



Evropska
komisija



VODNIK KOT NAVDIH ZA PRAZNOVANJE EVROPSKEGA MESECA RAZNOLIKOSTI

Pravosodje
in potrošniki

Upravljanje raznolikosti na delovnem mestu mora za vsakega delodajalca v Evropi predstavljati eno glavnih prednostnih nalog na področju človeških virov. Če so zaposleni cenjeni takšni kot so, so bolj predani svojemu delu ter v celoti izkoristijo svoje talente in ustvarjalnost. Vsa podjetja in organizacije v Evropi, pa naj so podpisniki listine raznolikosti ali ne, vabim, da se pridružijo Evropski komisiji pri praznovanju evropskega meseca raznolikosti maja 2022, tako da organizirajo svoje dogodke in osvetlijo prednosti vključujočega delovnega okolja.

Helena Dalli, evropska komisarka za enakost



Uvod

Evropska platforma listin raznolikosti skupaj z njenimi člani in podpisniki organizira evropski mesec raznolikosti.

Njen glavni cilj je povezovanje listin raznolikosti, malih in velikih delodajalcev, zasebnih podjetij, javnih organizacij in nepridobitnih združenj za doseganje skupnega cilja – spodbujanje raznolikosti na delovnem mestu in v družbi.

Zagotavlja edinstveno priložnost, da pokažete svojo zavezanost raznolikosti. Na ta način se boste pridružili tisočim podjetjem, ki po vsej EU organizirajo dogodke, usposabljanja, kampanje za ozaveščanje in druge dejavnosti.

Ne glede na to, ali ste podpisnik listin raznolikosti ali ne, je to pravi mesec za praznovanje in spodbujanje raznolikosti na delovnem mestu in v družbi, za ozaveščanje o prednostih raznolikosti in vključenosti ter prikaz tega, kako lahko raznolikost vpliva na vašo organizacijo.

S svojo organizacijo se lahko vključite, praznujete in ozaveščate tako, da organizirate interni dogodek za ali skupaj s svojimi zaposlenimi ali javni dogodek za splošno javnost, stranke ali dobavitelje.

Čeprav je spodbujanje raznolikosti in ustvarjanje vključujočega delovnega

okolja nenehen izziv, lahko s sodelovanjem v evropskem mesecu raznolikosti pridobite odlično priložnost, da postanejo vaša prizadevanja vidna. V tem priročniku boste našli širok nabor idej, kako spodbuditi svoje zaposlene in deležnike.



Gradimo mostove

Ker je tema evropskega meseca raznolikosti 2022 »Gradimo mostove«, vam toplo svetujemo, da v svoje dejavnosti vključite tako svoje zaposlene kot različne zunanje deležnike – nevladne organizacije, vladne institucije, lokalne organe, izobraževalne ustanove, javnost itd. Prav tako se lahko osredotočite na iskanje povezav med različnimi razlogi za diskriminacijo, ki jih obravnavate v svojih politikah in dejavnostih vključevanja, nato pa se posvetite dejavnostim, ki istočasno obravnavajo več področij diskriminacije.

TRAJNA ZAVEZANOST

Evropski mesec raznolikosti je odlična priložnost, da zaveže svoje organizacije raznolikosti formalizirate na naslednje načine:

- z uveljavitvijo raznolikosti kot ključne vrednote organizacije,
- tako da raznolikost povežete z namenom in splošno strategijo organizacije,
- s formalizacijo predanosti raznolikosti in vključenosti, tako da raznolikost vključite v uradno dokumentacijo (npr. v izjavo organizacije o raznolikosti in vključenosti, v kodeks ravnanja, pogodbe z dobavitelji itd.) in s potencialnim podpisom listin raznolikosti,
- z notranjo in zunanjo komunikacijo vrednot – informacije o vaših prizadevanjih za raznolikost in vključenost ter rezultate s konkretnimi podatki,
- z oblikovanjem notranjih omrežij o različnih vidikih raznolikosti,
- z imenovanjem posebnega pooblaščenca za raznolikost,
- z ustanovitvijo delovne skupine za raznolikost in/ali usmerjevalnega odbora za projekte raznolikosti.

Razlogi za sodelovanje v evropskem mesecu raznolikosti

- Raznolikost omogoča nove priložnosti, zato povečajte njeno prisotnost med osebjem, strankami, dobavitelji in v javnosti na splošno ter ozaveščajte o njenih koristih.
- Bodite zgled in se zavzemite za raznolikost in enakost. To se vam bo obrestovalo pri zaposlovanju in ohranjanju kadra, privabljanju novih strank in povečevanju dobička.
- Svojim zaposlenim boste zagotovili, da so v podjetju dobrodošli, da jih spoštujete in jim prisluhnete.
- Podali boste javno izjavo, da ustvarjate vključujoče delovno okolje, ki temelji na pravičnosti, odprtosti in zaupanju.
- Pokazali boste, da je raznolikost danes potrebna bolj kot kadarkoli prej.
- Okrepili boste svoj ugled in vzpostavili tesnejše odnose s svojimi zaposlenimi, dobavitelji, poslovnimi partnerji in strankami.
- Postanite del vseevropskega omrežja – skupaj lahko vplivamo!



Uresničevanje idej v praksi

- Izberite določen dan, teden ali cel mesec in ga posvetite raznolikosti v svoji organizaciji.
- Pri načrtovanju dejavnosti ne pozabite na nacionalni dan ali teden raznolikosti: več informacij najdete [nacionalni listini raznolikosti](#).
- Organizirate lahko spletni dogodek za svoje osebje ali javni dogodek, ki se ga lahko udeleži kdorkoli.
- Svojih dejavnosti ne pozabite dokumentirati (fotografije, videoposnetki, dokumenti itd.).
- Pri iskanju idej spodbujajte vključevanje svojih zaposlenih, saj imajo lahko nove, inovativne ideje, obenem pa sodelujejo pri izvedbi dogodka.
- Če je le možno, vključite svoje osebje v organizacijske in logistične dejavnosti ter dejavnosti za ozaveščanje, saj plakati, video posnetki in članki o resničnih ljudeh izražajo močnejše sporočilo.
- Če imate to možnost, se posvetujte s strokovnjaki, NVO in podjetji, ki se osredotočajo na področje raznolikosti, ki ga želite obravnavati pri usposabljanju, delavnici itd.
- Določite cilj dejavnosti (ozaveščanje, izmenjava znanja, obveščanje itd.).
- Vedno vprašajte za povratne informacije.



Spodaj navajamo nekaj primerov spodbujanja raznolikosti na delovnem mestu

NA SPLOŠNO

- V celotnem podjetju organizirajte kampanjo za ozaveščanje, ki jo lahko delite tudi z zunanjimi deležniki.
- K e-poštnemu podpisu dodajte promocijsko besedilo, npr. »Vsi imamo pravico biti to, kar smo, ne glede na to, kje smo. Skupaj praznujmo raznolikost!«
- Objavite osebne/navdihujoče zgodbe zaposlenih o raznolikosti in vključevanju ali članek, ki ponovno izpostavi vrednote vaše organizacije.
- Pripravite pogovore s strokovnjaki podjetja, ki so znani zaradi strokovnih in/ali osebnih kompetenc na svojem področju, o izzivih, s katerimi so se soočali na svoji poslovni poti, glavnih pridobljenih spoznanjih in njihovih dosežkih ter jih delite družbenih medijih.
- Spletni strani dodajte pasico, npr. »Skupaj praznujmo evropski mesec raznolikosti«, družbenih medijih podjetja (in zaposlene spodbudite, da naredijo enako na svojih osebnih računih, če to želijo) delite promocijska sporočila in uporabljajte oznako #EUDiversityMonth.
- Izvršni direktor ali druge vodje naj pripravijo video sporočilo ali blog, v katerem poudarijo pomembnost raznolikosti, zlasti v svetu, ki je trenutno pod vplivom pandemije.



- Prav tako lahko delite video posnetke, v katerih vaši zaposleni razložijo, zakaj sodelujejo v evropskem mesecu raznolikosti. Tudi če se z zaposlenimi ne morate srečati v živo, lahko organizirate digitalno srečanje in ustvarite video posnetek od doma ter ga delite.

INTERNI DOGODKI IN POBUDE

- Pripravite (virtualne) zajtrke za medsebojno povezovanje ali sestanke za ozaveščanje z raznolikimi in navdihujočimi govorniki.
- Organizirajte (spletna) usposabljanja, delavnice, seminarje za ozaveščanje zaposlenih o raznolikosti in njihovi nezavedni pristranosti ali diskriminaciji na delovnem mestu: na primer spletno usposabljanje za izpodbijanje ter preprečevanje stereotipov in diskriminacije (ozaveščanje, usposabljanje in vključevanje). Nekatera usposabljanja so lahko posebej oblikovana za poslovodje.
- Ustvarite (spletno) razstavo fotografij na temo »Kako si razlagajo raznolikost vaši zaposleni?«
- Sprejmite konkretne ukrepe in spremenite delovno okolje ter vlagajte v dobro počutje zaposlenih. Zagotovite, da zaposleni aktivno sodelujejo v procesu.
- Zaposlenim omogočite ustvarjanje omrežij, ki so namenjena različnim vidikom raznolikosti.



© Shutterstock/Andrey_Popov

- Ustvarite prostor, kjer lahko zaposleni delijo svoje osebne zgodbe in izkušnje (članki na intranetu, neformalne pogovorne skupine in spletne delavnice z zunanjimi partnerji).
- Na svojem intranetu objavite ustrezne novice, sveže informacije, povabila na dogodke, članke itd.
- Organizirajte spletne pogovore ob kavi, kjer lahko poslovodje izrazijo aktivno podporo raznolikosti na delovnem mestu.

- Na ravni podjetja organizirajte konferenco na temo raznolikosti (o raznolikosti na splošno ali o posebnem vidiku raznolikosti) in vključite višje vodstvo.
- Na Facebooku ali kateri drugi platformi organizirajte tematsko zabavo, kjer si boste ogledali film/koncert/gledališko predstavo, udeleženci pa lahko delijo svoje mnenje in opombe ter se družijo in delijo svoje izkušnje.
- Opravite anketo in pridobite mnenje zaposlenih o politiki raznolikosti v podjetju.
- Za zaposlene organizirajte tekmovanja ali kvize na temo raznolikosti ali raznolikosti v zgodovini in družbi ter zmagovalcem podarite simbolične nagrade. V to lahko vključite tudi zunanje deležnike.
- Spodbudite zaposlene, naj posnamejo serijo kratkih video posnetkov, s katerimi lahko na podlagi osebne izkušnje predstavijo različne poglede na raznolikost.
- Organizirate lahko »prijateljski dogodek« (ang. »buddy event«), kjer se sodelavci lahko spoznajo in učijo eden od drugega. Pri tem je dobro vnaprej pripraviti nekatera vprašanja ali nalogo, ki jo udeleženci opravijo skupaj.
- Organizirajte dan »v mojih čevljih«, kjer bo ena oseba »živela« delovni dan druge osebe: npr. v »čevljih« osebe z invalidnostjo, osebe drugega spola, porekla itd.
- Pripravite posebno izdajo svojega glasila – posvečeno naj bo izključno maju kot mesecu raznolikosti in naj vsebuje dejavnosti, dejavnosti, ki bodo dobra spodbuda za vključevanje ter pogovor o tej temi.
- Povabite zaposlene, naj uporabijo plakate (ali virtualno tablo) in sporočijo, kako prispevajo k raznolikosti v organizaciji. Te plakate lahko delite preko družbenih medijev ali pa ustvarite »steno pozitivnih misli/želja«.
- Ustvarite seznam skladb za dan raznolikosti in ga delite s svojimi zaposlenimi ali širšo javnostjo.
- Oblikujte modul za e-učenje o raznolikosti in vključevanju.
- Za zaposlene in/ali deležnike pripravite in jim razdelite brošuro ali letak o raznolikosti in vključevanju.
- Organizirajte literarni večer, na katerem lahko udeleženci raziščejo raznolikost s pomočjo knjige, ki se osredotoča na nek vidik raznolikosti. Po skupnem branju besedila lahko udeleženci opravijo skupinsko razpravo in si izmenjajo svoje misli o tem, kako je ta zgodba pripomogla k njihovemu dodatnemu razumevanju raznolikosti.

- Pripravite dan kulturne raznolikosti z delavnico na temo izboljšanja medkulturne ozaveščenosti, na kateri boste razmišljali o vrednosti, ki jo prinaša kulturna raznolikost, o pomenu medkulturnega dialoga in o potrebi po boju proti stereotipom in predsodkom za izboljšanje razumevanja in sodelovanja med ljudmi iz različnih kulturnih ozadij.

ZUNANJI/JAVNI DOGODKI IN POBUDE

- Pripravite za javnost odprte dogodke za promocijo raznolikosti in vključevanja, kot je »tek raznolikosti«, na katerih bodo skupaj sodelovali zaposleni in javnost.
- Ustvarite kratek video posnetek o svojih zaposlenih in predstavite raznolikost v podjetju, kako jo dosegate in kako je vključena v politiko vključevanja. Nato ga delite preko družbenih medijev (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
- Organizirajte okrogle mize, kjer bodo sodelovali strokovnjaki z določenega področja.
- Za evropski mesec raznolikosti pripravite in dajte v javnost posebne izdelke/storitve. Pripravite lahko posebne izdaje ter tako zaznamujete predanost in vrednote organizacije ter poudarite njena dejanja v korist raznolikosti.



© Shutterstock / Ilco Julia Amaral

- Ustvarite partnerstva z lokalnimi nevladnimi organizacijami, šolami, lokalnimi oblastmi, drugimi podjetji itd.
- Spodbujajte mentorstvo (na primer za iskalce zaposlitve z drugačnimi sposobnostmi ter znanji in spretnostmi).
- V času evropskega meseca raznolikosti se prostovoljno javite kot organizacija ali omogočite prostovoljno delo vaših zaposlenih med delovnim časom.
- Organizirajte (virtualne) dneve odprtih vrat v organizaciji in komunicirajte s svojimi strankami.

Nekaj dobrih primerov tem, ki jih lahko obravnavate

ENAKOST SPOLOV

- Ženske v poslovnem svetu – osebne zgodbe
- Odpravljanje (plačne) vrzeli med spoloma
- Enakost spolov pri odločanju
- Obravnavanje družinskega nasilja in nadlegovanja

POMOČ ZA STARŠE

- Kako upravljati delo od doma in varstvo otrok/šolanje na domu
- Pomoč za starše o starševskem dopustu – obveščanje o najnovejših spremembah in razvoju v njihovem sektorju
- Plačana odsotnost z dela (tudi za očete)
- Podpora za doječe matere (namenski prostor za odmor in čas za dojenje/črpanje mleka)
- Pomoč za enostarševske družine

GENERACIJSKA ENAKOST (STAROST)

- Vidiki različnih starostnih skupin in njihovi pogledi na ovire, s katerimi se soočajo na trgu dela (mladi, ki imajo omejene izkušnje, ljudje srednjih let, ki pogosto kombinirajo delo z otroškim varstvom in skrbijo za ostarele starše, starejši, ki niso seznanjeni z najnovejšo tehnologijo in razvojem itd.)
- Medgeneracijski dialog
- Podpora za sodelavce, ki so starejši od 55 let (v nekaterih državah je ciljna skupina že pri 45 letih)





KULTURNA/MEDNARODNA RAZNOLIKOST

- Usposabljanje o medkulturni komunikaciji
- Razprava o dojemanju države z vidika tujcev
- Zagotavljanje priložnosti za učenje o različnih kulturah (hrani, religijah, jezikih itd.)

LGBTIQ

- Primeri mavričnih družin
- Mavrične skupnosti (člani, družine, zavezniki itd.)
- Obravnavanje potreb transspolnega osebja
- Enake ugodnosti v podjetjih tudi za LGBTIQ družine in osebe

DUŠEVNO ZDRAVJE

- Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
- Kako preprečiti/zdraviti izgorelost
- Čuječnost pri delu

INVALIDNOST

- Vključevanje zaposlenih z invalidnostjo
- Dostopnost: osebe z invalidnostjo na vašem delovnem področju
- Avtizem/motnje v intelektualnem razvoju
- Življenje s kronično boleznijo
- Ponovno vračanje na delo po nezgodi/delovni nesreči



COVID-19

- Vpliv COVIDA-19 na življenja skupin ljudi, ki jih je koronavirus občutno prizadel (LGBTIQ, osebe z invalidnostjo, etnične manjšine, starši samohranilci itd.)

ETNIČNOST IN RASA

- Podporni program za Rome
- Migranti in begunci
- Diskriminacija manjšin
- Potrjevanje/priznavanje kvalifikacij in veščin, pridobljenih v drugih državah

DRUGO

- Zaposlovanje prikrajšanih skupin na trgu dela, kot so osebe z invalidnostjo, mladi iz rejniškega sistema, migranti, zaporniki/nekdanji zaporniki
- Uporaba športa za spodbujanje raznolikosti
- Soočanje z nezavedno pristranostjo
- Zavezniki v organizaciji in zunaj nje (zaposleni, združenja, skupnosti itd.)
- Kako preprečiti diskriminacijo pri zaposlovanju ali poklicnem napredovanju
- Presečnost in diskriminacija
- Inovacije in raznolikost
- Upravljanje kadra in raznolikost
- Digitalizacija in raznolikost
- Pomen vključujočega jezika

