



Workplace Inclusion Champion

Edukativni program

Siječanj, 2022



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



šentprima



HR PSOR





1. PREGLED TRENINGA

Program treninga pod nazivom Workplace Inclusion Champion promoviraju slovenska, hrvatska i rumunjska Povelja o raznolikosti uz potporu Europske komisije.

Serijski treningi donose alate za dublje razumijevanje u području **ravnopravnog uključivanja osoba s invaliditetom, LGBTIQ + zajednice i žena**. Dati će vam i uvid u **upravljanje dobnom raznolikošću** i sve prednosti koje ove skupine zaposlenika donose vašoj organizaciji.

Trening također nudi znanja i alate za postavljanje **uključivog mentorskog programa** i za evaluaciju postojećih programa, s ciljem izgradnje istinski uključive organizacijske kulture.

Niz treninga također se bavi jednim od najvažnijih aspekata svake kompanije: **komunikacijom**, internom i eksternom. Naučit ćete primjere uključive komunikacije koja potiče sve vaše zaposlenike i dionike da podržavaju vrijednosti uključivosti, jednakosti i različitosti.

Tijekom ovog treninga, imat ćete **mogućnost izgraditi vlastiti projekt raznolikosti i uključivosti (D&I)** i steći uvid u temu iz holističkog stajališta. Trening uključuje vježbe i testove koji će vam omogućiti da produbite svoje znanje o D&I kao i vlastitu samospoznaju o tome kako biti istinski uključiv u svakodnevnim interakcijama u svom osobnom i profesionalnom životu.

2. AUTORI TRENINGA

Edukativni program treninga Workplace Inclusion Champion kreiralo je W.I.C. partnerstvo, 3 organizacije s velikim iskustvom u povezanim područjima, čiji je cilj najbolje iskoristiti vještine, mreže i iskustvo u razvoju treninga za regionalne potpisnike Povelje o raznolikosti. Naše iskustvo umrežavanja, lokalno, regionalno, nacionalno i transnacionalno, pomoglo nam je da temeljito evaluiramo serije treninga koji kreiramo, u smislu prikladnosti njegove namjene.

ŠENTPRIMA - Zavod za Rehabilitaciju i Edukaciju

HR PSOR – Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj

FIC ROMANIA – Forum for International Communications

Barbara Zupančič, direktorica Povelje o Raznolikosti Slovenije

Jana Ponikvar, direktorica Šentprime, Zavod za Rehabilitaciju i Edukaciju

dr. sc. Mirjana Matešić, direktorica Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj

Katarina Plećaš, voditeljica ureda Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj

Nikolina Renić, programska asistentica, Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj

dr. Dana Oancea, predsjednica Forum for International Communications i suosnivač Povelje o Raznolikosti Rumunjske

Zajedno, **3 NACIONALNA SAVJETODAVNA ODBORA** koji prate i nadziru razvoj WIC treninga, dat će konačnu ocjenu o dizajnu programa treninga. Članovi Odbora su stručnjaci iz privatnih, javnih i nevladinih organizacija, akademskih zajednica i stručnjaci za D&I, odabrani na temelju stručnosti, kao što su održivost, komunikacija, mentorski programi, invaliditet, LGBTQ+, dobna raznolikost, rodna ravnopravnost, upravljanje različitošću itd.

SLOVENSKI SAVJETODAVNI ODBOR

- dr. Sonja Merljak Zdovc, Časoris, urednica
- dr. Sergeja Planko, Partner Team, d.o.o., direktorica
- dr. Simona Topolinjak, MOL Ljubljana, podtajnica u Odjelu za zdravstvo i socijalnu skrb
- Tatjana Kolenc, mentorica i ambasadorica za AEIOU Leadership
- Nejc Jaka Sekula, Novartis, voditelj D&I i voditelj globalne jednakosti LGBTI
- Igor Pavel, Dobrovita Ltd., direktor

HRVATSKI SAVJETODAVNI ODBOR

- Daria Mateljak, Hauska & Partner, izvršna partnerica
- Karla Alfier, EY Croatia, voditeljica poslovnog savjetovanja
- Sanja Sarnavka, Solidarna Foundation, predsjednica upravnog vijeća
- Dijana Kesonja, Pučka pravobraniteljica, savjetnica za pravne poslove
- Diana Bekavac, Voxfemnae, članica Izvršnog odbora, financijska direktorica

RUMUNJSKI SAVJETODAVNI ODBOR

- Eugen Crai, savjetnik za ljudska prava i nediskriminaciju
- Irina Costache, izvanredna profesorica, Fakultet političkih znanosti, Sveučilište u Bukureštu
- Dan Crișan, D&I stručnjak i ambasador rumunjske Povelje o raznolikosti
- Gabriela Pacso, direktorka marketinga za IBM Marketing Services Center, Europe & Middle East, Africa
- Luminița Florea, direktorka ljudskih resursa, Philip Morris Romania
- Luiza Banyai, voditeljica ljudskih operacija, Amber
- Adina Alionte, voditeljica odjela, Ured za transformaciju, Société Générale Global Solution Centre
- Ingrid Enache, asistentica za marketing i komunikacije, UtilDeco
- Claudia Berghezan, stručnjakinja i trenerica za jednake mogućnosti

3. TKO TREBA SUDJELOVATI?

Trening je pogodan za sve zainteresirane za upravljanje raznolikošću i njezinu implementaciju na svim razinama organizacije; razina srednjeg menadžera/višeg menadžera u odjelima kao što su održivost, raznolikost, ljudski resursi, razvoj ljudi i kulture, komunikacija itd. Također je pogodan za one koji vode timove i sudjeluju u razvoju organizacije.

4. STRUKTURA TRENINGA / ZAHTJEVI

- Koristit ćemo kombinaciju kratkih video-predavanja, vježbi, kvizova, popisa izvora, teorije, alata. Snimili smo videozapise s direktoricama, različitim zaposlenicima, stručnjacima za D&I i drugima, kako biste dobili najbolje iskustvo učenja, temeljeno na konkretnim praksama i pričama o raznolikosti.
- Također, osigurat ćemo vam prostor za suradnju u 7 sesija „licem u lice“ (3 sata svaka) kako biste istražili primjere dobre prakse, podijelili i dobili povratne informacije o svom projektnom radu, te produbili i razmijenili znanja i iskustva o određenoj temi.
- Svaka sudionica će dobiti podršku mentora ovisno o vašim potrebama (*popis mentora biti će izrađen u travnju). Mentorji će vam pomoći u izradi završnog projektnog rada koji je obavezan za ispunjavanje certifikata »Workplace Inclusion Champion«.

Trening će trajati 7 mjeseci, svaki modul od vas zahtijeva 6 sati rada.

Za dodjelu certifikata »Workplace Inclusion Champion« sudionici su dužni:

1. Gledati video materijale (cc.200 minuta), ispuniti kvizove i manje radove modula, čitati mrežne izvore;
2. Sudjelovati na minimalno 6 (od 7) sesija „licem u lice“ (3 sata svaka) – *sesije će se organizirati od ožujka do lipnja 2022.;
3. Dovršiti WIC Završni projekt (do kraja rujna 2022.);
4. Sudjelovati na minimalno 5 sastanaka s odabranim mentorom, koji će vam pomoći u izgradnji završnog projektnog rada;

Zahtjevi:

6 sati rada po modulu

Jezici treninga

Engleski

Hrvatski / Engleski

Slovenski / Engleski

Rumunjski / Engleski

5. CERTIFIKACIJA I VALIDACIJA ISHODA UČENJA

Na kraju treninga svaki će polaznik dobiti **certifikat »Workplace Inclusion Champion«** slovenske, hrvatske i rumunjske Povelje raznolikosti. Certifikat uključuje opis sadržaja obuke, kao i datum početka i završetka.

6. PLAĆANJE

Besplatno. Pilot provedbu obrazovnog programa u cijelosti pokriva Europska komisija, iz sredstava Programa za prava, ravnopravnost i građanstvo Europske unije.

7. DETALJAN OPIS SADRŽAJA PO MODULIMA:



MODUL 1: Raznolikost kao ključ za poticanje održivosti

Sažetak:

Ovaj je modul osmišljen kako bi pružio razumijevanje ključnih elemenata teorija održivosti i raznolikosti. Podići će kompetencije sudionika kako bi bolje razumjeli kako je održivost povezana s raznolikošću i kako provedba politike raznolikosti u poduzećima može biti ključna u postizanju održivosti. Trening će nastojati da sudionici razumiju veze između dviju teorija i da nauče kako ih implementirati.

Cilj:

Pripremiti menadžere za bolje razumijevanje složenih veza između održivosti i raznolikosti te razumjeti kako implementacija obje teorije u postupcima poslovnog upravljanja može postići sinergijske rezultate i riješiti probleme koje sama raznolikost znanja o održivosti ne može.

Ishodi učenja:

- Uvod u održivi razvoj;
- Uvod u upravljanje raznolikošću;
- Najbolji primjeri iz prakse održivog razvoja i D&I;
- Propisi o održivom razvoju i D&I;
- Međusobna povezanost između održivosti i prakse upravljanja raznolikošću.

Vještine:

- analizirati, kreirati, pisati i komunicirati prakse korporativne održivosti;
- analizirati, kreirati, pisati i komunicirati prakse korporativne raznolikosti.



MODUL 2: Mentorstvo za raznolikost i uključivost

Sažetak:

U svijetu raznolikosti i uključivosti, mentorstvo je jedna od rijetkih strategija za koju su istraživanja pokazala učinkovitom u poboljšanju zastupljenosti različitih zaposlenika u radnoj snazi. Sudionici će steći osnovna znanja, vještine i kompetencije za uspostavljanje, praćenje i evaluaciju uključivog mentorskog programa u organizaciji. Također će steći znanja, vještine i sposobnosti za preuzimanje aktivne uloge uključivog mentora.

Cilj:

Svrha ovog modula je postavljanje, praćenje i evaluacija mentorskih programa na radnom mjestu s ciljem poticanja veće raznolikosti i uključivosti u organizaciji. Također, trening poboljšava sposobnost potencijalnih mentora da preuzmu ulogu istinski uključivog mentora s konačnim ciljem razvoja uključive organizacijske kulture.

Ishodi učenja:

- Uvod u uključivo mentorstvo;
- Uključivi mentorski program za održivu transformaciju organizacije;
- Kako uspostaviti uspješan mentorski program;
- Razvijanje mentorskih odnosa;
- Raznolikost u procesu mentorstva.

Vještine:

- osmisiliti mentorski program,
- održavati mentorski proces,
- stvoriti partnerstvo za učenje,
- voditi odnos koji je etičan, pun poštovanja i uspješan,
- poticati uključivosti.



MODUL 3: Poticanje uključivog radnog okruženja kroz komunikaciju

Sažetak:

Kako bi upravljanje raznolikošću i uključivošću bilo uspješno, komunikacija je ključni pokretač. Komunikacija pomaže u stvaranju svijesti, razumijevanja i podrške među zaposlenicima na svim hijerarhijskim razinama, što je neophodno za postizanje cilja uspostavljanja uključive organizacijske kulture.

Samo posjedovanje strategije/programa D&I nije dovoljno za poticanje uključivog radnog mesta. Također bi trebalo postojati sudjelovanje vodstva i kontinuirano jačanje D&I. Kako bi osigurale uspješan program D&I, organizacije moraju uključiti raznolikost i uključivost u svoju komunikaciju - kako interno prema zaposlenicima tako i eksterno prema dionicima.

Ovaj trening ističe važnost komunikacije kao ključne snage u postizanju ciljeva D&I organizacije. Pruža savjete dobre prakse o tome kako surađivati s ključnim internim i eksternim dionicima kako bi se postigli ciljevi D&I.

Cilj:

Komunikatori će poboljšati svoje znanje o D&I i naučiti kako izgraditi empatiju s temom različitosti i uključivosti među zaposlenicima te kako komunikacija može podržati uključivu kulturu i praktične alate koji pomažu u svakodnevnom okruženju s raznolikom publikom.

Ishodi učenja:

- Uloga strateške i autentične interne komunikacije u kontekstu upravljanja D&I;
- Komunikacijska strategija o D&I;
- Uloga uključivog vodstva;
- Inter-personalna i posredovana komunikacija o D&I;
- Sadržaj D&I i uloga priča.

Vještine:

- Izraditi i napisati komunikacijski akcijski plan koji se može odmah implementirati.



MODUL 4: Rodna ravnopravnost

Sažetak:

Ovaj je modul osmišljen kako bi pružio razumijevanje ključnih elemenata politike ravnopravnosti spolova u kompanijama, koje su prednosti implementacije rodne ravnopravnosti te koji su alati koji će omogućiti kompaniji da je implementira.

Cilj:

Pripremiti menadžere za bolje razumijevanje složenih veza između poslovnog uspjeha i rodne ravnopravnosti u organizacijama te razumjeti kako raznoliki menadžment može postići sinergijske rezultate i riješiti probleme koje ne mogu jednospolni timovi.

Ishodi učenja:

- Uvod u rodnu ravnopravnost;
- Najbolji primjeri iz prakse u području rodne ravnopravnosti;
- Relevantna međunarodna i nacionalna regulativa o rodnoj ravnopravnosti;
- Međusobna povezanost rodne ravnopravnosti i poslovnog uspjeha;
- Uvođenje rodne ravnopravnosti u poslovanje otvara inovativne mogućnosti;
- Mjerenje i evaluacija rodne ravnopravnosti.

Vještine:

- analizirati, kreirati, pisati i komunicirati korporativne prakse rodne ravnopravnosti.



MODUL 5: Uključivanje osoba s invaliditetom

Sažetak:

Ovaj je modul osmišljen kako bi pružio znanje i razumijevanje ključnih elemenata ravnopravne uključivosti osoba s invaliditetom:

- KOMPETENCIJA: kompanije treba educirati i osvijestiti svoje zaposlenike o važnosti ravnopravnog uključivanja osoba s invaliditetom;
- USKLAĐENOST: kompanija mora poznavati i pridržavati se svih relevantnih propisa o radu u području zapošljavanja osoba s invaliditetom, ljudskih prava i nediskriminacije;
- DOSTOJANSTVO: ravnopravno uključivanje osoba s invaliditetom u radno okruženje dio je kulture kompanije, interne komunikacijske kulture i njezinih vrijednosti;
- ORGANIZACIJSKI RAZVOJ: ravnopravno uključivanje osoba s invaliditetom u radno okruženje dio je strategije kompanije. Za postizanje cilja potrebno je razviti konkretne mјere;
- SOCIJALNA PRAVDA: kompanija komunicira svoju predanost ravnopravnom uključivanju osoba s invaliditetom eksterno sa svim svojim dionicima. Promiće svoju predanost zajednici; surađuje s nevladnim organizacijama i školama (doprinos društву).

Cilj:

Ospособiti menadžere za izradu konkretnih mјera za provedbu strategije jednakih mogućnosti organizacije u području ravnopravnog uključivanja osoba s invaliditetom.

Ishodi učenja:

- Znanje i razumijevanje:
- Invaliditeti i osiguranje jednakih mogućnosti;
- Diskriminacija osoba s invaliditetom i prepreke za integraciju u posao;
- Što možemo učiniti za bolju uključivost osoba s invaliditetom?
- Uključiva kultura;
- Kako izgraditi pristupačno i uključivo radno okruženje?
- Podrška;
- Prednosti pristupačnog i uključivog radnog okruženja.

Vještine:

- analizirati, kreirati, pisati i komunicirati uključivanje osoba s invaliditetom.



MODUL 6: LGBTQ+ Raznolikost i uključivost u radnom okruženju

Sažetak:

Svi mi igramo ulogu u oblikovanju stavova, izazivanju diskriminacije i razvoju radnog mjesta u kojem se svi cijene i poštuju. Ovaj modul pruža smjernice za kompanije o podršci LGBTQ+ zaposlenika.

Trening educira sudionike o LGBTQ+ zajednicama i izazovima s kojima se zaposlenici koji se identificiraju kao LGBTQ+ mogu suočiti na poslu.

Cilj:

Cilj je postaviti temelje za otvorenu komunikaciju i poticati kulturu uključivanja LGBTQ+ na radnom mjestu gdje se LGBTQ+ zaposlenici podržavaju, a suradnici su im saveznici.

Ishodi učenja:

- Zašto je uključivanje LGBTQ+ važno;
- Kako kompanije mogu podržati LGBTQ+ zaposlenike na radnom mjestu;
- Što čini prijateljsko radno mjesto za LGBTQ+ zaposlenike;
- LGBTQ+ saveznik;
- Stvaranje uključivog okruženja za LGBTQ+ radnu snagu.

Vještine:

- biti saveznik LGBTQ+ kolegama,
- primjereno komunicirati,
- stvoriti i podržati LGBTQ+ radno mjesto koje uključuje i poštuje.



MODUL 7: Dobna raznolikost kao ključ poslovnog uspjeha

Sažetak:

Ovaj je modul osmišljen kako bi pružio razumijevanje ključnih elemenata politike dobne raznolikosti u kompaniji; koje su prednosti primjene politike dobne raznolikosti i koji će alati omogućiti kompaniji da je implementira.

Cilj:

Pripremiti menadžere za bolje razumijevanje složenih veza između poslovnog uspjeha i dobne raznolikosti u organizacijama i razumjeti kako upravljanje raznolikim dobima može postići sinergijske rezultate i dati raznolik uvid u moguće prednosti za raznодobne timove.

Ishodi učenja:

- Uvod u dobnu diskriminaciju i dobnu raznolikost;
- Najbolja praksa u dobnoj raznolikosti;
- Relevantna međunarodna i nacionalna regulativa o starosti i dobnoj raznolikosti;
- Uvođenje dobne raznolikosti u poslovanje otvara inovativne mogućnosti;
- Mjerenje i evaluacija dobne raznolikosti.

Vještine:

- analizirati, stvarati, pisati i komunicirati korporativne prakse dobne raznolikosti,
- formirati kreativne timove za inovacije koristeći sve prednosti dobne raznolikosti.

*U skladu s vrijednostima nediskriminacije Povelje o raznolikosti, trening je otvoren za sudionike bez obzira na rasu, boju kože, nacionalno ili etničko podrijetlo, spol, dob, invaliditet, vjeru, seksualnu orientaciju, rodni identitet ili izražavanje, bračni status ili bilo koju drugu karakteristiku . Za posebne obrazovne potrebe pišite nam na: ured@hrpsor.hr