

Oslava Měsíce rozmanitosti EU v roce 2026

Jak se mohu zapojit?



„Rozmanitost není nákladem ani kompromisem. Naopak, je to konkurenční výhoda Evropy, palivo pro inovace. Když u jednoho stolu sedí lidé s různými příběhy, pohlavími, věkem, národnostmi a zkušenostmi, vznikají inovativní nápady a lepší rozhodnutí. Inkluzivní zaměstnávání je dobré pro podnikání. Takto budujeme silnější společnosti, kde má každý spravedlivou šanci uspět.“

Hadja Lahbib

Evropská komisařka pro rovnost

Úvod

Evropský měsíc rozmanitosti organizuje Evropská komise prostřednictvím evropské platformy pro charty diverzity spolu s jejími členy a signatáři.

Hlavním cílem Evropského měsíce rozmanitosti je podpora rozmanitosti a začleňování na pracovišti a v celé společnosti prostřednictvím sdružování různých zúčastněných stran – chart diverzity, malých a velkých zaměstnavatelů, soukromých společností, veřejných organizací a neziskových sdružení se společným cílem.

Bez ohledu na to, zda patříte mezi signatáře charty diverzity, či ne, je tento měsíc příležitostí prokázat svůj závazek a oslavit a podpořit rozmanitost na pracovišti i jinde. Je čas zvýšit povědomí o výhodách rozmanitosti a začleňování a ukázat jejich pozitivní dopad na vaši organizaci.

Zapojit se můžete tak, že uspořádáte interní akce pro své zaměstnance a zaměstnankyně nebo s nimi, zorganizujete otevřené akce pro veřejnost, zákazníky nebo dodavatele nebo využijete sociální média k šíření svého poselství. Podpora rozmanitosti a vytváření inkluzivních pracovišť je trvalé úsilí, ale účast na Evropském měsíci rozmanitosti představuje skvělý způsob, jak své úsilí zviditelnit.

Tento průvodce nabízí celou řadu nápadů, jak zapojit zaměstnance, zaměstnankyně a zúčastněné strany a jak tuto příležitost k prosazování rozmanitosti a začleňování využít co nejlépe.



Trvalý závazek

Evropský měsíc rozmanitosti je skvělou příležitostí, jak formalizovat závazky vaší organizace v oblasti rozmanitosti:

- zakotvením **rozmanitosti jako klíčové hodnoty** organizace,
- jejím sladěním s **posláním a strategií** vaší organizace,
- zahrnutím závazku k **rozmanitosti a začleňování do oficiálních dokumentů**, např. prohlášení organizace o rozmanitosti a začleňování, kodexu chování, smluv s dodavateli atd.,
- **podpisem charty diverzity**,
- interní a externí **komunikací** o vašem úsilí a metrikách v oblasti rozmanitosti a začleňování s uvedením konkrétních údajů,
- **vytvářením interních sítí** zaměřených na různé aspekty rozmanitosti,
- **jmenováním specializovaného pracovníka či pracovnice pro rozmanitost**,
- **zřízením pracovní skupiny pro rozmanitost a/nebo řídicího výboru** pro projekty v oblasti rozmanitosti.

Důvody k účasti na Evropském měsíci rozmanitosti

Zvýšení viditelnosti

Zdůrazňujte hodnotu rozmanitosti mezi svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, zákazníky, dodavateli a veřejností a zvyšujte povědomí o jejích výhodách.

Jděte příkladem

Zvyšte svou reputaci a postavte se za rozmanitost a rovnost. To se vyplatí při náboru a udržování talentů, získávání nových zákazníků a zvyšování zisku.

Posilování vztahů

Budujte pevnější vazby se svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, dodavateli, obchodními partnery a zákazníky.

Připojte se k síti

Staňte se součástí celoevropské sítě – společně můžeme přispět ke změně.



Podpora inkluzivních trhů: prosazování inkluzivních postupů při přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň

Evropa v posledních letech čelí silným sociálním a ekonomickým změnám, které mění podobu trhů práce a zvyšují tlak na pracovníky a pracovnice. Navzdory přísným právním předpisům EU, které zaručují spravedlivé zacházení pro všechny, je diskriminace při přijímání do zaměstnání stále rozšířená, což podkopává důvěru a omezuje příležitosti. Tyto problémy se netýkají pouze jednotlivců, ale také oslabují důvěru ve spravedlnost naší společnosti.

Rozsah problému je zřejmý. V roce 2021 více než 5,23 milionu žen v EU uvedlo, že se v práci cítí diskriminovány, což je mnohem více než 3,63 milionu mužů, kteří uvedli totéž. Nejvyšší míru diskriminace zaznamenali starší pracovníci a pracovnice ve věku 30–54 let a 55–74 let, zatímco mladí lidé ji uváděli nejméně. Lidé narození v zemi, které se zpráva týkala, ale s oběma rodiči narozenými v zahraničí, čelili největším bariérám, přičemž důvod diskriminace pramenil především z jejich cizího původu. Uchazeči a uchazečky se zdravotním postižením mají v průměru o 41 % nižší pravděpodobnost, že na žádost o zaměstnání obdrží kladnou odpověď, a rasizovaní uchazeči a příslušníci etnických menšin dostávají o 29 % méně odpovědí.

K diskriminaci může docházet i z jiných než chráněných důvodů, jako jsou rodinný stav, výše příjmu nebo místo bydliště. Diskriminace se také může ještě znásobit, pokud se kumuluje více faktorů. Například starší ženy mohou čelit jedinečné kombinaci předsudků, která zvyšuje jejich zranitelnost na trhu práce. Pochopení intersekcionality je zásadní pro řešení diskriminace při náboru ve všech jejích formách.

Tyto vzorce jsou víc než jen statistika – utvářejí životy lidí. Diskriminace při náboru může vést k izolaci, stresu a úzkosti, narušit kariérní dráhu a odepřít jednotlivcům pracovní příležitosti, čímž je dostává do nejisté ekonomické situace. Spravedlivý nábor není jen zákonnou povinností, ale je také základem rozmanité

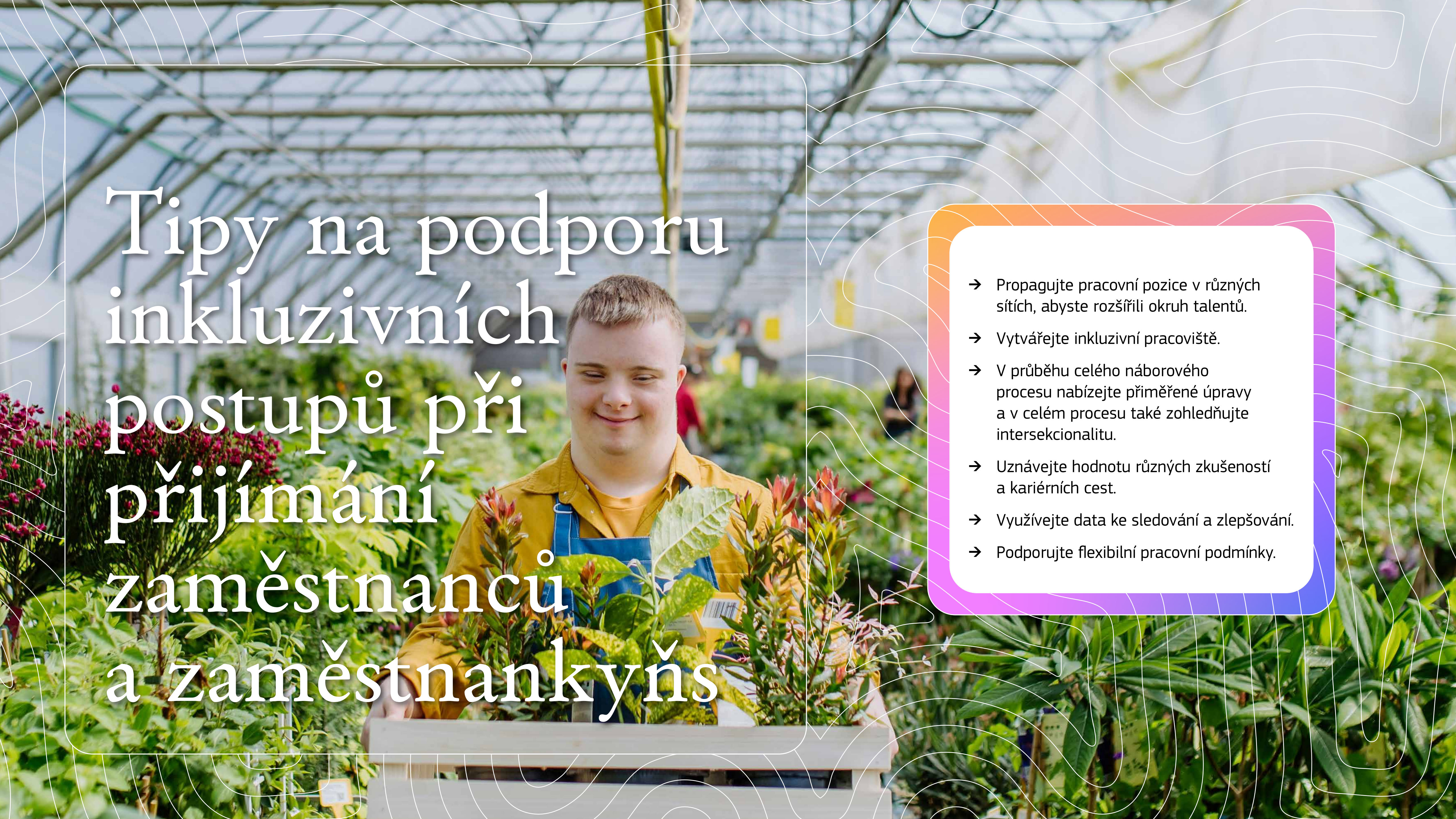
a inovativní pracovní síly. Inkluzivní postupy při náboru posilují sociální soudržnost, podporují hospodářskou výkonnost a zajišťují, že všichni mají spravedlivou šanci uspět. Jedná se o morální povinnost i konkurenční výhodu.

Právní předpisy jsou v boji za rovnost zásadní, ale samy o sobě nestačí. Proto se **Evropský měsíc rozmanitosti 2026 zaměřuje na podporu a posilování inkluzivních trhů a pracovišť**. Klíčovou součástí této iniciativy jsou postupy při přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň, které mají zajistit, aby se rovné zacházení stalo skutečností pro všechny.



Jak se vyhnout diskriminaci při přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň?

- **Používejte jasná a objektivní kritéria pro pracovní místo:** Vyhněte se vágním nebo subjektivním kritériím pro danou pozici, která mohou vést k předpojatosti.
- **Pracovní místa popisujte inkluzivně:** Používejte neutrální jazyk, vyvarujte se výrazů, které odkazují na věk (energický/energická, mladý/mladá atd.), a ujistěte se, že požadavky jsou skutečně nezbytné, a nikoli založené na předpokladech.
- **Standardizujte náborový proces:** Používejte u všech uchazečů a uchazeček stejné otázky pro pohovor, hodnotící tabulky a rozhodovací kroky. Důslednost snižuje nevědomé předsudky.
- **Zajistěte různorodé náborové komise.**
- **Spolehejte se na strukturované hodnocení a testy dovedností:** Hodnoťte uchazeče a uchazečky spíše podle toho, co umí, než podle subjektivních dojmů.
- **Aktivně se snažte potírat nevědomé předsudky.**
- **Co nejvíce uplatňujte postupy náboru naslepo:** Odstranění jmen, fotografií, věku nebo národnosti může výrazně snížit počáteční zkreslení při výběru.

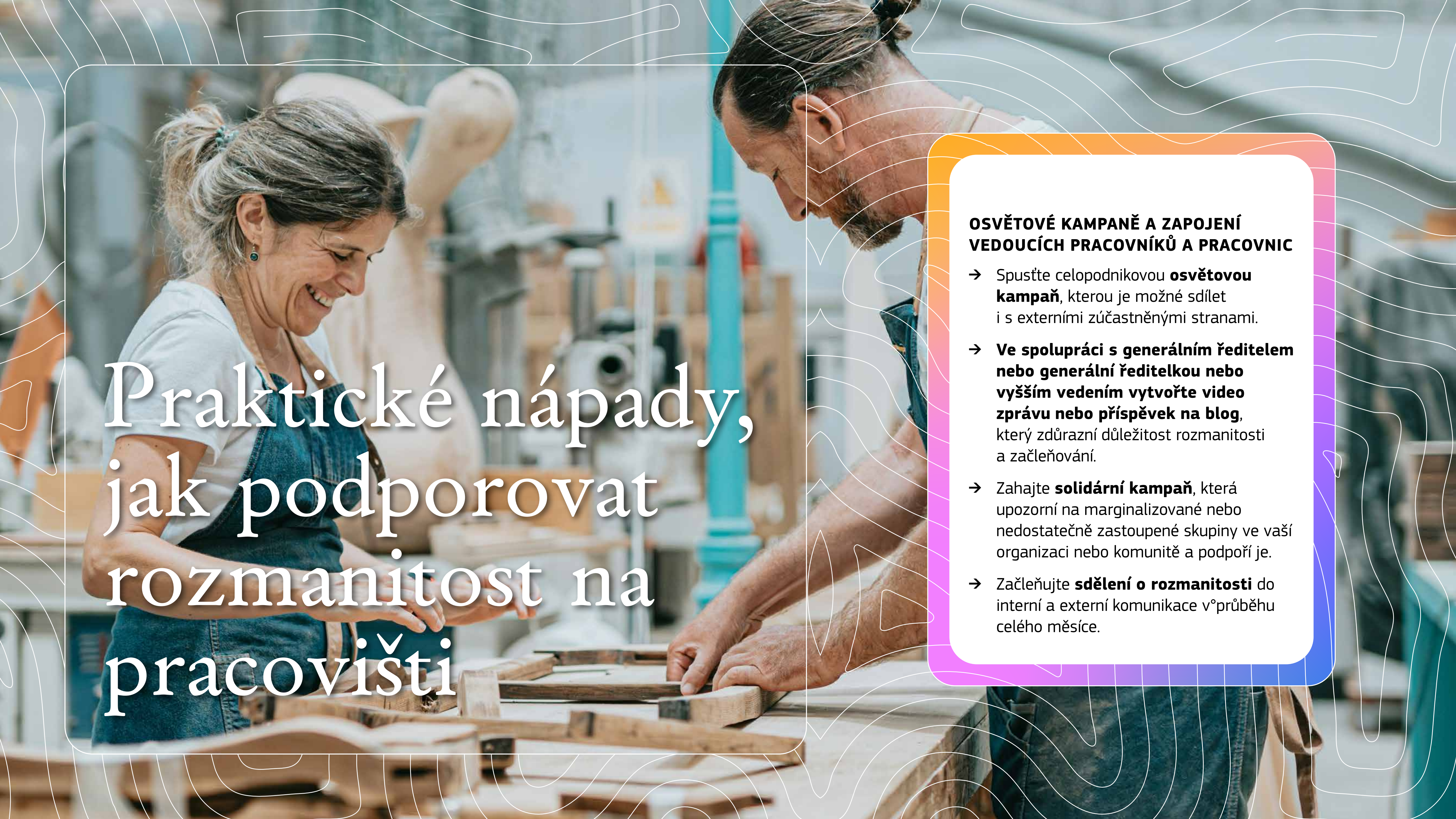


Tipy na podporu inkluzivních postupů při přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň

- Propagujte pracovní pozice v různých sítích, abyste rozšířili okruh talentů.
- Vytvářejte inkluzivní pracoviště.
- V průběhu celého náborového procesu nabízejte přiměřené úpravy a v celém procesu také zohledňujte intersekcionalitu.
- Uznávejte hodnotu různých zkušeností a kariérních cest.
- Využívejte data ke sledování a zlepšování.
- Podporujte flexibilní pracovní podmínky.

Kontrolní seznam pro účast na Evropském měsíci rozmanitosti

- ☐ **Vyberte si své zaměření:** Můžete si vybrat konkrétní den, týden nebo celý měsíc, kdy se ve své organizaci zaměříte na rozmanitost.
- ☐ **Koordinujte** své aktivity **s vnitrostátními akcemi** a slad'te je s národním dnem/týdnem rozmanitosti ve své zemi. Více informací získáte od své národní **charty diverzity**.
- ☐ **Povzbud'te zaměstnance a zaměstnankyně, aby přispívali** svými nápady a zapojili se do plánování. Díky tomu zajistíte účast a podpoříte inovace.
- ☐ **Jasně definujte cíl** každé akce (zvyšování povědomí, sdílení dovedností, informování atd.).
- ☐ **Organizujte akce:** Plánujte a pořádejte online akce pro své zaměstnance a zaměstnankyně nebo veřejné akce otevřené všem.
- ☐ **Zapojte své zaměstnance a zaměstnankyně** do organizačních, logistických a informačních činností. Když na plakátech, ve videích a v článcích zobrazíte skutečné osoby, bude vaše sdělení silnější.
- ☐ **Oslovujte odborníky a odbornice**, nevládní organizace a společnosti, které se zaměřují na téma rozmanitosti, jemuž se chcete ve svém školení nebo semináři věnovat.
- ☐ **Své činnosti dokumentujte** pomocí fotografií, videí a dokumentů.
- ☐ **Ujistěte se, že se** při plánovaných aktivitách **všichni cítí respektováni** a vítáni, a umožněte jim účastnit se v takové míře, která je jim příjemná.
- ☐ Vždy **si vyžádejte zpětnou vazbu** a po jejím obdržení vyhodnocujte dopad a sdílejte výsledky v rámci svých sítí.
- ☐ Zavažte se k inkluzivitě a rozmanitosti i po skončení měsíce. Využijte tento impuls k budování dlouhodobých iniciativ, aby úsilí pokračovalo i po květnu.

A woman with grey hair tied back, wearing a white t-shirt and denim overalls, is smiling and looking down at a wooden frame she is working on. A man with a beard and long hair tied back, wearing a dark shirt and denim overalls, is leaning over her, also looking at the work. They are in a workshop with various wooden pieces and tools in the background. The image is framed by white wavy lines.

Praktické nápady, jak podporovat rozmanitost na pracovišti

OSVĚTOVÉ KAMPANĚ A ZAPOJENÍ VEDOUČÍCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNIC

- Spusťte celopodnikovou **osvětovou kampaň**, kterou je možné sdílet i s externími zúčastněnými stranami.
- **Ve spolupráci s generálním ředitelem nebo generální ředitelkou nebo vyšším vedením vytvořte video zprávu nebo příspěvek na blog**, který zdůrazní důležitost rozmanitosti a začleňování.
- Zahajte **solidární kampaň**, která upozorní na marginalizované nebo nedostatečně zastoupené skupiny ve vaší organizaci nebo komunitě a podpoří je.
- Začleňujte **sdělení o rozmanitosti** do interní a externí komunikace v průběhu celého měsíce.

SÍŤ A POHODA ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNANKYŇ

- Usnadněte vytváření **sítí zaměstnanců a zaměstnankyň**, které se věnují různým aspektům rozmanitosti.
- Proved'te konkrétní změny v pracovním prostředí a investujte do **pohody zaměstnanců a zaměstnankyň**. Zajistěte, aby se do tohoto procesu zaměstnanci a zaměstnankyně aktivně zapojili.
- Nabízejte **mentorské programy zaměřené na rozmanitost**.
- Spusťte celopodnikový (anonymní) průzkum, abyste **lépe porozuměli potřebám svých zaměstnanců a zaměstnankyň**.

POSLOUCHEJTE A SDÍLEJTE OSOBNÍ PŘÍBĚHY

- Vytvořte platformu pro sdílení **osobních příběhů a zkušeností** zaměstnanců a zaměstnankyň (články na intranetu, neformální diskusní skupiny, podcast s vyprávěním příběhů nebo série krátkých videí a online workshopy s externími partnery).
- **Zveřejněte osobní nebo inspirativní příběhy** svých zaměstnanců a zaměstnankyň o rozmanitosti a začleňování nebo napište článek, který připomene hodnoty vaší organizace.
- Proved'te **rozhovory s odborníky a odbornicemi ze společnosti**, kteří jsou známí svými kompetencemi v oblasti rozmanitosti, a diskutujte s nimi o výzvách, kterým čelili, o hlavních získaných zkušenostech a úspěších. Sdílejte tyto příběhy na sociálních sítích.

PRŮZKUMY A MECHANISMY ZPĚTNÉ VAZBY

- Spusťte průzkum, abyste získali **zpětnou vazbu od zaměstnanců a zaměstnankyň** ohledně zásad rozmanitosti ve své společnosti. Zvažte možnost pravidelného dotazování, abyste byli o zkušenostech a potřebách svých zaměstnanců a zaměstnankyň stále informováni.
 - **Po získání výsledků průzkumu uspořádejte skupinové diskuse**, abyste mohli klíčová témata prozkoumat hlouběji a pracovat na řešení spolu se zaměstnanci a zaměstnankyněmi.
- Vytvořte a zaveďte **jasné a diskrétní postupy pro hlášení** případů diskriminace.

VYJÁDŘETE SVOU PODPORU AKCI #EUDIVERSITYMONTH

- Přidejte do **svých e-mailových podpisů propagační text**, například: „Všichni by měli mít právo být tím, kým jsou, bez ohledu na to, kde se nacházejí. Oslavujeme rozmanitost společně!“
- **Vytvořte krátké videoklipy** se svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které zdůrazňují rozmanitost ve vaší společnosti, způsob, jakým ji podporujete, a jak je integrována do vaší politiky začleňování. Sdílejte tato videa na sociálních sítích, jako je LinkedIn, Facebooka Instagram, abyste oslovili širší publikum.
- Přidejte na **své webové stránky online banner**, například: „Oslavme společně Evropský měsíc rozmanitosti“
- **Sdílejte propagační zprávy** na sociálních sítích své společnosti a vyzývejte zaměstnance a zaměstnankyně, aby učinili totéž ve svých osobních účtech. Používejte štítek **#EUDiversityMonth**.

KOMUNIKACE A SDÍLENÍ INFORMACÍ

- Informujte a zapojte své zaměstnance a zaměstnankyně prostřednictvím intranetu a sdílejte s nimi **důležité novinky**, aktuální informace a pozvánky na akce týkající se rozmanitosti.
- Připravte speciální vydání **zpravodaje věnované květnu jako měsíci rozmanitosti**, které bude obsahovat tipy a aktivity na podporu ducha inkluze a zahájení rozhovorů na toto téma.
- **Vybízejte zaměstnance a zaměstnankyně, aby se podělili o své názory** na inkluzivní postupy na pracovišti, a sdílejte tyto příběhy ve zpravodajích nebo na sociálních sítích.
- Vyzývejte zaměstnance a zaměstnankyně, aby přispívali na **nástěnné plakáty** (nebo virtuální tabuli) a podělili se o to, jak podporují rozmanitost v organizaci. Sdílejte tyto plakáty na sociálních sítích nebo vytvořte „zed' dobrých myšlenek/přání“.
- **Vytvářejte a distribuujte brožury nebo letáky** o rozmanitosti a začleňování pro zaměstnance a zaměstnankyně a zúčastněné strany.
- Navrhněte a propagujte **e-learningový modul** o rozmanitosti a začleňování. Využijte zdroje ze své charty diverzity nebo vytvořte nový obsah.

INTERNÍ UDÁLOSTI

- Organizujte (online) **setkání k navazování kontaktů** nebo snídaně s rozmanitými a inspirativními řečníky a řečnicemi, abyste zvýšili povědomí o rozmanitosti a začleňování.
- Organizujte (online) **školení, workshopy a semináře** o tématech rozmanitosti, nevědomých předsudcích, diskriminaci na pracovišti nebo inkluzivním jazyce. Zahrnujte přizpůsobená sezení pro manažery a manažerky, abyste zajistili, že půjdou příkladem.
- Zahajte (online) **výstavu fotografií** na téma „Co znamená rozmanitost pro vaše zaměstnance a zaměstnankyně?“.
- **Pravidelně organizujte online chaty u kávy**, kde může vedení demonstrovat svou aktivní podporu rozmanitosti na pracovišti.
- **Uspořádejte celofiremní konferenci** o rozmanitosti za účasti vyššího vedení. Zaměřte se na obecná témata týkající se rozmanitosti nebo na konkrétní aspekty relevantní pro vaši organizaci.
- **Promítejte filmy, koncerty nebo divadelní představení s tematikou rozmanitosti**, po nichž budou následovat skupinové diskuse, které přispějí k prohloubení porozumění.
- Spojte se se zaměstnanci a zaměstnankyněmi i mimo zdi své společnosti prostřednictvím **sportovních aktivit**, jako je například tematická procházka za rozmanitostí. Diskutujte o tématech rozmanitosti a inkluze a pozvěte si inspirativní řečníky a řečnice ze světa sportu.
- **Uspořádejte** pro své zaměstnance a zaměstnankyně **hry, soutěže nebo kvízy o rozmanitosti** a pro vítěze a vítězky připravte symbolické ceny. Tyto akce můžete rozšířit i na externí zúčastněné strany.
- Uspořádejte „**kamarádskou**“ **akci**, kde se kolegové a kolegyně mohou navzájem poznat a učit se od sebe. Je dobré si předem připravit několik otázek nebo společný úkol.
- Uspořádejte **den „v mé kůži“**, který zaměstnancům a zaměstnankyním umožní poznat pracovní den z pohledu kolegy či kolegyně s odlišným zázemím, například někoho se zdravotním postižením nebo jiného pohlaví či původu.
- Uspořádejte **literární večer**, během něhož se účastníci a účastnice mohou zabývat tématem rozmanitosti prostřednictvím knihy zaměřené na některý z aspektů rozmanitosti. Po společném přečtení textu mohou účastníci a účastnice uspořádat skupinovou diskusi a podělit se o své názory na to, jak tento příběh přispěl k jejich porozumění rozmanitosti.
- **Oslavte Den kulturní rozmanitosti** workshopem zaměřeným na zlepšování mezikulturního povědomí. Diskutujte o hodnotě kulturní rozmanitosti, významu mezikulturního dialogu a potřebě bojovat proti stereotypům a předsudkům v zájmu lepší spolupráce a porozumění.
- Poskytujte příležitosti k **poznávání různých kultur** (jídla, náboženství, jazyky atd.).
- **Měsíce kulturního dědictví**: Oslavujte různé měsíce kulturního dědictví (např. Měsíc černošské historie, Měsíc hrdosti, Měsíc hispánského dědictví) s využitím vzdělávacích akcí, hostujících řečníků a řečnic a tematických aktivit.
- **Dny tradičního oblečení**: Pořádejte tematické dny oblečení, kdy zaměstnance a zaměstnankyně vyzvete, aby si oblékli tradiční oděv své kultury.
- Organizujte akce nebo iniciativy, které **prokazují solidaritu s místními komunitami**, jako je dobrovolnictví pro místní charitativní organizace nebo účast na veřejně prospěšných projektech.

VEŘEJNÉ AKCE A EXTERNÍ INICIATIVY

- **Pořádejte veřejné akce jako běh rozmanitosti nebo udílení cen za rozmanitost**, které propagují rozmanitost a začleňování a spojují vaše zaměstnance a zaměstnankyně a komunitu.
- **Pořádejte diskuse u kulatého stolu** s odborníky a odbornicemi na rozmanitost a začleňování.
- **Uvádějte speciální produkty nebo služby** pro Evropský měsíc rozmanitosti. Vytvářejte speciální vydání, která odrážejí váš závazek k rozmanitosti a začleňování a zdůrazňují kroky, které vaše organizace přijímá na podporu těchto hodnot.
- **Budujte partnerství s místními nevládními organizacemi, školami, místními orgány a dalšími společnostmi**, abyste sdíleli odborné znalosti a nápady.
- **Podporujte mentoring** pro uchazeče a uchazečky o zaměstnání s různými schopnostmi a dovednostmi.
- **Věnujte se dobrovolnictví** jako organizace nebo zprostředkujte dobrovolnickou činnost pro své zaměstnance a zaměstnankyně v pracovní době během Evropského měsíce rozmanitosti.
- **Pořádejte virtuální dny otevřených dveří** za účelem komunikace se svými klienty a veřejností. Využívejte tato setkání k prezentaci svých iniciativ v oblasti rozmanitosti a začleňování a oslovujte širší publikum.
- **Sponzorujte externí akce anebo se jich účastněte**, například místní akce týkající se hrdosti.
- **Zveřejňujte výroční zprávu o dopadu rozmanitosti**, která shrnuje iniciativy, pokrok a závazky vaší organizace, a sdílejte ji veřejně, abyste inspirovali ostatní a podporovali odpovědnost.



Komunikační nástroje

NÁŠ HLAVNÍ VIZUÁL

- Zviditelněte se díky našemu hlavnímu obrazovému materiálu. Můžete ho použít ve svých sděleních, na vlastních propagačních letácích nebo na svých webových stránkách..

Materiál si můžete stáhnout ve všech jazycích [zde](#).



**MĚSÍC
ROZMANITOSTI
EU**

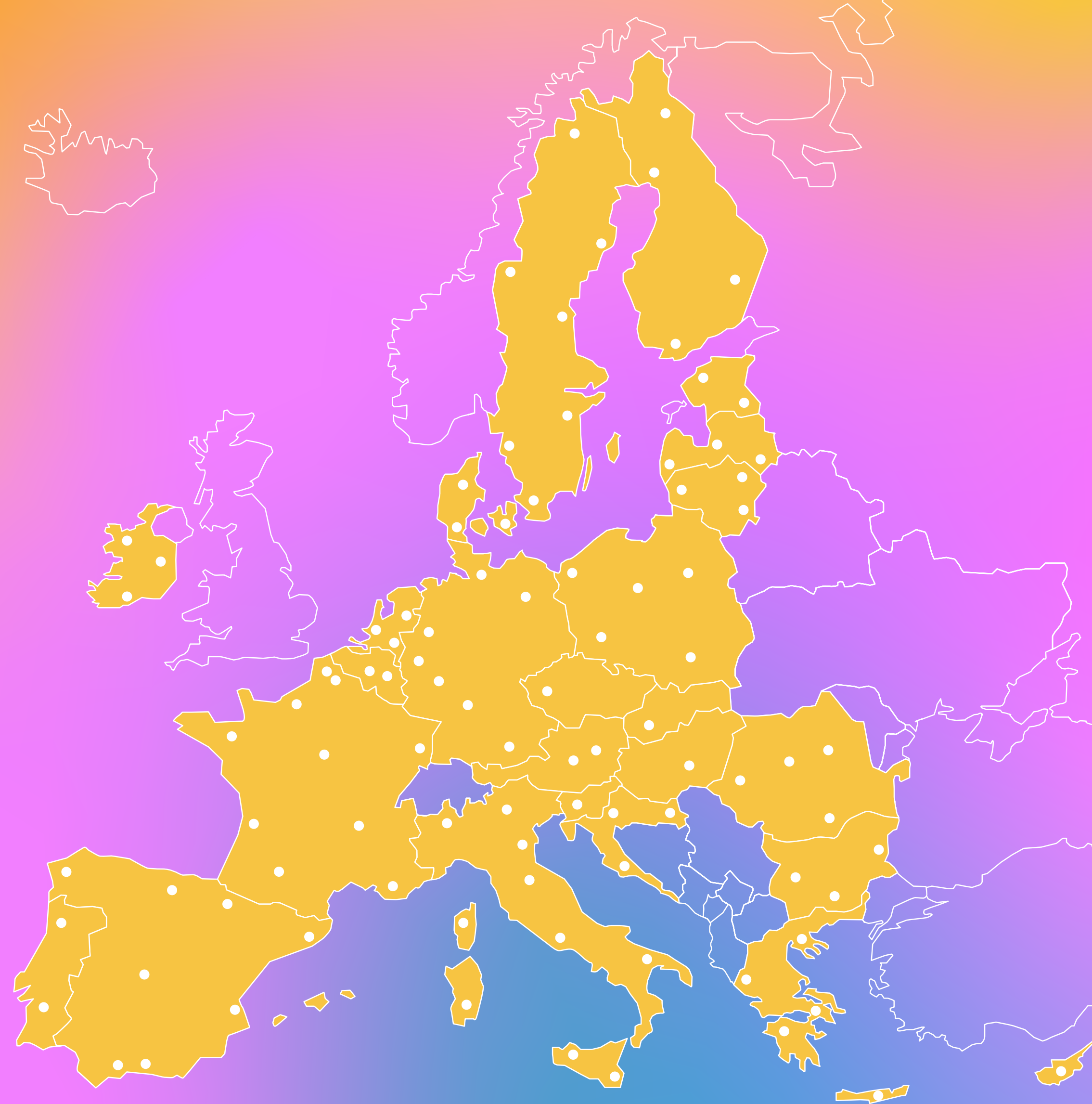
#EUDIVERSITYMONTH

- Tento hlavní obrazový materiál a hashtag můžete používat ve své komunikaci – v příspěvcích na sociálních sítích, v e-mailovém podpisu, na webových stránkách, nebo dokonce v tištěných dokumentech. Díky tomu zvýšíte povědomí o rozmanitosti a Měsíci rozmanitosti EU mezi ještě více lidmi a stanete se distributorem rozmanitosti.

Na webových stránkách [**#EUDiversityMonth**](#) najdete šablony obrázků na své účty na sociálních sítích. Ukažte, že se účastníte akce #EUDiversityMonth – ať už na síti LinkedIn, Instagram, nebo Facebook.

SDÍLEJTE SVOU INICIATIVU A INSPIRUJTE OSTATNÍ

→ Zařaďte svou iniciativu v oblasti inkluzivního pracoviště na **mapu** #EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**MĚSÍC
ROZMANITOSTI
EU**