

ELi mitmekesisuse kuu tähistamine 2026. aastal

Kuidas osaleda?



„Mitmekesisus ei ole kulu ega kompromiss. Vastupidi, see on Euroopa konkurentsieelis, innovatsiooni kütus. Kui ühe laua ümber on erineva tausta, soo, vanuse, rahvuse ja kogemustega inimesed, tekivad uuenduslikud ideed ja sünnivad paremad otsused. Kaasav värbamine on ettevõtluse jaoks kasulik. Nii ehitame tugevamaid ühiskondi, kus kõigil on õiglane võimalus edu saavutada.“

Hadja Lahbib

Euroopa Komisjoni võrdõigusvolinik

Sissejuhatus

Euroopa Komisjon korraldab **Euroopa mitmekesisuse kuud** mitmekesisuse kokkulepete Euroopa võrgustiku kaudu koos selle liikmete ja nende allkirjastajatega.

Euroopa mitmekesisuse kuu peamine eesmärk on edendada mitmekesisust ja kaasatust töökohal ja kogu ühiskonnas, ühendades ühise eesmärgi nimel erinevaid sidusrühmi – mitmekesisuse kokkuleppeid, väikseid ja suuri tööandjaid, eraettevõtteid, avalik-õiguslikke organisatsioone ja mittetulundusühinguid.

Sõltumata sellest, kas olete mitmekesisuse kokkuleppele alla kirjutanud või mitte, on see kuu teie võimalus näidata oma pühendumust ning tunnustada ja edendada mitmekesisust töökohal ja väljaspool seda. See on aeg, mis võimaldab suurendada teadlikkust mitmekesisuse ja kaasamise eelistest ning tutvustada nende positiivset mõju teie organisatsioonile.

Osalemiseks korraldage siseüritusi oma töötajatele või tehke seda nendega koostöös, korraldage avalikke üritusi üldsusele, klientidele või tarnijatele või kasutage sotsiaalmeediat oma sõnumi levitamiseks. Mitmekesisuse edendamine ja kaasava töökoha loomine nõuab pidevat tööd, kuid osalemine Euroopa mitmekesisuse kuul on suurepärane võimalus teha oma jõupingutused nähtavaks.

Selles juhendis on esitatud mitmesuguseid ideid, kuidas kaasata oma töötajaid ja sidusrühmi, et kasutada seda võimalust mitmekesisuse ja kaasamise edendamiseks.



Pidev pühendumus

Euroopa mitmekesisuse kuu on suurepärane võimalus väljendada oma organisatsiooni pühendumist mitmekesisuse edendamisele:

- Ekinnitades **mitmekesisust** organisatsiooni **põhiväärtusena**,
- viies selle kooskõlla teie organisatsiooni **missiooni ja strateegiaga**,
- lisades **mitmekesisusele ja kaasamisele** pühendumise **ametlikesse dokumentidesse** nagu organisatsiooni mitmekesisuse ja kaasamise avaldusele, tegevusjuhendile, lepingutele tarnijatega jne,
- **allkirjastades mitmekesisuse kokkuleppe**,
- **tutvustades** organisatsiooni siseselt ja väliselt teie jõupingutusi mitmekesisuse ja kaasamise alal ning mõõdikuid koos konkreetsete andmetega,
- **luues sisevõrgustikke**, mis käsitlevad mitmekesisuse erinevaid külgi,
- **nimetades ametisse mitmekesisuse eest vastutava töötaja**,
- luues mitmekesisusega seotud projektide jaoks **mitmekesisuse töörühma ja/või juhtkomitee**.

Põhjused osaleda Euroopa mitmekesisuse kuul

Parandage nähtavust

Rõhutage mitmekesisuse väärtust oma töötajate, klientide, tarnijate ja üldsuse silmis ning suurendage teadlikkust selle eelistest.

Näidake eeskuju

Tugevdage oma mainet ning seiske mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse eest. See tasub end ära talentide värbamisel ja hoidmisel, uute klientide ligimeelitamisel ja kasumi suurendamisel.

Tugevdage sidemeid

Looge tugevamad sidemed oma töötajate, tarnijate, äripartnerite ja klientidega.

Liituge võrgustikuga

Osalege üleeuroopalises võrgustikus – koos saame midagi muuta!



Kaasavate turgude edendamise – soodustades kaasavaid töölevõtmistavasid

Viimastel aastatel on Euroopas toimunud põhjalikud sotsiaalsed ja majanduslikud muutused, mis on kujundanud ümber tööturget ja suurendanud survet töötajatele. Hoolimata tugevatest ELi õigusaktidest, mis tagavad kõigile õiglase kohtlemise, on diskrimineerimine töölevõtmisel endiselt laialt levinud. See õõnestab usaldust ja piirab võimalusi. Need probleemid ei mõjuta mitte ainult üksikisikuid, vaid vähendavad ka kindlust meie ühiskonna õigluses.

Probleemi ulatus on selge. 2021. aastal teatas üle 5,23 miljoni naise ELis, et nad tunnevad end tööl diskrimineerituna – palju rohkem kui sama teatanud 3,63 miljonit meest. Kõige rohkem kogesid diskrimineerimist eakamad töötajad vanuses 30–54 ja 55–74, samas kui noored teatasid sellest kõige vähem. Kõige suuremaid takistusi kogesid inimesed, kelle mõlemad vanemad on sündinud välismaal, kusjuures diskrimineerimine tulenes peamiselt välismaisest päritolust. Puudega kandidaatidel on keskmiselt 41% väiksem tõenäosus saada töökoha taotlusele positiivset vastust ning rassilisse ja etnilisse vähemusse kuuluvatel kandidaatidel on tõenäosus kontaktivõtmiseks umbes 29% väiksem.

Diskrimineerimist võib esineda ka muudel kui kaitstud alustel, näiteks perekonnaseisu, sissetulekute taseme või elukoha tõttu, ning see võib mitme teguri kattumisel süveneda. Näiteks eakad naised võivad kokku puutuda erilise eelarvamuste kombinatsiooniga, mis suurendab nende haavatavust tööturul. Intersektsionaalsuse mõistmine on oluline, et võidelda diskrimineerimise kõigi vormide vastu töölevõtmisel.

Need tavad on midagi enamat kui statistika – need kujundavad inimeste elu. Diskrimineerimine töölevõtmisel võib suurendada isolatsiooni, stressi ja ärevust, moonutada karjäärivõimalusi ja jätta üksikisikud ilma töövõimalustest, põhjustades sellega nende ebakindlat majanduslikku olukorda. Õiglane

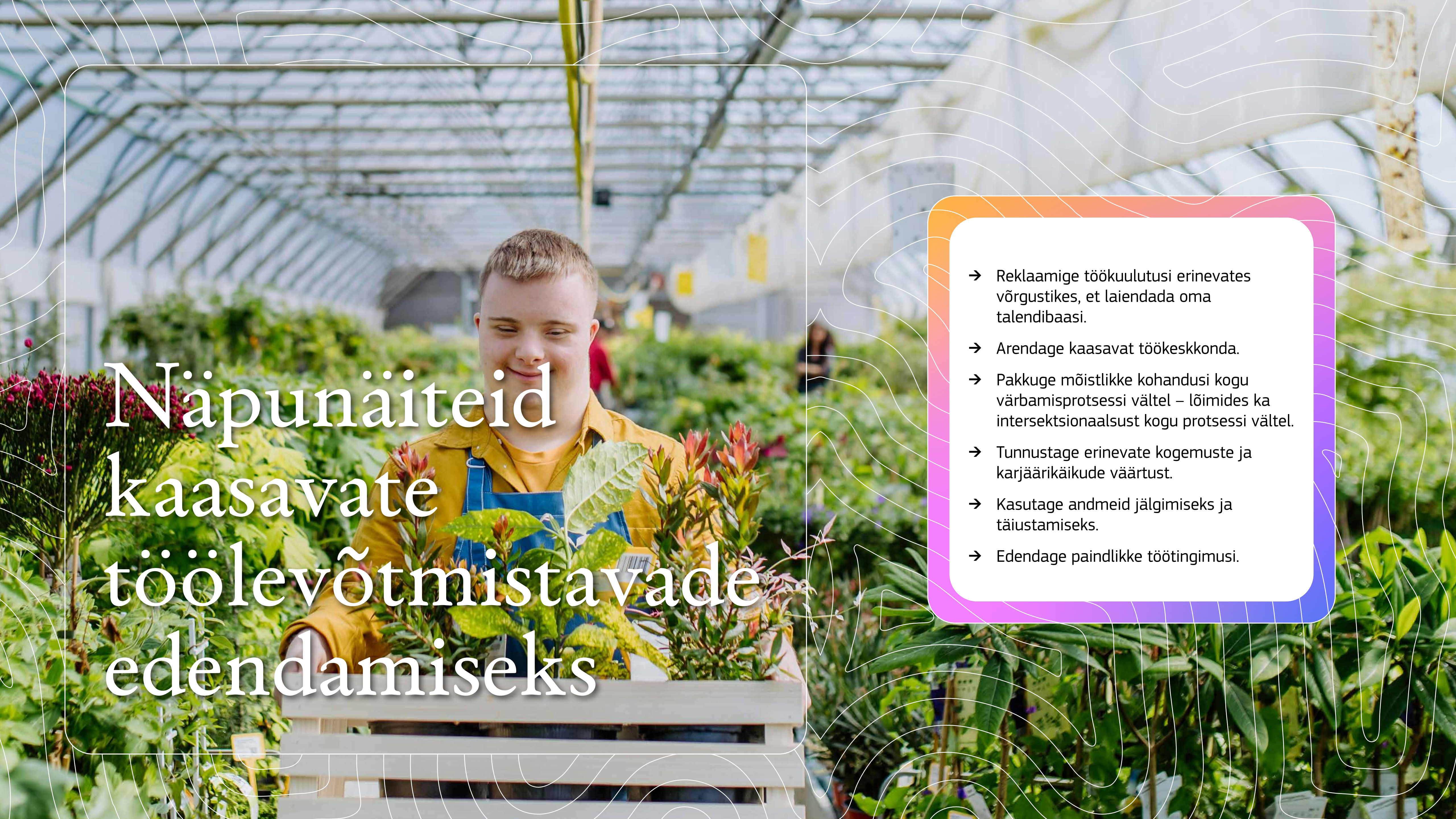
töölevõtmine ei ole ainult juriidiline kohustus, vaid see on ka mitmekesise ja uuendusmeelse tööjõu alus. Kaasav töölevõtmine tugevdab sotsiaalset ühtekuuluvust, parandab majandustulemusi ja tagab, et kõigil on õiglased võimalused edu saavutada. See on nii moraalne kohustus kui ka konkurentsieelis.

Õigusaktid on võrdõiguslikkuse eest võitlemisel väga olulised, kuid neist üksi ei piisa. Seepärast **keskendub 2026. aasta Euroopa mitmekesisuse kuu kaasavate turgude ja töökeskkondade edendamisele ja tugevdamisele**. Töölevõtmise tavad on selle algatuse oluline osa, et tagada kõigile võrdne kohtlemine.



Kuidas vältida diskrimineerimist töölevõtmisel?

- **Kasutage selgeid, objektiivseid kriteeriume** – vältige ebamääraseid või subjektiivseid kriteeriume, mis võivad tuua kaasa eelarvamuste väljendumise.
- **Kirjutage kaasav ametijuhend** – väljenduge neutraalselt, vältige vanusega seotud mõisteid (energiline, noor jne) ja veenduge, et nõuded on tõepoolest vajalikud, mitte ei põhine oletustel.
- **Looge standardne värbamisprotsess** – rakendage kõigi kandidaatide suhtes samu intervjuuküsimusi, hindamistabeleid ja otsustusetappe. Järjepidevus vähendab alateadlikke eelarvamusi.
- **Tagage värbamiskomisjoni mitmekesisus.**
- **Tuginege struktureeritud hindamistele ja oskustepõhistele testidele** – hinnake kandidaate pigem selle põhjal, mida nad oskavad, kui subjektiivsete muljete põhjal.
- **Püüdke aktiivselt vähendada alateadlikke eelarvamusi.**
- **Rakendage värbamisel võimalikult palju pimemeetodeid** – nime, fotode, vanuse või rahvuse eemaldamine võib oluliselt vähendada eelarvamuste mõju esialgsel sõelumisel.



Näpunäiteid kaasavate töölevõtmistavade edendamiseks

- Reklaamige töökuulutusi erinevates võrgustikes, et laiendada oma talendibaasi.
- Arendage kaasavat töökeskkonda.
- Pakkuge mõistlikke kohandusi kogu värbamisprotsessi vältel – lõimides ka interseksionaalsust kogu protsessi vältel.
- Tunnustage erinevate kogemuste ja karjäärikäikude väärtust.
- Kasutage andmeid jälgimiseks ja täiustamiseks.
- Edendage paindlikke töötingimusi.

Euroopa mitmekesisuse kuul osalemise kontrollnimekiri

- ☐ **Seadke ajaline fookus:** valige konkreetne päev, nädal või terve kuu, millal te tõstate mitmekesisuse oma organisatsioonis fookusesse.
- ☐ **Koordineerige oma tegevust riiklike üritustega** ja viige see vastavusse oma riigi riikliku mitmekesisuse päeva või nädalaga. Lisateabe saamiseks võtke ühendust oma riikliku **mitmekesisuse kokkuleppega**.
- ☐ **Julgustage oma töötajaid esitama** ideid ja lööma kaasa planeerimisel. See tagab osalemise ja soodustab innovatsiooni.
- ☐ **Määratlege selgelt** iga tegevuse **eesmärk** (teadlikkuse suurendamine, oskuste jagamine, teavitamine jne).
- ☐ **Korraldage üritusi** – kavandage ja korraldage veebipõhiseid üritusi oma töötajatele või kõigile mõeldud avalikke üritusi.
- ☐ **Kaasake oma töötajad** tegevuste korraldamisse, logistikasse ja teadlikkuse suurendamisse. Päril inimeste kasutamine plakatitel, videotes ja artiklites loob tugevama sõnumi.
- ☐ **Võtke ühendust ekspertide**, vabaühenduste ja ettevõtetega, kes tegelevad mitmekesisuse teemaga, mida soovite oma koolitusel või seminaril käsitleda.
- ☐ **Jäädvustage kindlasti oma tegevused** fotode, videote ja dokumentide näol.
- ☐ **Hoolitsege, et kõik tunneksid end** kavandatud tegevustes **austatuna** ja oodatuna, võimaldades igaühel osaleda nii palju, kui see talle sobib.
- ☐ **Küsi alati tagasisidet** ja seejärel hinnake mõju ning jagage tulemusi oma võrgustikega.
- ☐ Pidage kaasamist ja mitmekesisust silmas ka pärast kuu lõppu. Kasutage saadud hoogu pikaajaliste algatuste ülesehitamiseks, et jõupingutused jätkuksid ka pärast maikuud.

A woman and a man are working together in a workshop. The woman, on the left, is wearing a white t-shirt and blue overalls, and is smiling as she works on a wooden piece. The man, on the right, is wearing a dark shirt and blue overalls, and is focused on his work. They are surrounded by various wooden tools and materials. The background is a blurred workshop setting.

Praktilised ideed, kuidas edendada mitmekesisust töökohal

TEADLIKKUSE SUURENDAMISE KAMPAANIAD JA JUHTIDE KAASAMINE

- Korraldage kogu organisatsiooni hõlmav **teadlikkuse suurendamise kampaania**, mida saab jagada ka väliste sidusrühmadega.
- Koostage **videosõnum või blogipostitus, milles teie tegevjuht või tippjuhtkond** rõhutab mitmekesisuse ja kaasamise tähtsust.
- Korraldage **solidaarsuskampaania**, mis toob esile ja toetab marginaliseeritud või alaesindatud rühmi teie organisatsioonis või kogukonnas.
- Lõimige **mitmekesisuse sõnumeid** kogu kuu jooksul sise- ja väliskommunikatsiooni.

TÖÖTAJATE VÕRGUSTIKUD JA HEAOLU

- Hõlbustage mitmekesisuse eri külgedele pühendatud **töötajate võrgustike** loomist.
- Tehke konkreetseid muudatusi töökeskkonnas ja investeerige **töötajate heaolusse**. Tagage, et töötajad oleksid sellesse protsessi aktiivselt kaasatud.
- Pakkuge **mentorlusprogramme mitmekesisuse alal**.
- Käivitage kogu organisatsiooni hõlmav (anonüümne) küsitlus, et **paremini mõista oma töötajate vajadusi**.

KUULAKE JA JAGAGE ISIKLIKKE LUGUSID

- Looge töötajatele platvorm **isiklike lugude ja kogemuste** jagamiseks (artiklid sisevõrgus, mitteametlikud arutelurühmad, lugude jagamise podcast või lühivideote sari ja veebipõhised töötoad koos välispartneritega).
- **Avaldage** oma töötajate **isiklike või inspireerivaid lugusid** mitmekesisuse ja kaasamise kohta või kirjutage artikkel, mis kordab teie organisatsiooni väärtusi.
- Viige läbi **intervjuud ettevõtte spetsialistidega**, kes on tuntud oma pädevuse poolest mitmekesisuse valdkonnas, arutledes nende ees seisnud probleemide, peamiste õppetundide ja saavutuste üle. Jagage neid lugusid sotsiaalmeedias.

KÜSITLUSED JA TAGASISIDEMEHHANISMID

- Viige läbi küsitlus, et koguda **töötajatelt tagasisidet** teie organisatsiooni mitmekesisuse poliitika kohta. Kaaluge selle korrapäraselt tegemist, et olla kursis oma töötajate kogemuste ja vajadustega.
 - Korraldage pärast küsitluse tulemuste selgumist järel-fookusgrupid, et uurida põhiteemasid põhjalikumalt ning luua koos töötajatega lahendusi.
- Looge **selged eraldi menetlused** diskrimineerimisjuhtumitest **teatamiseks** ning rakendage neid.

NÄIDAKE OMA TOETUST ELI MITMEKESISUSE KUULE #EUDIVERSITYMONTH

- Lisage **oma e-posti allkirjadele tutvustustekst**, näiteks: „Igaühel peaks olema õigus olla see, kes ta on, olenemata sellest, kus ta asub. Tähistame koos mitmekesisust!“
- **Looge** oma töötajatega **lühikesi videoklippe**, mis tõstavad esile mitmekesisust teie organisatsioonis, kuidas te seda julgustate ja kuidas see on lõimitud teie kaasamispoliitikasse. Jagage seda videot sotsiaalmeedia platvormidel nagu LinkedIn, Facebook ja Instagram, et jõuda laiema publikuni.
- Lisage **oma veebisaidile reklaamiriba**, näiteks: „Tähistame koos Euroopa mitmekesisuse kuud“.
- **Jagage kuu reklaamsõnumeid** oma ettevõtte sotsiaalmeedias ja julgustage oma töötajaid tegema sama oma isiklikel kontodel. Lisage silt **#EUDiversityMonth**.

KOMMUNIKATSIOON JA TEABEVAHETUS

- Hoidke oma töötajaid kursis ja kaasake neid, kasutades sisevõrku mitmekesisusega seotud **asjakohaste uudiste**, teadete ja üritusekutsete jagamiseks.
- Koostage oma **uudiskirja** eriväljaanne, mis **on pühendatud maikuu kui mitmekesisuse kuu** tähistamisele, esitades selles nõuandeid ja tegevusi kaasamisvaimu edendamiseks ning sel teemal vestluste alustamiseks.
- **Kutsuge töötajaid üles jagama oma arvamusi** kaasavate tavade kohta teie töökohal ja jagage neid lugusid uudiskirjades või sotsiaalmeedias.
- Kutsuge oma töötajaid üles kirjutama **seinaplatatitele** (või virtuaalsele tahvlile), kuidas nad toetavad organisatsiooni mitmekesisust. Jagage neid plakateid sotsiaalmeedias või looge „heade mõtete või soovide sein“.
- **Koostage ja jagage** töötajatele ja sidusrühmadele **brošüüre või teabelehti** mitmekesisuse ja kaasamise kohta.
- Koostage **e-õppe moodul** mitmekesisuse ja kaasamise kohta ning reklaamige seda. Kasutage oma mitmekesisuse harta materjale või töötage välja uus sisu.

SISEÜRITUSED

- Korraldage (veebipõhiseid) **võrgustikukohtumisi** või hommikusööke mitmekesiste ja inspireerivate kõnelejatega, et suurendada teadlikkust mitmekesisusest ja kaasamisest.
- Korraldage (veebipõhiseid) **koolitusi, töötubasid ja seminare** mitmekesisuse, teadvustamata eelarvamuste, diskrimineerimise või kaasava keelekasutuse teemadel. Lisaks tehke juhtidele kohandatud koolitusi, et nad näitaksid juhina eeskuju.
- Korraldage (veebipõhine) **fotonäitus** teemal „Mida tähendab mitmekesisus teie töötajate jaoks?“.
- **Korraldage korrapäraselt veebipõhiseid vestlusi**, kus juhtkond saab näidata oma aktiivset toetust mitmekesisusele töökohal.
- **Korraldage kogu ettevõtet või organisatsiooni hõlmav konverents** mitmekesisuse teemal, kuhu kaasate ka tippjuhtkonna. Keskenduge üldistele mitmekesisuse teemadele või konkreetsetele külgedele, mis on teie organisatsiooni jaoks olulised.
- **Näidake mitmekesisuse teemalist filmi, kontserti või teatrietendust**, millele järgnevad rühmaarutelud, et süvendada arusaamist.
- Suhelge töötajatega ka väljaspool tööaega **spordi** kaudu, näiteks korraldades mitmekesisuse teemalise jalgsimatka. Arutlege mitmekesisuse ja kaasamise teemadel ning kutsuge inspireerivaid lektoreid spordimaailmast.
- **Korraldage** oma töötajatele **mitmekesisuse teemal mängu, võistlusi või viktoriine**, mille võitjad saavad sümbolseid auhindu. Neid võiks laiendada ka teie välistele sidusrühmadele.
- Korraldage **sõprusüritus**, kus kolleegid saavad üksteist tundma õppida. Selleks oleks hea valmistada koos ette mõned küsimused või ülesanded.
- Korraldage **„töövarju“ päev**, mis võimaldab töötajatel kogeda tööpäeva teistsuguse taustaga, näiteks puudega või teisest soost või päritoluga kolleegi vaatenurgast.
- Korraldage **kirjandusõhtu**, mille käigus saavad osalejad uurida mitmekesisuse teemat mingit mitmekesisuse külge käsitleva raamatu kaudu. Pärast teksti ühist lugemist võiksid osalejad seda rühmas arutada ja vahetada mõtteid selle kohta, kuidas see lugu arendas nende arusaamist mitmekesisusest.
- **Tähistage kultuurilise mitmekesisuse päeva** kultuuridevahelise teadlikkuse suurendamisele keskenduva töötoaga. Arutlege kultuurilise mitmekesisuse väärtuse ja kultuuridevahelise dialoogi tähtsuse üle ning rääkige vajadusest võidelda stereotüüpide ja eelarvamuste vastu, et edendada koostööd ja mõistmist.
- Pakkuge võimalusi **erinevate kultuuride tundmaõppimiseks** (toidud, religioonid, keeled jne).
- **Pärandi kuud** – tähistage erinevaid kultuuripärandi kuusid (nt mustanahaliste ajaloo, praidi või hispaania kultuuripärandi kuu) haridusürituste, külalisesinejate ja temaatiliste tegevustega.
- **Rahvariiete päevad** – korraldage rahvariiete päevi, kus töötajaid julgustatakse kandma oma traditsioonilisi rahvariideid.
- Korraldage üritusi või algatusi, mis **näitavad solidaarsust kohalike kogukondadega**, näiteks vabatahtlik töö kohalikes heategevusorganisatsioonides või osalemine ühiskondliku töö projektides.

AVALIKUD ÜRITUSED JA VÄLISED ALGATUSED

- **Korraldage avalikke üritusi nagu mitmekesisuse jooks või mitmekesisuse auhinnad**, et edendada mitmekesisust ja kaasamist ning viia oma töötajad kokku kohaliku kogukonnaga.
- **Korraldage ümarlaua arutelusid** mitmekesisuse ja kaasamise spetsialistidega
- **Looge eritooteid või -teenuseid**, mis on seotud Euroopa mitmekesisuse kuuga. Looge eriväljaandeid, mis kajastavad teie pühendumist mitmekesisusele ja kaasamisele, tuues esile meetmed, mida teie organisatsioon võtab nende väärtuste toetamiseks.
- **Looge partnerlusi kohalike vabaühenduste, koolide, kohalike omavalitsuste ja teiste ettevõtetega**, et jagada teadmisi ja ideid.
- **Julgustage mentorlust** erinevate võimete ja oskustega töötajatele.
- **Tegutsege vabatahtliku organisatsioonina või soodustage** oma töötajate vabatahtlikku tegevust tööajal kogu Euroopa mitmekesisuse kuu jooksul.
- **Korraldage virtuaalseid lahtiste uste päevi** oma klientide ja üldsusega suhtlemiseks. Kasutage neid üritusi oma mitmekesisuse ja kaasamise algatuste tutvustamiseks ja laiema publiku kaasamiseks.
- **Toetage sponsorina ettevõtteväliseid üritusi ja/ või osalege neil**, näiteks kohalikel praidiüritustel.
- **Avaldage iga-aastane aruanne mitmekesisuse mõju** kohta, milles võtate kokku teie organisatsiooni algatused, edusammud ja kohustused, ning jagage seda avalikult, et inspireerida teisi ja julgustada vastutuse võtmist.



Kommunikatsioonivahendid

MEIE PÕHIVISUAAL

- Suurendage nähtavust meie põhivisuaali abil. Seda saate kasutada oma kommunikatsioonis, teabelehtedel või veebilehel.

Selle visuaali saate kõigis keeltes alla laadida [siit](#).



**EUROOPA
MITMEKESISUSE
KUU**

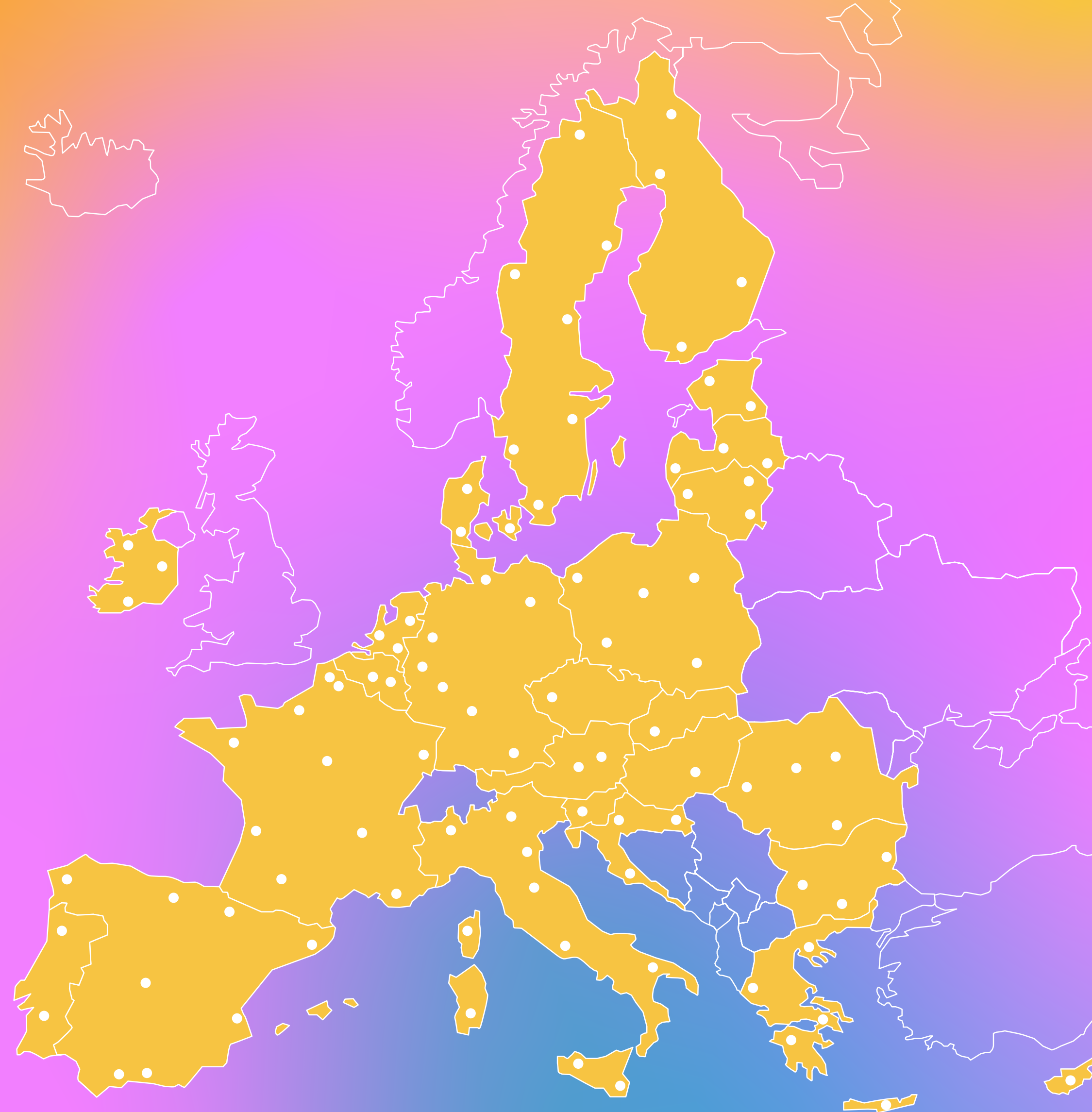
#EUDIVERSITYMONTH

- Kasutage seda põhivisuaali ja teemaviidet oma sotsiaalmeedia postitustes, e-posti allkirjas, veebisaidil või isegi trükitud dokumentides! See aitab teil veel laiemalt suurendada teadlikkust mitmekesisusest ja ELi mitmekesisuse kuust ning saada mitmekesisuse eestvedajaks!

Veebisaidil [**#EUDiversityMonth**](#) leiate malle oma sotsiaalmeediakontode jaoks. Näidake LinkedInis, Instagramis või Facebookis, et osalete kampaanias #EUDiversityMonth!

JAGAGE OMA ALGATUST JA INSPIREERIGE TEISI

→ Lisage oma kaasava töökeskkonna algatus
#EUDiversityMonth **kaardile**.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EUROOPA
MITMEKESISUSE
KUU**