



IZOBRAŽEVALNI PROGRAM

UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI V PODJETJU

Ljubljana, Maj 2018

I.D.E.A.S. – Inclusion.Diversity.Equality.Awareness.Success. (Launching Diversity Charters in Slovenia, Croatia and Romania)
JUST/2015/RDIS/AG/DISC/9461



Co-funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

Organizator:



šentprima

Zakaj raznolikost in kako jo vključiti v poslovnem modelu organizacije?

KDAJ: 9.5.2018, 9.00 do 16.00



LOKACIJA: [GZS, Dimičeva ulica 13, Ljubljana](#)

KOMU JE IZOBRAŽEVANJE NAMENJENO?

managerjem, direktorjem, članom uprav, vodstvenim delavcem s celostnim vpogledom v delovanje podjetja

Z NAMI BO: MICHAEL STUBER, The Global D&I Engineer, Koeln, Germany

*predavanje bo v angleškem jeziku, prevajanje ni zagotovljeno

MICHAEL STUBER, The Global D&I Engineer, Koeln, Germany



Mednarodno priznani, izjemen strokovnjak s področja upravljanja raznolikosti, direktor European Diversity Research & Consulting, raziskovalec, predavatelj in svetovalec, prejemnik nagrade »Global D&I Leadership Award«. G. Stuber je eden najpogosteje objavljenih evropskih strokovnjakov s področja raznolikosti in vključenosti, z več kot 70 imi izdanimi publikacijami (vključujoč 5 knjig ter 8 poglavij v različnih knjigah). Objavil je 22 raziskovalnih projektov in več kot 150 člankov. Izvedel je preko 130 predavanj na temo raznolikosti in vključenosti po celem svetu. Je avtor inovativne metode "Propelling Potential Principle", ki povezuje raznolikost in vključenost s ključnimi gospodarskimi izzivi in ponuja sistematični okvir za vseobsegajoče spremembe in učenje strategije upravljanja z raznolikostjo. ([VIR: M. Stuber](#))





V zadnjih desetletjih so se evropska podjetja soočila z večjim številom zaposlenih žensk, pripadnikov manjšin, migrantov, starejših in ljudi različnih narodnosti. Postopoma je spreminjajoča se sestava delovne sile postajala očitna tudi na najvišjih ravneh managementa.

Pojav teh skupin kot strank in kupcev prav tako predstavlja nov izziv. Vedno večja raznolikost potreb potrošnikov zahteva bolj ustvarjalne strategije zadržanja zaposlenih in produktno inovativnost.

Še vedno pa se mnoga podjetja sprašujejo: »Zakaj bi se morali mi obremenjevati z raznolikostjo?« Običajen odgovor je, da ni prav diskriminirati tako s pravnega kot moralnega vidika. Danes pa večji pomen dobiva drug pomislek: **Bolj raznolika delovna sila lahko poveča učinkovitost podjetja in doseganje ciljev. Dviguje moralo, prinaša boljši dostop do določenih segmentov trga in povečuje produktivnost.**

PROGRAM IZOBRAŽEVANJA:

- ✿ Vrednostna veriga raznolikosti in vključenosti: Kako iz razlik ustvariti vrednost?
- ✿ Celotna slika: Kako postaviti celovit poslovni model raznolikosti in vključenosti?
- ✿ Strateška primernost: Kako sta raznolikost in vključenost usklajeni z vašimi poslovnimi prioritetami?
- ✿ Potreba po spremembi: Kako analizirati stanje v organizaciji?
- ✿ Nagrade za spremembe: Koristi raznolikosti in vključenosti za podjetja.

PO IZOBRAŽEVANJU BOSTE ZNALI:

- ✿ Razložiti, kaj pomeni upravljanje z raznolikostjo.
- ✿ Razložiti osnovne pojme in navesti stične točke in odstopanja s protidiskriminacijsko zakonodajo.
- ✿ Pojasniti osnovne spretnosti za analiziranje, ustvarjanje, pisanje in sporočanje različnih elementov zanesljivega poslovnega modela raznolikosti in vključenosti, ki ustreza edinstvenim potrebam vaše organizacije in sporočati nosilcem odločitev o priložnostih, tveganjih, stroških in koristih za podjetje.



- ✿ Razložiti globalno gospodarsko okolje za upravljanje z raznolikostjo in kako se raznolikost in vključenost ujemata s strateškimi prioritetami.
- ✿ Določiti vrzeli, nedoslednosti in podati izboljšave za ponazoritev, kako pomembno je reševanje problemov za organizacijo.
- ✿ Razložiti, kakšne so splošne koristi za podjetja pri upravljanju z raznolikostjo in vključenostjo ter kakšne so te koristi še posebej za vašo lastno organizacijo.
- ✿ Oblikovati cilje, namere in spremeniti načrte v smislu raznolikosti in vključenosti.
- ✿ Pojasniti vlogo HRM v okviru politike in strategij upravljanja z raznolikostjo.
- ✿ Pojasniti instrumente za merjenje upravljanja z raznolikostjo in opredeliti ustrezne ključne dejavnike ter navesti, kako vzpostaviti ključne kazalnike raznolikosti.
- ✿ Navesti, katera so glavna vprašanja, ki jih obravnava Evropa, in glavne razlike v primerjavi s situacijo drugod po svetu.
- ✿ Na splošno opisati stanje korporacijskih praks raznolikosti in vključenosti na ravni EU.

METODE DELA:

- ✿ predavanje,
- ✿ predstavitev dobrih praks,
- ✿ delavnica po meri strateških ciljev vaše organizacije.



Izzivi in delovno vključevanje ranljivih skupin

KDAJ: 18.5.2018, 9.30 do 16.00



LOKACIJA: [Hiša Evropske Unije, Dunajska cesta 20, Ljubljana](#)

KOMU JE IZOBRAŽEVANJE NAMENJENO?

direktorjem, kadrovskim direktorjem, vodstvenim delavcem, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem in razvojem človeških virov

Z NAMI BODO: **Tomaž Čučnik** (MDDSZ), **Grega Malec** (MDDSZ), **Saša Mrak** (Združenje Manager), **dr. Tatjana Greif** (Škuc-LL), **Nevenka Oštarjaš** (IBM Slovenija), **mag. Sergeja Planko** (Partner Team).

dr. Tatjana Greif, Škuc-LL



dr. Tatjana Greif je doktorica znanosti (arheologija spolov). Ukvarja se s teorijo in aktivizmom v polju kulture, umetnosti, politike in človekovih pravic istospolnih manjšin. Je koordinatorica Sekcije LL pri Društvu ŠKUC, urednica knjižne zbirke Vizibilija pri založbi ŠKUC in urednica Časopisa za kritiko znanosti in novo antropologijo pri založbi Inštitut ČKZ. Dolgoletna nekdanja članica izvršnega odbora mednarodne mreže ILGA-Europe in članica ter svetnica v Evropskem ekonomsko socialnem odboru EESO v Bruslju. Od leta 2004 deluje na področju razvoja in implementacije programov za enake možnosti, zaščito pred diskriminacijo in vključevanje ranljivih skupin na trg dela ter upravljanje raznolikosti v zaposlovanju; v Sloveniji, EU in regiji Zahodnega Balkana.



SAŠA MRAK, Združenje Manager

Ga. Saša Mrak, izvršna direktorica Združenja Manager, je končala MBA študij na poslovni šoli Cotrugli v Zagrebu. Njene naloge obsegajo skrb za nemoteno delovanje združenja, podporo razvoju slovenskega managementa, lobiranje za interese gospodarstva in članstva Združenja, omogočanje koristnega poslovnega druženja med člani ter svetovanje članom v zvezi s tematikami, ki jih strokovno obravnava Združenje Manager. ([VIR: Združenje Manager](#))



mag. SERGEJA PLANKO, Partner Team



Njeno profesionalno polje se nanaša na izvajanje usposabljanj in svetovanj na področju upravljanja s človeškimi viri v podjetju. Kot svetovalka in predavateljica je sodelovala pri uvajanju številnih projektov v mnogih slovenskih organizacijah. Med njene glavne strokovne usposobljenosti sodijo področja: razvoja kadrov, vzpostavitve sistemov komuniciranja, spremljanje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih (projekt SIOK), vodenje strateških delavnic za področje HR, vzpostavitve sistemov razvoja vodenja, upravljanje z znanjem, oblikovanje uspešnih timov. Je habilitirana kot predavateljica za predmet »Ravnanje z ljudmi«. Je soavtorica Kataloga ukrepov za učinkovito upravljanje starejših zaposlenih. ([VIR: Partner Team](#))

i V 2. modulu boste pridobili vpogled v izzive pri zaposlovanju, zagotavljanju enakosti in vključenosti ranljivih skupin na trgu dela. Slovenski predavatelji bodo na enem mestu ponudili informacije ter izzive, s katerimi se srečujejo mladi, osebe s posebnimi potrebami, starejši, migranti, tujci, LGTB, ženske. Modul je oblikovan z namenom posredovanja informacij o podporni mreži pri zaposlovanju ranljivih skupin, predstavitve dobrih praks in izzivov slovenskega delovnega okolja.

I.D.E.A.S. – Inclusion.Diversity.Equality.Awareness.Success. (Launching Diversity Charters in Slovenia, Croatia and Romania)
JUST/2015/RDIS/AG/DISC/9461



Co-funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

Organizator:



šentprima

PROGRAM IZOBRAŽEVANJA:

- ✿ Izzivi zaposlovanja mladih.
- ✿ Izzivi zaposlovanja oseb s posebnimi potrebami.
- ✿ Delovno vključevanje migrantov ter izzivi zaposlovanja tujcev.
- ✿ LGTB ter enakost in vključenost na delovnem mestu.
- ✿ Izzivi zagotavljanja enakosti in vključenosti glede na spol.
- ✿ Delovno vključevanje starejših.

PO IZOBRAŽEVANJU BOSTE ZNALI:

Navesti ključne evropske in slovenske politične ter zakonodajne dokumente ter izzive s področja delovnega vključevanja in zagotavljanja enakosti:

- ✿ skupine mladih,
- ✿ skupine oseb s posebnimi potrebami (oseb s statusom invalida),
- ✿ skupine migrantov in tujih delavcev,
- ✿ skupine LGTB,
- ✿ skupine žensk,
- ✿ skupine starejših oseb.

METODE DELA:

- ✿ predavanje,
- ✿ predstavitev dobrih praks.



Modul 3

Razumevanje nezavedne pristranosti, Strateški pristop k upravljanju z raznolikostjo – primer British Council¹

KDAJ: 31.5.2018, 9.30 do 16.00



LOKACIJA: [Hiša Evropske Unije, Dunajska cesta 20, Ljubljana](#)

KOMU JE IZOBRAŽEVANJE NAMENJENO?

direktorjem, kadrovskim strokovnjakom, vodstvenim delavcem, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem in razvojem človeških virov

Z NAMI BOSTA: **Sarah Bagshaw** in **Popi Fasianou**, akreditirani svetovalki za raznolikost, British Council

¹predavanje bo v angleškem jeziku, prevajanje ni zagotovljeno

SARAH BAGSHAW, Head of Arts, France



Sarah Bagshaw je izkušena strokovnjakinja s področja medkulturnih odnosov in komunikacije. Ima več kot 20 let delovnih izkušenj na področju sodelovanja med Združenim Kraljestvom ter Francijo, z namenom poglobljanja odnosov, medkulturnega povezovanja in vzajemnega razumevanja preko glasbe ter izobraževalnih programov. Je vodja umetniških programov v Franciji, njena naloga je graditev močnih in smiselnih partnerstev s francoskimi umetniškimi organizacijami. Ima številne izkušnje s področja medkulturne izmenjave na različnih področjih (politika višješolskega izobraževanja, primarno šolstvo, mednarodne povezave, vizualna umetnost, delo z invalidnimi umetniki ...). Je aktivna članica British Council's Global Diversity Network, ki skrbi za razvoj vključujočega pristopa pri umestitvi enakosti in raznolikosti v medkulturne odnose

¹ British Council - delni financer izobraževalnega dne.

I.D.E.A.S. – Inclusion.Diversity.Equality.Awareness.Success. (Launching Diversity Charters in Slovenia, Croatia and Romania)
JUST/2015/RDIS/AG/DISC/9461



Co-funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

Organizator:



šentprima

British Council-a. Je akreditirana svetovalka za raznolikost, izvedla je številne delavnice na različne teme upravljanja z raznolikostjo, kot npr. nezavedna pristranost, vera in prepričanje itd.

POPI FASIANOU, Document Business Development Manager, Education Services, Greece

Popi Fasianau, akreditirana svetovalka za raznolikost, ima številne izkušnje s področja merjenja raznolikosti. Je koordinatorka za upravljanje raznolikosti British Council-a v Grčiji ter članica EU Regional Diversity Team. V tej vlogi koordinira lokalne in regijske aktivnosti ter iniciative na temo raznolikosti, svetuje deležnikom, predseduje in sodeluje pri presoji aktivnosti in politike EDI ter njenih učinkov, odgovorna je za oddajo lokalnih in regijskih poročil EDI. Predava o dobri korporativni praksi EDI British Council notranjim in zunanjim deležnikom ter izvaja treninge s področja raznolikosti, kot npr. o nezavedni pristranosti.



i British Council je mednarodna organizacija iz Združenega kraljestva za medkulturne odnose in priložnosti v izobraževanju. Predstavništva imajo na več kontinentih v več kot 100 državah, kjer so vsak dan usmerjeni v razvoj mednarodnih priložnosti. Močno so zavezani enakosti, vključenosti in raznolikosti. Njihov cilj je graditi smiselne, trajne in spoštljive odnose v različnih kulturah. Predstavili bodo svoj pristop pri upravljanju z raznolikostjo,² orodja in strategijo. Razložili bodo način podpiranja raznolikosti preko razumevanja in naslavljanja nezavedne pristranosti (=uncounciousness bias).

V zadnjih letih je zaslediti velik porast znanstvenih raziskav na temo nezavedne pristranosti in iskanjem rešitev kako preprečiti njen negativni vpliv na naše odločitve. Le ta namreč močno vpliva na naše zaznavanje, odločitve in način vstopanja v interakcije. Je nekaj, česar se ne zavedamo, in se dogaja izven našega območja kontrole, oblikuje pa se pod vplivom našega kulturnega ozadja in osebnih izkušenj. Gre za večinoma nezaveden avtomatizem naših možganov, ki neprestano procesirajo informacije. Ko se moramo pri delu hitro odločati, ali ko nam primanjkuje informacij, v akcijo vstopi naša nezavedna pristranost, ki zapolnjuje vrzeli in vpliva na naše odločitve in medosebno interakcijo.

² Uporabljamo 'krajši izraz' raznolikost, ki prav tako vključuje enakost in vključenost.



PROGRAM IZOBRAŽEVANJA:

- ✿ Predstavitev pristopa British Council-a, orodja in strategija raznolikosti.
- ✿ Podpiranje enakosti, raznolikosti in vključenosti preko razumevanja in naslavljanja nezavedne pristranosti.

PO IZOBRAŽEVANJU BOSTE:

- ✿ Razumeli, katere veščine so ključne za razvoj strategije raznolikosti, vključno z vizijo, opredelitvami in cilji.
- ✿ Razumeli koristi strateškega pristopa k enakosti, raznolikosti in vključenosti (EDI).
- ✿ Pridobili informacije o orodjih, ki naj bi jih uporabili, pri izvajanju in integraciji enakosti, raznolikosti in vključenosti.
- ✿ Razumeli pomembnosti nezavedne pristranosti pri obravnavanju enakosti, raznolikosti in vključenosti.
- ✿ Pridobili večje zavedanje o tem, kaj je nezavedna pristranost, od kod izvira in kakšen je njen vpliv.
- ✿ Prepoznali lastne nezavedne pristranosti.
- ✿ Pridobili razumevanje o tem, kako pristranost lahko preprečimo.

METODE DELA:

- ✿ predavanje,
- ✿ predstavitev dobrih praks,
- ✿ izkustvena delavnica.

