

Az Európai Sokszínűségi Hónap ünneplése 2026-ban Hogyan vehetek részt?



„A sokszínűség nem költség és nem kompromisszum. Éppen ellenkezőleg: leginkább Európa versenyelőnyét, az innováció üzemanyagát jelenti. Amikor különböző háttérű, nemű, életkorú, nemzetiségű és tapasztalatú emberek leülnek egymással egy asztalhoz, innovatív ötletek kelnek életre, jobb döntések születnek. Munkaerő-felvételkor a befogadó látásmód előnyös az üzletnek. Ezzel építünk erősebb társadalmakat, ahol mindenki tisztességes esélyt kap arra, hogy sikeresse váljon.”

Hadja Lahbib

Egyenlőségért felelős uniós biztos

Bevezetés

Az **Európai Sokszínűségi Hónapot** az Európai Bizottság a sokszínűségi charták uniós platformján keresztül, annak tagjaival és aláíróival együtt szervezi.

Az Európai Sokszínűségi Hónap fő célja, hogy a különböző érdekelt felek – sokszínűségi charták, kis- és nagyvállalati munkáltatók, magánvállalatok, állami szervezetek és nonprofit egyesületek – közös célból történő összehozásával előmozdítsa a sokszínűséget és a befogadást a munkahelyeken és a társadalomban.

Függetlenül attól, hogy Ön aláírta-e a sokszínűségi chartát vagy sem, ez a hónap lehetőséget ad arra, hogy megmutassa elkötelezettségét, ünnepelje és támogassa a sokszínűséget a munkahelyén és azon kívül egyaránt. Épp itt az ideje, hogy felhívjuk a figyelmet a sokszínűség és a befogadás előnyeire, és bemutassuk az egyes szervezetekre gyakorolt kedvező hatásukat.

Szervezzen belső rendezvényeket alkalmazottai számára vagy velük közösen, rendezzen nyílt eseményeket a nyilvánosság, az ügyfelek vagy a beszállítók számára, vagy használja a közösségi médiát üzenete terjesztésére. A sokszínűség előmozdítása és a befogadó munkahelyek kialakítása folyamatos erőfeszítéseket igényel, az Európai Sokszínűségi Hónapban való részvétel pedig fantasztikus módja annak, hogy láthatóvá tegye erőfeszítéseit.

Ez az útmutató számos ötletet kínál arra vonatkozóan, hogyan vonja be alkalmazottait és az érdekelt feleket, és hogyan használhatja ki ezt a lehetőséget a legjobban a sokszínűség és a befogadás előmozdítására.



Folyamatos kötelezettség- vállalás

Az Európai Sokszínűségi Hónap remek alkalom arra, hogy szervezete sokszínűség iránti elkötelezettségét hivatalossá tegye a következőkkel:

- a **sokszínűség kulcsfontosságú szervezeti érték**ként történő rögzítése,
- a szervezet **küldetéséhez és stratégiájához** igazítva,
- a **sokszínűség és befogadás** iránti elkötelezettség beépítése **a szervezeti dokumentumokba**, többek között a szervezet D&I nyilatkozatába, magatartási kódexébe, a beszállítókkal kötött szerződésekbe,
- **egy sokszínűségi charta aláírása**,
- a sokszínűségre és befogadásra irányuló erőfeszítések és mérőszámok konkrét adatokkal történő **belső és külső kommunikációja**,
- a sokszínűség különböző aspektusaira összpontosító **belső hálózatok létrehozása**,
- **sokszínűségi felelős kinevezése**,
- **sokszínűségi munkacsoport és/ vagy irányítóbizottság létrehozása** a sokszínűségi projektek céljából.

Miért érdemes részt venni az Európai Sokszínűségi Hónapban?

A láthatóság növelése

A figyelem felkeltése a sokszínűség értékére a munkatársak, az ügyfelek, a beszállítók és a nyilvánosság körében, az előnyök tudatosítása.

Példamutatás

A hírneve megerősítése, és a sokszínűség és az egyenlőség melletti kiállás. Erőfeszítései megtérülnek a tehetségek toborzása és megtartása, az új ügyfelek bevonása, valamint a nyereség növelése terén.

A kapcsolatok erősítése

Erősebb kapcsolatok kialakítása az alkalmazottaival, beszállítóival, üzleti partnereivel és ügyfeleivel.

Csatlakozás egy hálózathoz

Legyen részese egy egész Európára kiterjedő hálózathoz – közösen tehetünk a változásért!



Az inkluzív piacok előmozdítása: a befogadó felvételi gyakorlatok előmozdítása

Az elmúlt években Európa olyan mélyreható társadalmi és gazdasági változásokon ment keresztül, amelyek átalakították a munkaerőpiacokat és fokozták a munkavállalókra nehezedő nyomást. A mindenki számára méltányos bánásmódot garantáló, szilárd uniós jogszabályok ellenére a munkaerő-felvételi gyakorlatban továbbra is gyakori a megkülönböztetés, ami aláássa a bizalmat és korlátozza a lehetőségeket. Ezek a kihívások nemcsak az egyéneket érintik, hanem gyengítik a társadalmaink igazságosságába vetett bizalmat is.

A probléma nagyságrendje egyértelmű. 2021-ben az EU-ban több mint 5,23 millió nő számolt be arról, hogy hátrányos megkülönböztetést tapasztalt munkahelyén – ez a szám jóval több, mint az a 3,63 millió férfi, aki ugyanerről számolt be. A probléma az idősebb, 30–54 és 55–74 év közötti munkavállalókat érintette a legnagyobb mértékben, míg a fiatalokat a legkevésbé. Az érintett országban született, de külföldi származású szülőkkel rendelkező személyek szembesültek a legnehezebben leküzdhető akadályokkal, a megkülönböztetés ezekben az esetekben elsősorban a külföldi származásból eredt. A fogyatékossgal élő pályázók átlagosan 41 %-kal kisebb valószínűséggel kapnak pozitív választ az állaspályázatokra, a faji és etnikai alapon megkülönböztetett kisebbséghez tartozó pályázók pedig 29 %-kal kevesebb visszahívást kapnak.

A megkülönböztetés a védett tulajdonságok – például családi állapot, jövedelmi szint vagy lakóhely – mellett más okok miatt is előfordulhat, több tényező kereszteződése esetén pedig súlyosbodhat. Az idősebb nők például az előítéletek egyedi kombinációjával szembesülhetnek, ami fokozza kiszolgáltatottságukat a munkaerőpiacon. Az interszekcionalitás megértése nélkülözhetetlen a munkaerő-felvételt érintő megkülönböztetés minden formájának kezeléséhez.

Ezek a mintázatok többek pusztán számoknál – ezek alakítják az emberek életét. A munkaerő-felvételi diszkrimináció fokozhatja az elszigeteltséget, a stresszt és a szorongást, akadályozhatja a karrierépítést, és megfoszthatja az embereket a munkalehetőségektől, bizonytalan gazdasági helyzetbe hozva őket. A tisztességes munkaerő-felvétel nemcsak jogi kötelezettség, hanem

a sokszínű, innovatív munkaerő alapja is. Az inkluzív munkaerő-felvétel erősíti a társadalmi kohéziót, ösztönzi a gazdasági teljesítményt, és egyenlő esélyt biztosít mindenkinek a boldoguláshoz. Ez erkölcsi kötelesség és versenyelőny is egyben.

A jogszabályok létfontosságúak az egyenlőségért folytatott küzdelemben, de önmagukban nem elegendőek. Ezért a **2026-os Európai Sokszínűségi Hónap a befogadó piacok és munkahelyek előmozdítására és megerősítésére összpontosít**. A munkaerő-felvételi gyakorlatok a kezdeményezés kulcsfontosságú elemei, hogy az egyenlő bánásmód mindenki számára valósággá válhasson.



Hogyan kerülhető el a hátrányos megkülönböztetés a felvételi gyakorlatban?

- **Használjon egyértelmű, objektív munkaköri követelményeket** – Kerülje a szerepkörre vonatkozó olyan homályos vagy szubjektív kritériumokat, amelyek előítéleteknek adhatnak teret.
- **Írjon inkluzív munkaköri leírást** – Használjon semleges nyelvezetet, kerülje az életkorhoz kötött kifejezéseket (energikus, fiatal stb.), és gondoskodjon arról, hogy a követelmények valóban szükségesek legyenek, ne pedig feltételezéseken alapuljanak.
- **A felvételi eljárás egységesítése** – Alkalmazzon azonos interjúkérdéseket, értékelési táblázatokat és döntéshozatali lépéseket minden jelöltnél. A következetesség csökkenti a tudattalan előítéletet.
- **Sokszínű felvételi bizottságok biztosítása**
- **Támaszkodjon strukturált értékelésekre és készség-alapú tesztekre** – Szubjektív benyomások helyett valódi tudásuk alapján értékelje a jelölteket.
- **Aktívan próbáljon meg fellépni a tudattalan előítéletek ellen**
- **Amennyire lehetséges, alkalmazzon névtelen toborzási eljárásokat** – A nevek, fényképek, életkor vagy állampolgárság eltávolítása jelentősen csökkentheti a kezdeti szűrés torzítását.

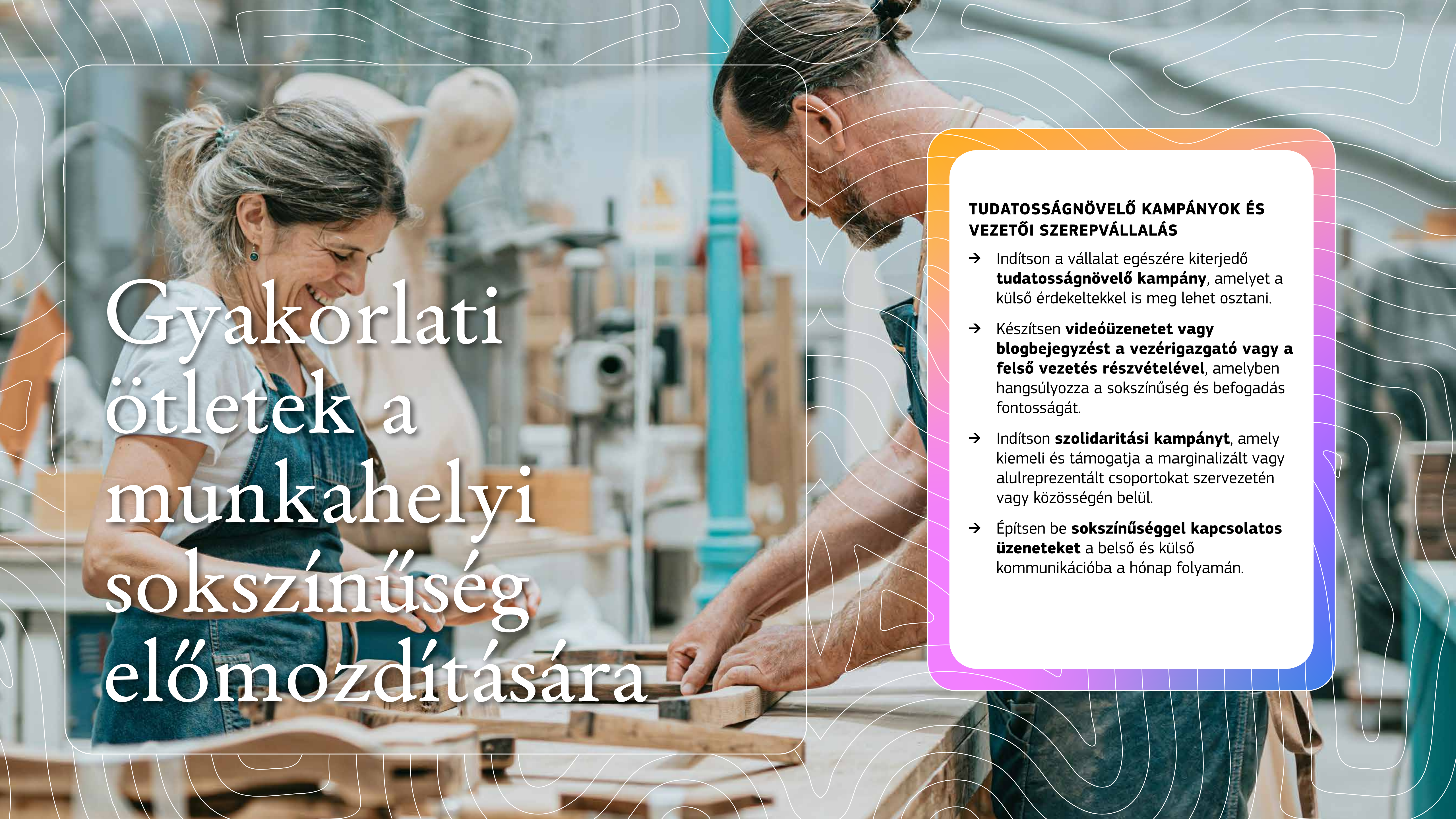


Tippek az inkluzív felvételi gyakorlatok előmozdításához

- A tehetségbázis bővítése céljából többféle hálózaton keresztül népszerűsítse az álláshirdetéseket
- Alakítson ki befogadó munkahelyet
- Biztosítson megfelelő támogatásokat a toborzási folyamat során – alkalmazzon végig interszekcionális megközelítést
- Ismerje el a többféle szakmai tapasztalat és karrierút értékét
- Használjon adatokat a toborzás nyomon követéséhez és javításához
- Mozdítsa elő a rugalmas munkakörülményeket

Ellenőrző lista az Európai Sokszínűségi Hónapban való részvételhez

- ☐ **Határozza meg a fókuszát:** Kiválaszthat egy adott napot, hetet vagy az egész hónapot, hogy a szervezetében a sokszínűsége koncentráljon.
- ☐ **Hangolja össze tevékenységeit az országos rendezvényekkel,** és igazítsa azokat a Nemzeti Sokszínűség Napjához/Hetéhez. Lépjen kapcsolatba a nemzeti **sokszínűségi charta** képviselőivel további információért.
- ☐ **Ösztönözze alkalmazottait az ötletgyűjtésre** és a tervezésben való részvételre. Ezzel biztosítja a részvételt és egyúttal elősegíti az innovációt.
- ☐ **Egyértelműen határozza meg** az egyes tevékenységek **célját** (tudatosságnövelés, készségek megosztása, tájékoztatás stb.).
- ☐ **Szervezzon rendezvényeket:** Tervezzon és szervezzon munkatársai számára online eseményeket, vagy olyan nyilvános eseményeket, amelyek mindenki számára nyitottak.
- ☐ **Vonja be munkatársait** a szervezési, logisztikai és tudatosságnövelő tevékenységekbe. Ha valódi embereket használunk a plakátokon, videókban és cikkekben, az erősebb üzenetet közvetít.
- ☐ **Keresse meg** azokat a **szakértőket**, nem kormányzati szervezeteket és vállalatokat, akik és amelyek olyan sokszínűségi témákkal foglalkoznak, amelyekkel a képzésein vagy workshopjain foglalkozni szeretne.
- ☐ Ne felejtse el **dokumentálni tevékenységét** fényképekkel, videókkal és dokumentumokkal.
- ☐ **Éreztesse mindenkivel,** hogy szívesen látják a tervezett tevékenységben és munkáját **megbecsülik**, tegye lehetővé, hogy mindenki olyan mértékben vehessen részt az adott tevékenységben, amennyire az komfortos számára.
- ☐ Mindig **kérjen visszajelzést**, és miután ezt megtette, végezzen hatásvizsgálatot és ossza meg az eredményeket a hálózataival.
- ☐ Kötelezze el magát a befogadás és a sokszínűség mellett a sokszínűségi hónapon túl is. Használja ki a meglévő lendületet hosszú távú kezdeményezések kialakítására, hogy az erőfeszítések május után is folytatódjanak.

A woman and a man are working together in a workshop. The woman, on the left, is smiling and looking down at a piece of wood. The man, on the right, is also smiling and looking down at the same piece of wood. They are both wearing aprons. The background is a workshop with various tools and materials.

Gyakorlati ötletek a munkahelyi sokszínűség előmozdítására

TUDATOSSÁGNÖVELŐ KAMPÁNYOK ÉS VEZETŐI SZEREPVÁLLALÁS

- Indítson a vállalat egészére kiterjedő **tudatosságnövelő kampány**, amelyet a külső érdekeltekkel is meg lehet osztani.
- Készítsen **videóüzenetet vagy blogbejegyzést a vezérigazgató vagy a felső vezetés részvételével**, amelyben hangsúlyozza a sokszínűség és befogadás fontosságát.
- Indítson **szolidaritási kampányt**, amely kiemeli és támogatja a marginalizált vagy alulreprezentált csoportokat szervezetén vagy közösségén belül.
- Építsen be **sokszínűséggel kapcsolatos üzeneteket** a belső és külső kommunikációba a hónap folyamán.

MUNKAVÁLLALÓI HÁLÓZATOK ÉS JÓLLÉT

- Segítse elő olyan **munkavállalói hálózatok** létrehozását, amelyek a sokszínűség különböző aspektusaival foglalkoznak.
- Végezzen konkrét változtatásokat a munkahelyi környezetben, és fektessen be a **munkavállalók jóllétébe**. Gondoskodjon arról, hogy az alkalmazottak aktívan részt vegyenek ebben a folyamatban.
- Kínáljon **sokszínűségi mentorprogramokat**.
- Indítson el egy szervezetszintű (névtelen) felmérést, hogy **jobban megértse alkalmazottai igényeit**.

SZEMÉLYES TÖRTÉNETEK MEGHALLGATÁSA ÉS MEGOSZTÁSA

- Hozzon létre egy platformot, ahol a munkavállalók megoszthatják **személyes történeteiket és tapasztalataikat** (cikkek az intraneten, informális vitafórumok, történetmesélő podcast vagy rövid videósorozat, valamint online workshopok külső partnerekkel).
- **Tegye közzé munkatársai személyes vagy inspiráló történeteit** a sokszínűségről és a befogadásról, vagy írjon olyan cikket, amely hangsúlyozza a szervezet értékeit.
- Végezzen **interjúkat olyan vállalati szakemberekkel**, akik jártasak és elismertek a sokszínűség témájában, beszélgetsenek az ezzel kapcsolatban felmerülő kihívásokról, a legfőbb tanulságokról és az eredményeikről. Ossza meg ezeket a történeteket a közösségi médiában.

FELMÉRÉSEK ÉS VISSZAJELZÉSI MECHANIZMUSOK

- Indítson felmérést, hogy **viSSZAJELZÉST** gyűjtsön **munkavállalóitól** vállalata sokszínűségi politikájáról. Érdemes ezt rendszeresen megismételnie, hogy naprakész maradjon alkalmazottai tapasztalataival és igényeivel kapcsolatban.
 - **A felmérés eredményeit követően tartson fókuszcsoportos beszélgetéseket** a kulcsfontosságú témák mélyebb feltárása és a munkavállalókkal való közös megoldáskeresés érdekében.
- Hozzon létre és hajtson végre **egyértelmű és elkülönített eljárásokat** a diszkriminációs esetek **bejelentésére**.

LÉPJEN BE AZ #EUDIVERSITYMONTH TÁMOGATÓI KÖZÖSSÉGÉBE!

- Adjon hozzá **promóciós szöveget az e-mail aláírásához**, például:
„Mindenkinek joga van ahhoz, hogy önmaga lehessen, bárhol is legyen. Ünnepeljük együtt a sokszínűséget!”
- **Készítsen rövid videóklipeket** alkalmazottairól, amelyekben rámutat a vállalaton belüli sokszínűségre, annak ösztönzésére és a befogadási politikába történő beépítésére. Ossa meg ezt a videót a közösségi médiaplatformokon, például a LinkedIn, Facebook és Instagram oldalakon, hogy szélesebb közönséghez is eljusson.
- Adjon hozzá **online bannert weboldalához**, például: „Ünnepeljük együtt az Európai Sokszínűségi Hónapot!”
- **Tegyen közzé promóciós üzeneteket** vállalata közösségi médiáján, és bátorítsa alkalmazottait, hogy tegyék ugyanezt személyes profiljaikon is.
Címke **#EUDiversityMonth**.

KOMMUNIKÁCIÓ ÉS INFORMÁCIÓMEGOSZTÁS

- Tájékoztassa és vonja be alkalmazottait az intraneten keresztül a sokszínűséggel kapcsolatos **hírek**, frissítések és eseménymeghívók megosztása céljából.
- Készítsen egy különkiadást **hírleveléből, amely a májust a sokszínűség hónapjaként ünnepli**, tippeket és tevékenységeket tartalmaz a befogadó szemlélet ösztönzésére, valamint a témával kapcsolatos beszélgetéseket indít el.
- **Kérje fel a munkavállalókat, hogy osszák meg véleményüket** a munkahelyi befogadó gyakorlatokról, és ossza meg ezeket a történeteket hírlevelekben vagy a közösségi médiában.
- Kérje fel alkalmazottait, hogy készítsenek **plakátokat** (vagy egy virtuális táblát), és osszák meg, hogyan támogatják a szervezet sokszínűségét. Ossa meg ezeket a plakátokat a közösségi médiában, vagy hozzon létre egy „jó gondolatok/jókívánságok falát”.
- **Készítsen és terjesszen brosrúrákat vagy szórólapokat** a sokszínűségről és a befogadásról az alkalmazottak és az érdekelt felek számára.
- Tervezzon és népszerűsítsen egy **e-learning modult** a sokszínűségről és a befogadásról. Használja fel a sokszínűségi charta erőforrásait, vagy dolgozzon ki új tartalmat.

BELSŐ ESEMÉNYEK

- Szervezzen (online) **networking eseményeket** vagy reggeliket sokszínű és inspiráló előadókkal, hogy felhívja a figyelmet a sokszínűségekre és a befogadásra.
- Szervezzen (online) **képzéseket, workshopokat és szemináriumokat** a sokszínűséggel, a tudattalan előítéletekkel, a munkahelyi diszkriminációval vagy az inkluzív nyelvhasználatról kapcsolatos témákban. Szervezzen személyre szabott foglalkozásokat is a vezetők számára, ezzel biztosítva, hogy példát mutassanak.
- Indítson el egy (online) **fotókiállítást** „Mit jelent a sokszínűség alkalmazottai számára?” címmel.
- **Rendszeresen szervezzen virtuális kávézásokat**, ahol a vezetőség megmutathatja, hogy aktívan támogatja a munkahelyi sokszínűséget.
- **Szervezzen** a felső vezetés bevonásával **egy vállalati szintű konferenciát** a sokszínűségről. Fókuszáljon általános sokszínűségi témákra vagy a szervezetét érintő konkrét szempontokra.
- **Vetítsen a sokszínűség témájával foglalkozó filmeket, koncerteket vagy színházi előadásokat**, utána pedig rendezzen csoportos beszélgetéseket a téma alaposabb megértése céljából.
- Teremtsen kapcsolatot az alkalmazottakkal a vállalat falain kívül is **sporttevékenységek**, például egy tematikus sokszínűségi séta révén. Vitassanak meg sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos témákat, és hívjanak meg inspiráló előadókat a sport világából.
- **Szervezzen játékokat, versenyeket vagy vetélkedőket a sokszínűségről** az alkalmazottai számára, szimbolikus díjakkal a nyerteseknek. Ezekbe be lehet vonni akár külső érdekelt feleket is.
- Rendezzen **„baráti” rendezvényt**, ahol a kollégák megismerhetik egymást és tanulhatnak egymástól. Jó ötlet előre közösen felkészülni néhány kérdéssel vagy feladattal.
- Szervezzen **„az én cipőmben” napot**, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy egy más háttérű, például fogyatékkal élő, más nemű vagy származású kolléga szemszögéből is megtapasztaljanak egy munkanapot.
- Szervezzen **irodalmi estet**, amelyen a résztvevők a sokszínűség témáját egy, a sokszínűség valamely aspektusára fókuszáló könyvön keresztül vizsgálhatják meg. A szöveg közös elolvasása után a résztvevők csoportos beszélgetést folytathatnak, és megoszthatják gondolataikat arról, hogy a történet hogyan segített nekik a sokszínűség mélyebb megértésében.
- **Ünnepelje a kulturális sokszínűség napját** egy workshop keretében, amelynek középpontjában az interkulturális érzékenység áll. Vitassák meg a kulturális sokszínűség értékét, a kultúrák közötti párbeszéd fontosságát, valamint a sztereotípiák és előítéletek elleni küzdelem szükségességét az együttműködés és a megértés fokozása szempontjából.
- Biztosítson lehetőséget a **különböző kultúrák** (ételek, vallások, nyelvek stb.) **megismerésére**.
- **Kulturális örökség hónapjai**: Ünnepelje meg a különböző örökségi hónapokat (pl. Fekete Történelem Hónapja, Pride Hónapja, Hispán Örökség Hónapja) oktatási eseményekkel, vendégelőadókkal és tematikus programokkal.
- **Hagyományos viselet napjai**: Szervezzen tematikus öltözködési napokat, ahol az alkalmazottait arra ösztönzi, hogy viseljenek a saját kultúrájukból származó hagyományos viseletet.
- Szervezzen olyan eseményeket vagy kezdeményezéseket, amelyek **szolidaritást mutatnak a helyi közösségekkel**, önkénteskedjenek például helyi jótékonyági szervezeteknél, vagy vegyenek részt közösségi szolgálati projekteken.

NYILVÁNOS ESEMÉNYEK ÉS KÜLSŐ KEZDEMÉNYEZÉSEK

- **Szervezzen a sokszínűség és a befogadás népszerűsítését célzó nyilvános rendezvényeket – mint például a Diversity Run vagy a Diversity Awards –**, amelyek összehozzák az alkalmazottait és a közösséget.
- **Szervezzen kerekasztal-beszélgetéseket** a sokszínűség és befogadás szakértőivel.
- **Vezessen be egyedi termékeket vagy szolgáltatásokat** az Európai Sokszínűségi Hónap alkalmából. Készítsen olyan speciális kiadványokat, amelyek tükrözik a sokszínűség és befogadás iránti elkötelezettségét, kiemelve azokat az intézkedéseket, amelyeket szervezete ezen értékek támogatása érdekében tesz.
- **Alakítson ki partnerséget helyi nem kormányzati szervezetekkel, iskolákkal, helyi hatóságokkal és más vállalatokkal** a szakértelem és az ötletek megosztása érdekében.
- **Ösztönözze a mentorálást** a különféle képességekkel és készségekkel rendelkező álláskeresőik számára.
- **Önkénteskedjen** szervezetként, vagy segítse elő az önkéntesség lehetőségét alkalmazottai számára munkaidőben az Európai Sokszínűségi Hónap alatt.
- **Szervezzen virtuális nyílt napokat**, hogy kapcsolatba léphessen ügyfeleivel és a nyilvánossággal. Használja ezeket az alkalmakat a sokszínűségi és befogadási kezdeményezései bemutatására és szélesebb közönség megszólítására.
- **Szponzoráljon külső rendezvényeket**, például helyi Pride-tevékenységeket, vagy **vegyen részt ezeken**.
- **Tegyen közzé egy éves sokszínűségi hatásjelentést**, amely összefoglalja a szervezete kezdeményezéseit, előrehaladását és kötelezettségvállalásait, majd ossza meg nyilvánosan, hogy inspiráljon másokat és ösztönözze a felelősségvállalást.



Kommunikációs eszközök

KIEMELT VIZUÁLIS ELEMÜNK

- Növelje a láthatóságot a fő vizuális elemünkkel: használhatja kommunikációjában, saját promóciós szórólapjain vagy weboldalán.

A vizuális elem minden nyelven letölthető [itt](#).



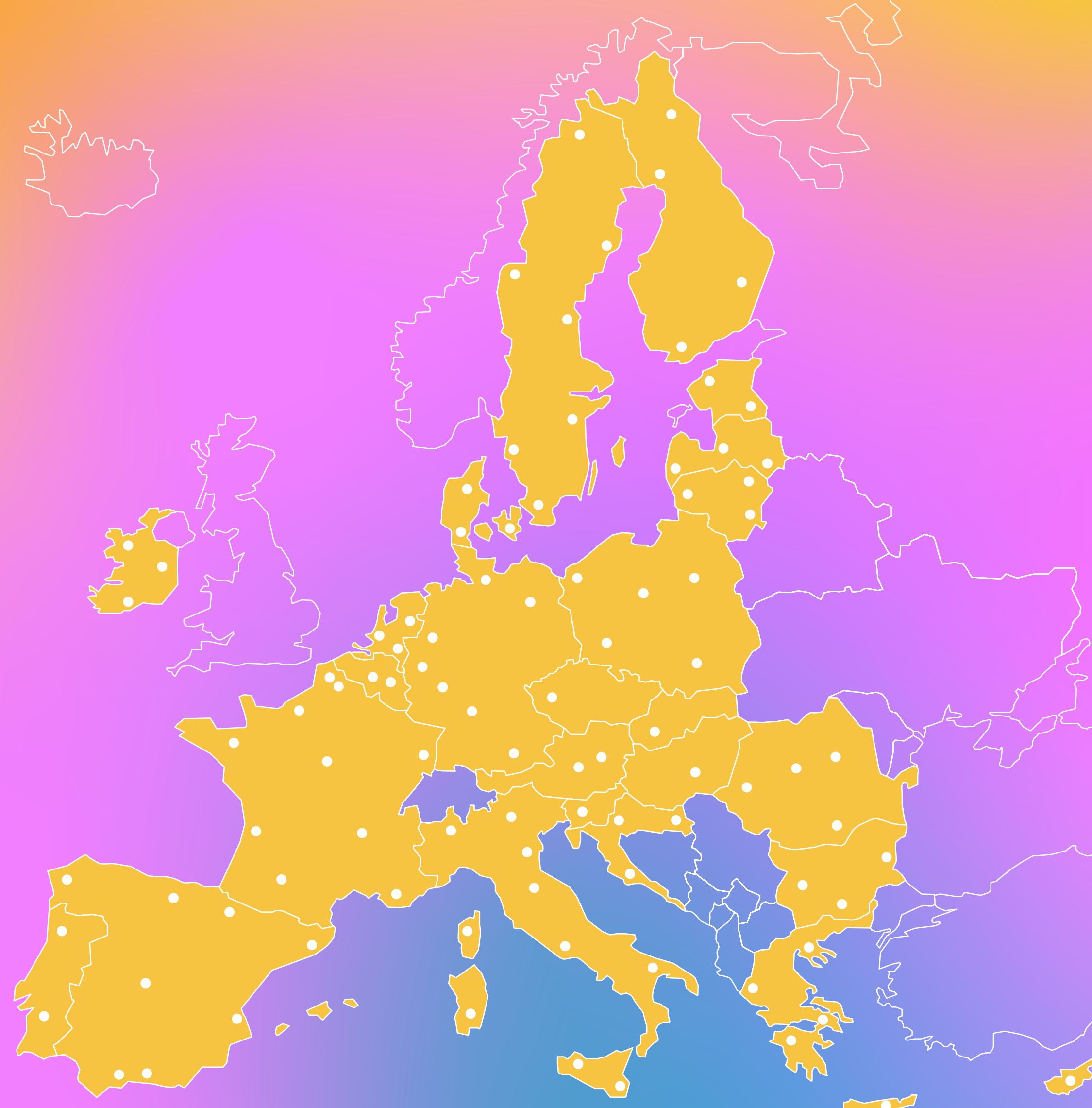
#EUDIVERSITYMONTH

- Használja kommunikációjában bárhol fő vizuális elemünket és a hashtaget, akár a közösségi médiában, az e-mail aláírásában, a weboldalán vagy nyomtatott dokumentumokban! Így még több ember figyelmét felkeltheti a sokszínűségre és az Európai Sokszínűségi Hónapra, és a sokszínűség multiplikátorává válhat!

Az **#EUDiversityMonth** weboldalon sablonokat talál a közösségi média bejegyzésekhez. Akár a LinkedIn-en, az Instagramon vagy a Facebookon – mutassa meg, hogy részt vesz az #EUDiversityMonth-ban!

OSSZA MEG KEZDEMÉNYEZÉSÉT, ÉS INSPIRÁLJON MÁSOKAT

→ Helyezze el befogadó munkahelyi kezdeményezését
a #EUDiversityMonth **térképén**.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EU
SOKSZÍNŰSÉGI
HÓNAP**