

# Praznovanje evropskega meseca raznolikosti 2025 Kako lahko sodelujem?



„Zakaj bi se morala podjetja pridružiti evropskemu mesecu raznolikosti? Ker imajo pomembno vlogo pri zagotavljanju, da Unija enakosti postane resničnost za milijone ljudi. Podjetja lahko z zavezanostjo spodbujanju raznolikosti in vključevanja v svojih politikah delovnih mest ustvarijo prostor, v katerem vsakdo uspeva in je lahko resnično to, kar je. Maja se pridružite dogajanju, da proslavimo vključujoča delovna mesta brez diskriminacije in spodbudimo pozitiven vpliv na družbo.“

**Hadja Lahbib**

Evropska komisarka za enakost

# Uvod

**Evropski mesec raznolikosti** organizira Evropska komisija skupaj z evropsko platformo za listine o raznolikosti ter njenimi člani in podpisniki listin.

Glavni cilj evropskega meseca raznolikosti je spodbujati raznolikost in vključenost na delovnem mestu in v družbi s povezovanjem različnih deležnikov – listin o raznolikosti, malih in velikih delodajalcev, zasebnih podjetij, javnih organizacij in neprofitnih združenj – pri skupnem cilju.

Ne glede na to, ali ste podpisnik listine o raznolikosti ali ne, je ta mesec za vas priložnost, da pokažete svojo zavezanost ter praznujete in spodbujate raznolikost na delovnem mestu in zunaj njega. To je čas, ko lahko ozaveščate o koristih raznolikosti in vključenosti ter predstavite njun pozitivni vpliv na vašo organizacijo.

Vključite se tako, da organizirate interne dogodke za svoje zaposlene ali skupaj z njimi, gostite odprte dogodke za javnost, stranke ali dobavitelje ali širite svoje sporočilo v družbenih medijih. Čeprav si je treba za spodbujanje raznolikosti in ustvarjanje vključujočih delovnih mest prizadevati ves čas, je sodelovanje v evropskem mesecu raznolikosti odličen način, da postanejo vaša prizadevanja vidna.

V tem priročniku boste našli širok nabor idej, kako vključiti svoje zaposlene in deležnike ter kar najbolje izkoristiti to priložnost za spodbujanje raznolikosti in vključenosti.



# Stalna zavezanost

Evropski mesec raznolikosti je odlična priložnost, da zavezanost svoje organizacije raznolikosti formalizirate na različne načine:

- z uveljavitvijo **raznolikosti kot ključne vrednote** organizacije,
- z uskladitvijo raznolikosti s **poslanstvom in strategijo** vaše organizacije,
- z vključitvijo zavezanosti **raznolikosti in vključenosti v uradne dokumente**, npr. v izjavo organizacije o raznolikosti in vključenosti, kodeks ravnanja, pogodbe z dobavitelji itd.,
- **s podpisom listine o raznolikosti**,
- z notranjim in zunanjim **obveščanjem** o svojih prizadevanjih in dosežkih na področju raznolikosti in vključenosti ter meritvah s konkretnimi podatki,
- **z oblikovanjem notranjih mrež**, osredotočenih na različne vidike 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

## Izboljšajte prepoznavnost

Poudarite vrednoto raznolikosti med svojimi zaposlenimi, strankami, dobavitelji in javnostjo ter ozaveščajte o njenih koristih.

## Vodite z zgledom

Okrepite svoj ugled ter se zavzemite za raznolikost in enakopravnost. To se vam bo obrestovalo pri zaposlovanju in ohranjanju kadra, privabljanju novih strank in povečevanju dobička.

## Okrepite odnose

Močneje se povežite s svojimi zaposlenimi, dobavitelji, poslovnimi partnerji in strankami.

## Pridružite se mreži

Postanite del vseevropske mreže – skupaj lahko spremenimo stvari!

# Spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu

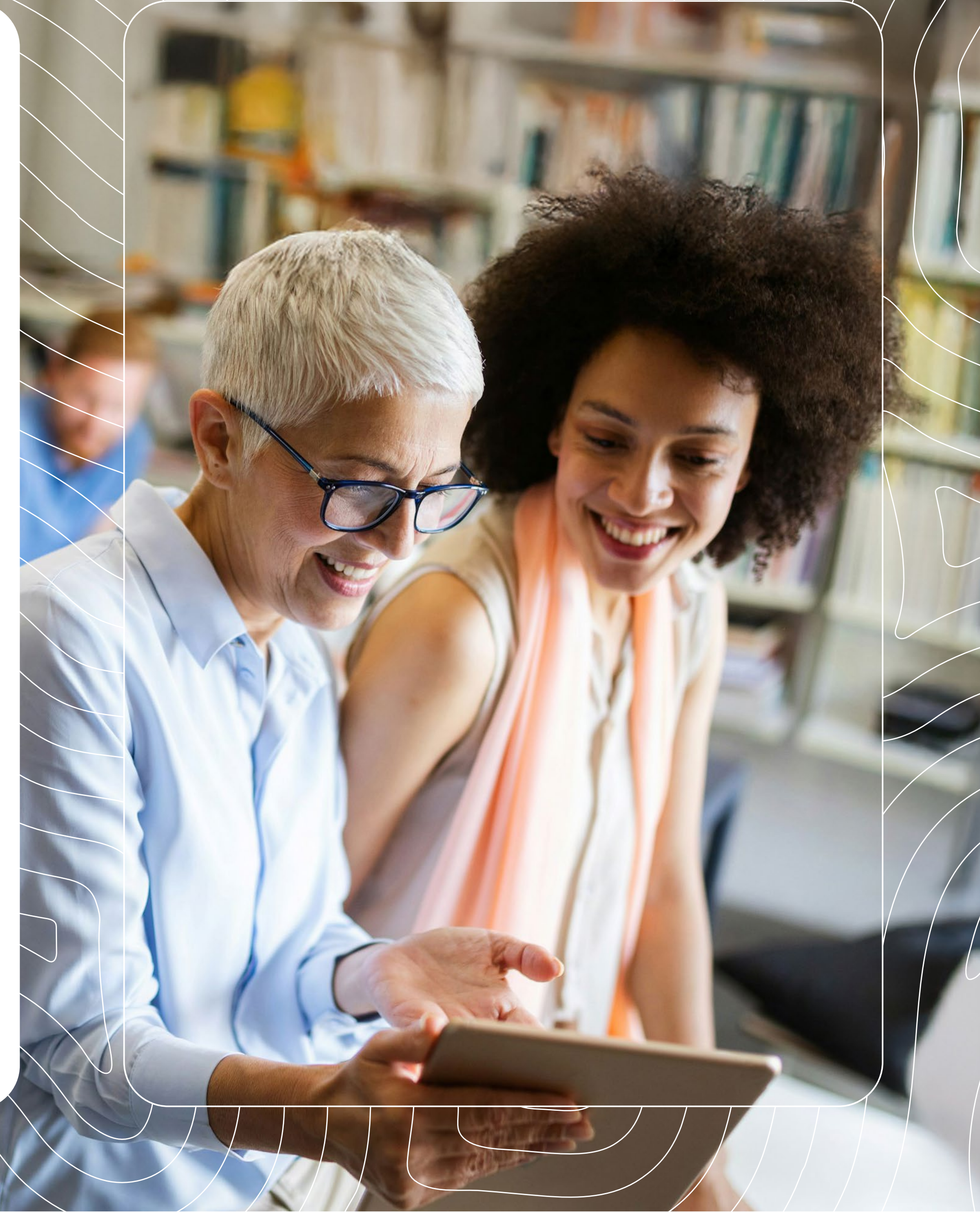
Evropa in svet v zadnjih letih doživljata krize brez primere, ki pretresajo vsakdanje življenje in majajo zaupanje ljudi. Še dodatno ljudi obremenjujejo inflacija in naraščajoči življenjski stroški. Povečana digitalizacija, demografske spremembe in radikalni premiki na trgu dela prinašajo izzive in priložnosti, lahko pa tudi povečajo občutek negotovosti in tesnobe.

Že pred pandemijo COVID-19 so težave z duševnim zdravjem bremenile **vsako šesto osebo** v Evropski uniji. To stanje se je s krizami, ki jih doživljamo zadnjih nekaj let, še poslabšalo, saj **27 %** delavcev poroča, da so se v zadnjih 12 mesecih soočali s stresom, depresijo ali tesnobo, povezano z delom.

Reševanje izzivov na področju duševnega zdravja je bistvenega pomena za povečanje odpornosti posameznikov in družbe. Duševno zdravje je temelj produktivnega gospodarstva in vključujoče družbe ter ni le skrb posameznika ali družine. Stroški neukrepanja na področju duševnega zdravja so precejšnji, saj znašajo **600 milijard** EUR letno, po napovedih pa se bodo še povečali.

Odločilni dejavniki duševnega zdravja se prepletajo z obstoječimi neenakostmi v družbi, zato so nekateri ljudje izpostavljeni večjemu tveganju za slabo duševno zdravje kot drugi. Kadar je vzrok za slabo duševno zdravje diskriminacija na podlagi spola, rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti, je spodbujanje enakosti v naših družbah pomembno orodje za preprečevanje.

Zato se **evropski mesec raznolikosti 2025 osredotoča na spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu**. Raznoliko in vključujoče okolje lahko pomembno vpliva na duševno zdravje in splošno dobro počutje zaposlenih. Z aktivnim bojem proti diskriminaciji in spodbujanjem vključenosti je mogoče zmanjšati te škodljive dejavnike stresa na delovnih mestih. Pravična obravnava in enake možnosti prispevajo k občutku pravičnosti in enakopravnosti, ki sta bistveni za duševno dobro počutje.





## Kako spodbujati duševno zdravje in dobro počutje na delovnem mestu?

- Gostite **delavnico za zmanjševanje stresa**
- Postanite fizično aktivni – **telovadite skupaj**
- **Območja tišine:** vzpostavite območja tišine ali območja za sprostitev, kjer si lahko zaposleni vzamejo odmor in se sprostijo
- **Izziv dobrega počutja** za zaposlene v organizaciji
- **Zagovorniki duševnega zdravja:** imenujte zagovornike ali ambasadorje duševnega zdravja v organizaciji, ki lahko nudijo podporo sodelavcem in spodbujajo ozaveščanje o duševnem zdravju
- **Dnevi duševnega zdravja:** omogočite zaposlenim, da si brez stigme vzamejo proste dneve za krepitev duševnega zdravja, in s tem spodbujajte pomen skrbi zase
- **Velneški programi:** izvajajte velneške programe, ki vključujejo dejavnosti, kot so joga, meditacija in fitnes vadbe, za zmanjšanje stresa in spodbujanje telesnega zdravja
- **Prožna ureditev dela:** ponudite gibljiv delovni čas, možnosti dela na daljavo in možnost prilagajanja urnikov osebnim potrebam.
- **Prilagodljivi prazniki:** omogočite zaposlenim, da državne praznike zamenjajo za kulturne ali verske praznike, ki so zanje pomembnejši.
- **Aktivnosti za krepitev timskega duha:** organizirajte dejavnosti za krepitev timskega duha in družabne dogodke, da spodbudite občutek skupnosti in pripadnosti
- **Vključujoči prostori:** zagotovite, da so vsi prostori na delovnem mestu, vključno s sanitarijami in prostori za sprostitev, spolno nevtralni in dostopni vsem, vključno s transspolnimi in nebinarnimi posamezniki

# Kontrolni seznam za sodelovanje v evropskem mesecu raznolikosti

- Izberite svoj fokus:** izberete lahko določen dan, teden ali celoten mesec in ga posvetite raznolikosti v svoji organizaciji.
- Uskladite se z nacionalnimi dogodki** in svoje dejavnosti prilagodite nacionalnemu dnevu/tednu raznolikosti v vaši državi. Več informacij najdete v nacionalni listini o raznolikosti.
- Spodbujajte svoje zaposlene, naj prispevajo** ideje in se vključijo v načrtovanje. To zagotavlja sodelovanje in spodbuja inovativnost.
- Jasno opredelite cilj** posameznega ukrepa (ozaveščanje, izmenjava spretnosti, obveščanje itd.).
- Organizirajte dogodke:** načrtujte in gostite spletne dogodke za svoje zaposlene ali javne dogodke, ki se jih lahko udeležijo vsi.
- Vključite svoje zaposlene** v organizacijo, logistiko in dejavnosti ozaveščanja. Če na plakatih, v videoposnetkih in člankih uporabite resnične ljudi, s tem izražate močnejše sporočilo.
- Posvetujte se s strokovnjaki**, nevladnimi organizacijami in podjetji, ki se osredotočajo na področje raznolikosti, ki ga želite obravnavati v okviru usposabljanja ali delavnice.
- Poskrbite, da boste **svoje dejavnosti dokumentirali** s fotografijami, videoposnetki in dokumenti.
- Zagotovite, da se bodo pri načrtovanih dejavnostih vsi počutili cenjene in dobrodošle**, in jim omogočite, da sodelujejo v obsegu, ki jim ustreza.
- Vedno **prosite za povratne informacije**.





# Praktične ideje za spodbujanje raznolikosti na delovnem mestu

## KAMPANJE OZAVEŠČANJA IN SODELOVANJE VODSTVA

- Na ravni podjetja organizirajte **kampanjo ozaveščanja**, ki jo lahko delite tudi z zunanji deležniki.
- **Izvršni direktor ali višje vodstvo naj pripravi video sporočilo ali objavo na blogu**, v katerih poudari pomembnost raznolikosti in vključenosti.
- Organizirajte **kampanjo na temo solidarnosti**, ki opozarja na marginalizirane ali premalo zastopane skupine v vaši organizaciji ali skupnosti ter jih podpira.

### **MREŽE ZAPOSLENIH IN DOBRO POČUTJE**

- Omogočite oblikovanje **mrež zaposlenih**, ki so namenjene različnim vidikom raznolikosti.
- Uvedite konkretne spremembe delovnega okolja in vlagajte v **dobro počutje zaposlenih**. Zagotovite, da zaposleni aktivno sodelujejo v tem procesu.
- Ponudite **programe mentorstva za raznolikost**.

### **PRISLUHnite OSEBNIM ZGodbAM IN JIH DELITE**

- Ustvarite platformo, kjer lahko zaposleni delijo **osebne zgodbe in izkušnje** (članki na intranetu, neformalne pogovorne skupine in spletne delavnice z zunanjimi partnerji).
- **Objavite osebne ali navdihujoče zgodbe** zaposlenih o raznolikosti in vključenosti ali napišite članek, v katerem ponovno izpostavite vrednote vaše organizacije.
- Opravite **intervjuje s strokovnjaki iz podjetja**, ki so znani po svojih kompetencah na področju raznolikosti, in z njimi razpravljajte o izzivih, s katerimi se srečujejo, glavnih pridobljenih spoznanjih in dosežkih. Delite njihove zgodbe v družbenih medijih.

### **ANKETE IN MEHANIZMI POVRATNIH INFORMACIJ**

- Izvedite anketo in pridobite **povratne informacije zaposlenih** o politikah raznolikosti v vašem podjetju. Razmislite o tem, da bi to redno izvajali, da ostanete obveščeni o izkušnjah in potrebah svojih zaposlenih.
- Vzpostavite in izvajajte **jasne in diskretne postopke za poročanje** o primerih diskriminacije.

## IZRAZITE PODPORO #EUDIVERSITYMONTH

- K **e-poštnemu podpisu dodajte promocijsko besedilo**, na primer: „Vsi imamo pravico biti to, kar smo, ne glede na to, kje smo. Skupaj praznujmo raznolikost!“
- **Ustvarite kratke video posnetke**, v katerih nastopajo vaši zaposleni, in v njih izpostavite raznolikost v podjetju, kako jo spodbujate in kako je vključena v vašo politiko vključenosti. Delite te video posnetke na platformah družbenih medijev, kot so LinkedIn, Facebook, Twitter in Instagram, da dosežete širše občinstvo.
- Na **spletni strani dodajte spletno pasico**, na primer: „Skupaj praznujmo evropski mesec raznolikosti“
- **Delite promocijska sporočila** v družbenih medijih podjetja in spodbudite svoje zaposlene, naj enako storijo v svojih osebnih računih. Uporabljajte oznako **#EUDiversityMonth**.

## KOMUNIKACIJA IN IZMENJAVA INFORMACIJ

- Zaposlene redno obveščajte in jih angažirajte prek intraneta, tako da delite **pomembne novice**, posodobitve in vabila na dogodke, povezane z raznolikostjo.
- Pripravite posebno izdajo svojega **glasila, posvečeno maju kot mesecu raznolikosti**, vanjo pa vključite nasvete in dejavnosti za krepitev duha vključenosti in začetek pogovorov o tej temi.
- **Povabite zaposlene, naj delijo svoje poglede** na vključujoče prakse v vašem delovnem okolju, in te zgodbe objavite v glasilih ali družbenih medijih.
- Povabite svoje zaposlene, naj na **plakate** (ali virtualno tablo) prispevajo svoje misli o tem, kako podpirajo raznolikost organizacije. Objavite te plakate v družbenih medijih ali ustvarite „zid dobrih misli/želja“.
- **Za zaposlene in deležnike izdelajte in jim razdelite brošure ali letake** o raznolikosti in vključenosti.
- Oblikujte in spodbujajte **modul e-učenja** o raznolikosti in vključenosti. Uporabite vire iz svoje listine o raznolikosti ali razvijte novo vsebino.

## INTERNI DOGODKI

- Organizirajte (spletna) **srečanja ali zajtrke za mreženje** z raznolikimi navdihujočimi govorniki, da povečate ozaveščenost o raznolikosti in vključenosti.
- Organizirajte (spletna) **usposabljanja, delavnice in seminarje** o temah raznolikosti, nezavednih predsodkih, diskriminaciji na delovnem mestu ali vključujočem jeziku. Vključite posebna usposabljanja za poslovodje, namenjena zagotavljanju, da vodijo z zgledom.
- Pripravite (spletno) **fotografsko razstavo** na temo „Kako si raznolikost razlagajo vaši zaposleni?“
- **Redno organizirajte spletne klepete ob kavi**, na katerih lahko vodstvo izrazi dejavno podporo raznolikosti na delovnem mestu.
- Na **ravni podjetja organizirajte konferenco** o raznolikosti, na kateri naj sodeluje tudi višje vodstvo. Osredotočite se na splošne teme raznolikosti ali na posebne vidike, ki so pomembni za vašo organizacijo.
- **Organizirajte ogled filmov, koncertov ali gledaliških predstav** na temo raznolikosti, ki naj jim sledijo skupinske razprave za poglobitev razumevanja.
- Z zaposlenimi se povežite zunaj zidov podjetja prek športnih **dejavnosti**, kot je tematski sprehod raznolikosti. Razpravljajte o temah raznolikosti in vključenosti ter povabite navdihujoče govornike iz sveta športa.
- Za zaposlene **organizirajte igre, tekmovanja ali kvize na temo raznolikosti** in zmagovalcem podelite simbolične nagrade. V vse to lahko vključite tudi zunanje deležnike.
- Organizirajte **prijateljske dogodke** (angl. „buddy event“), na katerih se sodelavci lahko spoznajo in učijo drug od drugega. Pri tem je dobro vnaprej pripraviti nekatera vprašanja ali skupno nalogo.
- Organizirajte **dan „v mojih čevljih“**, s katerim zaposlenim omogočite, da preživijo delovni dan, kot ga doživlja njihov sodelavec z drugačnim ozadjem, na primer oseba z invalidnostjo ali oseba drugega spola oziroma porekla.
- Organizirajte **literarni večer**, na katerem lahko udeleženci raziščejo temo raznolikosti s pomočjo knjige, ki se osredotoča na določen vidik raznolikosti. Po skupnem branju besedila imajo lahko udeleženci skupno razpravo in izmenjajo misli o tem, kako je zgodba prispevala k njihovu razumevanju raznolikosti.
- **Praznujte dan kulturne raznolikosti** z delavnico, posvečeno izboljšanju medkulturne ozaveščenosti. Razpravljajte o vrednosti, ki jo prinaša kulturna raznolikost, o pomenu medkulturnega dialoga ter o potrebi po rušenju stereotipov in predsodkov za izboljšanje razumevanja in sodelovanja.
- Zagotovite priložnosti za **učenje o različnih kulturah** (hrana, vera, jeziki itd.).
- **Meseci dediščine**: praznujte različne mesece dediščine (npr. mesec črnske zgodovine, mesec ponosa, mesec španske dediščine) z izobraževalnimi dogodki, gostujočimi govorniki in tematskimi dejavnostmi.
- **Dnevi tradicionalnih noš**: organizirajte dneve tematskega oblačenja, ko zaposlene spodbudite, da si nadenejo tradicionalne noše svojih kultur.
- Organizirajte dogodke ali pobude, ki **izkazujejo solidarnost z lokalnimi skupnostmi**, kot je prostovoljstvo za lokalne dobrodelne organizacije ali sodelovanje v projektih za pomoč skupnosti.

## JAVNI DOGODKI IN ZUNANJE POBUDE

- **Gostite javne dogodke, kot sta Tek za raznolikost ali Nagrade za raznolikost**, ki spodbujajo raznolikost in vključenost ter vaše zaposlene povezujejo s skupnostjo.
- **Organizirajte okrogle mize** s strokovnjaki za raznolikost in vključenost.
- **Predstavite posebne izdelke ali storitve**, posvečene evropskemu mesecu raznolikosti. Pripravite posebne izdaje, ki odražajo vašo zavezanost raznolikosti in vključenosti, s poudarkom na ukrepih, ki jih vaša organizacija izvaja v podporo tema vrednotama.
- **Oblikujte partnerstva z lokalnimi nevladnimi organizacijami, šolami, lokalnimi organi in drugimi podjetji**, da izmenjate strokovno znanje in ideje.
- **Spodbujajte mentorstvo** za iskalce zaposlitve z raznolikimi sposobnostmi in spretnostmi.
- Med evropskim mesecem raznolikosti se **prostovoljsko udejevajte** kot organizacija ali omogočite prostovoljno delo zaposlenim med delovnim časom.
- **Organizirajte virtualne dneve odprtih vrat** ter komunicirajte s strankami in javnostjo. To izkoristite za predstavitev svojih pobud na področju raznolikosti in vključenosti ter sodelovanje s širšim občinstvom.
- **Sponsorirajte zunanje dogodke in/ali se jih udeležite**, na primer v okviru lokalne parade ponosa.



# Primeri tem, ki jih je mogoče obravnavati

## ENAKOST SPOLOV

- Ženske v poslovnem svetu
- Spolni stereotipi in seksizem
- Odpravljanje plačne vrzeli med spoloma
- Uravnoteženo sodelovanje spolov pri vodenju in sprejemanju odločitev
- Varnost žensk
- Inovacije in tehnologija za enakost spolov

## POMOČ ZA OSKRBOVALCE

- Prilagodljivost – strategije za upravljanje delovnih odgovornosti in odgovornosti na področju oskrbe
- Spolno nevtralen starševski dopust

## GENERACIJSKA ENAKOST (STAROST)

- Vidiki različnih starostnih skupin
- Kako spodbujati medgeneracijski dialog
- Starostni stereotipi in starizem

## LGBTIQ

- Kako biti zaveznik
- Spolno nevtralen jezik
- Primeri mavričnih družin
- Upoštevanje potreb transspolnega osebja
- Enake ugodnosti za zaposlene za partnerje in starše oseb LGBTIQ

## INVALIDNOST IN DUŠEVNO ZDRAVJE

- Vključevanje zaposlenih z invalidnostmi
- Dostopnost
- Življenje s kronično boleznijo
- Ponovna integracija na delovno mesto po nezgodi/delovni nesreči
- Preprečevanje/zdravljenje izgorelosti
- Čuječnost pri delu

# Primeri tem, ki jih je mogoče obravnavati

## **RASNO IN ETNIČNO POREKLO TER VERA IN PREPRIČANJE**

- Rasa in etničnost
- Zgodbe in dosežki voditeljev manjšin
- Boj proti rasizmu
- Medverski dialog

## **SPLOŠNE TEME**

- Nevrodiverziteta na delovnem mestu in njene koristi
- Zaposlovanje prikrajšanih skupin, kot so osebe z invalidnostjo, mladi iz rejniških sistemov, migranti, zaporniki/nekdanji zaporniki itd.
- Raznolikost v športu
- Rušenje predsodkov na delovnem mestu

## **SPLOŠNE TEME**

- Zavezniki v organizaciji in zunaj nje (zaposleni, združenja, sindikati itd.)
- Preprečevanje diskriminacije pri zaposlovanju ali poklicnem razvoju
- Presečnost in diskriminacija
- Inovacije in raznolikost
- Upravljanje kadra in raznolikost
- Digitalizacija in/ali umetna inteligenca kot prelomnica pri raznolikosti
- Pomen vključujočega jezika

[europe.eu/eu-diversity-inclusion](https://europe.eu/eu-diversity-inclusion)



**EVROPSKI  
MESEC  
RAZNOLIKOSTI**