



W O R K P L A C E  
I N C L U S I O N  
C H A M P I O N

---

# Workplace Inclusion Champion

## Izobraževalni program

Januar 2022

**WORKPLACE INCLUSION CHAMPION**  
963319 — WIC — REC-AG-2020 / REC-RDIS-DISC-AG-2020



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





## 1. PREGLED IZOBRAŽEVANJA

Izobraževanje Workplace Inclusion Champion je nastalo na pobudo slovenske, hrvaške in romunske Listine raznolikosti s podporo Evropske komisije.

Izobraževanje omogoča razumevanje in ponuja orodja na področju **enakega vključevanja oseb z invalidnostjo, skupnosti LGBTQ+ in žensk**. Dobili boste tudi vpogled v **upravljanje starostne raznolikosti** in vse prednosti, ki jih te skupine zaposlenih prinašajo vaši organizaciji.

V okviru izobraževanja boste dobili tudi znanje in orodja za vzpostavitev programa **vkjučujočega mentorstva** in prevetritev obstoječih mentorskih programov z namenom izgradnje vključujoče organizacijske kulture.

Izobraževanje vključuje tudi enega najpomembnejših vidikov vsakega podjetja: **komunikacijo**, tako notranjo kot zunanjo. Naučili se boste ustrezne vključujoče komunikacije, ki bo vse vaše zaposlene in deležnike spodbujala k podpori vrednot vključenosti, enakosti in raznolikosti.

V okviru izobraževanja boste imeli **možnost ustvariti svoj projekt R&V** in pridobiti vpogled v temo raznolikosti in vključenosti (R&V) s celostnega vidika. Izobraževanje vključuje vaje in vprašalnike, s pomočjo katerih boste lahko poglobili svoje znanje o R&V ter tudi lastno znanje o tem, kako smo lahko resnično vključujoči v vsakodnevni interakcijah v osebnem in poklicnem življenju.

## 2. AVTORJI IZOBRAŽEVANJA

Izobraževanje Workplace Inclusion Champion je nastalo na pobudo partnerstva W.I.C., treh organizacij z bogatimi izkušnjami na področju ponujenih vsebin. Naš cilj je bil kar najbolje izkoristiti znanja, mreže in izkušnje pri razvoju programa za regionalne podpisnike Listine raznolikosti. Naše izkušnje z mrežnim povezovanjem na lokalni, regionalni, nacionalni in transnacionalni ravni so nam pomagale, da smo pripravljene vsebine izobraževanja temeljito zunanje ovrednotili.

**ŠENTPRIMA** – zavod za rehabilitacijo in izobraževanje

**HR PSOR** – hrvaški poslovni svet za trajnostni razvoj

**FIC ROMANIA** – forum za mednarodne komunikacije

Barbara Zupančič, direktorica Listine raznolikosti Slovenija

mag. Jana Ponikvar, direktorica Šentprime – zavoda za rehabilitacijo in izobraževanje

dr. Mirjana Matešič, direktorica Hrvaškega poslovnega sveta za trajnostni razvoj

dr. Dana Oancea, predsednica Foruma za mednarodne komunikacije

skupaj s **trema NACIONALNIMI STROKOVNIMI SVETI**, ki spremljajo in nadzirajo razvoj izobraževanja WIC in bodo dali končno oceno o zasnovi izobraževanja. Člani treh strokovnih svetov so strokovnjaki iz zasebnih, javnih in nevladnih organizacij, akademskih krogov ter strokovnjaki za R&V, izbrani na osnovi strokovnega znanja s področij, kot so trajnost, komunikacija, mentorske sheme, osebe z invalidnostjo, LGBTIQ+, starostna raznolikost, enakost spolov, upravljanje raznolikosti itd.

### SLOVENSKI STROKOVNI SVET

- dr. Sonja Merljak Zdovc, Časoris, urednica
- dr. Sergeja Planko, Partner Team, d.o.o., direktorica
- dr. Simona Topolinjak, MOL Ljubljana, podsekretarka na Oddelku za zdravje in socialno varstvo
- Tatjana Kolenc, mentorica in ambasadorica voditeljstva AEIOU
- Nejc Jaka Sekula, Novartis, vodja raznolikosti in vključenosti, Global LGBTI Equity Lead
- Igor Pavel, Dobrovita d.o.o., direktor

### HRVAŠKI STROKOVNI SVET

- Daria Matelj, Hauska & Partner, upravni Partner
- Karla Alfier, EY Croatia, vodja poslovnega odbora
- Sanja Sarnavka, Solidarna Foundation, predsednica odbora
- Dijana Kesonja, Ombudswoman, svetovalka za pravne zadeve
- Diana Bekavac, Voxfemnae, članica izvršilnega odbora, finančna direktorica

## ROMUNSKI STROKOVNI SVET

- Eugen Crai, svetovalec za človekove pravice in nediskriminacijo
- Irina Costache, izredna profesorica, Univerza v Bukarešti, Fakulteta za politične vede
- Dan Crişan, strokovnjak za R&V in ambasador romunske Listine raznolikosti
- Gabriela Pacso, direktorica trženja pri IBM Marketing Services Center za Evropo in Bližnji vzhod, Afriko in Južno Ameriko
- Luminiţa Florea, direktorica kadrovske službe, Philip Morris Romunija
- Luiza Banyai, vodja kadrovske službe, Amber
- Adina Alionte, COO Transformation Office, Société Générale Global Solution Centre
- Ingrid Enache, asistentka za trženje in komuniciranje, UtilDeco
- Claudia Berghezan, strokovnjakinja in inštruktorica za enake moţnosti

## 3. KOMU JE IZOBRAŹEVANJE NAMENJENO?

Izobraţevanje je primerno za vse, ki jih zanima upravljanje raznolikosti in implementacija na vseh ravneh organizacije; raven srednjega/višjega vodstva oddelkov, kot so trajnost, raznolikost, človeški viri, razvoj ljudi in kulture, komunikacije itd. Pa tudi za tiste, ki vodijo time in sodelujejo pri razvoju organizacije.

## 4. STRUKTURA/ZAHTEVE IZOBRAŹEVANJA

- Uporabili bomo kombinacijo kratkih video predavanj, vaj, kvizov, seznamov virov, teorije in orodij, ki jih je mogoče uporabiti. Z direktorji, različnimi zaposlenimi, strokovnjaki za R&V in drugimi smo posneli videe, da bi vam zagotovili čim boljšo učno izkušnjo na osnovi konkretnih praks in zgodb o raznolikosti.
- Zagotovili vam bomo tudi prostor za sodelovanje na 7 skupinskih srečanjih (vsako po 3 ure), da boste raziskali dobre prakse, delili in prejeli povratne informacije o svojem projektne delu ter po mo nosti poglobili in izmenjali znanje ter izkušnje o določeni temi.
- Vsak udeleţenec bo deležen podpore mentorja (\*seznam mentorjev bo pripravljen aprila, osnovan bo na vaših potrebah). Mentorji vam bodo pomagali pri pripravi končne projektne naloge, ki je obvezna za pridobitev certifikata »Workplace Inclusion Champion«.

Izobra evanje bo odprto 7 mesecev, vsak modul pa bo od vas zahteval po 6 ur dela.

**Za pridobitev certifikata »Workplace Inclusion Champion«** morajo udeleženci izpolniti naslednje obveznosti:

1. Ogledati si morajo video gradivo (pribl. 200 minut), rešiti kvize, narediti majhne naloge iz modula in prebrati teorijo.
2. Udeležiti se morajo vsaj 6 (od 7) skupinskih srečanj (vsako po 3 ure). \*Srečanja bodo organizirana od marca do junija 2022.
3. Dokončati morajo projektno nalogo WIC (do konca septembra 2022).
4. Vpisati se morajo na okvirno 5 individualnih srečanj z izbranim mentorjem, ki jim bo pomagal pri pripravi zaključne projektne naloge.

**Zahteve:**

6 ur študijskega dela/modul.

**Jezik izobraževanja:**

angleščina

hrvaščina/ angleščina

slovenščina/angleščina

romunščina/ angleščina

## 5. CERTIFICIRANJE IN VALIDACIJA UČNIH REZULTATOV

Na koncu izobraževanja bo vsak udeleženec prejel **certifikat »Workplace Inclusion Champion«** slovenske, hrvaške in romunske Listine raznolikosti. Potrdilo vsebuje opis vsebine izobraževanja ter datum začetka in konca.

## 6. PLAČILO

Brezplačno. Pilotno izvajanje izobraževalnega programa je sofinancirano je s strani Evropske komisije, Programa Evropske unije za pravice, enakost in državljanstvo. Slovenske aktivnosti so sofinancirane tudi s pomočjo Ministrstva za javno upravo, iz Sklada za razvoj nevladnih organizacij.

## 7. PODROBEN OPIS VSEBINE PO MODULIH



## MODUL 1: Raznolikost kot ključ za trajnost

### Povzetek:

Ta modul udeležencem pojasni ključne elemente teorij o trajnosti in raznolikosti, tako da bolje razumejo, kako je trajnost povezana z raznolikostjo in kako je lahko izvajanje politike raznolikosti v podjetjih ključnega pomena za doseganje trajnosti. Udeleženci bodo deležni razlage povezav med omenjenima teorijama in se naučili, kako ju izvajati.

### Namen:

Pripraviti vodje, da bodo bolje razumeli kompleksne povezave med trajnostjo in raznolikostjo ter kako lahko z implementacijo obojega v postopkih vodenja poslovanja dosežemo sinergične rezultate ter rešimo vprašanja, ki jih zgolj z raznolikostjo znanja o trajnosti ne moremo.

### Učni rezultati:

- uvod v trajnostni razvoj;
- uvod v upravljanje raznolikosti;
- najboljše prakse na področju trajnostnega razvoja in R&V;
- predpisi o trajnostnem razvoju in R&V;
- povezava med praksami upravljanja trajnosti in raznolikosti.

### Naučili se boste:

- analizirati, ustvarjati, pisati in komunicirati prakse trajnosti v podjetju;
- analizirati, ustvarjati, pisati in komunicirati prakse raznolikosti v podjetju.



## MODUL 2: Mentorstvo – ključ do raznolikosti in vključenosti

### Povzetek:

V svetu raznolikosti in vključenosti je mentorstvo ena redkih strategij, za katero so raziskave pokazale, da je učinkovita pri izboljšanju zastopanosti različnih zaposlenih v delovni sili. Udeleženci bodo pridobili osnovno znanje, veščine in kompetence za vzpostavitev, spremljanje in vrednotenje vključujočega mentorskega programa v organizaciji. Pridobili bodo tudi znanje, veščine in sposobnosti za prevzem aktivne vloge vključujočega mentorja.

### Namen:

Namen tega modula je vzpostaviti, spremljati in vrednotiti mentorske programe na delovnem mestu z namenom spodbujanja raznolikosti in vključevanja v organizacijo. Izobraževanje izboljšuje tudi sposobnost potencialnih mentorjev, da prevzamejo vlogo resnično vključujočih mentorjev s končnim ciljem razviti bolj vključujočo organizacijsko kulturo.

### Učni rezultati:

- uvod v vključujoče mentorstvo;
- vključujoč mentorski program za trajnostno preobrazbo organizacije;
- kako vzpostaviti uspešen mentorski program;
- razvijanje mentorskega odnosa;
- raznolikost mentorskega procesa.

### Naučili se boste:

- oblikovati mentorski program;
- vzdrževati mentorski proces;
- vzpostaviti učno partnerstvo;
- vedenja v odnosu, ki je etičen, spoštljiv in uspešen;
- spodbujati vključevanje.



## MODUL 3: Spodbujanje vključujočega delovnega okolja s komunikacijo

### Povzetek:

Komunikacija je ključno gonilo uspešnega upravljanja raznolikosti. Komunikacija pomaga pri ustvarjanju zavedanja, razumevanja in podpore med zaposlenimi na vseh hierarhičnih ravneh, kar je potrebno za doseganje cilja vzpostavitve vključujoče organizacijske kulture.

Če želimo spodbujati vključujoče delovno okolje, zgolj to, da imamo strategijo/program R&V, ne zadošča. Obenem sta potrebni tudi pobuda vodstva in nenehna krepitev R&V. Če želimo zagotoviti, da bo program R&V uspešen, morajo organizacije v svojo komunikacijo vključiti raznolikost in vključenost – tako v notranje komuniciranje z zaposlenimi kot tudi v zunanjo komunikacijo z deležniki.

Ta tečaj opisuje pomen komunikacije kot ključne sile pri doseganju ciljev R&V organizacije. Zagotavlja nasvete o najboljši praksi, kako sodelovati s ključnimi notranjimi in zunanji deležniki, da bi dosegli cilje R&V.

### Učni rezultati:

- vloga strateškega in pristnega notranjega komuniciranja v kontekstu upravljanja R&V;
- strategija komuniciranja o R&V;
- vloga vključujočega vodenja;
- medosebna in mediirana komunikacija o R&V;
- vsebina R&V in vloga zgodb.

### Namen:

Komunikatorji bodo izboljšali svoje znanje o R&V in se naučili, kako s temo raznolikosti in vključenosti ustvariti empatijo med zaposlenimi, kako komunikacija lahko podpira vključujočo kulturo ter praktična orodja za pomoč pri vsakodnevem sodelovanju z raznolikim občinstvom.

### Naučili se boste:

- ustvariti in napisati komunikacijski akcijski načrt, ki ga lahko izvedete takoj.





## MODUL 4: Enakost spolov

### Povzetek:

Ta modul je zasnovan tako, da udeležencem omogoči razumevanje ključnih elementov politik enakosti spolov v podjetjih; kakšne so prednosti uveljavljanja enakosti spolov v podjetju in katera orodja bodo podjetju omogočila njeno implementacijo.

### Namen:

Pripraviti vodje, da bodo bolje razumeli kompleksne povezave med poslovnim uspehom in enakostjo spolov v organizacijah ter kako lahko raznoliko vodenje dosega sinergične rezultate in rešuje vprašanja, ki jih zgolj en spol ne more.

### Učni rezultati:

- uvod v enakost spolov;
- najboljše prakse na področju enakosti spolov;
- relevantni mednarodni in nacionalni predpisi o enakosti spolov;
- povezava med enakostjo spolov in poslovnim uspehom;
- uvedba enakosti spolov v podjetjih zagotavlja inovativne priložnosti;
- merjenje in vrednotenje enakosti spolov.

### Naučili se boste:

- analizirati, ustvarjati, pisati in komunicirati prakse enakosti spolov v podjetju.



## MODUL 5: Vključevanje oseb z invalidnostjo

### Povzetek:

Ta modul je bil zasnovan tako, da udeležencem nudi znanje in razumevanje ključnih elementov enakega vključevanja oseb z invalidnostjo:

- **KOMPETENCE:** podjetje mora svoje zaposlene izobraževati in ozaveščati o pomenu enakopravnega vključevanja oseb z invalidnostjo.
- **SKLADNOST:** podjetje mora poznati in upoštevati vso veljavno delovno zakonodajo na področju zaposlovanja oseb z invalidnostjo, človekovih pravic in nediskriminacije.
- **DOSTOJANSTVO:** enakopravno vključevanje oseb z invalidnostjo v delovno okolje je del kulture organizacije, kulture notranjega komuniciranja in njenih vrednot.
- **ORGANIZACIJSKI RAZVOJ:** enakopravno vključevanje oseb z invalidnostjo v delovno okolje je del strategije organizacije. Za doseg cilja je treba pripraviti konkretne ukrepe.
- **SOCIALNA PRAVIČNOST:** podjetje svojo zavezanost k enaki vključenosti oseb z invalidnostjo navzven sporoča vsem svojim deležnikom. Spodbuja svojo zavezanost skupnosti; sodeluje z nevladnimi organizacijami in šolami (prispevek družbi).

### Namen:

Opremiti vodje za pripravo konkretnih ukrepov za izvajanje strategije enakih možnosti organizacije na področju enakega vključevanja oseb z invalidnostjo.

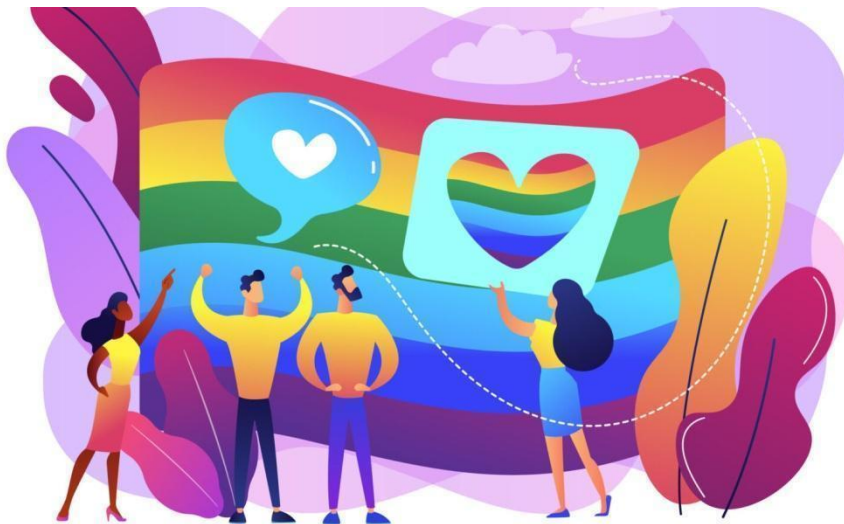
### Učni rezultati:

Poznavanje in razumevanje:

- invalidnosti in zagotavljanja enakih možnosti;
- diskriminacije oseb z invalidnostjo in ovir pri vključevanju v delo;
- kaj lahko storimo za boljšo vključenost oseb z invalidnostjo;
- vključujoče kulture;
- kako ustvariti dostopno in vključujoče delovno okolje;
- podpore;
- prednosti dostopnega in vključujočega delovnega okolja.

### Naučili se boste:

- analizirati, ustvarjati, pisati in komunicirati vključevanje oseb z invalidnostjo.



## MODUL 6: Raznolikost in vključenost LGBTIQ+ na delovnem mestu

### Povzetek:

Prav vsi sodelujemo pri oblikovanju stališč, premagovanju diskriminacije in razvoju delovnih mest, na katerih so vsi cenjeni in spoštovani. Ta modul podjetjem ponuja smernice o podpori zaposlenim LGBTIQ+.

To usposabljanje udeleženca izobražuje o skupnostih LGBTIQ+ in izzivih, s katerimi se lahko zaposleni, ki se identificirajo kot LGBTIQ+, soočajo pri delu.

### Namen:

Cilj je postaviti temelje za odprto komunikacijo in spodbujati vključujočo kulturo LGBTIQ+ na delovnem mestu, ki podpira zaposlene LGBTIQ+, sodelavci pa so močni zavezniki.

### Učni rezultati:

- zakaj je vključenost LGBTIQ+ pomembna;
- kako lahko podjetja podpirajo zaposlene LGBTIQ+ na delovnem mestu;
- kaj naredi prijazno delovno mesto za zaposlene LGBTIQ+;
- zaveznik LGBTIQ+;
- ustvarjanje vključujočega okolja za delovno silo LGBTIQ+.

### Naučili se boste:

- biti zaveznik kolegom LGBTIQ+,
- primerno komunicirati,
- ustvariti in podpirati vključujoče in spoštljivo delovno mesto LGBTIQ+.



## MODUL 7: Starostna raznolikost kot ključ do poslovnega uspeha

### Povzetek:

Ta modul je zasnovan tako, da udeležencem omogoči razumevanje ključnih elementov politik starostne raznolikosti v podjetjih; kakšne so prednosti izvajanja politike starostne raznolikosti v podjetju in katera orodja bodo podjetju omogočila njeno izvajanje.

### Namen:

Pripraviti vodje, da bodo bolje razumeli kompleksne povezave med poslovnim uspehom in starostno raznolikostjo v organizacijah ter kako lahko starostno raznoliko vodenje doseže sinergične rezultate in zagotovi raznovrsten vpogled v različne možnosti, kar je mogoče le s starostno raznolikim timom.

### Učni rezultati:

- uvod v starostno diskriminacijo in starostno raznolikost,
- najboljše prakse glede starostne raznolikosti,
- relevantni mednarodni in nacionalni predpisi o starizmu in starostni raznolikosti;
- uvajanje starostne raznolikosti v podjetjih zagotavlja inovativne priložnosti;
- merjenje in vrednotenje starostne raznolikosti.

### Naučili se boste:

- analizirati, ustvarjati, pisati in komunicirati prakse starostne raznolikosti v podjetju,
- oblikovati kreativne time za inovacije z uporabo vseh prednosti starostne raznolikosti.

*\*V skladu z nediskriminacijskimi vrednotami Listine raznolikosti je tečaj odprt za udeležence ne glede na raso, barvo kože, nacionalno ali etnično poreklo, spol, starost, invalidnost, vero, spolno usmerjenost, spolno identiteto ali izražanje, zakonski stan ali katero koli drugo lastnost, zaščiten z veljavno zakonodajo. Če imate posebne izobraževalne potrebe, nam pišite na: [listina@raznolikost.eu](mailto:listina@raznolikost.eu)*