



Evropska
komisija



PRIROČNIK ZA SPODBUJANJE PRAZNOVANJA EVROPSKEGA MESECA RAZNOLIKOSTI

*Pravosodje in
potrošniki*



»Bodimo bolj odločni in skupaj delujmo v dobro raznolikosti. Pokažimo svojo zavezanost enakosti in maja 2021 skupaj praznujmo evropski mesec raznolikosti. Bolj raznolika delovna mesta bodo ustvarila bolj pravično in enakopravno Evropo za nas vse.«

Helena Dalli, evropska komisarka za enakost





Evropska platforma za listine o raznolikosti
skupaj z njenimi člani in podpisniki organizira
evropski mesec raznolikosti.

Njen glavni cilj je povezovanje listin o 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 itd.

Ne glede na to, ali ste podpisnik listine o 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.



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 v 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 kdajkoli 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 državni dan ali teden raznolikosti: več informacij najdete v državnih [listini o raznolikosti](#).
- Organizirate lahko spletni dogodek za svoje osebje ali javni dogodek, ki se ga lahko udeleži kdorkoli.
- Dokumentirajte svoje dejavnosti (fotografije, video posnetki, 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.

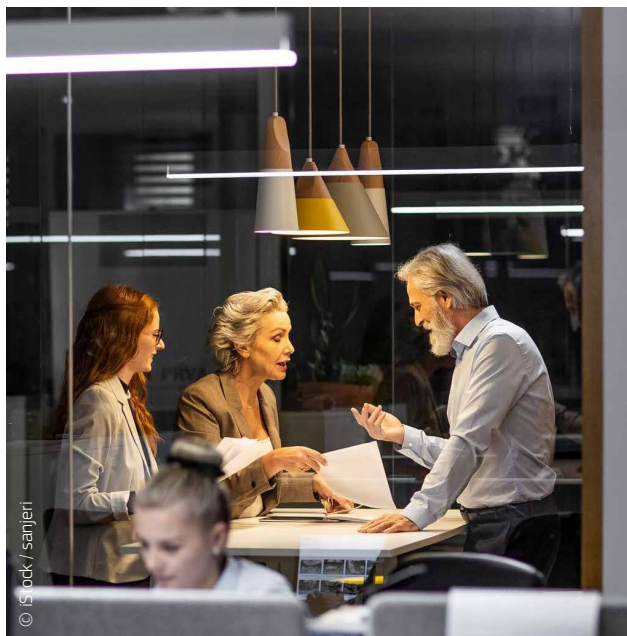


© iStock / scyther5

Spodaj navajamo nekaj primerov spodbujanja raznolikosti na delovnem mestu

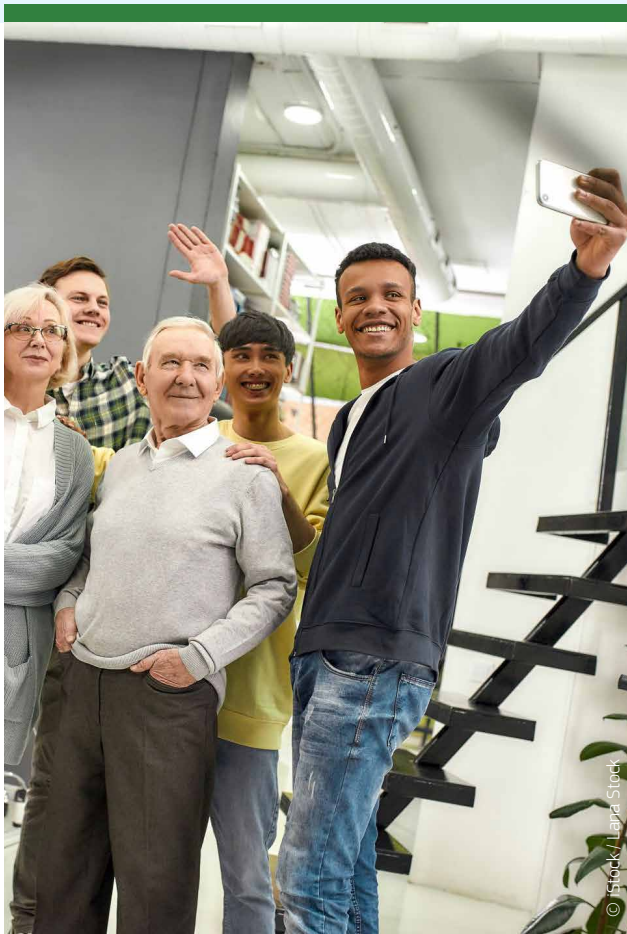
Na splošno:

- ☼ 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 na družbenih medijih.

- ☼ Spletni strani dodajte pasico, npr. »Skupaj praznujmo evropski mesec raznolikosti«, na družbenih medijih podjetja (ali zaposlenih, če se s tem strinjajo) 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.
- ☼ Razmislite o brezplačnih spletnih ali brezkontaktnih storitvah, ki se navezujejo na raznolikost in vključevanje.



- 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.

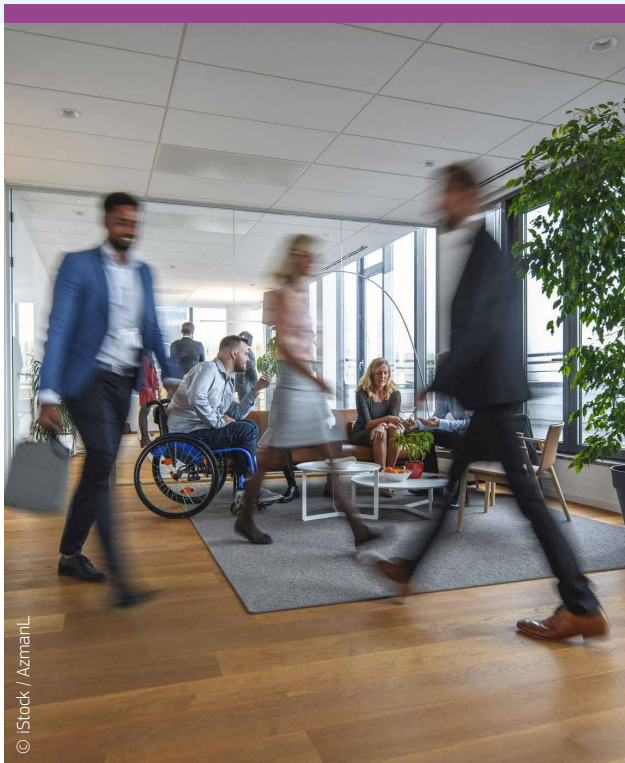
Interni dogodki in pobude:

- Pripravite (virtualne) zajtrke za medsebojno povezovanje ali sestanke za ozaveščanje z raznolikimi in navdihujočimi govorniki.
- Organizirajte (spletne) usposabljanja, delavnice, seminarje za ozaveščanje zaposlenih o raznolikosti in njihovi nezavedni pristranskosti ali diskriminaciji na delovnem mestu: na primer spletno usposabljanje za izpodbijanje 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.
- Zaposlenim omogočite ustvarjanje omrežij, ki so namenjena različnim vidikom raznolikosti.
- 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 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 »živi moje življenje«, kjer ena oseba »preživi« delovni dan druge osebe: na primer v »koži« invalida ali osebe drugega spola, porekla itd.





Javni dogodki in pobude:

- 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 na družbenih medijih (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
 - Organizirajte okrogle mize, kjer bodo sodelovali strokovnjaki z določenega področja.
 - Za evropski mesec raznolikosti pripravite in ponudite posebne izdelke/storitve.
 - Pričnite poslovno sodelovati z NVO in mladinskimi centri.
 - Spodbujajte mentorstvo (na primer za iskalce zaposlitve z drugačnimi sposobnostmi ter znanji in spretnostmi).
- Povabite zaposlene, naj uporabijo plakate (ali virtualno tablo) in sporočijo, kako prispevajo k raznolikosti v organizaciji. Te plakate lahko delite na družbenih medijih 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.

- 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 domačo pisarno 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)
- Pomoč za enostarševske družine



Generacijska enakost (starost)

- Vidiki različnih starostnih skupin in njihovi pogledi na ovire, s katerimi se soočajo na delovnem trgu (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)





LGBTIQ

- Mavrične družine
- Mavrične skupnosti (člani, družine, zavezniki itd.)
- Obravnavanje potreb transspolnega osebja
- Enaki zasluški zaposlenih za partnerje in starše LGBTIQ



Invalidnost

- Vključevanje invalidnih uslužbencev
- Dostopnost: invalidi na vašem delovnem področju
- Avtizem/motnje v intelektualnem razvoju
- Življenje s kronično boleznijo
- Vključevanje po življenjski nesreči/nesreči pri delu



Duševno zdravje

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



Etničnost in rasa

- Podporni program za Rome
- Migranti in begunci
- Diskriminacija manjšin
- Potrjevanje kvalifikacij in kompetenc



Kulturna/mednarodna raznolikost

- ☀ Usposabljanje o medkulturni komunikaciji
- ☀ Razprava o dojemaju države z vidika tujcev
- ☀ Ustvarjanje priložnosti za učenje o različni hrani, verah, jezikih itd.



COVID-19

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



Drugo

- ☀ Zaposlovanje prikrajšanih skupin na delovnem trgu, kot so invalidi, mladi iz mladinskih domov, zaporniki/bivši zaporniki in migranti
- ☀ Šport za spodbujanje raznolikosti
- ☀ Nezavedna pristranskost
- ☀ 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

