru snöggir að grípa til enskunnar um leið og þeir skynja að ég tala ekki tungumálið. Mér finnst það ágætt og allir íslensku vinir mínir hjálpa mér með allt sem

ég spyr þá um varðandi samfélagið, þannig að ég á gott með að vera hér.

Ég veit til þess að sumt fólk sem kemur hingað upplifir fordóma, jafnvel rasisma úti í samfélaginu. Ég þekki það ekki sjálf en ég þekki fólk sem upplifir þessa fordóma, eða eins og við köllum það, dulinn rasisma sem er eins og undir yfirborðinu. Hann getur birst þegar reynir á eitthvað í samskiptum. Við ræðum saman á vinnustaðnum um þennan rasisma en aftur á móti á einhvers konar útilokun líka við um önnur lönd, ekki bara Ísland. Á Spáni færðu ekki vinnu ef þú talar ekki spænsku, en á Íslandi geta útlendingar fengið gott starf þó þeir tali ekki tungumálið.

Mér finnst sjálfsagt að við sem komum hingað til að vinna leggjum á okkur að læra tungumálið og einnig að kynna menningunni sem hér er,“ segir Felisa að lokum. ■



Ósk Hoi Ning Chow.

## Öll erum við eins þó við séum ólík

Ósk Hoi Ning Chow er fædd á Íslandi. Hún á íslenskan föður og kínverska móður. Hún segir að alla sína grunnskólagöngu hafi hún mátt þola einelti. Hún segist alltaf hafa kviðið fyrir matarhléum í grunnskólanum því börnin gerðu grín að matnum hennar sem foreldrar hennar útbjuggu handa henni í skólann. Hún segir að inngilding á vinnumarkaðnum og í samfélaginu þurfi að eiga sér meðvitað stað. Við séum þrátt fyrir allt öll eins þó við séum ólík.

„Inngilding er að velja fólk í störf eftir getu, starfsreynslu og menntun, en ekki uppruna þess, útliti eða kynhneigð. Ég rak mig á það þegar ég kom út á vinnumarkaðinn eftir nám að vinkonur mínar sem sóttu um sama starf og ég fengu það frekar vegna nafnsins míns. Ég sótti um svo margar vinnur en fékk ekki vegna þess að ég heiti Ósk Chow og er líka með kínverskt millinafn, Hoi Ning. Ég fékk aldrei svar og ég fékk aldrei atvinnuviðtal. Einu störfín sem ég fékk var vegna þess að ég þekkti einhvern sem þekkti einhvern annan o.s.frv. Pólsk vinkona mín sem ber pólskt nafn hefur upplifað nákvæmlega það sama á vinnumarkaðnum, aldrei fengið vinnu án þess að þekkja einhvern,“ segir hún.

Ósk bendir á að hér á landi finni hún oft fyrir útilokun, mismikilli þó. Minnst í þeim störfum sem hún hefur sinnt á undanförunum árum sem eru umönnunarstörf. Henni líður vel í núverandi umönnunarstarfi í Bríetartúni. Hún talar um „microaggressions“ eða undirliggjandi rasisma sem felst í „gríni“ eða í meinlegum persónulegum athugasemdum.

„Ég kalla þetta microaggressions sem mér finnst í raun verra heldur en fólk sem er bara opið með sinn rasisma. Þá veit maður hvar maður hefur það fólk eða hópa. Þegar ég hef bent fólk á þetta í samskiptum eru viðbrögðin oft á þann veg að ég sé að ofhugsa hlutina og þetta hafi bara verið „létt grín“. Þetta er verst finnst mér. Ég get nefnt nýlegt dæmi. Um daginn fór ég til læknis og þegar ég kom að móttökunni sagði ég á íslensku „Góðan daginn. Ég er að borga fyrir læknisheimsóknina.“ Móttökuritariinn, sem var íslenskur, byrjaði að svara mér á ensku og sagði: „What is your kennitala?“. Ég svaraði auðvitað á mínu móðurmáli og móttökuritariinn var smá tíma að átta sig og svara mér á íslensku. Þetta er ákveðinn vandi augljóslega.“

Ósk Chow segir að hún hafi orðið fyrir einelti í grunnskóla vegna þess að hún var með kínverskan mat í nesti að heiman.

„Ég þekki líka einelti vel. Ég varð fyrir því alla mína grunnskólagöngu. Venjan var að mamma hafði til fyrir mig nesti í skólann. Hollan og góðan kínverskan mat. Þá var mér sagt að maturinn minn liti ógeðslega út og það væri vond lykt af honum. Það tók mig langan tíma að losna við kvíðann fyrir nestistímum. Það var ekki fyrr en ég fór í menntaskóla þar sem ég tók eftir að því, að það skipti ekki máli hvað ég var með í nesti. Fólk var bara með alls konar nesti og ég gat bara borðað án þess að upplifa skömm. Þar var meiri fjölbreytileiki og þarna upplífið ég inngildinguna má segja. Ég þurfti ekki að skammast mín.“

Það sem mér finnst svo skrítið að upplifa, er þegar fólk getur ekki tekið mark á öðru fólki nema það sé eins og það, líkt og hvítur karl talar bara við annan hvítan karl og getur ekki talað við nema aðra hvíta karla. Ég þekki þetta af eigin raun. Við þurfum að koma fram við hvert annað án aðgreiningar. Mikilvægt er að meirihlutinn standi með minnihlutunum.

Ég vil segja þetta um inngildinguna: Það eru bara góðir hlutir sem koma með henni. Njótum fjölbreytileikans,“ segir Ósk Chow brosandi. ■



Joachim Chimezie Obika.

## Inngilding til efstu metorða

**Joachim Chimezie Obika kom hingað til lands til að starfa á íslenskum vinnumarkaði. Hann segir að honum líði vel hér á landi og blandist samfélaginu ágætlega þrátt fyrir tungumálaörðugleika. Hann er menntaður lífefnafræðingur frá opinbera tækniháskólanum í Owerra í Nígíeríu og útskrifaðist þaðan árið 2012.**

„Ég hef blandast samfélaginu ágætlega. Ég kom hingað 2021 og fór að vinna en um leið leitaði ég mér að framtíðarstarfi sem hæfði menntun minni, en ég er lífefnafræðingur. Ég hef ekki fengið starf sem hæfir minni menntun,“ segir Joachim.

Hann segir að honum líði vel þar sem hann starfar á frístundaheimili í Reykjavíkurborg. Honum finnst einkennandi að sérstaklega eldri kynslóðum finnst erfitt að hefja samræður.

„Það sem ég vil segja er að ég finn vel að samskipti eru Íslendingum oft erfið. Ég á við að eiga frumkvæði að samskiptum, hvort sem er á vinnustaðnum eða úti í samfélaginu. Á móti kemur að samskiptin geta verið mjög ánægjuleg ef maður þarf að bera upp ákveðið erindi sem hægt er að nálgast úrlausn á auðveldlega. Íslendingar koma sér venjulega beint að efninu í þeim kringumstæðum, og svo opnast oft fyrir gáttir í samtalinu.“

Joachim segir að hann verði ekki var við rasisma sem beinist að honum beint en kannski undir yfirborðinu eins og hann orðar það.

„Ég verð ekki var við rasisma beint, en ég verð var við hann undir yfirborðinu þegar ég hef sótt um störf. Ungt fólk og fólk á mínum aldri, en ég verð 31 árs í lok september, er mjög opið fyrir fólki. Það er líka reynslumeira. Ég á við, það hefur ferðast mikið þrátt fyrir ungan aldur og samfélagsmiðlar hafa opnað fyrir ákveðnar upplýsingar um ólíka menningarheima og alls konar fólk. Ungu fólk hér er opnara en það sem eldri er finnst mér og það er tilbúið að tala við fólk án þess að mismuna því á nokkurn hátt.“

Hann segir að verði hann vitni að rasisma andmæli hann honum hástöfum. Allt fólk, hvar sem það er, á að njóta sjálfsagðra mannréttinda og ekki vera mismunað á neinn hátt.

„Þú veist jafn vel og ég að í Evrópu, Kanada og Bandaríkjunum gilda mannréttindi, eða á þeim er ekki eins mikið troðið og víða annars staðar skulum við segja. Ég starfaði í Dubai áður og þar eru mannréttindi ekki virt, langt í frá, og erfitt er að tjá sig um rétt

sinn sem mannvera á jörðinni í því samfélagi. Samt sem áður nýtur maður mannréttinda og í ljósi þess áttu að tjá þig þegar á þeim er brotið. Ég læt í mér heyra ef brotið er á mannréttindum mínum í samskiptum mínum við samborgara mína.“

Hann segir að vinnuveitendur eigi að byggja grunninn á menntun og hæfni fólks til starfa en ekki uppruna þess.

„Ég var eitt sinn staddur á námskeiði um íslenskan vinnumarkað og komst þá að því að það eru ákveðin störf hér á landi sem eingöngu útlendingar sinna. Íslendingar virðast ekki vilja þau nema á leið sinni upp metorðastigann. Ég komst líka að því að vel borguð störf og störf sem krefjast menntunar eins og ég er með eru frátekin að því er virðist fyrir Íslendinga. Það myndi ég flokka sem undirliggjandi rasisma eða mismunun. Þannig verður vinnumarkaðurinn að taka upp viðhorf inngildingar til efstu metorða á vinnumarkaði. Auðvitað á að skipta mestu máli í augum vinnuveitenda að fá hæft starfsfólk en ekki hvernig það lítur út ... Þú veist hvað ég meina. Ég nefndi áðan Bandaríkin og Kanada. Þar er mikil fjölbreyntni á vinnumarkaði en líka í samfélaginu. Þar er suðupottur menningar og ólíks uppruna milljóna manna. Ísland er ekki komið þangað. Mannfjöldi í einu fylki eða hverfi í Bandaríkjunum er miklu meiri en mannfjöldinn hér. Það sem gerir samfélög frjó er þegar ólíkir hópar blandast og eiga samtál. Þá lærir maður nýja hluti,“ segir Joachim. ■



Diana Skotsenko.

## Svolítið eins og hellisbúar

Diana Skotsenko er fædd í Tallinn í Eistlandi. Hún ferðaðist hingað til lands með vinkonu sinni þegar hún var átján ára. Planið var að koma í sumarvinnu en svo æxluðust hlutirnir þannig að hún varð ástfangin eins og gengur og hefur búið á Íslandi síðan, í 24 ár. Diana starfar sem stuðningsfulltrúi og félagsliði hjá Reykjavíkurborg. Hún segist elska að ferðast um heiminn og nýtir hvert tækifæri sem gefst til að ferðast.

Hún talar fallega um fæðingarborg sína Tallinn og segir að þar sé margt fallett að sjá. Hins vegar upplifði hún fyrst aðskilnað og útilokun sem barn við fall Sovétríkjanna.

„Ég upplifði aðskilnað þar sem ég bjó sem lítil stelpa í miðborg

Tallinn. Rússneskumælandi börn voru þá send í rússneska skóla og þau blönduðust ekki okkur hinum. Ég varð vör við andúð á þeim í samfélaginu en ég ákvað með sjálfri mér að leika mér með rússnesku börnunum. Það var bara eitthvað inni í mér sem sagði mér að leika mér við þau þó að skólasystkini mín gerðu það ekki,“ segir Diana þegar hún rifjar upp æskuna.

Diana segir að hún reyni ekki að taka nærri sér þegar hún er sett í einhvern flokk þjóðernis sem hún tilheyrir ekki.

„Fólk hér tók mér almennt vel en það var stundum erfitt að gera sig skiljanlega áður en ég lærði tungumálið. Ég verð alveg vör við fordóma gagnvart ákveðnum þjóðernum hér á landi. Ég reyni að taka þetta ekki nærri mér vegna þess að þá væri lífið einfaldlega leiðinlegt, ömurlegt sko. Ég held að öllum þætti þreytandi að vera sífellt líkt við t.d. einhverja fræga persónu eins og leikara. Fólk hér þarf við fyrstu kynni að komast að því hvaðan maður sé. Mér finnst það pirrandi að vera oft spurð að fyrra bragði hvort ég sé pólsk. Eftir 24 ár hér á landi er ég samt orðin vön því að vera flokkuð sem Pólverji eða Lithái. Ástæðan fyrir því að fólk dettur ekki í hug að ég sé frá Eistlandi er vegna þess að það veit ekki betur og ályktar. Þetta er svona ómeðvitaður dónaskapur,“ segir Diana um upplifun sína.

„Ég þekki það af eigin raun að það eru fordómar gagnvart fólkum sem ber ekki íslenskt nafn á húsaleigumarkaðnum. Fólk á varla séns á að fá húsnæði ef það er ekki Íslendingur. Það er mín reynsla áður en ég keypti mér sjálf húsnæði. Ég fékk aldrei svör við neinum póstum. Sama á við um vinnumarkaðinn. Ég fékk næstum aldrei nein svör til baka þegar ég sótti um vinnu. En svo tók ég til bragðs að mæta sjálf á vinnustaðinn og þá fékk ég vinnuna. Þetta er eitthvað til að hugsa um,“ segir Diana.

Hún segir barnshafandi konur eiga mjög erfitt með að fá vinnu. Það gildi um allar konur hér á landi.

„Ég man vel eftir því þegar ég sótti um vinnu og var þá stutt gengin með fyrsta barnið mitt. Þá tíðkaðist að spyrja konur í atvinnuviðtali um barneignir. Ég svaraði auðvitað því að ég ætti von á barni og fékk ekki þá þær vinnur sem ég sóttist eftir. Hellingur af konum hefur upplifað þetta á vinnumarkaðnum og þetta er auðvitað mismunun og útilokun. Nú er þetta sem betur fer bannað í atvinnuviðtölum og ekki er hægt að mismuna konum ef þær ganga með barn.“

Diönu þykir íslenskt samfélag og þjóðarsálin svolítið eins og hellisbúar á eyju út í íshafi.

„Ég viðurkenni það að maður getur orðið samdauna. Maður blandast því samfélagi sem maður býr í og við erum svolítið eins og hellisbúar með marga hluti. Við erum ekki komin eins langt og í mörgum öðrum löndum í fjölbreytileika samfélagsins. Við erum hellisbúar á eyju út í íshafi. Íslendingar eru gott fólk en við erum ekki komin langt í þróun samfélagsins en á sama tíma þykir Íslendingum þeir vera bestir í heimi. Þetta er í þjóðarsálinni. Ég ferðast eins mikið og ég get og mér finnst alltaf gott að koma aftur heim til Íslands, en eftir einhvern tíma er allt orðið svolítið grátt á ný og hversdagslegt. Þá fatta ég að ég er búin að skríða með öllum hinum aftur inn í hellinn og verð að komast út,“ segir Diana og skellihlær. ■



# Einfalt eggjasalat

Eftir Harald Jónasson

Ein af grunnstoðum skólalífsins fram undan er að hafa aðgang að góðu nesti. Eggjasalat er grunnurinn að góðu salatbrauði – sem er grunnurinn að góðu nesti.



Til að gera einfaldan rétt eins og eggjasalat á brauð þarf hráefnið að vera gott. Góð egg eru grundvallarþáttur og kappsmál að mæjónesið sé líka úr efstu hillunni. Best er auðvitað að búa til sitt eigið en það er kannski fulllangt gengið. Margir eru hrifnir af sætu mæjónesi frá Japan. Það er ljómandi ljúffengt í eggjasalat og það er meira að segja til japönsk útgáfa af eggjasalati – en það er önnur saga.

## Salatgerðin

Byrjunin er að sjóða egg. Það eru til ansi margar leiðir til að gera það og getur verið vesen, enda einföld eldamennska oft erfiðust. Suðutíminn fer líka svolítið eftir því hversu stór



Beygla með eggjasalati samkvæmt New York reglunum, þ.e.a.s. meira af salati en beyglu.

egginn eru og hve köld þau eru í upphafi eldamenskunnar. Betra að elda egginn aðeins minna en meira.

Ein aðferð er að setja egg í sjóðandi vatn og sjóða í 10 mínútur. Önnur er byrja með kalt vatn, ná upp suðu og sjóða í sex mínútur, slökkva þá undir og bíða í aðrar 6 mínútur. Kæla hvoru tveggja strax með köldu vatni.

Á meðan egginn eru að sjóða er tilvalið að saxa örlítið af lauk mjög fínt. Bleyta laukinn upp í sirka einni teskeið af ediki

og láta þæklast á meðan egginn sjóða. Þessi aðgerð gerir tvennt; dregur úr hráu laukbragðinu og færir okkur sýru til að vinna á móti mæjónesinu. Þarf ekki að skera mikinn lak. Ein kúfuð teskeið dugir.

## Fyrst þversum og svo langsum

Þegar búið er að kæla eggin og klæða þau úr skurninni þarf að skera þau. Flestir eiga eggjaskera og það er tilvalið að saxa þau með honum. Fyrst þversum og svo langsum

## Uppskrift

6 stk meðalstór egg

3 msk mæjónes

1 tsk saxaður laukur

1 tsk edik

1/2 tsk eldpirarsósa

1/2 tsk salt

1/3 tsk hvítur pipar

1/3 tsk hvítlauksduft

svo útkoman verði nettir bitar. Ef enginn er eggjaskerinn er hægt að nota gróft rifjárn eða saxa egginn gróft með hníf og kremja svo með höndunum. Allt í lagi þótt rauðan verði að mauli svo lengi sem hvítan helst sæmilega heil.

Næst er að hræra mæjónesi út í eggin. Sirka þremur sæmilega kúfuðum matskeiðum á móti sex eggjum. Þá er edikblandaður laukurinn út í og krydd. Hálf teskeið af salti eða eftir smekk og einn þriðji af hvítum pipar. Sama magn af hvítlauksdufti. Gott að flækja ekki grunnuppskriftina um of en auðvitað hægt að bæta út í alls konar kryddi og jurtum. Að síðustu fara nokkrar slettur af eldpirarsósu eða góðu Dijon-mæjónesi. Hræra vel saman og þá er allt klárt og ekkert eftir nema að rista beyglu eða hvítasta brauð hússins.

Salatið verður svo bara betra eftir því sem það eldist í ísskápnum, innan skynsamlegra marka þó. Ef það endist meira en þrjá daga þá er gott að byrja upp á nýtt og þá þarf líka greinilega að breyta uppskriftinni. ■

Mataruppskriftir Hara má sjá á vef Sameykis, [sameyki.is/frettir/matargatid/](http://sameyki.is/frettir/matargatid/)





# Gott að vita!

## Námskeið og fyrirlestrar á vegum Sameykis HAUST 2024

Sameyki í samstarfi við Framvegis miðstöð símenntunar býður upp á námskeið og fyrirlestra fyrir félagsfólk þeim að kostnaðarlausu. Þetta haustið eru flestir viðburðir í húsi, ýmist hjá Framvegis Borgartúni 20, eða víðs vegar um höfuðborgarsvæðið. En fræðslu um fjármál, fjölmenningu og umhverfisáhrif matar auk þróunarámskeiðs verða á netinu og fá þátttakendur senda krækju á viðburði þegar nær dregur. Þau sem ekki eru vön fjarnámi eru hvött til að hafa samband við Framvegis og fá leiðbeiningar áður en viðburður sem þau skrá sig á hefst.

Nánari upplýsingar og skráning er á eftirfarandi slóð: framvegis.is/nam#gott-ad-vita. Skráning opnar mánudaginn 23. september kl. 10:00.

### Norðurland og Vestfirðir

Einnig býður Sameyki í samstarfi við Farskóla Norðurlands vestra, Símei og fleiri stéttarfélag á Norðurlandi upp á fyrirlestra og námskeið félagsfólki að kostnaðarlausu. Námskeiði í boði eru t.d.: Vetraförðir - grænmetisuppskera, Inngangur að gervigreind, Persónuleg fjármál, Græn

### Að gefnu tilefni!

Þegar þú skráir þig á námskeið hjá Framvegis vertu þá viss um að enda á að smella á „Skrá umsókn“ til að ljúka skráningarferlinu. Vinsamlegast láttu vita tímanlega ef þú getur ekki nýtt plássíð þitt á námskeið svo hægt sé að hleypa fólki inn af bíðlista. Hægt er að láta vita um forföll í gegnum netfangið helga@framvegis.is eða í síma 581 1900.

Skráðu þig á Gott að vita námskeið á vef Framvegis.

Jól og Ræktað undir ljósi svo eitthvað sé nefnt. Nánari upplýsingar og skráningu má finna á slóðinni [sameyki.is/fraedsla/gott-ad-vita-namskeid/](https://framvegis.is/fraedsla/gott-ad-vita-namskeid/)

Skráning hefst 23. september kl. 10:00 á vef Framvegis, [framvegis.is](https://framvegis.is) undir **Nám** og þar er að finna nánari upplýsingar um viðburði Gott að vita.



### Glaðari þú - sjóbaðsleikjanámskeið

**Dagsetning:** Mánudagar og fimmtudagar 30. september og 3. og 7. október

**Tímasetning:** 17:00-19:00 þann 30. október

**Tímasetning:** 18:00 til 19:00

**Lengd:** 4 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20 og Nauthólsvík

**Leiðbeinandi:** Margrét Leifsdóttir og Guðrún Tinna Thorlacius

**Lýsing:** Byrjað er á fræðslu um sjóböð og kuldaþjálfun þar sem farið verður yfir allt það sem er mikilvægt að hafa í huga varðandi sjóböð í köldum sjó. Þá verða tvö skipti þar sem farið verður í sjóbað í Nauthólsvík. Athugið að hægt er að mæta á fræðsluna án þess að skuldbinda sig til að fara í sjóböðin.

### Jákvæð sálfræði og Yoga Nidra

Tvö eins námskeið:

**Námskeið 1:** Miðvikudagar 2., 9., 16. og 23. október.

**Tímasetning:** 17:00-19:00

**Námskeið 2:** Miðvikudagar 13., 20. og 27. nóvember og 4. desember. **Tímasetning:** 17:00-19:00

**Lengd:** 8 klst.

**Staður:** Saga Storyhouse, Hafnarfjörður

**Leiðbeinendur:** Guðbjörg Björnsdóttir og Ingibjörg Valgeirsdóttir

**Lýsing:** Jákvæð sálfræði og Yoga Nidra er námskeið fyrir öll sem vilja hlúa að jákvæðri heilsu. Þú þarft ekkert að gera – bara njóta og vera. Í tímunum verða léttar núvitundar- og öndunaræfingar, fræðsla sem styður við vellíðan og djúpslökun með aðferðum Yoga Nidra.

### Persónuleg fjármál

**Dagsetning:** Fimmtudagur 10. október

**Tímasetning:** 17:00-19:00

**Lengd:** 2 klst.

**Staður:** Netviðburður

**Leiðbeinandi:** Björn Berg Gunnarsson

**Lýsing:** Rætt verður um ýmsar hliðar persónulegra fjármála, frá skuldum og eignum að daglegum útgjöldum og undirbúningi fyrir kostnaðarsöm tímabil á lífsleiðinni. Námskeiðið hentar fólki á öllum aldri sem vill ná betri tökum á fjármálum sínum.

### Vegghengi

**Dagsetning:** Mánudagur 14. október

**Tímasetning:** 18:00-21:00

**Lengd:** 3 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20

**Leiðbeinandi:** Hera Sigurðardóttir

**Lýsing:** Á námskeiðinu læra þátttakendur að gera vegghengi með macramé hnútaaðferðinni. Námskeiðið hentar öllum, bæði byrjendum og lengra komnum. Engin handavinnukunnátta þarf að vera fyrir hendi. Allt efni verður á staðnum og þátttakendur fara heim með sitt eigið vegghengi.



### Hver verður staða mín við starfslok?

**Dagsetning:** Þriðjudagur 15. október

**Tímasetning:** 19:00-21:00

**Lengd:** 2 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20

**Leiðbeinandi:** Guðmundur Ragnarsson

Fjallað verður um þau fjölmörgu atriði sem þarf að huga að þegar stytist í starfslok, t.d. framfærslu frá lífeyrissjóðnum og Tryggingastofnun og sambúðar- og erfðamál. Fyrirlesturinn vekur upp margar spurningar sem gott er að skoða tímanlega og komast úr því að halda, sem veldur áhyggjum, yfir í að vita, sem veitir öryggi.



### Vernd og viðhald fasteigna

**Dagsetning:** Fimmtudagur 17. október

**Tímasetning:** 19:00-22:00

**Lengd:** 3 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20

**Leiðbeinandi:** Stefán Árni Jónsson

**Lýsing:** Farið verður yfir helstu þætti sem snúa að viðhaldi og framkvæmdum í fasteignum eins og hvað felst í áhrifaríku viðhaldi. Rætt verður um aðferðir við viðhald sem og raunkostnað. Gert er ráð fyrir umræðum í lok kvölds og eru þátttakendur hvattir til að koma með spurningar um fasteignir sínar eða myndir af vandamálum.

### Vellíðan barna – uppeldisráð sem virka!

**Dagsetning:** Mánudagur 21. október

**Tímasetning:** 18:00-19:30

**Lengd:** 1,5 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20

**Leiðbeinendur:** Hrafnhildur og Unnur eigendur Hugarfrelsis.

**Lýsing:** Einfaldar og gagnlegar aðferðir sem foreldrar geta nýtt með börnum sínum til að auka velliðan, hamingju og gleði. Fyrirlesturinn er byggður á aðferðafræði jákvæðrar sálfræði og núvítundar og nýttist foreldrum ungra barna, unglinga og ungmenna.



## Fækkum, flokkum og röðum

**Dagsetningar:** Þriðjudagar 22. og 29. október

**Tímasetning:** 18:00-19:30

**Lengd:** 3 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20

**Leiðbeinandi:** Virpi Jokinen

**Lýsing:** Tveggja kvölda námskeið sem er ætlað öllum sem vilja fá hugmyndir um nýjar venjur og verkfæri til að takast á við krefjandi skipulags- eða tiltektarverkefni heima fyrir eða á vinnustaðnum. Markmið Virpi er að allir þátttakendur fari til síns heima eða til sinna starfa með nýjar hugmyndir um fyrstu skrefin í áttina að skýrara, léttara og einfaldara hversdagsskipulagi.



## Lærðu að prjóna lopapeysu

**Dagsetningar:** Mánudagar 28. október, 4. og 18. nóvember og 2. desember

**Tímasetning:** 19:00-20:00

**Lengd:** 4 klst.

**Staður:** Netviðburður

**Leiðbeinandi:** Tinna Laufdal

**Lýsing:** Sex vikna netnámskeið þar sem þátttakendur prjóna íslenska lopapeysu. Við prjónum saman alveg frá því að fitja upp til fullkláraðs stykkis. Þátttakendur fá aðgang að yfir 30 myndskildum sem hægt er að spila og stöðva að vild. Einnig er aðgangur að lokuðu samfélagi á Facebook þar sem hægt er að fá aðstoð og hvatningu. Athugið að það er heimavinna líka.

## Vatnslitir og blek

**Tvö eins námskeið:**

Námskeið 1: Miðvikudagur 30. október

**Tímasetning:** 18:00-21:00

Námskeið 2: Miðvikudagur 6. nóvember

**Tímasetning:** 18:00-21:00

**Lengd:** 3 klst.

**Staður:** Studio Hraun, Reykjavík

**Leiðbeinandi:** Linda Ólafsdóttir

**Lýsing:** Á þessu námskeiði kynnst þátttakendur vatnslitum og bleki og ýmsum tónum bleksins ásamt því að prófa sig áfram með að nota blek sem undirtón fyrir vatnslitamynd. Máláð er með penslum, pennastöngum og prikkum. Engin kunnátta er nauðsynleg.



## Förðun og umhirða húðar

**Dagsetning:** Þriðjudagur 5. nóvember

**Tímasetning:** 18:00-20:00

**Lengd:** 2 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20.

**Leiðbeinandi:** Heiðís Einarsdóttir

**Lýsing:** Fjallað er um réttu handtökin við förðun og hvernig við notum förðunardótið okkar. Farið er yfir rétt val á farða fyrir hverja húðtýpu, hvernig er best að skyggja og setja ljóma á húðina með tilliti til andlitsfalls, litarháttar og fleira. Þátttakendur eru hvattir til að koma með förðunardótið sitt með á námskeiðið.

## Hamfarahlýnun í hádegismat

**Dagsetning:** Fimmtudagur 7. nóvember

**Tímasetning:** 19:00-21:00

**Lengd:** 2 klst.

**Staður:** Netviðburður

**Leiðbeinandi:** Dóra Svavarsdóttir

**Lýsing:** Vinnustofa á netinu þar sem farið verður yfir áhrif þess sem við borðum á umhverfið, hvaðan maturinn kemur og hvernig hans er aflagð. Gert er ráð fyrir virkri þátttöku og líflegum umræðum.



## Fjölmenning á vinnustað

**Dagsetningar:** Mánudagur 11. nóvember

**Tímasetning:** 18:00-21:00

**Lengd:** 3 klst.

**Staður:** Netviðburður

**Leiðbeinandi:** Ingrid Kuhlman

**Lýsing:** Fræðsla fyrir þau sem vilja bæta samskiptin og öðlast betra sjálfsöryggi á fjölmennarlegum vinnustað. Samskipti geta

verið flókin en þegar við bætast hindranir eins og tungumálaörðugleikar eða annars konar skilningur á eðli hlutanna vegna ólíkrar menningar, uppruna, menntunar og viðhorfa vandast oft málið.

## Lettneskar fléttur og furunálar – prjónanámskeið

**Dagsetningar:** Þriðjudagar 12. og 19. nóvember

**Tímasetning:** 18:00-21:00

**Lengd:** 6 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20

**Leiðbeinandi:** Dagný Hermannsdóttir

**Lýsing:** Prjónanámskeið fyrir aðeins lengra komna þar sem kenndar verða aðferðir sem eru algengar á lettneskum vettlingum. Kenndar eru mismunandi útfærslur af fléttum og furunálum, auk þess verður kennd „léttu-flétta“ og nokkur skemmtileg uppfit, þar á meðal mismunandi útgáfur af tvílitum uppfitum.



## Að mæta kvíða með samkennd

**Dagsetningar:** Fimmtudagar 14., 21. og 28. nóvember

**Tímasetning:** 17:00-19:00

**Lengd:** 6 klst.

**Staður:** Framvegis, Borgartún 20

**Leiðbeinandi:** Anna Dóra Frostadóttir

**Lýsing:** Á námskeiðinu verður farið yfir helstu áskoranir þeirra sem eru að takast á við kvíða og skoðað hvað býr að baki hans. Kenndar verða hagnýtar og gagnlegar leiðir til að mæta kvíðanum með auknum skilningi, hugrekki og samkennd.



## Konfektnámskeið

**Dagsetning:** Þriðjudagur 3. desember

**Tvö námskeið:**

**Námskeið 1** **Tímasetning:** 17:00-18:45

**Námskeið 2** **Tímasetning:** 19:00-20:45

**Lengd:** 1 klst. og 45 mín.

**Staður:** Gala Veislusalur, Kópavogur

**Leiðbeinandi:** Halldór Kr. Sigurðsson

**Lýsing:** Þátttakendur læra að tempra bæði dökkt og ljóst súkkulaði (mjólkursúkkulaði). Innifalið er kennsla, afrakstur kvöldsins innpakkaður í plast og konfektform til að taka með sér heim. Tilvalið að læra útbúa sitt eigið konfekt fyrir jólin.

## Orlofsmál

# Byggingu nýs orlofshúss Sameykis á Húsavík lokið

Við sögðum frá því í Tímariti Sameykis sem kom út í janúar síðastliðnum að Orlofssjóður Sameykis hefði fest kaup á íbúð í parhúsi sem þá var í byggingu við Hraunholt á Húsavík. Byggingu orlofshússins er nú lokið og fer það í útleigu til félagsfólks í október á þessu ári.

Um er að ræða 4 herbergja hús á einni hæð. Íbúðin er 105,7 m<sup>2</sup> að stærð auk þess sem um 12 m<sup>2</sup> garðskúr er við húsið þar sem geymd eru útigrill og garðhúsgögn. Í húsinu eru þrjú svefnherbergi, tvö baðherbergi, eldhús, stofa, forstofa og þvottahús með þvottavél og þurrkara. Timburverönd er fyrir aftan hús sem snýr í norður og þar er hægt að sitja og njóta útsýnis yfir Húsavík og Skjálfanda. Einnig er verönd fyrir framan hús sem snýr í suður.

Golfvöllur Húsvíkinga er við hliðina á húsinu og því er hægt að ganga með kylfurnar beint út á völl ef áhugi er fyrir hendi. Átta manns geta gist með góðu móti í húsinu og því fylgir líka heitur pottur fyrir sama fjölda manns. Eldhúsinnrétting er með innbyggðum ísskáp og uppþvottavél, tækin eru frá AEG en eldhúsinnréttingin frá HTH. Það er í opnu rými með stofu.

Baðherbergi eru flísalögð bæði á vegg og gólfi í sturturými. Sturta með glerskilrúmi er á öðru baðherberginu. Stofan er rúmgóð og með gólfsíðum gluggum ásamt útgengi út á verönd um rennihurð. Herbergin eru öll með fataskápum og forstofan er flísalögð með fataskáp. Gólfhiti er í húsinu og bílastæði eru fyrir framan það. ■



## Hvar er Valli?

Við hjá Sameyki fáum reglulega póstsendingar vegna krossgátunnar sem birt er í hverju blaði. Okkur á skrifstofunni þykir alltaf vænt um að fá sendingar hingað til okkar, hvort sem það eru póstkort eða hvatningarbréf. Sigrún Kristjánsdóttir sendi okkur um árið skemmtilegt póstkort sem á var ritað með hástöfum „KROSSGÁTA“ og lausnarorðið með sem var rammger.

Póstkort þetta hefur gengið á milli okkar þar sem gaman þykir að spotta hvar Valli ferðalangur er staddur í þessari óskaplegu mannmergð á póstkortinu. Við verðum börn um stund á ný. Oftast er Valli hinn venjulegi túristi sem gapir á það sem fyrir augu ber eða röltir kæruleysislega um fjölmenna ferðamannastaði. Sumir starfsmenn hafa komið með stækunargler að heiman til að greina vel allt sem er að gerast á þessu skemmtilega póstkorti.

Takk Sigrún! ■

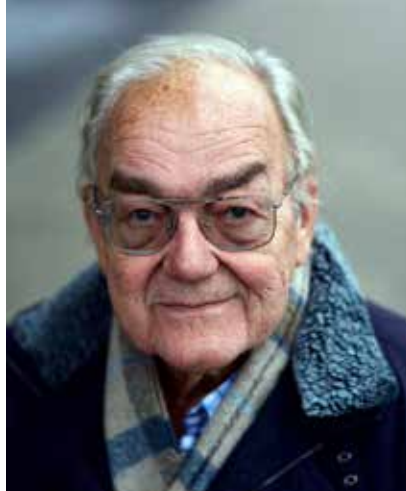


**Jafnrétti í heilbrigðisþjónustunni:**

# Hver er reynsla Svía af markaðsvæðingu í heilbrigðiskerfinu?

ASÍ, BSRB og Öryrkjabandalag Íslands standa fyrir snörpu opnu málþingi um reynslu Svía af markaðsvæðingu í sænska heilbrigðiskerfinu fimmtudaginn 12. september næstkomandi. Sameiginlega standa samtökin að útgáfu bæklinga eftir þau **Göran Dahlgren** og **Lisu Pelling** sem þýddur hefur verið á íslensku og fjallar um breytingar í sænska heilbrigðiskerfinu en bæði tvö hafa framsögu á fundinum. **Rúnar Vilhjálmsson** prófessor við Háskóla Íslands mun einnig ræða um hvert stefni í þessum efnunum á Íslandi.

Göran Dahlgren er mörgum Íslendingum kunnur en vorið 2004 kom hann hingað í boði BSRB og flutti þá fyrirlestur þar sem hann varpaði fram þeirri spurningu hvort menn vildu fremur opinbera eða einkarekna heilbrigðisþjónustu. Fyrirlesturinn vakti mikla athygli og var hann gefinn út í bæklingi formi og fór víða. Þá má geta þess að ári fyrir þessa Íslandsheimsókn Görans Dahlgren hlaut hann *Norrænu lýðheilsuverðlaunin* og sagði í úrskurði dómnefndar að framlag hans hefði brotið blað á



Göran Dahlgren.

sviði jafnréttismála, aðferðafræði, stefnumótunar og skoðanamyndunar í nútíma lýðheilsustarfi. Eftir Göran Dahlgren liggja bækur og greinar og hefur hann verið fenginn til ráðgjafar víða um heim, meðal annars í þróunarrikjum, auk þess sem orð hans þykja vega þungt í sænskri heilbrigðisumræðu.

Lisu Pelling, sem er meðhöfundur Görans Dahlgren að fyrrnefndum bæklingi sem

kynntur verður á málþinginu og ber heitið *Jafnrétti í heilbrigðisþjónustu*, mun einnig hafa framsögu á fundinum. Hún er ritstjóri rafræna miðilsins *Dagens Arena* auk þess sem hún er í forsvari fyrir rannsóknastofnunina *Arena Idé*. Sú stofnun starfar í nánum tengslum við sænsku verkalyðshreyfinguna.

## Verkalyðshreyfingin skiptir máli

Það skiptir máli að verkalyðshreyfingin láti ekki einkavæða heilbrigðiskerfið fyrir framan nefið á sér nánast orðalaust. Reynslan frá Svíþjóð er sú að kerfisbreytingin sem býr í hagin fyrir einkavæðingu læðist iðulega aftan að andvaralasu samfélagi sem vaknar svo upp við vandan draum þegar vankantarnir koma í ljós. Þess vegna er mikilvægt að almenningur skilji eðli þessara breytinga. Um það fjallar málþingið sem fram fer í Eddu, Húsi íslenskra fræða við Arngrímögötu og hefst það klukkan 13:30 en lýkur 15:30. Þá verða veitingar og gefst ráðstefnugestum kostur á að ræða sín á milli. Málþingið fer fram á ensku. ■

# Fjölbreytt úrval náms og fræðslu félagsfólki að kostnaðarlausu

Vakin er athygli félagsfólks í Sameyki á að fræðsluatriði Starfsmennt býður upp á fjölbreytt úrval í námi og fræðslu. Bæði eru lengri námsleiðir sem og styttri námskeið sem ætluð er til að efla starfshæfni og nýtast þátttakendum í lífi og starfi. Félagsfólk Sameykis, sem er eitt af aðildarfélögum Starfsmenntar, á rétt á að nýta sér þjónustu fræðslu-setursins sér að kostnaðarlausu.

## Margs konar námskeið

Námskeið Starfsmenntar eru fjölbreytt og miða að því að auka starfsfærni, bæði sértæka og almenna. Námskeið til að styrkja sjálfstraust, efla færni í upplýsingatækni og takast á við breytingar eru til þess fallin að auka almenna starfshæfni því sú færni nýtist alls staðar á vinnumarkaði. Námskeið um sértæk málefni eru



ætlud fólk í ákveðnum starfsgreinum eða starfsmönnum tiltekinna stofnana.

## Fræðsla fyrir trúnaðarmenn Sameykis

Fræðslan er ætluð trúnaðarmönnum Sameykis stéttarfélags í almannaþjónustu. Hlutverk trúnaðarmanna er margþætt og mikilvægt að þau sem gegna þessu hlutverki sækji námskeið og fræðslu til að viðhalda og auka við hæfni sína. Í

boði eru fjögur fræðsluerindi; Nýliðafræðsla fyrir trúnaðarmenn, Geðheilbrigði á vinnustað og uppskrifin að góðri geðheilsu, Streita og aðferðir við að ná tökum á henni, og loks vinnustofa sem ber heitið Geðheilbrigði trúnaðarmenn. Nánari upplýsingar má finna á vef Starfsmenntar, *smennt.is*. ■

Krossgátulausn

|           |   |   |   |        |           |           |   |      |      |        |
|-----------|---|---|---|--------|-----------|-----------|---|------|------|--------|
|           |   |   |   | OFMETA | NETA      | JAFNINGAR | S | KAFI | LAND | SVIPAN |
|           | B | O | N | G      | Ó         | B         | L | Í    | Ð    | A      |
| ÖRAN      | F | J | A | S      | ENKING-UR | Á         | T | ÁTT  | N    |        |
| SÁLVEIÐUR | P | L | Ó | M      | FLANDUR   | R         | A | N    | D    |        |
| AFVÖTUR   | O | T | A | M      | MASAR     | A         | L | A    | R    |        |
| ÞVA       | F | A | N | G      | HELPA     | Í         | K | ER   | Á    |        |
|           | U | M | B | E      | R         | E         | L | J    | A    | N      |
| ÞRANGSLÖT | S | M | Á | R      | I         | N         | Ö | G    | L    | Á      |
|           | F | Á | L | A      | S         | A         | N | I    | S    | T      |
| HEITA     | R | E | S | A      | F         | K         | R | Ó    | A    | P      |
| STAGI     | T | A | F | S      | B         | E         | T | L    | H    | A      |
| SKALLA    | M | A | K | K      | A         | A         | U | M    | A    | R      |
| GAS       | S | V | A | R      | F         | N         | A | A    | L    | D      |
|           | M | E | T | A      | N         | E         | L | D    | U    | R      |
| LIF       | V | S | I | G      | T         | A         | L | E    | N    | S      |
|           | H | R | Ó | S      | L         | G         | R | A    | F    | A      |
| ORG       | Ó | P | S | E      | T         | T         | I | S    | T    | E      |
| HIÐGA     | P | Í | S | K      | R         | A         | G | E    | I    | R      |
| VIÐBÓTT   | Í | A | U | K      | I         | L         | Y | S    | I    | Ó      |
| ÖÐURKVI   | M | Á | L | F      | A         | R         | K | Y    | N    | D      |

Lausnarorðið er **Skalari**



Sudoku-lausnir



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 3 | 9 | 2 | 7 | 1 | 5 | 6 | 4 |
| 5 | 7 | 4 | 8 | 9 | 6 | 3 | 1 | 2 |
| 1 | 6 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 7 | 9 |
| 4 | 2 | 3 | 9 | 8 | 7 | 1 | 5 | 6 |
| 9 | 5 | 6 | 1 | 3 | 2 | 7 | 4 | 8 |
| 7 | 8 | 1 | 6 | 5 | 4 | 9 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 7 | 2 | 9 | 6 | 8 | 1 |
| 2 | 1 | 8 | 5 | 6 | 3 | 4 | 9 | 7 |
| 6 | 9 | 7 | 4 | 1 | 8 | 2 | 3 | 5 |

Lausn létt

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 8 | 1 | 7 | 9 | 6 | 5 | 4 | 2 |
| 7 | 5 | 9 | 4 | 3 | 2 | 1 | 6 | 8 |
| 6 | 4 | 2 | 8 | 5 | 1 | 9 | 7 | 3 |
| 1 | 9 | 6 | 3 | 2 | 5 | 4 | 8 | 7 |
| 8 | 2 | 3 | 9 | 4 | 7 | 6 | 1 | 5 |
| 5 | 7 | 4 | 1 | 6 | 8 | 2 | 3 | 9 |
| 9 | 3 | 8 | 5 | 1 | 4 | 7 | 2 | 6 |
| 2 | 1 | 7 | 6 | 8 | 9 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 6 | 5 | 2 | 7 | 3 | 8 | 9 | 1 |

Lausn miðlungs

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 1 | 8 | 3 | 9 | 7 | 4 | 6 | 5 |
| 6 | 9 | 5 | 4 | 2 | 8 | 7 | 1 | 3 |
| 7 | 4 | 3 | 1 | 5 | 6 | 8 | 2 | 9 |
| 4 | 8 | 7 | 5 | 1 | 3 | 6 | 9 | 2 |
| 1 | 3 | 6 | 2 | 8 | 9 | 5 | 4 | 7 |
| 9 | 5 | 2 | 6 | 7 | 4 | 3 | 8 | 1 |
| 5 | 7 | 4 | 9 | 6 | 2 | 1 | 3 | 8 |
| 8 | 6 | 9 | 7 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 |
| 3 | 2 | 1 | 8 | 4 | 5 | 9 | 7 | 6 |

Lausn erfið

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
|   |   |   | 8 |   | 3 | 1 |
|   |   | 4 |   | 9 |   | 5 |
| 6 |   | 1 |   | 4 |   |   |
|   |   | 2 | 5 |   | 7 |   |
|   |   |   | 4 | 3 |   | 6 |
| 7 | 1 |   | 8 |   | 9 |   |
| 1 | 7 | 6 |   |   | 4 | 3 |
| 3 |   | 5 | 6 |   | 8 |   |
| 9 | 8 |   | 3 | 1 |   | 6 |

Létt

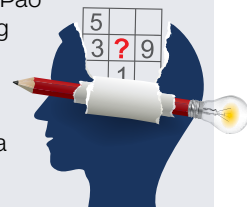
|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
|   |   | 4 |   | 7 | 5 |   |
| 5 | 6 |   | 2 |   |   | 7 |
|   |   |   |   |   |   |   |
|   |   | 7 |   |   |   |   |
| 2 |   |   | 8 | 5 | 4 |   |
| 8 |   | 5 | 4 | 7 |   | 9 |
|   | 1 |   |   |   | 3 |   |
|   |   |   | 7 | 8 |   |   |
|   |   | 6 | 5 | 1 |   | 8 |

Miðlungs

|   |   |  |   |   |   |   |
|---|---|--|---|---|---|---|
|   | 6 |  |   | 5 |   |   |
| 4 |   |  |   | 8 |   | 2 |
| 2 |   |  |   | 4 | 6 | 7 |
|   |   |  | 1 | 7 |   | 5 |
|   |   |  | 2 |   |   |   |
|   | 2 |  | 7 | 3 |   | 1 |
| 6 |   |  |   |   |   |   |
| 8 |   |  |   |   | 4 | 7 |
|   |   |  | 2 | 1 | 3 |   |

Erfið

Sudoku-prautin felst í að leysa hana með því að fylla út í reitina, í hverjum 3x3-reit birtist tölurnar 1-9. Það verður að gerast þannig að hver níu reita lína bæði lárétt og lóðrétt birti einnig tölurnar 1-9 og aldrei má tvítaka neina tölu í röðinni.



Vinningshafi krossgátunnar



Kolbeinn og Aldís

Kolbeinn Arnbjörnsson var dregin út í lukkuhjólinu að þessu sinni. Lausnarorðið í krossgátunni í 2. tbl. 2024 var **SKALARI**. Kolbeinn er fæddur árið 1985 og starfar á Landsspítalanum. Hann var að vonum gladdur með að vera dreginn út og sagði að glíman við að leysa krossgátur væri hvort tveggja í senn heilaleikfimi og samvinna.

„Takk fyrir. Gaman að heyra. Ég er mikill krossgátukarl og við konan mín Aldís byrjum hvern morgun á því að setjast niður með kaffibolla og krossgátu. Þetta er heilög stund sem við eigum saman á morgnana, svona heilaleikfimi. Ég mæli með þessu. Ef þú ert í hjónabandsvandræðum mæli ég með því að þú setjist niður með maka þínum og þið leysið saman krossgátur því það krefst mikillar samvinnu,“ segir Kolbeinn hlæjandi. „Annars er ég mjög gladdur með að fá þennan vinning. Ég vel peninginn og þakka fyrir mig.“

Við hjá Sameyki óskum Kolbeini til hamingju með vinninginn og sendum þeim hjónum góðar krossgátukveðjur í morgunkaffinu. ■



|                   |         |               |                        |   |                   |                  |                          |                         |                      |               |   |
|-------------------|---------|---------------|------------------------|---|-------------------|------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------|---------------|---|
|                   |         |               | ÍPRÓTT<br>SKRÁR        |   | SÝKING<br>INNHORN |                  | SKORAN                   | MÍÐJA<br>FJÖTRAR        |                      |               |   |
|                   |         | SKERÐA        |                        |   |                   |                  |                          |                         |                      | GLITRA        |   |
|                   |         | NAFN          |                        |   |                   |                  |                          | FUGL                    |                      |               |   |
|                   |         |               |                        |   |                   |                  |                          | ÓVILD<br>GÓÐ-<br>GLAÐUR |                      |               |   |
|                   |         | BÆLI          |                        |   |                   |                  |                          |                         |                      |               |   |
|                   |         | PÍÐUR         |                        |   |                   | 7                | TÆTT<br>TÓNLIST          |                         |                      |               | 1 |
|                   |         |               |                        |   |                   |                  |                          |                         |                      |               |   |
|                   |         |               |                        |   | BÓMU<br>VIÐBÓT    |                  |                          |                         | SUMUR                |               |   |
| ÁVÖXTUR           |         | EFLDI         | YFIR-<br>BRAGÐ<br>PEFA |   |                   | ÁPJÁN            |                          | NAUMUR<br>STINGA        |                      |               |   |
|                   |         |               |                        |   | HINDRUN<br>KÚLU   |                  |                          |                         | PRÓFITILL<br>GÁ      |               |   |
|                   |         | VERSLA<br>HÆÐ |                        | 6 |                   | BARN<br>AÐGÁT    |                          | 4                       |                      | PÚL           |   |
| KOMAST<br>FORVIÐA |         |               | GRÖN<br>RAUP           |   |                   |                  |                          | BEKKUR<br>HVÍLA         |                      |               |   |
|                   |         |               |                        |   | STAFUR            | TIGNASTI<br>VATT |                          |                         |                      | ORÐ-<br>RÓMUR |   |
|                   |         |               |                        |   |                   |                  | SÉR-<br>HLÍFINN<br>ÚT    |                         |                      |               |   |
| NÆÐUÐ             | UNGDÆMI |               |                        |   |                   |                  |                          | MISKI<br>PIRR-<br>AÐUR  |                      |               |   |
|                   |         |               |                        |   | GRAMSA            | PRÍVAT           |                          |                         | TVEIR EINS<br>ERINDI |               |   |
| EIN-<br>HVERJIR   |         |               |                        |   | HITA              |                  | PLATA<br>KÆRT            |                         |                      | BAKATIL       |   |
| ÍPRÓTTA-<br>FÉLAG |         | LAUGA         | FJAND-<br>MANNA        |   |                   |                  | VÖGGU-<br>LJÓÐ<br>ÁVINNA |                         |                      |               |   |
|                   |         | TANNA<br>GAP  | 3                      |   |                   | KÚGUN<br>FORAÐ   | 2                        |                         |                      | GLÁP          |   |
| SVIFDÝR<br>ÁBATA  |         |               | JURT<br>BRÁÐ-<br>RÆÐI  |   |                   |                  | FARMUR<br>VERKFÆRI       |                         |                      |               |   |
|                   |         |               |                        |   | AÐFERÐ            |                  |                          |                         | ÓTTAST               |               |   |
|                   | MÁL MUR |               |                        |   |                   | HAG-<br>VIRKUR   |                          |                         |                      |               |   |

## Verðlaunakrossgáta

Krossgátan er fastur liður í tímariti Sameykis, félagsmönnum vonandi til mikillar ánægju og yndisauka. Hægt er að senda inn réttar lausnir og dregið verður úr þeim sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 5. nóvember næstkomandi. Verðlaunin eru val á milli peningaupphæðar (20.000 kr.) eða helgardvalar í orlofshúsum félags-

ins frá 15. september til 1. maí að undanskildum páskum, jólam og áramótum. Nægilegt er að senda svarið ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri til Sameykis, Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlega merkið umslagið „Krossgáta“. Einnig má senda svar á netfangið [krossgata@sameyki.is](mailto:krossgata@sameyki.is) ■



# FROM WORDS TO WONDERS

Learn Icelandic through  
communication this fall at  
Framvegis.

For more information  
[www.framvegis.is](http://www.framvegis.is)

**FRAMVEGIS**

● ● ● ● Miðstöð símenntunar