

Miesiąca Różnorodności Unii Europejskiej 2025

Jak mogę wziąć udział w obchodach?



„Dlaczego przedsiębiorstwa powinny uczestniczyć w Europejskim Miesiącu Różnorodności? Ponieważ mają do odegrania istotną rolę w procesie urzeczywistniania Unii równości dla milionów ludzi. Zobowiązując się do promowania różnorodności i integracji w swoich politykach związanych z miejscem pracy, firmy mogą stworzyć przestrzeń, w której każdy może się rozwijać i naprawdę być sobą. W maju warto przyłączyć się do ruchu na rzecz wolnych od dyskryminacji, integracyjnych miejsc pracy i wywierania pozytywnego wpływu na społeczeństwo”.

Hadja Lahbib

Europejska komisarz ds. równości

Wprowadzenie

Europejski Miesiąc Różnorodności jest organizowany przez Komisję Europejską za pośrednictwem Europejskiej Platformy Kart Różnorodności wraz z jej członkami i ich sygnatariuszami.

Głównym celem Europejskiego Miesiąca Różnorodności jest promowanie różnorodności i inkluzji w miejscu pracy i w całym społeczeństwie poprzez zbliżenie różnych zainteresowanych stron – kart różnorodności, małych i dużych pracodawców, firm prywatnych, organizacji publicznych i stowarzyszeń non-profit – wokół wspólnego celu.

Niezależnie od tego, czy jesteś sygnatariuszem karty różnorodności, czy nie, ten miesiąc jest okazją, by pokazać Twoje zaangażowanie, świętować i promować różnorodność w miejscu pracy i poza nim. Nadszedł czas, aby zwiększyć świadomość korzyści płynących z różnorodności i inkluzji oraz pokazać ich pozytywny wpływ na Twoją organizację.

Zaangażuj się, organizując wydarzenia wewnętrzne dla swoich pracowników lub z ich udziałem, organizuj otwarte wydarzenia dla publiczności, klientów lub dostawców lub korzystaj z mediów społecznościowych, aby rozpowszechnić swoje przesłanie. Promowanie różnorodności i tworzenie inkluzywnych miejsc pracy to ciągły wysiłek, ale uczestnictwo w Europejskim Miesiącu Różnorodności to fantastyczny sposób na to, aby Twoje działania były widoczne.

Ten przewodnik zawiera szeroką gamę pomysłów na to, jak zaangażować pracowników i interesariuszy, w pełni wykorzystując tę okazję do promowania różnorodności i inkluzji.



Stałe zaangażowanie

Europejski Miesiąc Różnorodności to doskonała okazja, żeby sformalizować zaangażowanie Twojej organizacji w zapewnienie różnorodności poprzez:

- uznanie **różnorodności za kluczową wartość** organizacji;
- włączenie jej do **misji i strategii** Twojej organizacji;
- uwzględnienie zaangażowania w **różnorodność i inkluzję w oficjalnych dokumentach**, np. oświadczeniach D&I organizacji, kodeksie postępowania, umowach z dostawcami itp.;
- **podpisanie Karty Różnorodności**;
- **komunikowanie** wewnątrz i zewnątrz swoich wysiłków na rzecz różnorodności i inkluzji oraz ich wskaźników za pomocą konkretnych danych;
- **tworzenie sieci wewnętrznych** ukierunkowanych na różne aspekty różnorodności;
- **powołanie osobnego specjalisty ds. różnorodności**;
- **powołanie grupy roboczej ds. różnorodności i/lub komitetu sterującego ds. projektów** dotyczących różnorodności.

Powody, by uczestniczyć w Europejskim Miesiącu Różnorodności

Zwiększenie widoczności

podkreślisz wartość różnorodności wśród pracowników, klientów, dostawców i opinii publicznej oraz zwiększysz świadomość korzyści z niej.

Dawanie przykładu

umacnianie swojej reputacji i opowiedzenie się za różnorodnością i równością. Opłaci się to w zakresie rekrutacji i retencji talentów, przyciągania nowych klientów i zwiększania zysków.

Wzmocnienie relacji:

zbudujesz silniejsze relacje ze swoimi pracownikami, dostawcami, partnerami biznesowymi i klientami. przyciągania nowych klientów i zwiększania zysków.

Dołącz do sieci

stań się częścią ogólnoeuropejskiej sieci – razem możemy coś zmienić!

Promowanie zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia w miejscu pracy

W ostatnich latach Europa i świat przeżyły bezprecedensowe kryzysy, które zakłóciły codzienne życie i zachwiały zaufaniem ludzi. Inflacja i rosące koszty życia dodatkowo obciążają ludzi. Zwiększona cyfryzacja, zmiany demograficzne i radykalne zmiany na rynku pracy stanowią zarówno wyzwania, jak i szanse, ale mogą też zwiększyć poczucie niepewności i niepokoju.

Jeszcze przed pandemią COVID-19 problemy ze zdrowiem psychicznym dotykały **1 na 6 osób** w Unii Europejskiej. Sytuacja ta pogorszyła się wraz z kryzysami doświadczanymi przez ostatnich kilka lat – w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy **27% pracowników** zgłosiło stres, depresję lub lęk w związku z pracą.

Sprostanie wyzwaniom związanym ze zdrowiem psychicznym ma zasadnicze znaczenie dla zwiększenia odporności jednostek i społeczeństwa. Zdrowie psychiczne ma fundamentalne znaczenie dla produktywnej gospodarki i inkluzywnego społeczeństwa i wykracza poza kwestie indywidualne lub rodzinne. Koszt niepodejmowania działań w zakresie zdrowia psychicznego jest znaczny, bowiem wynosi **600 miliardów** euro rocznie, a przewiduje się, że będzie nadal rósł.

Determinanty zdrowia psychicznego współdziałają z istniejącymi nierównościami w społeczeństwie, narażając niektóre osoby na większe niż u innych ryzyko złego stanu zdrowia psychicznego. Kiedy dyskryminacja ze względu na płeć społeczno-kulturową, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną działa jako przyczyna złego stanu zdrowia psychicznego, ważnym narzędziem zapobiegania jest promowanie równości wśród społeczeństwa.

Dlatego **głównym tematem Europejskiego Miesiąca Różnorodności 2025 jest promowanie zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia w miejscu pracy.** Zróżnicowane i inkluzywne środowisko może znacząco wpłynąć na zdrowie psychiczne i ogólne samopoczucie pracowników. Aktywnie zwalczając dyskryminację i promując inkluzywność, miejsca pracy mogą zmniejszyć te szkodliwe czynniki stresogenne. Sprawiedliwe traktowanie i równe szanse przyczyniają się do poczucia sprawiedliwości i równości szans, które są niezbędne dla dobrego samopoczucia psychicznego.





Jak promować zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie w miejscu pracy?

- Zorganizuj **warsztaty na temat redukcji stresu**.
- Aktywność fizyczna – **ćwiczcie razem**.
- **Strefy cisy**: stwórz strefy cisy lub miejsca relaksu, w których pracownicy mogą zrobić sobie przerwę i odpocząć.
- **Wyzwanie „Poczuj się dobrze”** dla pracowników organizacji.
- **Czempioni zdrowia psychicznego**: wyznacz w organizacji czempionów zdrowia psychicznego lub ambasadorów, którzy mogą zapewniać wsparcie koleżeńskie i promować świadomość zdrowia psychicznego.
- **Dni zdrowia psychicznego**: umożliw pracownikom korzystanie z dni zdrowia psychicznego bez stygmatyzacji, promując znaczenie dbania o siebie.
- **Programy dobrego samopoczucia**: wdrażaj programy poprawy samopoczucia, obejmujące zajęcia takie jak joga, medytacja i zajęcia fitness, aby zmniejszyć stres i promować zdrowie fizyczne.
- **Elastyczna organizacja pracy**: oferuj elastyczne godziny pracy, opcje pracy zdalnej i możliwość dostosowania harmonogramów do osobistych potrzeb.
- **Elastyczne wakacje**: zezwalaj pracownikom na zmianę dni ustawowo wolnych od pracy na święta kulturalne lub religijne, które mają większe znaczenie osobiste.
- **Działania budujące zespół**: organizuj działania budujące zespół i wydarzenia społecznościowe, aby promować poczucie wspólnoty i przynależności.
- **Inkluzywne obiekty**: upewnij się, że wszystkie obiekty w miejscu pracy, w tym toalety i strefy relaksu, są neutralne pod względem płci społeczno-kulturowej i dostępne dla wszystkich, w tym osób transpłciowych i niebinarnych.

Lista kontrolna uczestnictwa w Europejskim Miesiącu Różnorodności

- Wybierz swój priorytet:** możesz wybrać konkretny dzień, tydzień lub cały miesiąc, który poświęcisz różnorodności w swojej organizacji.
- Skoordynuj swoje działania z wydarzeniami krajowymi** i dostosuj je do Dnia/Tygodnia Różnorodności w Twoim kraju. Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z krajową kartą różnorodności.
- Zachęcaj swoich pracowników** do dzielenia się pomysłami i angażowania się w planowanie. Zapewnia to uczestnictwo i sprzyja innowacjom.
- Jasno określ cel** każdego działania (podnoszenie świadomości, dzielenie się umiejętnościami, informowanie itp.).
- Zorganizuj wydarzenia:** zaplanuj i zorganizuj wydarzenia online dla swoich pracowników lub wydarzenia publiczne otwarte dla wszystkich.
- Zaangażuj swoich pracowników** w działania organizacyjne, logistyczne i podnoszące świadomość. Wykorzystanie prawdziwych osób w plakatach, filmach i artykułach tworzy silniejszy przekaz.
- Skontaktuj się z ekspertami**, organizacjami pozarządowymi i firmami, które koncentrują się na temacie różnorodności, który chcesz poruszyć podczas szkolenia lub warsztatu.
- Pamiętaj, by **udokumentować swoje działania** zdjęciami, filmami i dokumentami.
- Upewnij się, że wszyscy czują się szanowani** i mile widziani w planowanych działaniach, pozwalając im uczestniczyć w takim stopniu, w jakim czują się komfortowo.
- Zawsze **pytaj o informację zwrotną.**



Praktyczne pomysły na promowanie różnorodności w miejscu pracy

KAMPAKIE UŚWIADAMIAJĄCE I ZAANGAŻOWANIE KIEROWNICTWA

- Rozpocznij ogólnofirmową **kampanię uświadamiającą**, którą można również udostępnić zewnętrznym interesariuszom.
- Stwórz **wiadomość wideo lub post na blogu napisany przez dyrektora generalnego lub kierownictwo wyższego szczebla**, który podkreśli znaczenie różnorodności i inkluzji.
- Rozpocznij **kampanię solidarnościową**, która przypomina o marginalizowanych lub niedostatecznie reprezentowanych grupy w Twojej organizacji lub społeczności i wspiera je.

SIECI PRACOWNICZE I DOBRE SAMOPOCZUCIE PRACOWNIKÓW

- Ułatwianie tworzenia **sieci pracowniczych** poświęconych różnym aspektom różnorodności.
- Przeprowadź konkretne zmiany w środowisku pracy i zainwestuj w **dobre samopoczucie** pracowników. Upewnij się, że pracownicy są aktywnie zaangażowani w ten proces.
- Oferuj **programy mentoringu różnorodności**

SŁUCHAJ OSOBISTYCH HISTORII I DZIEL SIĘ NIMI

- Stwórz platformę, na której pracownicy będą mogli dzielić się **osobistymi historiami i doświadczeniami** (artykuły w intranecie, nieformalne grupy dyskusyjne i warsztaty online z partnerami zewnętrznymi).
- **Publikuj osobiste lub inspirujące historie** o różnorodności i inkluzji od swoich pracowników lub napisz artykuł, który przypomina o wartościach Twojej organizacji.
- Przeprowadź **wywiady z profesjonalistami z firmy**, którzy są znani ze swoich kompetencji w zakresie różnorodności, omawiając wyzwania, przed którymi stanęli, główne wnioski i ich osiągnięcia. Podziel się tymi historiami w mediach społecznościowych.

ANKIETY I MECHANIZMY PRZEKAZYWANIA INFORMACJI ZWROTNYCH

- Opracuj ankietę, aby zebrać **informacje zwrotne od pracowników** na temat polityki różnorodności Twojej firmy. Rozważ prowadzenie jej regularnie, aby być na bieżąco z doświadczeniami i potrzebami swoich pracowników.
- Twórz i wdrażaj **jasne i dyskretne procesy zgłaszania** przypadków dyskryminacji.cases of discrimination.

POKAŻ SWOJE POPARCIE DLA #EUDIVERSITYMONTH

- **Dodaj tekst promocyjny do podpisów e-maili**, taki jak:
„Każdy powinien mieć prawo być tym, kim jest, bez względu na to, gdzie się znajduje. Razem świętujemy różnorodność!”
- **Stwórz krótkie klipy wideo** przedstawiające pracowników i pokazujące różnorodność w Twojej firmie, sposób, w jaki do niej zachęcasz i w jaki sposób jest ona uwzględniona w Twojej polityce inkluzji. Udostępnij wideo na platformach społecznościowych, takich jak LinkedIn, Facebook, Twitter i Instagram, aby dotrzeć do szerszego grona odbiorców.
- Dodaj **baner online do swojej witryny internetowej**, na przykład:
„Świętujmy razem Europejski Miesiąc Różnorodności”
- **Udostępniaj wiadomości promocyjne** w mediach społecznościowych swojej firmy i zachęcaj pracowników, aby robili to samo na swoich kontach osobistych.
Tag **#EUDiversityMonth**.

KOMUNIKACJA I WYMIANA INFORMACJI

- Informuj swoich pracowników i angażuj ich, korzystając z intranetu, aby dzielić się **odpowiednimi wiadomościami**, aktualizacjami i zaproszeniami na wydarzenia związane z różnorodnością.
- Przygotuj specjalne wydanie **biuletynu poświęcone majowi** jako miesięcowi różnorodności, zawierające wskazówki i działania mające na celu promowanie ducha inkluzji i rozpoczęcie rozmów na ten temat.
- **Zachęcaj pracowników, aby wyrazili swoje poglądy** na temat praktyk inkluzywnych w Twoim miejscu pracy i dzielili się tymi historiami w biuletynach lub w mediach społecznościowych.
- Zaproś swoich pracowników do udziału w tworzeniu **plakatów** (lub wirtualnej tablicy), dzieląc się tym, w jaki sposób wspierają różnorodność organizacji. Udostępnij te plakaty w mediach społecznościowych lub stwórz „ścianę dobrych myśli/życzeń”.
- **Twórz i rozpowszechniaj broszury lub ulotki** na temat różnorodności i inkluzji dla pracowników i interesariuszy.
- Zaprojektuj i promuj **moduł e-learningowy** dotyczący różnorodności i inkluzji. Wykorzystaj zasoby ze swojej karty różnorodności lub opracuj nowe treści.

IMPREZY WEWNĘTRZNE

- Organizuj **spotkania networkingowe** (online) lub śniadania z różnymi i inspirującymi prelegentami, aby zwiększyć świadomość różnorodności i inkluzji.
- Organizuj (online) **szkolenia, warsztaty i seminaria** na temat różnorodności, nieświadomych uprzedzeń, dyskryminacji w miejscu pracy lub inkluzywnego języka. Pomyśl o sprofilowanych sesjach dla menedżerów, aby się upewnić, że będą dawać przykład.
- Uruchom (internetową) **wystawę zdjęć** na temat „Co różnorodność oznacza dla Twoich pracowników?”.
- **Regularnie organizuj czaty kawowe online**, w których kierownictwo może zademonstrować swoje aktywne wsparcie dla różnorodności w miejscu pracy.
- **Zorganizuj ogólnofirmową konferencję poświęconą różnorodności** z udziałem kierownictwa wyższego szczebla. Skoncentruj się na ogólnych tematach dotyczących różnorodności lub konkretnych aspektach istotnych dla Twojej organizacji.
- **Zrób pokaz filmów, koncertów lub spektakli teatralnych poświęconych różnorodności**, a potem dyskusje grupowe w celu pogłębienia zrozumienia.
- Nawiązuj kontakt z pracownikami poza murami firmy za pomocą **zajęć sportowych**, takich jak tematyczny spacer różnorodności. Omów tematy związane z różnorodnością i inkluzją oraz zaproś inspirujących prelegentów ze świata sportu.
- **Zorganizuj gry, konkursy lub quizy na temat różnorodności** dla swoich pracowników z symbolicznymi nagrodami dla zwycięzców. Można je również rozszerzyć na zewnętrznych interesariuszy.
- **Zorganizuj wydarzenie „koleżeńskie”**, podczas którego współpracownicy będą mogli się poznać i uczyć od siebie nawzajem. Dobrym pomysłem jest wcześniejsze przygotowanie kilku pytań lub wspólnego zadania.
- Zorganizuj **dzień „na moim miejscu”**, pozwalając pracownikom doświadczyć dnia pracy z perspektywy współpracownika w innym położeniu, takiego jak osoba niepełnosprawna lub innej płci społeczno-kulturowej lub pochodzenia.
- Zorganizuj **wieczór literacki**, podczas którego uczestnicy będą mogli zgłębić temat różnorodności poprzez książkę poświęconą niektórym aspektom różnorodności. Po wspólnym przeczytaniu tekstu uczestnicy mogli przeprowadzić dyskusję grupową i podzielić się swoimi przemyśleniami na temat tego, w jaki sposób ta historia pogłębiła ich zrozumienie różnorodności.
- **Świętuj Dzień Różnorodności Kulturowej** z warsztatami poświęconymi poprawie świadomości międzykulturowej. Omów wartość różnorodności kulturowej, znaczenie dialogu międzykulturowego oraz potrzebę zwalczania stereotypów i uprzedzeń w celu wzmocnienia współpracy i zrozumienia.
- Zapewnij możliwości **poznania różnych kultur** (żywności, religii, języków itp.).
- **Miesiące dziedzictwa:** świętuj różne miesiące dziedzictwa (np. Miesiąc Historii Czarnych, Miesiąc Dumy, Miesiąc Dziedzictwa Latynoskiego) poprzez wydarzenia edukacyjne, zapraszanie prelegentów i zajęcia tematyczne.
- **Dni Strojów Kulturowych:** organizuj dni strojów tematycznych, w których pracownicy są zachęceni do noszenia tradycyjnych strojów z ich kultur.
- Organizuj wydarzenia lub inicjatywy, które **demonstrują solidarność z lokalnymi społecznościami**, takie jak wolontariat w lokalnych organizacjach charytatywnych lub udział w projektach związanych z pracą społeczną.

WYDARZENIA PUBLICZNE I INICJATYWY ZEWNĘTRZNE

- **Organizuj wydarzenia publiczne, takie jak bieg różnorodności lub nagrody różnorodności**, aby promować różnorodność i inkluzję, zbliżając do siebie pracowników i społeczność.
- **Organizuj dyskusje przy okrągłym stole** ze specjalistami ds. różnorodności i inkluzji.
- **Opracuj specjalne produkty lub usługi** na Europejski Miesiąc Różnorodności. Stwórz specjalne edycje, które odzwierciedlają Twoje zaangażowanie w różnorodność i inkluzję, podkreślając działania podejmowane przez Twoją organizację w celu wspierania tych wartości.
- **Nawiąż współpracę z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, szkołami, władzami lokalnymi i innymi firmami**, aby dzielić się wiedzą i pomysłami.
- **Zachęcaj do mentoringu** dla osób poszukujących pracy o różnych zdolnościach i umiejętnościach.
- Podczas Europejskiego Miesiąca Różnorodności zgłoś udział organizacji w wolontariacie lub ułatw możliwości wolontariatu dla pracowników w godzinach pracy.
- **Organizuj wirtualne dni otwarte**, aby wchodzić w interakcje z klientami i opinią publiczną. Skorzystaj z tych sesji, aby zaprezentować swoje inicjatywy dotyczące różnorodności i inkluzji oraz zaangażować szersze grono odbiorców.
- **Sponsoruj i/lub bierz udział w wydarzeniach zewnętrznych**, takich jak lokalne działania Pride.



Przykłady tematów do omówienia

RÓWNOŚĆ PŁCI SPOŁECZNO-KULTUROWEJ

- Kobiety w biznesie
- Stereotypy dotyczące płci społeczno-kulturowej i seksizm
- Niwelowanie różnicy w wynagrodzeniach ze względu na płeć społeczno-kulturową
- Równe uczestnictwo osób o różnych płciach społeczno-kulturowych w procesie decyzyjnym
- Bezpieczeństwo kobiet
- Innowacje i technologie na rzecz równości płci społeczno-kulturowej

WSPARCIE DLA OPIEKUNÓW

- Elastyczność – strategie skutecznego zarządzania obowiązkami związanymi z pracą i opieką
- Urlop rodzicielski neutralny pod względem płci społeczno-kulturowej

RÓWNOŚĆ POKOLEŃ (WIEK)

- Perspektywy różnych grup wiekowych
- Jak promować dialog międzypokoleniowy
- Stereotypy wiekowe i ageizm

LGBTIQ

- Jak być sojusznikiem
- Język neutralny pod względem płci społeczno-kulturowej
- Przykłady tęczy rodzin
- Uwzględnianie potrzeb personelu transpłciowego
- Równe świadczenia pracownicze dla partnerów i rodziców LGBTIQ

Przykłady tematów do omówienia

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ I ZDROWIE PSYCHICZNE

- Inkluzja pracowników z niepełnosprawnościami
- Dostępność
- Życie z chorobą przewlekłą
- Reintegracja z miejscem pracy po wypadku w życiu/pracy
- Unikanie/leczenie wypalenia zawodowego
- Mindfulness w pracy

POCHODZENIE RASOWE I ETNICZNE ORAZ RELIGIA I PRZEKONANIA

- Rasa i pochodzenie etniczne
- Historie i osiągnięcia liderów mniejszości
- Antyrasizm
- Dialog międzywyznaniowy

TEMATY BARDZIEJ OGÓLNE

- Neuroróżnorodność w miejscu pracy i jej korzyści
- Zatrudnianie grup w niekorzystnej sytuacji, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, młodzież z systemów opieki, migranci, więźniowie/byli więźniowie itp.
- Różnorodność w sporcie
- Łamanie uprzedzeń w miejscu pracy
- Sojusznicy w organizacji i poza nią (pracownicy, stowarzyszenia, związki itp.)
- Unikanie dyskryminacji w rekrutacji lub rozwoju kariery
- Intersekcjonalność i dyskryminacja
- Innowacyjność i różnorodność
- Zarządzanie talentami i różnorodność
- Cyfryzacja i/lub sztuczna inteligencja jako przełom w różnorodności
- Znaczenie języka równościowego (włączającego)

europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EUROPEJSKI
MIĘSIĄC
RÓŻNORODNOŚCI**