



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

Ljubljana, 18. maj 2018

Tatjana Greif

Izzivi in delovno vključevanje ranljivih skupin

***LGBT ter enakost in vključenost na delovnem mestu**

www.raznolikost.org



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


LISTINA
RAZNOLIKOSTI
SLOVENIJA



VSEBINA

- Kaj je raznolikost
- Zakaj upravljanje raznolikosti?
- Pravni okvir
- Položaj LGBT v Sloveniji
- Homofobija in predsodki do LGBT manjšin
- Spolna usmerjenost in spolna identiteta - vpliv na zaposlovanje
- Poslovni razlogi za raznolikost
- Vloga delodajalcev politikah raznolikosti in strategije vključevanja
- Primeri dobre prakse



RAZNOLIKOST ČLOVEKA

Enkratnost, edinstvenost, neponovljivost vsakega posameznika

- | | |
|---------------------|-------------------|
| -Spol | -Zakonski stan |
| -Starost | -Družinski status |
| -Rasa | -Veroizpoved |
| -Invalidnost | -Izobrazba |
| -Etnično poreklo | -Delovne izkušnje |
| -Spolna usmerjenost | -Prihodek |
| -Spolna identiteta | -Izgled |

Zaposlovanje - razmerje, odnos - vključevanje različnih znanj, sposobnosti, talentov

*** Raznolikost** - bogastvo - povod za diskriminacijo





RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU DIVERSITY MANAGEMENT

RAZMERE

Tako kot preostale Evrope se tudi Slovenije tičejo nagle spremembe na trgu delovne sile in globalizacija poslovanja, ki terjajo ustrezne prilagoditve. Raznolikost je sestavni del naših podjetij in trga dela in bo v prihodnje še naraščala.

Mnoga podjetja že desetletja uspešno izvajajo politike raznolikosti, zlasti z vidika spoštovanja **zakonodaje** o enakih možnostih ter z vidika **poslovnih prednosti**.

Z vidika **socialne pravičnosti** in **zaščite pravic delavcev** se v upravljanje raznolikosti vse bolj vključujejo sindikalna gibanja.

Vrednost **upravljanja z raznolikimi** človeškimi viri v zaposlovanju je lahko dosežena skozi **kadriranje, razvoj in ohranjanje talentirane in kvalitetne delovne sile, brez izgub zaradi zaviralnega faktorja diskriminacije in izključevanja prikrajšanih skupin.**



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

UPRAVLJANJE RAZNOLIKOSTI

Priložnost raznolikosti namesto **nevarnosti** konfliktov
Opolnomočenje vsakega posameznika za doseganje polnega potenciala

PREVENTIVA

- razvoj spoštljivega medsebojnega odnosa in delovnega okolja
- preprečevanje nezakonitega vedenja in slabe prakse
- promocija enakopravnosti in človekovih pravic
- prevzem skupne odgovornosti
- spodbujanje enakih možnosti za vsakogar, ne glede na osebne okoliščine
- lažje vključevanje prikrajšanih skupin na trg dela
- zdravo in varno delovno okolje za vse



RAZLOGI

Zakonski razlogi (zadoščanje predpisom na področju zaščite enakih možnosti in varstva pred diskriminacijo)

Ekonomski razlogi (poslovne prednosti, zmanjševanje tveganja, izgub zaradi diskriminacije)

Etični razlogi (pravičnost, poštenost)

Socialni razlogi (socialna vključenost)



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

PRAVNE PODLAGE

- Ustava RS
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)
- Evropska Direktiva o zaposlovanju



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

ČLOVEKOVE PRAVICE

- 70-letnica **Splošne deklaracije človekovih pravic** (OZN, 1948)
- pravna regulacija po II. svetovni vojni
- univerzalne, nedeljive, brez hierarhije



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

DISKRIMINACIJA = reakcija na raznolikost

- kršitev načela enakega obravnavanja
- izključevanje, omejevanje, zapostavljanje
- negativno razlikovanje z vidika večinske norme



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

OSEBNE OKOLIŠČINE / DISKRIMINATORNE PODLAGE

Spol (biološki spol, spol pripisan ob rojstvu)

Starost (število let, generacija)

Zakonski stan (samski, poročen, registriran, razvezan, vdovski)

Družinski status (jedrne družine, enostarševske, istospolne, razširjene)

Seksualna usmerjenost (hetero-, homo-, biseksualna)

Spolna identiteta (občutenje lastnega spola)

Fizična oviranost (delna/popolna odsotnost ali obolelost telesnih funkcij)

Mentalna oviranost (delna/popolna oviranost mentalnih funkcij)

Rasa (barva kože, rasne poteze)

Nacionalnost, narodnost

Etnični izvor

Izgled (fizični videz človeka, telesne poteze)

Kulturni izraz

Veroizpoved



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU DIVERSITY MANAGEMENT

PRIZADENE

- posameznika ali posameznico
- skupino ljudi

POSLEDICE

- destruktivna, visok potencial konfliktov
- onesnažuje delovno okolje
- slab vpliv na počutje, zdravje
- krni integriteto človeka



OBLIKE DISKRIMINACIJE

- Neposredna
 - Posredna (na videz nevtrarno)
 - Nadlegovanje
 - Spolno nadlegovanje
 - Diskriminatorna navodila
 - Pozivanje k diskriminaciji
 - Povračilni ukrepi (viktimizacija)
 - Hujše oblike (večkratna, množična, dolgotrajna disk.)
- ***
- Trpinčenje (mobing)
 - Manj ugodna obravnava zaradi nosečnosti / porodniške



PRAVNO PRIZNANE DISKRIMINATORNE OSNOVE

6. člen ZDR-1...delodajalec mora zagotavljati enako obravnavo ne glede na: narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino ...

1. člen ZVarD...varstvo pred diskriminacijo ne glede na: spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino...



MANJŠINE – spolna usmerjenost – spolna identiteta

LGBT - krovni izraz, ki združuje istospolno usmerjenost, biseksualnost in transspolnost

L - lezbijke

G - geji

B - biseskualne osebe

T - transspolne osebe

Samoidentifikacija – samoopredelitev

- ne smemo pripisovati domnevnih identitet



SPOLNA USMERJENOST (seksualna orientacija) - čustveno in seksualno nagnjenje in vedenje človeka

** konsenzualna razmerja med odraslimi osebami*

- Spolnost je naravno prisotna v življenju, vpljučuje več kot le spolno vedenje
- Vsakdo ima spolno usmerjenost

- **Heteroseksualnost**
- **Biseksualnost**
- **Homoseksualnost**

...3 glave katogorije spolnega kontinuuma po A. Kinsey



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

HOMOSEKSUALNOST - istospolna usmerjenost

- Čustveno in spolno nagnjenje do oseb istega spola

Homos (gr. ὁμός) - enak & **Sexus** (lat.) spol (*Karl-Maria Kertbeny, 1869*)

Heteros (gr. ἕτερος) - nasprotno, drugo

- Istospolno usmerjeni moški, homoseksualci, geji
- Istospolno usmerjene ženske, lezbijke



SPOLNA IDENTITETA - osebno doživljanje lastnega spola, ki se lahko ujema s spolom, ki je bil pripisan ob rojstvu, ali pa ne

- Vsakdo ima spolno identiteto
- Transspolne osebe (trans ženska, trans moški, nebinarne osebe itd.)
- Cispolnost



SLOVENIJA

- SR Slovenija - homoseksualnost dekriminalizirana **1977** (pravna reforma SFRJ)
- KZ FNRJ, čl.186 (1951): “protinaravno nečistovanje med osebami moškega spola” – zaporna kazen do dveh let
- pred tem kaznivo za oba spola

- predpogoj za pojav organiziranega gibanja za pravice LG manjšin **1984** - pionirsko v Vzhodni Evropi
- šele sredi 1980. prehod v polje vidnega, javno sfero



Pravni status LGBT manjšin od 1991 –

- pravna zaščita pred diskriminacijo (ZDR, ZUNEO, ZVarD)
- pravno priznanje partnerske zveze (ZRIPS, ZPZ)

Sporno (legalizirana diskriminacija):

- prepoved vzajemne posvojitve (ZPZ)
- prepoved OBMP za lezbijke (ZPZ)

- * Zakonska zaščita ne pomeni nujno tudi družbenega sprejemanja
- * Stigmatizacija ostaja



DRUŽBENI ODNOS DO LGBT

Sprejemanje / nesprejemanje razlik, različnosti

- družbeni predsodki
- homofobija, lezbofobija, bifobija, transfobija
- zapostavljanje, sovražni odnos, diskriminacija

LGBT - manjšina, ranljiva skupina, prikrajšana skupina



PREDSODKI so poenostavljene sodbe, ki se prenašajo avtomatsko, brez refleksije. Izvor predsodkov je neznanje.

Lezbijke

Niso prave ženske
Niso ženstvene, možače
Sovražijo moške
Niso primerne mame
Oblačijo se “moško”, kratki lasje
Ne bi smele delati z otroki
Popivajo, igrajo nogomet

Geji

Niso pravi moški
Feminizirani, slabiči
Promiskuitetni
Nimajo otrok
Obsedeni z modo, videzom
Baletniki, frizerji



HOMOFOBIA = FOBIA

Homofobija / lezbofobija je iracionalni strah pred homoseksualnostjo in lezbištvom, ki ni izkustvene narave (ni posledica dejanskih negativnih izkušenj), temveč v celoti temelji na predsodkih in neznanju.

Odraža se kot **odpor, zavračanje** in **sovražni odnos** do LGBT. Nastopa v obliki verbalnega ali fizičnega izraza.



Neznanje in **strah** = rojevata **sovraštvo**
Predsodki in **homofobija** = vodijo v **diskriminacijo**



DISKRIMINACIJA

Homofobična diskriminacija

- prikrita, težje prepoznavna
 - **sram** in **strah** žrtev
 - **molk** in **pasivnost** žrtev
-
- nezaupanje v sistem pomoči in pravne zaščite
 - statistično pod-reprezentirana
 - malo sodne prakse
- * Manjša opaznost NI manjša škodljivost!



HETERO-NORMATIVNOST in SKRIVANJE

Vpliv **hetero-normativnosti** - večinski model, družbena norma heteroseksualnosti

Občutek negotovosti zaradi **"odklona"** od večine
-skušamo sebi in okolju dokazati svojo pripadnost hetero-normi
-**strategije skrivanja** (zamolčevanje, pretvarjanje, igranje lažne vloge, dokazovanje hetero-identitete)

RAZKRITJE SPOLNE USMERJENOSTI (izražanje, izraz)

-spolnost in čustvovanje – temeljni del človekove osebnosti
-pravica do **samo-opredelitve**
-pravica do **varnosti** in **svobode**



Raziskava med LGBT populacijo v Sloveniji, 2001

49% vprašanih poroča, da so bili žrtve **nadlegovanja** ali **nasilja** zaradi spolne usmerjenosti

20%	diskriminiranih v zaposlovanju
3%	odpuščenih z dela
14%	diskriminiranih pri iskanju zaposlitve
14%	diskriminiranih pri napredovanju
8%	dostop do zdravstva
7%	napoteni na psihiatrično zdravljenje
7%	dostop do stanovanja
11%	v vojski



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU DIVERSITY MANAGEMENT

Raziskava Agencije za temeljne pravice EU, 2012

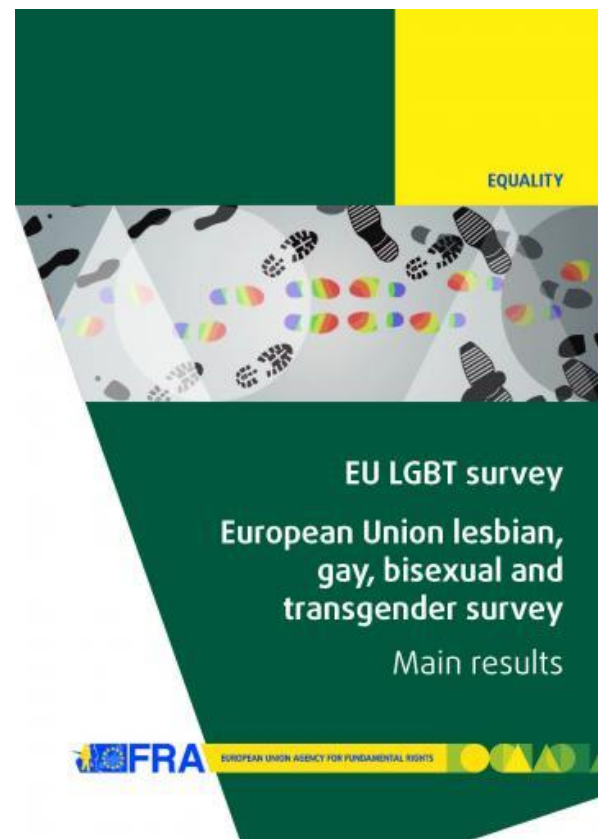
SLOVENIJA

diskriminacija, nadlegovanje (spol.usmer.) = **53%**
(povprečje EU = 47%)

diskriminacija pri zaposlovanju = 16%
(EU = 20%)

diskriminacija izven zaposlovanja = **29%**
(EU = 32%)

skrivanje LGBT identitete v šoli (do 18 leta) = **67%**
(EU = 67%)





RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

Raziskava o vsakdanjem življenju gejev in lezbijk, 2014 (FDV, FF)

12% - izkušnja diskriminacije na delovnem mestu

Raziskava ZavodaTransAkcija, 2015

24% - transspolnih oseb – izkušnja diskriminacije na delovnem mestu



OBLIKE - kako se manifestira ...

- predsodki, stereotipi
- nadlegovanje in nasilje s strani sodelavcev
- spolno nadlegovanje
- posmehovanje, zmerjanje, zaničevanje, zavračanje, žalitve, izzivanje, zbadanje
- ženski vzdevki za geje, moški za lezbijke
- namigovanje, da je nekdo LGBT
- neželjeno razkritje (*outiranje*) nekoga proti njegovi volji
- težave pri iskanju zaposlitve, na delovnem mestu, napredovanju
- neupravičeno odpuščanje
- odrekanje pravic iz naslova zaposlitve



POSLEDICE ... za žrtve

- občutek negotovosti, izključenosti, manjvrednosti
- slabi odnosi s sodelavci, konfliktnost
- skrivanje spolne usmerjenosti na delovnem mestu
- igranje lažne hetero-vloge
- slaba zbranost, nemotiviranost
- nižja stopnja storilnosti
- višja stopnja izostankov z dela, bolniški dopust
- pogoste menjave delovnega mesta
- sindrom »krive žrtve«, sindrom »vrtljivih vrat«
- slabši položaj na trgu dela
- nižja socialna varnost



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

Zaposlovanje in trg dela

- 50% LGBT skriva spolno usmerjenosti pred sodelavci / nadrejenimi / delovnim kolektivom
- Delovno okolje za LGBT **ni varno**
- LGBT status = **ovira**
- Razkritje = **tveganje**



Spolna usmerjenost – vpliv na zaposlitvena razmerja

Kritični vsi segmenti zaposlovanja:

- dostop do dela
- razmere na delovnem mestu
- napredovanje
- odpuščanje
- nagrajevanje
- pravice iz naslova zaposlitve

- Homoseksualnost ni nekaj, kar “slečemo” zjutraj, ko gremo v službo
- Na delovnem mestu preživimo vsaj tretjino aktivnega življenja
- Zaposlitev = ekonomska/ socialna varnost, obstoj, preživetje



Razlogi slabih praks

- heteronormativnost
- konsenz, da smo vsi heteroseksualni
- znotraj norme ne vidimo tistih, ki so “zunaj”
- visoka stopnja neprepoznavanja homofobije (problemska slepota)
- molk in pasivnost žrtev

Začaran krog

- zaradi molka kršitve ostajajo nekaznovane
- pomanjkanje senzibilnosti, informacij in praks za rešitve



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

REŠITVE

KAJ LAHKO STORI DELODAJALEC

za preprečevanje nezakonitega ravnanja, nezaželenega vedenja, boljše pogoje dela, varno delovno okolje in višjo kvaliteta dela?

Boljše poslovne rezultate?



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

Politika enakih možnosti

- uradna, javna zaveza
- pravni okvir, programski dokumenti pogajanja, socialni dialog
- monitoring in zaščita delavskih pravic
- zagovornik enakih možnosti
- ozaveščanje zaposlenih
- zaupanje - ustvariti pogoje, da se delavci ne bodo bali pritožiti
- usposabljanje (vodstvo, zaposleni)
- promocija



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

OGLAŠEVANJE DELOVNIH MEST

- ustvariti vtis prijaznega delodajalca
- oglas - javna podoba podjetja, prvi stik s ciljno javnostjo
- besedilo / vizualna govorica oglasa: ne sme biti izključevalno
- izkoristiti oglas za promocijo načela enakih možnosti
- oglas naj ne izraža prikritih predsodkov
- afirmativni odnos do raznolikosti pritegne širši nabor talentov
- smiselni so oglasi v tudi nekomercialnih medijih, lokalnih glasilih, glasilih manjšinskih skupin
- spoštovati načela etičnega oglaševanja tudi pri spletnem oglaševanju
- spodbuda težje zaposljivim skupinam (klavzula)



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

SPODBUJANJE PRIKRAJŠANIH SKUPIN

»Podjetje XY spoštuje načelo enakih možnosti, vsi kandidati in kandidatke so enako zaželeni.«

»Podjetje XY pri zaposlovanju zagotavlja preprečevanje vseh oblik diskriminacije«.

* Če manjšine nastopajo manj suvereno, to NE pomeni, da so manj sposobna delovna sila.



RAZPISNI POGOJI

- v razpisu razločno navesti opis opis del in nalog
- zahtevanih kvalifikacij
- od kandidatov, ki se prijavljajo na razpis, se sme zahtevati le podatke, ki so v neposredni zvezi z delovnim mestom
- pogojevanje razpisnih kriterijev z osebnimi okoliščinami kandidatov je protipravno
- brez namigov, kdo je bolj ali manj primeren kandidat
- izključno podatki, potrebni za oceno primernosti kandidata

Fotografija k vlogi

- slaba praksa
- na podlagi izgleda dopušča zaključke o iskalcu zaposlitve, kar lahko predstavlja vnaprejšnjo oviro
- ne sugerirati iskalcem zaposlitve, naj priložijo foto



SESTAVA KOMISIJE

- strokovnost, usposobljenost
- raznolika sestava komisije, bolj objektivna odločitev
- poznavanje zakonodaje, predpisov
- priprava na intervju, vnaprej izdelani objektivni kriteriji
- zapisnik, pogoji za objektivnost ocenjevanja in izbora kandidatov
- bodite pozorni, da komisija ne goji predsodkov do homoseksualnosti ali drugih okoliščin
- predsodki ogrožajo enakopravnost kandidatov
- spoštovati varstvo osebnih podatkov
- izključno ugotavljanje kandidatovih kvalifikacij
- osebni status ni selekcijski kriterij!



ZAPOSLOTIVNI INTERVU

- preizkusni kamen za iskalce zaposlitve in delodajalca
- čim širši nabor, tem več talentirane delovne sile
- izključno preverjanje kvalifikacij kandidatov
- za vse enaki selekcijski kriteriji
- vprašanja o osebnem statusu, zakonskem stanu, družini, spolni usmerjenosti, nosečnosti - nedopustna
- ne pripisovati spolne usmerjenosti na podlagi videza kandidatov ali spolnega izraza
- ob domnevi, da je nekdo homoseksualen, ne poskušati izvleči tega podatka »po ovinkih« (npr. z vprašanji o zakonskem stanu, otrocih)
- argument, da se LGBT »ne bi dobro vključili v kolektiv«, je brezpredmeten



RAZMERE NA DELOVNEM MESTU

- razviti senzibilnost, prepoznavati znake homofobije, nadlegovanja in drugega negativnega vedenja do LGBT
- pravočasno ukrepati, reagirati vzgojno, jasno sporočilo kolektivu o nesprejemljivosti slabe prakse
- informirati zaposlene o možnosti pritožbe v primeru kršitev, diskriminacije
- olajšati pritožbene postopke
- poskrbeti, da kršitve ne bodo ostale zamolčane, prezrte
- voditi ločene evidence kršitev
- pozor - višja stopnja homofobije v določenih panogah (šolstvo, zdravstvo) ter t.i. moških poklicih (npr. gasilci, vojska)



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

POKLICNO NAPREDOVANJE

- LGBT napredujejo počasneje
- spol, spolna usmerjenost = negativni faktor za poklicno napredovanje
- LGBTusmerjenost ne sme predstavljati ovire za razvoj kariere
- merilo uspešnosti so rezultati dela, sposobnost in znanje, ne pa seksualna usmerjenost, spolna identiteta ali druge osebne okoliščine



ODPUŠČANJE

- odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi spolne usmerjenosti delavca je protizakonita
- homoseksualnost NI zakonit razlog za odpoved delovnega razmerja
- neupravičeno odpuščanje - delavec ima pravico do pravnega varstva in odškodnine



PRAVICE IZ NASLOVA ZAPOSLOTITVE

- dostop istospolnih partnerjev do pravic iz naslova zaposlenega partnerja (*ZPZ, 2017*)
- dostop do zavarovalnih shem
- zdravstveno in socialno zavarovanje po partnerju
- pokojninsko zavarovanje po partnerju
- bolniški dopust za nego partnerja ali partnerjevega otroka
- starševski dopust ob rojstvu otroka
- dodatek za ločeno življenje
- plačana odsotnost v primeru poroke, smrti družinskega člana, selitve
- bonitete za partnerja in družinske člane



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

DRUŽINI PRIJAZNO DELOVNO MESTO

- tudi LGBT so starši, vzgajajo otroke, imajo družinske obveznosti
- LGBT staršem prijazno zaposlovanje
- vključevanje družinskih članov v družabne dogodke podjetja (praznovanja, proslave, novoletna obdarovanja za otroke)



TRANSSPOLNOST

- **prilagoditev spola**
- reakcije sodelavcev in nadrejenih
- uporaba zaimka, sprememba imena
- sprememba spola/imena v službeni dokumentaciji,
- zunanja podoba (obleka, pričeska)
- uporaba službene uniforme
- dostop do toaletnih prostorov, službene garderobe
- ne obravnavati transspolnih iskalcev zaposlitve ali delavcev zaničevalno
- ljudi, ki so prilagodili spol, ne presoјati po tej okoliščini (transspolnosti), temveč po njihovi delovni usposobljenosti

*Četrtnina britanskih sindikatov se pogaja za delavske pravice transspolnih ljudi)



ODGOVORNOST DELODAJALCA

- zagotavljati pogoje za varnost in zdravje pri delu
- varovati dostojanstvo delavca pri delu
- varovati in spoštovati delavčevo osebnost
- upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost
- omogočiti sindikatu, da varuje pravice in interese delavcev

ODGOVORNOST DELAVCA

- disciplinska odgovornost
- upoštevanje navodil delodajalca
- spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu ravnanje v skladu s prepovedjo škodljivega ravnanja



PREDNOSTI in KORISTI za vse deležnike

- varno okolje pripomore k sproščeni in ustvarjalni delovni klimi
- večja motiviranost, kvaliteta dela - višja storilnost
- večja kreativnosti, inovativnost
- manj stroškov zaradi pogoste menjave kadrov (ponavljanje razpisov, stroški oglaševanja, uvajanja)
- boljši poslovni rezultati
- uspešna protidiskriminacijska politika - neposredni vpliv na poslovne rezultate in ekonomsko rast
- odpiranje novih trgov
- nižja odsotnosti z dela zaradi bolniških dopustov, izostankov zaradi stresa/bolezno
- izogib delovnim sporom, sodnim stroškom, odškodninam
- manj izgub



KLJUČNE TOČKE

- nabor in zaposlitev čim bolj raznolike in talentirane delovne sile
- odzivnost na raznoliko sestavo delovne sile
- opreznost do simptomov diskriminacije
- možnost pritožbe v primeru kršitev pravic
- preprečevanje bega talentov s pomočjo varstva zaposlenih pred diskriminacijo
- ohranitev zdravega in varnega zaposlovanja, ki omogoča inovacijo, kreativnost in produktivnost
- javna podoba in dvig ugleda podjetja
- promocija (znotraj podjetja, zunanji deležniki, splošna javnost)
- socialni dialog
 - ozaveščanje (dvig občutljivosti na pojave, ki negativno vplivajo na delo in zaposlovanje)
 - usposabljanje (razvoj veščin in znanj za preprečevanje diskriminacije v zaposlovanju)



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU DIVERSITY MANAGEMENT

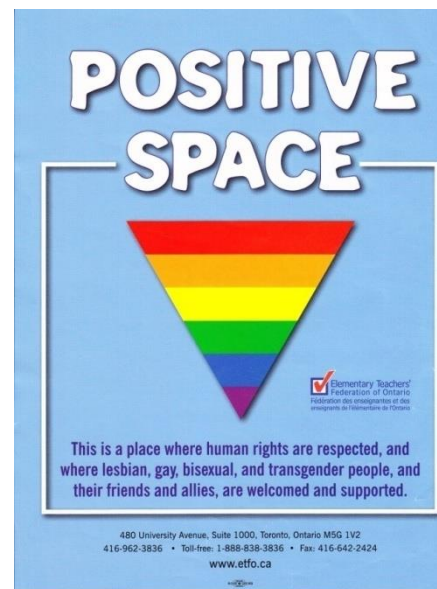
DOBRE PRAKSE

- UR v zaposlovanju običajno posledica neposredne poslovne potrebe (Slovenija: NVO, državni organi, varuh...)



Mestna občina
Ljubljana

L**g**bT
PRIJAZNO





1- LGBT - prijazno zaposlovanje

- Zavezanost načelom enakih možnosti LGBT v dokumentih in praksi podjetja / ustanove / organizacije
- Zagotavljanje varnega delovnega okolja za LGBT
- Senzibilizacija in dvig vidnosti
- Sistem za poročanje o kršitvah, možnost pritožbe
- Ozaveščanje in usposabljanje osebja
- Poslovni bonton na načelih spoštovanja do vseh



RAZNOLIKOST V ZAPOSLOVANJU
DIVERSITY MANAGEMENT

2 - LGBT - prijazne storitve

- zagotavljanje enakega dostopa do storitev, ne glede na osebne okoliščine uporabnika/uporabnice
- varno okolje za uporabnike/uporabnice storitev
- razvoj ponudbe in storitev, ki so odzivne na raznolikost, vključevalne
- informiranje, oglaševanje
- možnost pritožbe