



Európai
Bizottság



A 2022. ÉVI UNIÓS SOKSZÍNŰSÉGI HÓNAP ÜNNEPLÉSÉT INSPIRÁLÓ ÚTMUTATÓ

Jogérvényesülés
és
fogyasztópolitika

A munkahelyi sokszínűség menedzselése minden európai munkáltató humán politikájában a legfontosabb prioritások között kell szerepelnie. Akiket a teljesítményük alapján értékelnek elkötelezettebben dolgoznak és teljes körűen a munkájuknak szentelik a tehetségüket és kreativitásukat. Függetlenül attól, hogy aláírói -e valamely Sokszínűségi Kartának, vagy nem, felhívom az összes európai vállalatot és szervezetet arra, hogy 2022 májusában csatlakozzanak az Európai Bizottsághoz az Európai Sokszínűségi Hónap megünneplésében és egy saját esemény megszervezésére, amellyel felhívják a figyelmet a befogadó munkakörnyezet előnyeire.

Helena Dalli, az egyenlőségért felelős uniós biztos



Bevezetés

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. Résztvételével több ezer, az Unió különböző részein tevékenykedő vállalattal válllvetve szervezhet rendezvényeket, képzéseket, tájékoztató kampányokat és egyéb tevékenységeket.

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 tudatos-ságot 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.



Hidakat építünk

Tekintettel arra, hogy a 2022. évi Európai Sokszínűségi Hónap témaköre a „Hidakat építünk”, határozottan arra bátorítjuk, hogy a különböző külső érdekelt felek – nem kormányzati szervezetek, kormányzati intézmények, önkormányzatok, oktatási intézmények és a nyilvánosság – mellett vonja be tevékenységeibe munkavállalóit is. Arra is összpontosíthat, hogy kapcsolatokat találjon a hátrányos megkülönböztetés – saját sokszínűségi és befogadási politikáiban és tevékenységeiben kezelt – különböző formái között, majd pedig olyan lépések megtételére vállalkozhat, amelyek egyszerre kezelik a hátrányos megkülönböztetés több területét.

FOLYAMATOS ELKÖTELEZETTSÉG

Az Európai Sokszínűségi Hónap nagyszerű lehetőség arra, hogy az alábbiak révén hivatalos formát adjon szervezete sokszínűség iránti elkötelezettségének:

- ezt ismeri el a szervezet legfontosabb értékének;
- összekapcsolja ezt a szervezet céljával és átfogó stratégiájával;
- hivatalossá teszi a sokszínűség és a befogadás iránti elkötelezettséget ezen értékeknek a hivatalos vállalati dokumentumokban (pl. a szervezet sokszínűségi és befogadási nyilatkozatában, magatartási kódexében, szállítói szerződésekben stb.) történő szerepeltetésével, és esetlegesen egy Sokszínűségi Charta aláírásával;
- az értékek belső és külső kommunikálása – konkrét adatokkal történő tájékoztatás a szervezete sokszínűséggel, befogadással kapcsolatos erőfeszítéseiről és mérőszámairól;
- a sokszínűség különböző vonatkozásaival kapcsolatos belső hálózatok létrehozása;
- önálló sokszínűségi tisztviselő kinevezése;
- sokszínűségi munkacsoport és/vagy operatív bizottság létrehozása a sokszínűségi projektek kezelésére.

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 megtartása, az új ügyfelek megnyerése és a profit növekedése révén fokozottan megtérül.
- Résztvételével biztosítja az alkalmazottait arról hogy a vállalatnál 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 sokszínűsége 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.
- Ne feledje dokumentálni tevékenységeit (fotókkal, videókkal, dokumentumokkal 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 be a 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 képzési 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 érdekelteket is bevonhat.
- Egésztse 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 nyomatékosítja vállalkozása értékeit.
- Készítsen interjúkat 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.
- Egésztse ki weboldalát egy szalaghirdetéssel, például: „Ünnepeljük együtt az Európai Sokszínűségi Hónapot!”, osszon meg támogató üzeneteket a vállalkozása közösségi oldalain (és bátorítsa munkavállalóit arra, hogy hajlandóságuk esetén ugyanezt tegyék személyes fiókjaikban is), és használja a #EUDiversityMonth hashtaget.
- Készüljön videóüzenettel vagy blogbejegyzéssel, amelyben a vállalata vezérigazgatója vagy egy másik felső vezető



hangsúlyozza a sokszínűség fontosságát, különösen a világvárvány sújtotta világban.

- 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 videófelvetelek megosztásával könnyen létrehozhat egy digitális találkozót.

BELSŐ RENDEZVÉNYEK ÉS KEZDEMÉNYEZÉSEK

- A sokszínűsége irányuló figyelem felkeltése érdekében rendezzen (virtuális) kapcsolatépítő reggeliket vagy találkozókat, és hívjon meg különböző háttérrel rendelkező, inspiráló előadókat.
- Szervezzen (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. Gondoskodjon arról, hogy



© Shutterstock/Andrey_Popov

az alkalmazottak aktívan részt vegyenek ebben a folyamatban.

- 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.

- Szervezzen online kötetlen beszélgetéseket, amelyek során a vezetőség bebizonyíthatja, hogy mennyire aktívan támogatja a munkahelyi sokszínűség ügyét.
- Szervezzen összvállalati konferenciát a sokszínűség témakörében (általánosságban a sokszínűségről, vagy annak egy konkrét vonatkozásáról) és vonja be a felsővezetőket.
- 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.
- Szervezzen alkalmazottainak a sokszínűsége vagy a sokszínűségnek a történelemben és a társadalomban elfoglalt helyére irányuló versenyeket vagy vetélkedőket, és adjon szimbolikus jutalmakat a nyerteseknek. Ebbe a tevékenységbe szintén bevonhatja a külső érdekelt feleket.
- 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.
- Szervezzen az „én helyemben” napot, amikor is egy személy egy másik személy munkanapját „éli meg”: például egy fogyatékossgal élő, vagy egy eltérő nemű, származású stb. kolléga vonatkozásában.
- Készítse el hírlevele különkiadását, amelyet teljes egészében a májusi Sokszínűségi Hónapnak szentel a befogadás szellemét erősítő ötleteket és tevékenységeket, valamint a témakorról szóló párbeszéd megkezdésére szóló felhívást szerepeltetve benne.
- 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.
- Készítsen el és terjesszen egy a sokszínűségről és a befogadásról szóló kiadványt vagy szórólapot a munkavállalók és/vagy az érdekelt felek számára és körében.

- Szervezzen irodalmi estet, amelynek keretében a résztvevők a sokszínűség egy-egy vonatkozására összpontosító könyvön keresztül fedezhetik fel a sokszínűség témakörét. A szöveg közös elolvasását követően a résztvevők csoportos beszélgetés keretében oszthatják meg gondolataikat arról, hogy miként segítette az adott történet a sokszínűség jobb megértését.
- Szervezzen Kulturális Sokszínűség Napot műhelybeszélgetéssel arról, hogy miként lehet fokozni az interkulturális tudatosságot, elemezve a kulturális sokszínűség által biztosított értéket, az interkulturális párbeszéd fontosságát, valamint a sztereotípiák és az előítéletek elleni küzdelem szükségességét, hogy javítani lehessen az eltérő kultúrákból érkező emberek közötti megértést és együttműködést.

KÜLSŐ / NYILVÁNOS RENDEZVÉNYEK ÉS KEZDEMÉNYEZÉSEK

- Szervezzen a nyilvánosság előtt is nyitva álló eseményeket a sokszínűség és a befogadás előmozdítására, például egy olyan „Sokszínűségi futóverseny” révén, amely összekapcsolja munkavállalóit a nagyközönséggel.
- 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).



© Shutterstock / J.Lco Julia Amaral

- Szervezzen kerekasztal-beszélgetéseket az adott témakör szakértőinek részvételével.
- Készítsen el és vezessen be néhány különleges terméket / szolgáltatást az Európai Sokszínűségi Hónapra. Különkiadásokat hozhat létre, amelyek emlékeztetnek a szervezet elkötelezettségére és értékeire, továbbá rámutatnak a sokszínűséget szolgáló fellépésekre.
- Lépjen partneri kapcsolatba helyi nem kormányzati szervezetekkel, iskolákkal, helyi hatóságokkal, más vállalatokkal stb.
- Támogassa a mentorálást (például a különböző képességekkel és készségekkel rendelkező állásukeresők részére).
- Az Európai Sokszínűségi Hónap során jelentkezzen vállalata nevében önkéntességre, vagy tegye lehetővé az alkalmazottai számára, hogy munkaidejük alatt önkéntes munkát végezzenek.
- Rendezzen (virtuális) nyílt napokat, hogy az ügyfelei interakcióba léphessenek a szervezetével.

Néhány témakör, amellyel érdemes foglalkozni

NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG

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

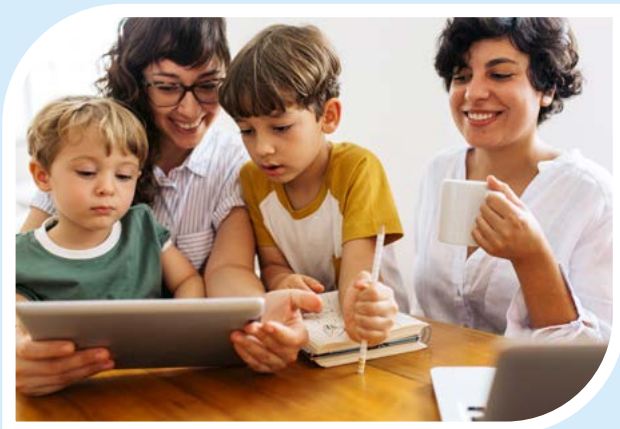
SZÜLŐK TÁMOGATÁSA

- Hogyan lehet összeegyeztetni az otthonról történő munkavégzést a gyermekfelügyelettel/otthonoktatással?
- Szülői szabadságon lévő szülők támogatása – hogyan tartsuk őket naprakészen az ágazatukat érintő fejlesztésekkel és változásokkal kapcsolatban?
- Inkluzív rendkívüli szabadságok (apáknak is)
- Támogassa a szoptató anyákat (például a szoptatást/fejést szolgáló külön pihenőszobával és idővel)
- Egyszülős családok támogatása

NEMZEDÉKEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG (ÉLETKOR)

- Különböző korosztályok álláspontjai és véleménye azokról az akadályokról, amelyekkel a munkaerőpiacon szembesülnek (a tapasztalatlanak 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)





KULTURÁLIS/NEMZETKÖZI SOKSZÍNŰSÉG

- Az interkulturális kommunikációra irányuló képzés
- Külföldieknek az országról alkotott képének megvitatása
- Lehetőségek biztosítása a különböző kultúrák (ételek, vallások, nyelvek stb.) megismerésére

SZIVÁRVÁNYCSALÁDOK

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

MENTÁLIS EGÉSZSÉG

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

FOGYATÉKOSSÁG

- Fogyatékossgal élő személyzet integrálása
- Akadálymentesség: fogyatékossgal élő emberek az Ön tevékenységi körében
- Autizmus/értelmi fogyatékossg
- Krónikus betegségekben szenvedők
- Visszailleszkedés a munkába személyes/munkahelyi baleset után



COVID-19

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

ETNIKAI ÉS FAJI HOVATARTOZÁS

- Roma nemzetiségűek támogatási programja
- Migránsok és menekültek
- Kisebbségek hátrányos megkülönböztetése
- A más országokból származó képesítések és készségek érvényesítése/elismerése

EGYÉB

- Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása a munkaerőpiacon, beleértve a fogyatékossgal élő embereket, az állami gondozásból érkező fiatalokat, a migránsokat, a fogvatartottakat/ börtönviseltek.
- Sport – a sokszínűség előmozdításának eszköze
- A tudattalan előítéletek kezelése
- Szervezetten 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
- Tehetséggondozás és sokszínűség
- Digitalizáció és sokszínűség
- Az inkluzív nyelvhasználat fontossága

