

IZJAVA ZA JAVNOST

Ljubljana, 9.12.2022

Ob praznovanju mednarodnega dneva človekovih pravic

Raznolikost, enakost, vključenost: Varovanje vrednot v času krize

*pod častnim pokroviteljstvom
predsednice Državnega zbora Republike Slovenije mag. Urške Klakočar Zupančič.*



Podpisniki Listine 9.12.2022

Obeležili smo šesto slavnostno podpisovanje Listine raznolikosti Slovenija, ki je letos potekalo pod častnim pokroviteljstvom predsednice Državnega zbora Republike Slovenije mag. Urške Klakočar Zupančič.

Letošnji dogodek v organizaciji Listine raznolikosti, ki se je odvijal na predvečer Mednarodnega dneva človekovih pravic, je bil še posebej slovesen. Ne samo zaradi slavnostnega podpisovanja Listine raznolikosti Slovenije s strani podjetij, društev, zavodov in zvez, temveč tudi zaradi slovesnega zaključnega projekta W.I.C. (Workplace Inclusion Champion), namenjenega izobraževanju podpisnikov listin, da bi napredovali v strateškem pristopu in učinkovito udeleževali načela raznolikosti, enakovrednosti in vključenosti v svojih okoljih

Dogodek predstavlja zaključni dogodek dvoletnega evropskega projekta Workplace Inclusion Champion, ki ga je sofinancirala Evropska komisija, Generalni direktorat za pravosodje in potrošnike, iz Programa za pravice, enakost in državljanstvo. Slovenske aktivnosti je sofinanciralo Ministrstvo za javno upravo, iz Sklada za razvoj nevladnih organizacij.

Evropski projekt, ki ga je v letu 2021/2022 za regijo, vodila Šentprima, soustanoviteljica Listine raznolikosti Slovenije je potekal v sodelovanju s Hrvaškim Poslovnim Savjetom za održivi razvoj iz Hrvaške ter romunsko organizacijo Forum for International Communications. Partnerji projekta so v dveh letih razvili in izvedli izobraževanje Workplace Inclusion Champion, ki je združil in postavil temelj znanja upravljanja raznolikosti na delovnem mestu ter vzpostavili regijsko mentorsko mrežo za raznolikost in vključenost.



Direktorica Listine raznolikosti Slovenije gospa **Barbara Zupančič** je takoj na začetku prisotne spomnila na to, da je raznolikost dejstvo, vključenost pa izbira. Izpostavila je pomen kakovostnega dela, ki je najvišja oblika vključenosti. Posamezniku, kot socialnemu bitju, daje občutek vključenosti, sprejetosti, spoštovanja in usposobljenosti ter mu zagotavlja potrebno ravnovesje med delom in prostim časom. Delodajalci danes pričakujejo razvojno miselno naravnane in zavzete posameznike, ki so se pripravljene ves čas učiti in se razvijati ne glede na svojo formalno izobrazbo in že pridobljena znanja in veščine. Ob tem se sočasno spopadajo z izzivom pomanjkanja kadra, pri tem pa pri zaposlovanju še vedno izključujejo posamezne skupine ljudi. Zato je nujno pridobiti potrebna znanja, da bomo lahko izkoristili vse potencialne raznolikih posameznikov, jim dali priložnost in s tem omogočili uspešen razvoj organizacij in družbe kot celote.



Slovenska Listina raznolikosti je del evropske platforme evropskih Listin raznolikosti, ki jo koordinira Generalni direktorat za pravosodje in potrošnike, pri Evropski Komisiji. Zbrane je iz Bruslja nagovorila tudi **Irena Moozova**, direktorica za enakost in državljanstvo Unije pri Evropski komisiji. Poudarila je, da so podjetja pomemben del družbe kot gonilec

sprememb na področju raznolikosti, vključenosti in enakosti. Izpostavila je izobraževalni program W.I.C., kot izjemen primer, kako vprašanje raznolikosti, enakosti in vključenosti dvigniti na še višjo raven. Poudarila je, kako neprecenljiva je bila izkušnja opazovati celoten razvoj, od začetne ideje do izvedbe projekta. Posamezniki in njihove organizacije, ki so sodelovale v projektu so danes najboljši **ambasadorji načel raznolikosti, enakosti in vključenosti**, kaj pridobimo v organizacijah in družbi kot celoti, če ta načela živimo in kako lahko to tudi uresničimo.



Posebno potrditev pomena teh načel in predvsem njihovem udejanjanju je dala tudi častna pokroviteljica dogodka in danes prva podpisnica Listine, predsednica Državnega zbora Republike Slovenije, **mag. Urška Klakočar Zupančič**. Opozorila je na pomen varovanja človekovega dostojanstva kot ustavne kategorije, pri čemer ima pomembno vlogo prav vključenost. Opozorila je na manjko medgeneracijskega prenosa znanj, na to, da je potrebno dati besedo vsem, tudi tistim, ki so bili utišani.

Da je potrebno povsod in venomer spodbujati **enakovrednost, ki je edina pot do družbe spoštovanja različnosti, brez vsakršne oblike diskriminacije. Nič manj od tega ni in ne sme biti sprejemljivo.**



Okrogla miza **Workplace Inclusion Champion: za preobrazbo organizacijske kulture so ključni ljudje**



Na prvi okrogli mizi, **Workplace Inclusion Champion: za preobrazbo organizacijske kulture so ključni ljudje**, ki jo je moderirala mag. Jana Ponikvar, direktorica Šentprime in predsednica sveta zavoda Listine raznolikosti Slovenija, so se gosti pogovarjali o znanju, ki je pomembno za vključujočo organizacijsko kulturo.

Začela jo je z zelo jasno prispodobo. Raznolikost pomeni biti povabljen na zabavo, vključenost pomeni biti povabljen na ples. Raznolikost in vključenost moramo razumeti kot izziv, pa tudi kot priložnost. Za to, da bomo izkoristili to priložnost, je dobro poznati osnovne razlike med enakostjo, pravičnostjo, raznolikostjo in vključenostjo, oziroma kaj posamezna načela v resnici pomenijo.

Barbara Zupančič, ki je vodila projekt Workplace Inclusion Champion, je povedala, da so za razvoj raznolike in vključujoče kulture ključni ljudje odprtega duha in uma, ki imajo ustrezna znanja in orodja. Večina ljudi ima željo, ne vedo pa, kako ljudi, drugačne od sebe vključiti. Zato jih je potrebno opremiti z ustreznimi znanji. Dodala je, da so udeleženci v okviru WIC programa, ob pomoči mentorjev, ustvarili izjemne projekte, ki bodo predstavljeni tudi v zaključni publikaciji. Poudarila je, da ne podcenjujemo obstoječega znanja in intuitivnih procesov, vendar je potreben tudi načrt in izdelani projekti so v resnici akcijski načrti, kako uspešno upravljati z različnimi vidiki raznolikosti in vključenosti.

Mirjana Matešić, direktorica, HR PSOR in Listine raznolikosti Hrvaška, partnerica projekta, je poudarila, da je raznolikost ključna sestavina trajnostnega poslovanja. Gre za sistem vrednot, ki jih moramo ponotranjiti, jih živeti. Dodala je, da **samo raznoliki timi lahko ponudijo nove rešitve**.

Nejc Jaka Sekula, globalni vodja raznolikosti in vključenosti iz Novartis Slovenija, ki je v programu WIC odigral pomembno vlogo člana strokovnega sveta, ki je bedelo nad razvojem izobraževanja, je pomagal udeležencem tudi kot mentor. »Kot smo si raznoliki posamezniki, so raznolika tudi podjetja. Ta so zavezana k raznolikosti, vedo in čutijo, da je to nujno in koristno, ne vedo pa, kje in kako začeti. Zato je najbolje, da si nalijemo čistega vina in pogledamo, kje smo danes. Si ljudje upajo povedati, kaj so? Pomagajmo jim z anonimnimi vprašalniki. In zavedajmo se, da **nobena organizacija nima vsega znanja, vseh odgovorov**. Nenazadnje se spreminja tudi okolje. Zato je pomembno, da začnemo in da na tem konstantno delamo.«

Vita Vukotič, direktorica razvojnih projektov pri Mediade, ki je tudi predstavnica mreže podpisnikov LRS je postregla s podatkom, da je Slovenija na Evropski ravni na prvem mestu po % žensk, ki diplomirajo iz smeri STEM, a močno zdrsne pri odstotku žensk, ki se na teh področjih tudi zaposlijo. Ženske se usmerijo v duge poklice, deloma tudi zato, ker se ob vstopu na trg dela težje zaposlijo v teh poklicih, težje oziroma počasneje napredujejo in ker velikokrat to obdobje sovpada z obdobjem ustvarjanja družine. »Ženske moramo postati domorodke tudi v novih poklicih, ki jih prinašata hiter razvoj tehnologije in digitalizacija, sicer bomo v prihodnje še težje zaposljive kar lahko vodi tudi v ponovno ekonomsko odvisnost.«



Barbara Zupančič in Mirjana Matešić sta podelili prve certifikate znanja Workplace Inclusion Champion.

Okrogla miza »Vrednote v svetu dela = Dejavnik uspeha v času krize«



Izjemni dogodek smo sklenili z okroglo mizo na temo **»Vrednote v svetu dela = Dejavnik uspeha v času krize«**, v okviru katere je **Barbara Zupančič** gostila Petro Juvančič, Sabino Sobočan, Marka Pogornika Verdeva, Mitjo Čandra in Igorja Pavla. Ti so z udeleženci delili svoja razmišljanja in dobre prakse o tem, kako voditi z zgledom, kako graditi kulturo vključevanja in sodelovanja, v kateri zaposleni z veseljem prispevajo svoje ideje, prepoznavajo izzive prihodnosti in so pripravljeni razmišljati na nov način.

Petra Juvančič, je povedala, da je obdobje pomanjkanja kadrov spodbuda vodjem, da se obnašamo drugače in da ne izključujemo nikogar, da odpravimo vse »izme«, da pri iskanju talentov ne pozabimo na nikogar. In da tudi ne pozabimo, da spoštljiv dialog med sogovorniki z različnih vetrov, prinaša najboljše rezultate. Ob koncu je izrekla, da **se vse začne in temelji na vrednotah, sprejetosti in vključevanju.**

Marko Podgornik Verdev je začel z mislijo: **»Vedno je treba začeti pri sebi.«** in dodal, da **»niso pomembne osebne raznolikosti temveč raznolikosti, ki nas bogatijo. Ko se ljudje s vso svojo raznolikostjo počutijo varne, dajo tudi več od sebe. A paziti moramo tudi na to, da ne naslavljamo vedno samo manjšin, da ne govorimo pretežno samo o njih. Ker s tem povzročamo nove izključenosti, da se začne »normalna večina« počutiti izključeno.«** Poudaril je, da moramo več sodelovati in manj tekmovati: **»Dovolimo napake in dovolimo oziroma spodbujajmo zdravo kmečko pamet. Ljudje v raznolikih timih imajo bolj dodelane ideje, ker morajo z njimi prepričati več različnih posameznikov, kar je bistveno težje od prepričevanja svojih klonov...Ko iščeš ljudi, ki so drugačni se ti lahko zgodi, da zbereš toliko različnih posameznikov, da ne morejo niti komunicirati med seboj. Ampak končni rezultat je lahko odličen.«**



Mitja Čander je izpostavil čas 80tih, v katerih je večina gostov okrogle mize rasla. In to je bil čas vključenosti, vsaj na deklarativni ravni. »V 80. letih smo lahko na istem radiu poslušali oddaje o LGBT in polnočnico. V 90. letih se je to nadaljevalo, takrat je Beletrina to zavest začejala prenašati v kulturo, v knjige. Upali smo, da bomo vsi postali še bolj senzibilni, v resnici pa smo šli nazaj. Pojavljati so se začeli strahovi in zadržki, ki jih poizkušamo nagovarjati z novimi pristopi.« je povedal. Programi, ki vključujejo ranljive skupine niso le tisti, ki aktivirajo prostovoljce, da pomagajo predstavnikom ranljivih skupin temveč tudi tisti, v katerih sami predstavniki ranljivih skupin pomagajo drugim.« Dodal je, da moramo prekiniti z modeli »jaz vse vem, vi pa sledite moji misli«. Okrepiti moramo kulturo poslušanja in zmanjšati razkorak med načeli in njihovo realizacijo. »Manj uporabljajmo pompozne besede, s katerimi nehote izključujemo in ponižujemo druge.« Zaključil je z mislijo: **»Počutiti se moramo sprejete taki kot smo. Edino tako bomo lahko ustvarjali. In poslušati moramo tudi sebe.«**

Sabina Sobočan je poudrila, da se vse začne v družini, nadaljuje v vrtcu in v šoli. Če se znotraj teh okolij ne pogovarjamo o raznolikosti, enakovrednosti in vključenosti, se bomo kasneje težko soočali s temi vprašanji bomo ženske bomo težko »prebijale steklene strome« »Pri vodenju moraš biti avtentičen in **verjeti moraš v to, da se vse da**. Zakaj imamo dvoje oči, dve ušesi in ena usta? Da vidimo, slišimo in govorimo. Uporabljajmo vse to, dodajmo še srce in vse bo mogoče.« Zaključila je z mislijo: **»Bodimo podjetni, zaploskajmo drug drugemu, podpirajmo se in navijajmo drug za drugega in videli bomo da se da.**

Igor Pavel, Dobrovita: »Ključna je komunikacija in vztrajnost pri tem ter zavedanje, da se prav s komunikacijo rešujejo izzivi raznolikosti. Vodenje ljudi se nikoli ne konča. Vsak ima pravico, da je vključen, ne glede na njegove osebne okoliščine. Vse moramo vključiti, in ne odriniti na rob, ker sicer izgubljam kot družba. Izgubljam tisto bogastvo, ki nam ga prinaša raznolikost.«

Okroglo misel je sklenila Barbara z željo po več dostojanstva in svobode za vse. In s pozivom vsem vsem udeležencem, da **ŽIVIMO KAR GOVORIMO**.

Dogodek je odlično moderirala Katja Bizjak, ki je gostom ob koncu zaželela povezano zimo, ki nam bo pomagala prebroditi skupne izzive! Dogodek so nam je gurmansko in kulturno popestrila restavracija Skuhna, svetovna kuhinja iz Ljubljane, ki z inovativnim podjetniškim pristopom skrbi za večjo zaposljivost in zaposlovanje migrantov, živečih v Sloveniji.



Listina raznolikosti Slovenija je danes skupnost **209 slovenskih podpisnih organizacij**.

Na dogodku so jo podpisale naslednje organizacije:

Bragg Gaming Group, Oryx gaming
Kadrovske storitve d.o.o.
BPT d.o.o.
GateHub
VARIS Lendava d.o.o.
ITX slovenija (Inditex)
HOFER trgovina d.o.o.
LIGHT, podjetniško svetovanje z ljubeznijo d.o.o.
TELEKOM SLOVENIJE, D.D.
TSinpo, d.o.o.
A1 Slovenija d. d.
Pošta Slovenije d.o.o.
Atlantic trade d.o.o., Ljubljana
Varnost IP, d.o.o.
Sonček - Zveza društev za cerebralno paralizo Slovenije, so.p.
Društvo Parada ponosa
Odvetniška pisarna Jadek & Pensa d.o.o.
Zveza Romov Slovenije
Sindikata GLOSA
O28 d.o.o.
Beletrina, Zavod za založnišniško dejavnost

V letu 2022 so k Listini raznolikosti pristopili tudi:

Zavod Zmoremo
Občina Razkrižje
MA marketing d. o. o.
Kliping d.o.o.
Francosko veleposlaništvo v Sloveniji
Veleposlaništvo Romunije
OC IMP KLIMA
Beiersdorf d.o.o.
Swasthya d.o.o
DEVELOR d.o.o.
Kreativna baza d.o.o.
Halcom d.d.
BAUHAUS d.o.o., k.d.

