



Európai  
Bizottság



# ÚTMUTATÓ AZ EURÓPAI SOKSZÍNŰSÉGI HÓNAP MEGÜNNEPLÉSÉHEZ

*Jogérvényesítés és  
fogyasztópolitika*



*„Álljunk ki mindannyian határozottabban a sokszínűség mellett, és cselekedjünk. Tegyük tanúbizonyságot az egyenlőség iránti elkötelezettségünkről, és 2021 májusában ünnepeljük együtt az Európai Sokszínűségi Hónapot. A munkahelyek nagyobb sokszínűsége révén méltányosabb és egyenlőbb Európát teremtünk mindenki számára.”*

*Helena Dalli, az egyenlőségért felelős uniós biztos*



**Az Európai Sokszínűségi Hónap szervezői a sokszínűségi charták uniós platformja, annak tagjai és aláíró felei.**

A rendezvény fő célja a sokszínűségi charták, kis és nagy létszámú alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók, magánvállalatok, állami szervezetek és nonprofit egyesületek összefogása egy közös cél érdekében – a sokszínűség előmozdításáért a munkahelyeken és a társadalomban.

Ez egyedülálló lehetőséget nyújt a sokszínűség iránti elkötelezettségének bizonyítására. Részvételével több ezer, az Unió különböző részein tevékenykedő vállalattal vállalva szervezhet rendezvényeket, képzéseket és tájékoztató kampányokat stb.

Függetlenül attól, hogy aláírta-e a sokszínűségi charták valamelyikét, ebben a hónapban lehetősége nyílik a munkahelyen és a társadalomban fellelhető sokszínűség megünneplésére és előmozdítására,

valamint felhívni a figyelmet a sokszínűség és a befogadás számos előnyére, és megmutatni, hogy mindez hogyan befolyásolja szervezete működését.

Szervezhet egy belső eseményt az alkalmazottaival vagy alkalmazottai részére, vagy egy nyílt eseményt a nagyközönség, ügyfelei és beszállítói számára, és ezáltal Ön is bekapcsolódhat, ünnepelhet és a téma kapcsán növelheti a tudatosságot az emberekben.

Habár a sokszínűség előmozdítása és a befogadó munkaterületek megteremtése folyamatos kihívást jelent, az Európai Sokszínűségi Hónap tökéletes lehetőség arra, hogy láthatóvá tegye erőfeszítéseit.

A jelen eszköztár számos ötlettel szolgál alkalmazottai és az érdekelt felek mozgósítására vonatkozóan.



### Miért érdemes részt venni az Európai Sokszínűségi Hónapon?

- ☀️ A sokszínűség lehetőségeket kínál, ezért különösen fontos, hogy személyzete, ügyfelei, beszállítói és az egész nyilvánosság körében fokozza a sokszínűség láthatóságát, növelve a tudatosságot az előnyeivel kapcsolatban.
- ☀️ Példát mutatva álljon ki a sokszínűség és az egyenlőség mellett. Mindez az új tehetségek toborzása és megőrzése, az új ügyfelek megnyerése és a nyereség növekedése révén fokozottan megtérül.
- ☀️ Részvételével biztosítja az alkalmazottait afelől, hogy a vállalkozásánál mindenkit szívesen látnak, tisztelnek és meghallgatnak.
- ☀️ Hivatalosan is kinyilvánítja az álláspontját, miszerint a tisztességes eljáráson, nyitottságon és bizalmon alapuló, befogadó munkakörnyezetet teremt.
- ☀️ Megmutatja, hogy a sokszínűségre most minden korábbinál nagyobb szükség van.



- ☀️ Megerősíti a hírnevét, valamint szorosabb kapcsolatokat alakít ki az alkalmazottaival, a beszállítóival, az üzleti partnereivel és az ügyfeleivel.
- ☀️ Váljon egy egész Európára kiterjedő hálózat részévé – együtt képesek vagyunk változást hozni!



### Az ötletek gyakorlatba ültetése

- Tűzzön ki egy konkrét napot, hetet vagy akár egy egész hónapot, amelynek során a szervezetén belüli sokszínűsége összpontosítanak.
- A tevékenységek tervezésekor ne feledkezzen meg a Nemzeti Sokszínűségi Napról/Hétről: további információkat a nemzeti [sokszínűségi chartájában talál](#).
- Szervezhet online eseményt az alkalmazottainak, de akár egy mindenki számára elérhető, nyílt eseményt is.
- Kövesse nyomon a tevékenységeit (képek, videók, dokumentumok stb.).

- Ösztönözze alkalmazottait is az ötletelésben való részvételre, hiszen új, innovatív javaslatokkal állhatnak elő, egyúttal pedig biztos lehet abban is, hogy jelen lesznek az eseményen.
- Amennyiben lehetősége nyílik rá, vonja a be személyzetét a szervezésbe, a logisztikai feladatok elvégzésébe és a tájékoztató jellegű tevékenységekbe: a mindennapi embereket ábrázoló plakátok, valamint a róluk készült videók és újságcikkek erőteljesebb üzenetet közvetítenek.

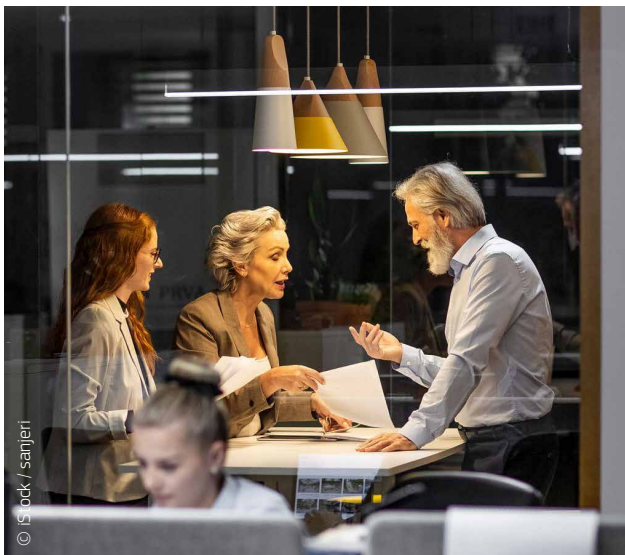
- Amikor csak teheti, keressen fel olyan szakértőket, nem kormányzati szervezeteket és vállalatokat, amelyek a sokszínűségnek azon témaköreire összpontosítanak, amelyekkel képzései és workshopjai során Ön is foglalkozni szeretne.
- Határozza meg a tevékenység célját (tudatosság növelése, szakértelem átadása, tájékoztatás stb.).
- Mindig kérjen visszajelzést.



## Az alábbiakban néhány példával szolgálunk, amelyek segíthetnek a munkahelyi sokszínűség előmozdításában.

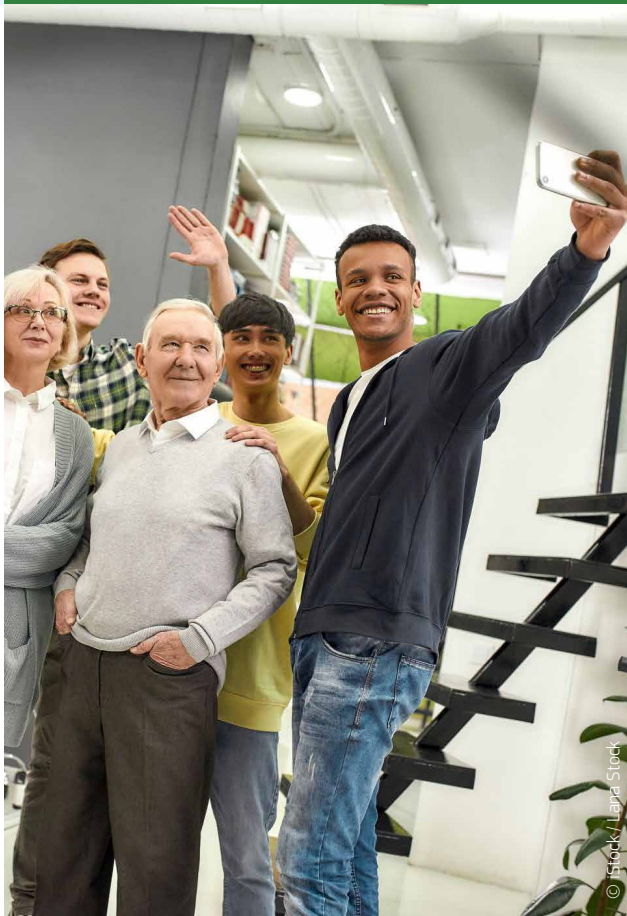
### Általános tippek:

- ☀ Indítson a vállalat egészét átfogó tudatosságnövelő kampányt, amelybe külső érdekeltet is bevonhat.
- ☀ Egészítse ki e-mail-aláírásait egy sokszínűséget támogató szöveggel, például: „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy önmaga legyen, függetlenül attól, hogy hol van. Ünnepeljük együtt a sokszínűséget!”



- ☀ Tegye közzé alkalmazottai sokszínűségről és befogadásról szóló személyes vagy inspiráló történeteit vagy egy újságcikket, amely nyomtatékosítja vállalkozása értékeit.
- ☀ Készítsen interjút a vállalatnak a sokszínűség témakörében szakértelemmel rendelkező vagy a témához személyesen kötődő szakembereivel, akiknek ezáltal lehetőségük nyílik beszámolni a karrierjük során tapasztalt kihívásokról, a főbb tanulságokról és eredményeikről, majd ossza meg ezeket a közösségi oldalakon.

- ☀ Egészítse ki weboldalát egy szalaghirdetéssel, például: „Ünnepeljük együtt az Európai Sokszínűségi Hónapot!”, osszon meg támogató üzeneteket a vállalkozása közösségi oldalain (vagy az alkalmazottakén, amennyiben beleegyeznek), és használja a #EUDiversityMonth hashtaget.
- ☀ Készüljön videóüzenettel vagy blogbejegyzéssel, amelyben a vállalata vezérigazgatója vagy egy másik felső vezető hangsúlyozza a sokszínűség fontosságát, különösen a világjárvány sújtotta világban.
- ☀ Fontolja meg a sokszínűsége és a befogadásra vonatkozó kérdésekhez kapcsolódó online vagy érintkezést nem igénylő ingyenes szolgáltatások felajánlását.



- Ehhez hasonlóan videókat is megoszthat, amelyekben alkalmazottai kifejtik, hogy miért vesznek részt az Európai Sokszínűségi Hónap rendezvényein. Még ha az alkalmazottai nem is találkozhatnak egymással személyesen, az otthon elkészített videófelvételek megosztásával könnyen létrehozhat egy digitális találkozót.

### Belső rendezvények és kezdeményezések:

- A sokszínűségekre irányuló figyelem felkeltése érdekében rendezzen (virtuális) kapcsolatépítő reggeliket vagy találkozókat, és hívjon meg különböző háttérrel rendelkező, inspiráló előadókat.
- Szervezen (online) képzéseket, workshopokat és szemináriumokat, amelyek során felhívhatja alkalmazottai figyelmét a sokszínűsége, a tudattalan előítéleteikre és a munkahelyi diszkriminációra: például szervezhet a sztereotípiák és a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre összpontosító képzést (tudatosságnövelés, képzés és érdeklődők bevonása) Néhány képzést kifejezetten a vállalat vezetőségére is szabhat.
- Indítson el egy (online) fotókiállítást, „Mit jelent csapatunknak a sokszínűség?” témakörben.
- Tegyen konkrét lépéseket a munkakörnyezet megváltoztatása érdekében, és fektessen be alkalmazottai jóllétébe.
- Tegye lehetővé az alkalmazottak munkahelyi hálózatainak létrehozását, amelyek a sokszínűség különböző szempontjainak megismerését szolgálják.
- Hozzon létre egy platformot, amelynek keretében alkalmazottai megoszthatják személyes történeteiket és tapasztalataikat (az intraneten

közzétett cikkek, kötetlen csoportos beszélgetések, külső partnerekkel lebonyolított online workshopok).

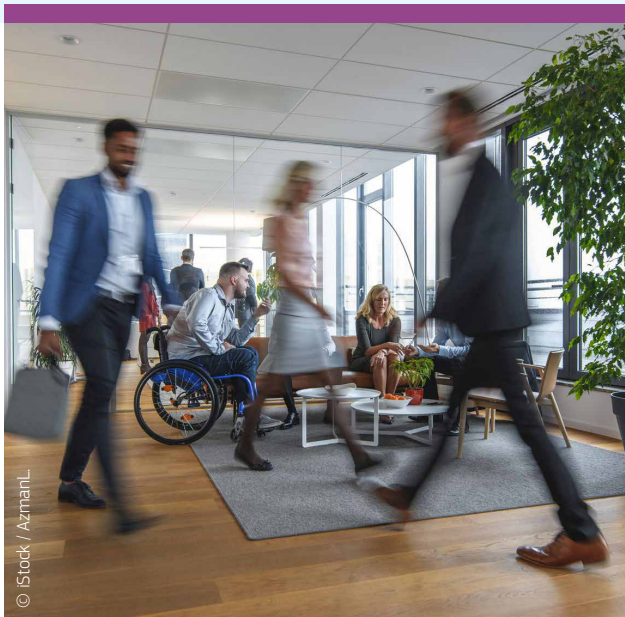
- Használja ki az intranet nyújtotta lehetőségeket, és tegyen közzé a tárgyhoz kapcsolódó újdonságokat, friss információkat, eseményekre szóló meghívókat, újságcikkeket stb.
- Szervezen online kötetlen beszélgetéseket, amelyek során a vezetőség bebizonyíthatja, hogy mennyire aktívan támogatja a munkahelyi sokszínűség ügyét.
- Tartson egy tematikus film-, koncert- vagy színdarabnézős estét Facebookon vagy egy másik platformon, ahol a résztvevők megoszthatják egymással a gondolataikat és a hozzászólásaikat, élvezhetik a társasági létet, és megbeszélhetik a tapasztalataikat.
- Végezzen egy felmérést, amely során visszajelzést kaphat alkalmazottaitól a vállalat sokszínűségi irányelveire vonatkozóan.

- Kérje meg alkalmazottait, hogy készítsenek rövid videókat, amelyekben személyes történeteik révén mutathatják be a sokszínűség egyes vonatkozásait.
- Vegye fontolóra egy csapatépítő rendezvény megszervezését, amelynek során kollégái jobban megismerhetik egymást és tanulhatnak egymástól. Az esemény előtt készülhet néhány kérdéssel vagy egy feladattal, amelyen közösen dolgozhatnak.
- Szervezen szerepcserés napot, amely során a résztvevők egy munkanap erejéig valaki más bőrébe bújhatnak: például egy fogyatékossgal élő, más nemű vagy származású személlyel cserélhetnek szerepet.
- Szervezen alkalmazottainak a sokszínűségről vagy a sokszínűségnek a történelemben és a társadalomban foglalt helyére irányuló versenyeket



© iStock / FG Trade





vagy vetélkedőket, és adjon szimbolikus jutalmakat a nyerteseknek. Ebbe a tevékenységbe szintén bevonhatja a külső érdekelt feleket.

- Biztosítson alkalmazottainak lehetőséget arra, hogy plakátok vagy virtuális táblák segítségével bemutathassák, hogyan járulnak hozzá a szervezet sokszínűségéhez. Később ezeket a plakátokat a közösségi oldalakon is megoszthatja, vagy ezek lehetnek a „pozitív gondolatok/vágyak falának” első darabjai.
- Rakjon össze egy sokszínűségi nap témájú lejátszási listát, és ossza meg alkalmazottaival vagy tegye elérhetővé egy nagyobb közönség számára.
- Hozzon létre egy e-learning modult, amely a sokszínűsége és a befogadásra összpontosít.

### Belső rendezvények és kezdeményezések:

- Készítsen rövid videoklipet az alkalmazottairól, amely bemutatja, hogyan nyilvánul meg a sokszínűség vállalatán belül, hogyan dolgoznak érte, és hogyan építik bele a vállalat integrációs irányelveibe. Ezt követően ossza meg a videót a közösségi médiában (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
- Szervezzen kerekasztal-beszélgetéseket az adott témakör szakértőinek részvételével.
- Készítsen elő és tegyen elérhetővé néhány, kimondottan az Európai Sokszínűségi Hónapra tervezett terméket/szolgáltatást.
- Alakítson ki partnerkapcsolatokat helyi nem kormányzati szervezetekkel és ifjúsági központokkal.
- Támogassa a mentorálást (például a különböző képességekkel és készségekkel rendelkező álláskeresőkre).

- Az Európai Sokszínűségi Hónap során jelentkezzen vállalata nevében önkéntes-ségre, vagy tegye lehetővé az alkalmazottai számára, hogy munkaidejük alatt önkéntes munkát végezzenek.
- Rendezzen (virtuális) nyílt napokat, hogy az ügyfelei interakcióba léphessenek a szervezettel.

## Néhány témakör, amellyel érdemes foglalkozni:



### Nemek közötti egyenlőség

- Nőként az üzleti életben – személyes történetek
- A nemek közötti bérszakadék megszüntetése
- Nemet közötti egyenlőség és a döntéshozatal
- Családon belüli erőszak és zaklatás



### Szülők támogatása

- Hogyan lehet összeegyeztetni az otthonról történő munkavégzést a gyermekfelügyelettel/ otthonoktatással?
- Szülői szabadságon lévő szülők támogatása – hogyan tartjuk őket naprakészen az ágazatukat érintő fejlesztésekkel és változásokkal kapcsolatban?
- Inkluzív rendkívüli szabadságok (apáknak is)
- Egyszülős családok támogatása



### Nemzedékek közötti egyenlőség (életkor)

- Különböző korosztályok álláspontjai és véleménye azokról az akadályokról, amelyekkel a munkaerőpiacon szembesülnek (a tapasztalatlannak tartott fiatal korosztály, a gyermekgondozás, az idős szülők gondozása és a munka között egyensúlyozó középkorúak és az új technológiák és fejlesztések terén zöldfülűnek tartott idős korosztály stb.)
- Nemzedékek közötti párbeszéd
- 55. életévüket betöltött kollégák támogatása (egyes országokban már a 45 év fölöttiek is a célcsoportba tartoznak)





### LGBTIQ

- Szivárványcsaládok
- LMBTIQ-közösség (tagok, családok, szövetségesek stb.)
- A transznemű munkavállalók igényeinek ismertetése
- Egyenlő munkavállalói juttatások az LMBTIQ-közösségbe tartozó partnereknek és szülőknek



### Fogyatékoság

- Fogyatékosággal élő személyzet integrálása
- Akadálymentesség: fogyatékosággal élő emberek az Ön tevékenységi körében
- Autizmus/értelmi fogyatékoság
- Krónikus betegségekben szenvedők mindennapjai
- Munkahelyi vagy más balesetet szenvedők integrációja



### Mentális egészség

- A munka és a magánélet közötti egyensúly
- Hogyan kerüljük el/kezeljük a kiégést?
- Tudatos jelenlét a munkavégzés során



### Etnikai és faji hovatartozás

- Roma nemzetiségűek támogatási programja
- Migránsok és menekültek
- Kisebbségek hátrányos megkülönböztetése
- Szakképesítések és készségek érvényesítése



## Kulturális/nemzetközi sokszínűség

- Az interkulturális kommunikációra irányuló képzés
- Külföldieknek az országáról alkotott képének megvitatása
- A különböző konyhák, vallások, nyelvek stb. megismerésének teret adó lehetőségek biztosítása



## COVID-19

- A COVID19 hatása a vírus által fokozottan érintett csoportok életére (LMBTIQ, fogyatékossgal élő személyek, etnikai kisebbségek, egyedülálló szülők stb.)



## Egyéb

- Hátrányos helyzetű személyek, például fogyatékossgal élők, gyermekotthonban nevelkedett fiatalok, fogvatartottak/ szabadlábra helyezett fogvatartottak és migránsok alkalmazása a munkaerőpiacon
- Sport – a sokszínűség előmozdításának eszköze
- Tudattalan előítéletek
- Szervezeten belüli és külső szövetségesek (alkalmazottak, egyesületek, szakszervezetek stb.)
- A hátrányos megkülönböztetés elkerülése a munkaerő-toborzás és a szakmai fejlődés során
- Interszekcionalitás és hátrányos megkülönböztetés
- Innováció és sokszínűség
- Tehetség gondozás és sokszínűség
- Digitalizáció és sokszínűség

