

Praznovanje meseca raznolikosti v EU leta 2026

Kako lahko sodelujem?



“Raznolikost ni strošek ali kompromis. Nasprotno, to je konkurenčna prednost Evrope in gonilo inovacij. Ko za isto mizo sedijo ljudje različnih zgodb, spolov, starosti, narodnosti in izkušenj, zaživijo inovativne zamisli in sledijo boljše odločitve. Vključujoče zaposlovanje je dobro za podjetja. Tako gradimo močnejše družbe, v katerih ima vsakdo enake možnosti za uspeh.”

Hadja Lahbib

Evropska komisarka za enakost

Uvod

Evropski mesec raznolikosti organizira Evropska komisija v okviru Evropske platforme listin raznolikosti, skupaj s svojimi članicami in njihovimi podpisniki.

Glavni cilj evropskega meseca raznolikosti je spodbujati raznolikost in vključevanje na delovnem mestu in v družbi s povezovanjem različnih deležnikov - listin raznolikosti, malih in velikih delodajalcev, zasebnih podjetij, javnih in nevladnih organizacij za skupni cilj.

Ne glede na to, ali ste podpisnik listine raznolikosti ali ne, je ta mesec priložnost, da izkažete svojo zavezanost, praznujete in spodbujate raznolikost na delovnem mestu in drugje. To je čas za ozaveščanje o prednostih, ki jih prinašata raznolikost in vključevanje ter pogovor o njunem pozitivnem vplivu na vašo organizacijo.

Sodelujte lahko preko organizacije notranjih dogodkov za ali z vašimi zaposlenimi, z organiziranjem odprtih dogodkov za javnost, stranke ali dobavitelje ali širjenjem svoje zavezanosti in sporočil preko družabnih medijev. Spodbujanje raznolikosti in ustvarjanje vključujočih delovnih mest je nenehno prizadevanje, s sodelovanjem v evropskem mesecu raznolikosti pa vaša prizadevanja lahko postenjo bolj vidna.

Ta vodnik ponuja številne ideje, kako vključiti zaposlene in različne deležnike ter tako kar najbolj izkoristite to priložnost za spodbujanje raznolikosti in vključevanja.



Stalna zavezanost

Evropski mesec raznolikosti je odlična priložnost, da formalizirate zavezanost organizacije k raznolikosti z:

- uveljavljanjem **raznolikosti kot ključne vrednote** organizacije,
- usklajevanjem s **poslanstvom in strategijo** organizacije,
- vključevanjem zavezanosti k **raznolikosti in vključevanju v uradnih dokumentih**, npr. izjava organizacije o raznolikosti in vključevanju, kodeks ravnanja, pogodbe z dobavitelji itd,
- **podpisom listine o raznolikosti**,
- notranjim in zunanjim **obveščanjem o** svojih prizadevanjih za raznolikost in vključevanje ter meritvah s konkretnimi podatki,
- **ustvarjanjem notranjih mrež**, ki se osredotočajo na različne vidike raznolikosti,
- **imenovanjem posebnega pooblaščenca za raznolikost**,
- **ustanovitvijo delovne skupine za raznolikost in/ali usmerjevalnega odbora** za projekte na področju raznolikosti.

Razlogi za sodelovanje v evropskem mesecu raznolikosti

Povečanje prepoznavnosti

Poudarite vrednost raznolikosti med zaposlenimi, strankami, dobavitelji in javnostjo ter ozaveščajte o njenih prednostih.

Postanite zgled

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

Krepitev odnosov

Vzpostavite močnejše povezave z zaposlenimi, dobavitelji, poslovnimi partnerji in strankami.

Pridružite se mreži

Postanite del vseevropske mreže – skupaj lahko prispevamo k spremembam!



Spodbujanje vključujočih trgov: Spodbujanje vključujočih praks

V zadnjih letih se je Evropa soočila z velikimi družbenimi in gospodarskimi spremembami, ki so preoblikovale trge dela in povečale pritiske na delavce. Kljub strogi zakonodaji EU, ki zagotavlja pravično obravnavo za vse, je diskriminacija pri zaposlovanju še vedno zelo razširjena, kar spodkopava zaupanje in omejuje možnosti. Ti izzivi ne vplivajo le na posameznike, temveč tudi zmanjšajo zaupanje v poštenost naših družb.

Obseg problema je jasen. Leta 2021 je več kot 5,23 milijona žensk v EU poročalo, da se počutijo diskriminirane na delovnem mestu, kar je veliko več kot 3,63 milijona moških, ki so poročali enako. Najbolj diskriminirani so bili starejši delavci med 30. in 54. ter 55. in 74. letom starosti, medtem ko so mladi najmanj poročali o diskriminaciji. Osebe, rojene v državi poročanja, katerih oba starša sta bila rojena v tujini, so se soočale z najhujšimi ovirami, saj je bila diskriminacija večinoma posledica tujega porekla. Invalidi imajo v povprečju 41 % manj možnosti, da bodo prejeli pozitiven odgovor na prijavo za zaposlitev, kandidati iz rasnih in etničnih manjšin pa dobijo približno 29 % manj povratnih klicev.

Do diskriminacije lahko pride tudi zaradi nezaščitenih razlogov, kot so zakonski stan, višina dohodka ali kraj prebivališča, in se lahko še poveča, če se prepleta več dejavnikov. Starejše ženske se na primer lahko soočajo z edinstveno kombinacijo predsodkov, ki povečuje njihovo ranljivost na trgu dela. Razumevanje intersekcionalnosti je bistvenega pomena za spopadanje z vsemi oblikami diskriminacije pri zaposlovanju.

Ti vzorci so več kot le statistični podatki – oblikujejo življenja ljudi. Diskriminacija pri zaposlovanju lahko poveča osamljenost, stres in tesnobo, izkrivlja poklicne poti in posameznikom onemogoča priložnosti za zaposlitev, zaradi česar se znajdejo v negotovem ekonomskem položaju. Pravično zaposlovanje ni le zakonska obveznost, temveč tudi temelj raznolike

in inovativne delovne sile. Vključujoče zaposlovanje krepi socialno kohezijo, spodbuja gospodarsko uspešnost in zagotavlja, da imajo vsi enake možnosti za uspeh. To je moralna dolžnost in hkrati konkurenčna prednost.

Zakonodaja je ključnega pomena v boju za enakost, vendar sama po sebi ne zadostuje. Zato se **evropski mesec raznolikosti 2026 osredotoča na spodbujanje in krepitev vključujočih trgov in delovnih mest**. Prakse zaposlovanja so ključni del te pobude, enaka obravnava za vse.



Kako se izogniti diskriminaciji pri zaposlovanju?

- **Uporabite jasna in objektivna merila za delovno mesto:** Izogibajte se nejasnim ali subjektivnim merilom za delovno mesto, ki lahko povzročijo pristranskost.
- **Napišite vključujoč opis delovnega mesta:** Uporabite nevtralen jezik, izogibajte se starostno pogojenim izrazom (energični, mladi itd.) in poskrbite, da so zahteve resnično potrebne in ne temeljijo na predpostavkah.
- **Standardizirajte postopek zaposlovanja:** Za vse kandidate uporabljajte enaka vprašanja na razgovoru, ocenjevalne lestvice in korake odločanja. Doslednost zmanjšuje nezavedno pristranskost.
- **Zagotovite raznolike komisije za zaposlovanje.**
- **Zanašajte se na strukturirane ocene ter preizkuse znanj in spretnosti:** Kandidate ocenjujte na podlagi tega, kar zmorejo, in ne na podlagi subjektivnih vtisov.
- **Aktivno poskušajte preprečiti nezavedno pristranost.**
- **Čim več uporabljajte anonimizirane postopke zaposlovanja:** Odstranjevanje imen, fotografij, starosti ali državljanstva lahko bistveno zmanjša pristranost pri začetnem preverjanju.



Nasveti za spodbujanje vključujočih praks

- Objavljajte delovna mesta v raznolikih omrežjih za razširitev nabora talentov
- Oblikujte vključujoče delovno mesto
- V celotnem postopku zaposlovanja ponudite razumne prilagoditve – pri tem upoštevajte tudi intersekcionalnost
- Prepoznavajte vrednost različnih izkušenj in poklicnih poti
- Uporabite podatke za spremljanje in izboljšanje
- Spodbujajte fleksibilne delovne pogoje

Kontrolni seznam za sodelovanje v evropskem mesecu raznolikosti

- ☐ **Izberite svoj cilj:** Izberete lahko določen dan, teden ali celoten mesec, da se osredotočite na raznolikost v svoji organizaciji.
- ☐ **Uskladite se z nacionalnimi dogodki** in uskladite svoje dejavnosti z nacionalnim dnevom/tednom raznolikosti v vaši državi. Za več informacije se obrnite na vašo nacionalno **Listino o raznolikosti**.
- ☐ **Spodbujajte zaposlene, da prispevajo** zamisli in sodelujejo pri načrtovanju. To zagotavlja sodelovanje in spodbuja inovacije.
- ☐ **Jasno opredelite cilj** vsakega ukrepa (ozaveščanje, izmenjava spretnosti, obveščanje itd.).
- ☐ **Organizirajte dogodke:** Načrtujte in gostite spletne dogodke za zaposlene ali javne dogodke, ki so odprti za vse.
- ☐ **Zaposlene vključite** v organizacijo, logistiko in dejavnosti ozaveščanja. Uporaba resničnih oseb na plakatih, v videoposnetkih in člankih ustvari močnejše sporočilo.
- ☐ **Povežite se s strokovnjaki**, nevladnimi organizacijami in podjetji, ki se osredotočajo na temo raznolikosti, ki jo želite obravnavati na usposabljanju ali delavnici.
- ☐ **Svoje dejavnosti dokumentirajte** s fotografijami, videoposnetki in dokumenti.
- ☐ **Poskrbite, da se bodo vsi počutili spoštovane** in dobrodošle pri načrtovanih dejavnostih ter da bodo lahko sodelovali v obsegu, ki jim ustreza.
- ☐ Vedno **prosite za povratne informacije**, nato pa ocenite učinek in delite rezultate s svojimi omrežji.
- ☐ Zavežite se k vključevanju in raznolikosti tudi po koncu meseca. Uporabite ta zagon za ustvarjanje dolgoročnih pobud, da se bodo prizadevanja nadaljevala tudi po maju.

A woman and a man are working together in a workshop. The woman, on the left, is wearing a white t-shirt and blue overalls, and is smiling while working on a piece of wood. The man, on the right, is wearing a white t-shirt and blue overalls, and is focused on his work. They are both using tools to work on a piece of wood on a workbench. The background is a workshop with various tools and materials.

Praktične zamisli za spodbujanje raznolikosti na delovnem mestu

KAMPANJE ZA OZAVEŠČANJE IN SODELOVANJE VODSTVENEGA KADRA

- V celotnem podjetju začnite s **kampanjo za ozaveščanje**, ki jo lahko posredujete tudi zunanjim deležnikom.
- Ustvarite **videoposnetek ali objavo na blogu, v katerem vaš izvršni direktor ali višje vodstvo** poudarja pomen raznolikosti in vključevanja.
- Zaženite **solidarnostno kampanjo**, ki izpostavlja in podpira marginalizirane ali premalo zastopane skupine v vaši organizaciji ali skupnosti.
- Ves mesec vključite **sporočila o raznolikosti** v notranjo in zunanjo komunikacijo.

MREŽE ZAPOSLENIH IN DOBRO POČUTJE

- Spodbujajte oblikovanje **mrež zaposlenih**, ki se ukvarjajo z različnimi vidiki raznolikosti.
- Uveljavite konkretne spremembe v delovnem okolju in vlagajte v **dobro počutje zaposlenih**. Poskrbite, da so zaposleni aktivno vključeni v ta proces.
- Ponudite **mentorske programe za raznolikost**.
- Sprožite (anonimno) anketo v celotni organizaciji, da bi **bolje spoznali potrebe svojih zaposlenih**.

POSLUŠAJTE IN DELITE OSEBNE ZGODBE

- Ustvarite platformo, na kateri lahko zaposleni delijo **osebne zgodbe in izkušnje** (članki na intranetu, neformalne pogovorne skupine, podcast ali serija kratkih videov ter spletne delavnice z zunanjimi partnerji).
- **Objavite osebne ali navdihujoče zgodbe** svojih zaposlenih o raznolikosti in vključevanju ali pa napišite članek, v katerem poudarite v rednote organizacije.
- Opravite **intervjuje s strokovnjaki iz podjetij**, ki so znani po svojih kompetencah na področju raznolikosti, in razpravljajte o izzivih, s katerimi so se srečevali, njihovih novih spoznanjih in dosežkih. Te zgodbe delite na družbenih medijih.

ANKETE IN MEHANIZMI POVRATNIH INFORMACIJ

- Izvedite anketo, s katero boste pridobili **povratne informacije od zaposlenih** o politikah raznolikosti vašega podjetja. Razmislite o tem, da bi to počeli redno in tako ostali obveščeni o izkušnjah in potrebah svojih zaposlenih.
 - **Po rezultatih ankete organizirajte nadaljnje ciljne skupine**, da podrobneje preučite ključne teme in skupaj z zaposlenimi soustvarite rešitve.
- Vzpostavite in izvajajte **jasne in diskretne postopke za poročanje** o primerih diskriminacije.

IZKAŽITE PODPORO #EUDIVERSITYMONTH

- V podpise e-pošte dodajte **promocijsko besedilo**, na primer:
»Vsakdo bi moral imeti pravico biti to, kar je, ne glede na to, kje se nahaja. Skupaj praznujmo raznolikost!«
- Ustvarite kratke videoposnetke z vašimi zaposlenimi, ki poudarjajo raznolikost v vašem podjetju, kako jo spodbujate in kako je integrirana v vašo politiko vključevanja. Za doseganje širšega občinstva lahko ta videoposnetek delite na družbenih platformah, kot so LinkedIn, Facebook in Instagram.
- Dodajte **spletno pasico na vaše spletno mesto**, kot je na primer:
»Skupaj praznujmo evropski mesec raznolikosti«
- Delite **promocijska sporočila** na družbenih omrežjih vašega podjetja in spodbudite zaposlene, da to storijo tudi na svojih osebnih računih. Označite **#EUDiversityMonth**.

KOMUNIKACIJA IN IZMENJAVA INFORMACIJ

- Svoje zaposlene obveščajte in vključujte tako, da na intranetu delite **pomembne novice**, posodobitve in vabila na dogodke, povezane z raznolikostjo.
- Pripravite posebno izdajo vašega **glasila, posvečeno maju kot mesecu raznolikosti**, z nasveti in dejavnostmi za spodbujanje duha vključevanja ter za začetek pogovorov o tej temi.
- Zaposlene povabite, naj delijo svoje **mnenje** o vključujočih praksah na vašem delovnem mestu, in te zgodbe objavite v glasilih ali na družbenih omrežjih.
- Zaposlene povabite, naj prispevajo k **plakatom** (ali virtualni tabli) in povedo, kako podpirajo raznolikost v organizaciji. Te plakate delite na družbenih omrežjih ali ustvarite »steno dobrih misli/želja«.
- Izdelajte in razdelite **brošure ali letake** o raznolikosti in vključevanju za zaposlene in deležnike.
- Oblikujte in promovirajte **modul e-učenja** o raznolikosti in vključevanju. Uporabite vire iz vaše listine raznolikosti ali pa pripravite novo vsebino.

NOTRANJI DOGODKI

- Organizirajte (spletna) **srečanja za mreženje** ali zajtrke z raznolikimi in navdihujočimi govorniki, da povečate ozaveščenost o raznolikosti in vključevanju.
- Organizirajte (spletna) **usposabljanja, delavnice in seminarje** o temah raznolikosti, nezavednih pristranostih, diskriminaciji na delovnem mestu ali vključujočem jeziku. Vključite prilagojene seje za vodje, da bodo dajali zgled.
- Organizirajte (spletno) **fotografsko razstavo** na temo »Kaj pomeni raznolikost za vaše zaposlene?«
- **Redno organizirajte spletne klepete ob kavi**, kjer lahko vodstvo pokaže svojo aktivno podporo raznolikosti na delovnem mestu.
- **Organizirajte konferenco za celotno podjetje** o raznolikosti, na kateri bo sodelovalo višje vodstvo podjetja. Osredotočite se na splošne teme o raznolikosti ali posebne vidike, ki so pomembni za vašo organizacijo.
- **Predvajajte filme, koncerte ali gledališke predstave na temo raznolikosti**, ki jim sledijo skupinske razprave za poglobitev razumevanja.
- Povežite se z zaposlenimi izven zidov vašega podjetja s pomočjo **športnih dejavnosti**, kot je tematski sprehod za raznolikost. Razpravljajte o temah raznolikosti in vključevanja ter povabite navdihujoče govornike iz sveta športa.
- Za svoje zaposlene **organizirajte igre, tekmovanja ali kvize o raznolikosti**, zmagovalci pa bodo prejeli simbolične nagrade. Lahko jih razširite tudi na zunanje deležnike.
- Priredite **»prijateljski« dogodek**, na katerem se lahko sodelavci spoznajo in učijo drug od drugega. Dobro je, da si vnaprej pripravite nekaj vprašanj ali nalogo.
- Organizirajte **dan »v mojih čevljih«** in zaposlenim omogočite, da izkusijo delovni dan z vidika sodelavca z drugačnim ozadjem, na primer invalida, osebe drugega spola ali porekla.
- Organizirajte **literarni večer**, na katerem lahko udeleženci raziskujejo temo raznolikosti s pomočjo knjige, ki se osredotoča na nekatere vidike raznolikosti. Po skupnem branju besedila lahko udeleženci v skupini razpravljajo in delijo svoja mnenja o tem, kako je ta zgodba pripomogla k njihovem razumevanju raznolikosti.
- **Praznujte dan kulturne raznolikosti** z delavnico, namenjeno izboljšanju medkulturne ozaveščenosti. Razpravljajte o vrednosti kulturne raznolikosti, pomenu medkulturnega dialoga ter potrebi po boju proti stereotipom in predsodkom, z namenom izboljšanja sodelovanja in razumevanja.
- Omogočite priložnosti za **spoznavanje različnih kultur** (hrane, verstev, jezikov itd.)
- **Meseci dediščine**: Z izobraževalnimi dogodki, gostujočimi govorniki in tematskimi dejavnostmi obeležite različne mesece kulturne dediščine (npr. mesec zgodovine temnopolnih skupnosti, mesec ponosa LGBT+ skupnosti, mesec dediščine latinskoameriške skupnosti).
- **Dnevi kulturne obleke**: Gostite tematske dneve oblačenja, na katerih zaposlene spodbujate, da nosijo tradicionalna oblačila svojih kultur.
- Organizirajte dogodke ali pobude, ki **izkazujejo solidarnost z lokalnimi skupnostmi**, kot je prostovoljno delo v lokalnih dobrodelnih organizacijah ali sodelovanje v projektih družbeno koristnega dela.

JAVNI DOGODKI IN ZUNANJE POBUDE

- **Gostite javne dogodke kot sta tek za raznolikost ali podelitev nagrad za raznolikost**, ki spodbujata raznolikost in vključevanje ter združujeta zaposlene in skupnost.
- **Organizirajte okrogle mize** s strokovnjaki s področja raznolikosti in vključevanja.
- **Uvedite posebne izdelke ali storitve** za evropski mesec raznolikosti. Ustvarite posebne izdaje, ki odražajo vašo zavezanost raznolikosti in vključevanju ter poudarjajo ukrepe, ki jih vaša organizacija izvaja v podporo tem vrednotam.
- **Ustvarite partnerstva z lokalnimi nevladnimi organizacijami, šolami, lokalnimi oblastmi in drugimi podjetji** za izmenjavo strokovnega znanja in idej.
- **Spodbujajte mentorstvo** za iskalce zaposlitve z različnimi sposobnostmi in spretnostmi. V evropskem mesecu raznolikosti se kot organizacija vključite v prostovoljstvo ali omogočite svojim zaposlenim priložnosti za prostovoljstvo med delovnim časom.
- **Organizirajte virtualne dneve odprtih vrat** za stike s strankami in javnostjo. Na teh sejah lahko predstavite vaše pobude na področju raznolikosti in vključevanja ter nagovorite širše občinstvo.
- **Sponsorirajte in/ali sodelujte na zunanjih dogodkih**, kot so lokalne aktivnosti ponosa LGBT+ skupnosti
- **Objavite letno poročilo o vplivu na raznolikost**, v katerem povzamete pobude, napredek in zaveze vaše organizacije, ter ga javno objavite, da navdihnete druge in spodbudite odgovornost.



Komunikacijska orodja

NAŠ KLJUČNI VIZUALNI ELEMENT

- Povečajte prepoznavnost z našo ključno vizualno podobo: uporabite ga lahko v svojih sporočilih, promocijskih letakih ali na spletnem mestu.

Vizualno gradivo lahko prenesete v vseh jezikih [tukaj](#).



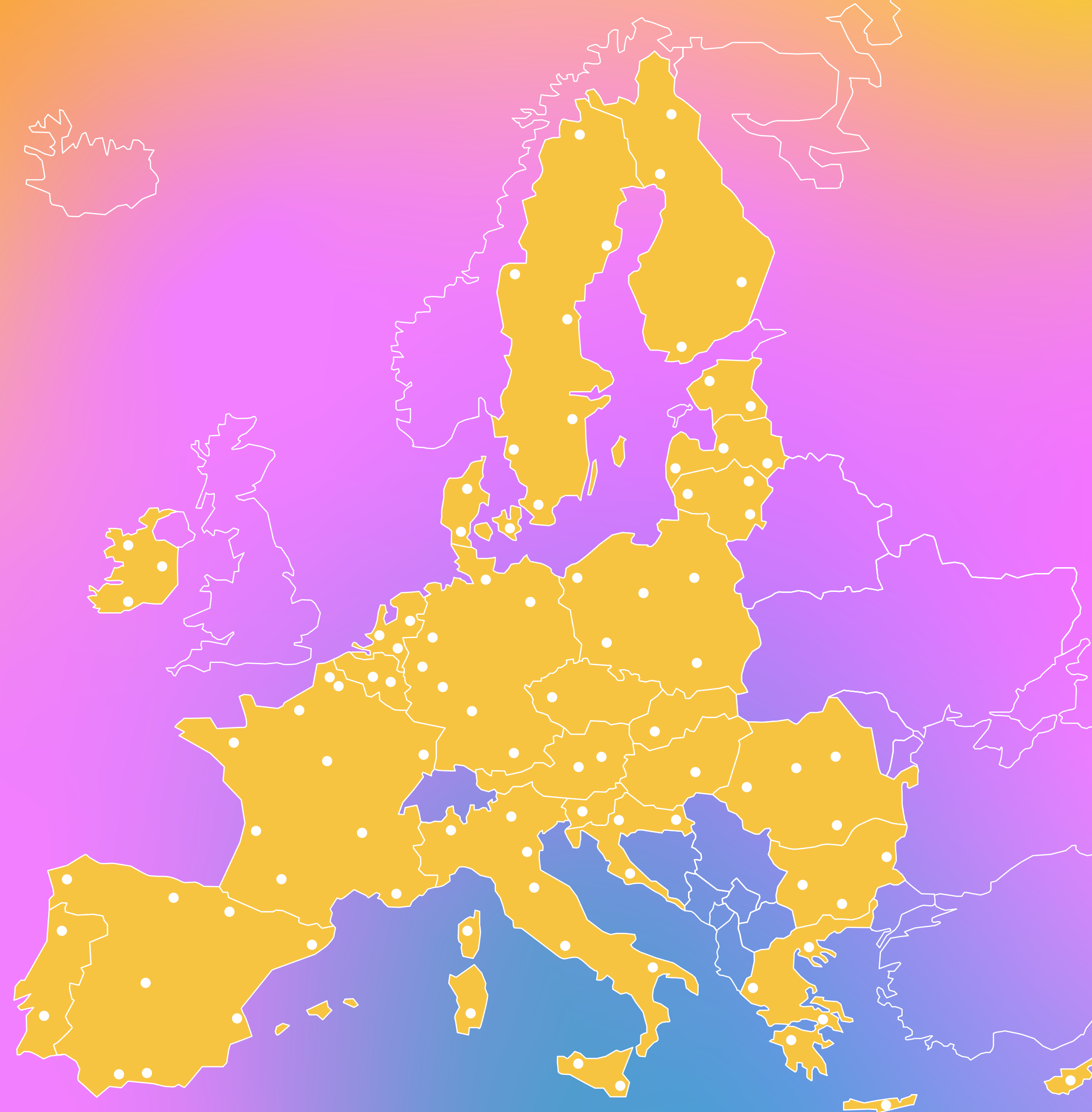
#EUDIVERSITYMONTH

- V objavah na družbenih omrežjih, e-poštnem podpisu, na spletnem mestu ali celo v tiskanih dokumentih uporabljajte ključno vizualno podobo in hashtag v vaših sporočilih! Tako boste o raznolikosti in evropskem mesecu raznolikosti ozaveščali še več ljudi in postali množitelj raznolikosti!

Na spletnem mestu [#EUDiversityMonth](#) boste našli predloge ploščice za svoje račune na družbenih omrežjih. Na LinkedInu, Instagramu ali Facebooku – pokažite, da sodelujete v #EUDiversityMonth!

DELITE SVOJO POBUDO IN NAVDIHNITE DRUGE

→ Dodajte svojo pobudo za vključujoče delovno mesto na **zemljevid** #EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EVROPSKI
MESEC
RAZNOLIKOSTI**