

2026 m. švenčiame ES
įvairovės mėnesį
Kaip galiu dalyvauti?



„Įvairovė nėra našta ar kompromisas. Priešingai, tai yra Europos konkurencinis pranašumas, inovacijų varomoji jėga. Kai prie vieno stalo susėda skirtingų istorijų, lyčių, amžiaus, tautybių ir patirčių žmonės, gimsta novatoriškos idėjos ir priimami geresni sprendimai. Įtraukus įdarbinimas yra naudingas verslui. Taip mes kuriame stipresnes visuomenes, kurioje kiekvienas turi lygias galimybes pasiekti savo tikslų.“

Hadja Lahbib

Už lygybę atsakinga Europos Komisijos narė

Įvadas

Europos įvairovės mėnesį organizuoja Europos Komisija kartu su Europos įvairovės chartijų platforma, jos nariais ir šias chartijas pasirašiusiomis organizacijomis.

Pagrindinis Europos įvairovės mėnesio tikslas – skatinti įvairovę ir įtrauktį darbo vietoje ir visuomenėje, suburiant visus suinteresuotuosius subjektus: įvairovės chartijas, mažus ir didelius darbdavius, privačias įmones, viešąsias organizacijas ir ne pelno siekiančias asociacijas.

Nesvarbu, ar esate pasirašę įvairovės chartiją, ar ne, šis mėnuo yra puiki proga parodyti savo įsipareigojimą užtikrinti, švęsti ir skatinti įvairovę darbo vietoje ir už jos ribų. Tai metas, kuomet galima plačiau skelbti apie įvairovės ir įtraukties naudą bei parodyti jų teigiamą poveikį savo organizacijai.

Prisidėkite organizuodami vidinius renginius darbuotojams ir darbuotojams, organizuokite renginius kartu su jais, renkite renginius atvirus visuomenei, klientams ar tiekėjams arba skleiskite žinią socialinėje erdvėje. Nors įvairovės skatinimas ir įtraukių darbo vietų kūrimas yra nuolatinis darbas, dalyvaudami Europos įvairovės mėnesio iniciatyvoje turėsite puikią galimybę savo pastangas padaryti matomomis.

Šiame vadove pateikiama įvairių idėjų, kaip įtraukti savo darbuotojus ir darbuotojas bei suinteresuotuosius subjektus, išnaudojant galimybę skatinti įvairovę ir įtrauktį.



Nuolatinis įsipareigoji- mas

Europos įvairovės meniu – tai puiki proga oficialiai įtvirtinti savo organizacijos siekį užtikrinti įvairovę. Galite:

- paskelbti **įvairovę viena iš svarbiausių** savo organizacijos **vertybių**,
- suderinti įvairovę su organizacijos **misija ir strategija**,
- įtraukti įsipareigojimą siekti **įvairovės ir įtraukties į oficialius dokumentus**, pavyzdžiui, pareiškimą dėl įvairovės ir įtraukties, elgesio kodeksą, sutartis su tiekėjais ir kt.,
- **pasirašyti įvairovės chartiją**,
- viduje ir išorėje **informuoti** apie savo įvairovės ir įtraukties pastangas bei rodiklius, pateikiant konkrečius duomenis,
- **kurti vidinius tinklus** įvairiais įvairovės aspektais,
- **paskirti už įvairovę atsakingą asmenį**,
- **sudaryti įvairovės projektų darbo grupę ir (arba) iniciatyvinį komitetą**.

Kodėl verta dalyvauti Europos įvairovės mėnesio iniciatyvoje

Didesnis matomumas

Pabrėžkite įvairovės svarbą darbuotojams (-oms), klientams (-ėms), tiekėjams (-oms) ir visuomenei, didindami sąmoningumą apie jos teikiamą naudą.

Pavyzdys kitiems

Stiprinkite savo reputaciją ir pasisakykite už įvairovę ir lygybę. Tai padės pritraukti ir išlaikyti specialistus, plėsti klientų ratą bei didinti pelną.

Stipresni santykiai

Kurkite stipresnius ryšius su savo darbuotojais(-ojomis), tiekėjais (-omis), verslo partneriais (-ėmis) ir klientais.

Prisijunkite prie tinklo veiklos

Tapkite europinio tinklo dalimi – kartu mes galime kurti pokytį!



Įtraukiųjų rinkų skatinimas: įtraukios darbuotojų atrankos puoselėjimas

Pastaraisiais metais Europoje vyko dideli socialiniai ir ekonominiai pokyčiai, dėl kurių pasikeitė darbo rinkos ir padidėjo spaudimas darbuotojams. Nepaisant griežtų ES teisės aktų, kuriais užtikrinamos vienodos sąlygos visiems, diskriminacija įdarbinimo metu vis dar yra plačiai paplitusi, o tai mažina pasitikėjimą ir riboja galimybes. Šie iššūkiai ne tik turi įtakos pavieniams asmenims, bet ir mažina pasitikėjimą mūsų visuomenės teisingumu.

Problemos mastas akivaizdus. 2021 m. daugiau nei 5,23 milijono moterų ES teigė, kad jaučiasi diskriminuojamos darbe – tai gerokai daugiau nei 3,63 milijono vyrų, nurodžiusių tą patį. Diskriminaciją dažniausiai patyrė 30–54 ir 55–74 metų darbuotojai, o jaunimas apie tokią patirtį pranešė rečiausiai. Su didžiausiomis kliūtimis susidūrė tyrimo šalyje gimę asmenys, kurių abu tėvai gimę užsienyje. Jie dažniausiai patiria diskriminaciją dėl jų kilmės. Kandidatai su negalia vidutiniškai 41 proc. rečiau gauna teigiamą atsakymą dėl darbo, o rasinės ir etninės mažumos atstovai 29 proc. rečiau sulaukia kvietimo pokalbiui.

Kandidatai gali patirti diskriminaciją ne tik dėl priešasčių, numatytų teisės aktuose, bet ir dėl kitų veiksnių, pavyzdžiui, šeiminės padėties, pajamų lygio ar gyvenamosios vietos. Susidūrus keliems veiksniams, diskriminacija gali dar labiau sustiprėti. Pavyzdžiui, vyresnio amžiaus moterys gali susidurti su unikaliu šališkumų deriniu, kuris padidina jų pažeidžiamumą darbo rinkoje. Norint kovoti su visų formų diskriminacija įdarbinimo metu, būtina suprasti sąryšingumą.

Šie modeliai yra daugiau nei statistika – jie formuoja žmonių gyvenimą. Diskriminacija įdarbinimo metu gali sukelti izoliaciją, stresą ir nerimą, iškreipti karjeros perspektyvas bei apriboti darbo galimybes, dėl ko asmenys atsiduria nestabilioje ekonominėje padėtyje.

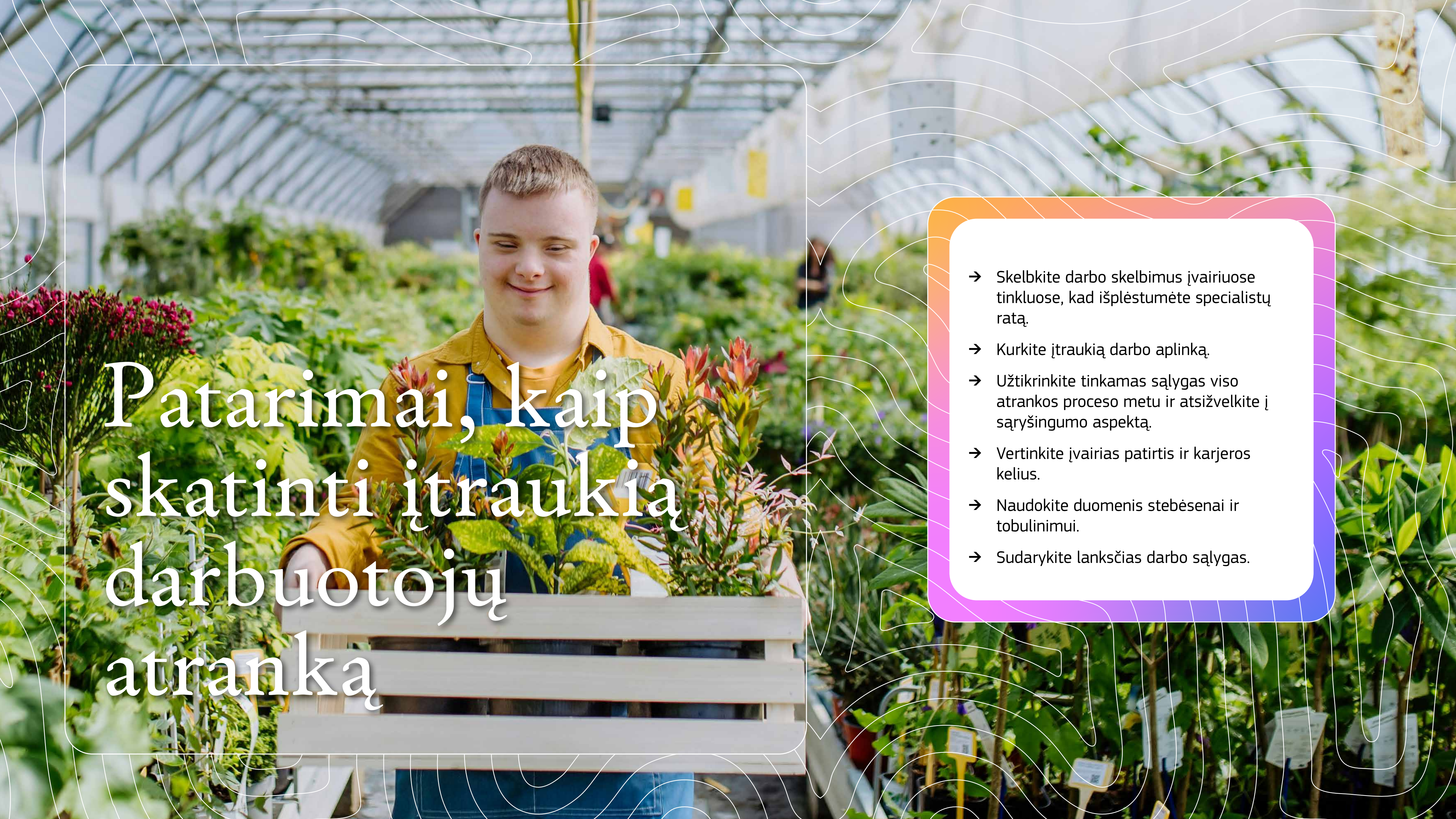
Sąžininga darbuotojų atranka yra ne tik teisinė prievolė, bet ir įvairialypės, novatoriškos komandos pagrindas. Įtrauki darbuotojų atrankos politika stiprina socialinę sanglaudą, skatina ekonomikos augimą ir užtikrina, kad kiekvienas turėtų lygias galimybes siekti sėkmės. Tai ir moralinė pareiga, ir konkurencinis pranašumas.

Teisės aktai yra labai svarbūs kovojant už lygybę, tačiau vien jų nepakanka. Štai kodėl **2026 m. Europos įvairovės mėnesio tikslas – skatinti ir stiprinti įtraukiąsias rinkas ir darbo vietas**. Darbuotojų atrankos tvarka yra svarbi šios iniciatyvos, kuria siekiama užtikrinti vienodas sąlygas visiems, dalis.



Kaip išvengti diskriminacijos naujų darbuotojų atrankoje?

- **Naudokite aiškius, objektyvius darbo kriterijus.** Venkite neaiškių ar subjektyvių pareigų kriterijų, dėl kurių gali atsirasti šališkumas.
- **Parenkite įtraukų darbo aprašymą.** Vartokite neutralią ir įtraukią kalbą, venkite amžiui būdingų terminų (energingas, jaunas ir pan.) ir užtikrinkite, kad reikalavimai būtų tikrai būtini, o ne pagrįsti prielaidomis.
- **Standartizuokite atrankos procesą.** Visiems kandidatams ir kandidatėms taikykite tuos pačius pokalbio klausimus, vertinimo lenteles ir sprendimų priėmimo etapus. Nuoseklumas mažina nesąmoningą šališkumą.
- **Užtikrinkite įvairovę atrankos komisijos sudėtyje.**
- **Remkitės struktūruotais vertinimais ir įgūdžių patikrinimais.** Vertinkite kandidatus ir kandidatės pagal tai, ką jie gali padaryti, o ne pagal subjektyvų įspūdį.
- **Aktyviai stenkitės kovoti su nesąmoningu šališkumu.**
- **Kuo dažniau taikykite aklą atrankos procesą.** Pašalinus vardus, pavardes, nuotraukas, amžių ar pilietybę, galima stipriai sumažinti pradinės atrankos šališkumą.



Patarimai, kaip skatinti įtraukia darbuotojų atranką

- Skelbkite darbo skelbimus įvairiuose tinkluose, kad išplėstumėte specialistų ratą.
- Kurkite įtraukia darbo aplinką.
- Užtikrinkite tinkamas sąlygas viso atrankos proceso metu ir atsižvelkite į sąryšingumo aspektą.
- Vertinkite įvairias patirtis ir karjeros kelius.
- Naudokite duomenis stebėsenai ir tobulinimui.
- Sudarykite lanksčias darbo sąlygas.

Dalyvavimo Europos įvairovės mėnesio iniciatyvoje kontrolinis sąrašas

- ☐ **Pasirinkite tikslą.** Pasirinkite konkrečią dieną, savaitę ar visą mėnesį, kurį skirsite įvairovei savo organizacijoje.
- ☐ **Suderinkite** savo veiklą **su nacionaliniais renginiais** ir Nacionaline įvairovės diena ar savaitė. Daugiau informacijos gali gauti susisiekę su savo šalies **Įvairovės chartija**.
- ☐ **Skatinkite darbuotojus prisidėti** idėjomis ir įsitraukti į planavimą. Taip užtikrinsite dalyvavimą ir skatinsite naujoves.
- ☐ **Aiškiai apibrėžkite** kiekvienos veiklos **tikslą** (didinti informuotumą, dalytis įgūdžiais, informuoti ir t. t.).
- ☐ **Organizuokite renginius.** Planuokite ir renkite internetinius renginius savo darbuotojams ir darbuotojoms arba viešus renginius, kuriuose gali dalyvauti visi.
- ☐ **Įtraukite darbuotojus ir darbuotojas** į organizavimo, logistikos ir informuotumo didinimo veiklą. Plakatai, vaizdo įrašai ir straipsniai apie tikrus žmones sustiprina žinutę.
- ☐ **Kreipkitės į ekspertus**, NVO ir įmones, dirbančias su ta įvairovės tema, kurią norite aptarti savo mokymuose ar seminare.
- ☐ Nepamirškite **užfiksuoti savo veiklos** nuotraukomis, vaizdo įrašais ir dokumentais.
- ☐ **Pasirūpinkite, kad visi jaustųsi gerbiami** ir laukiami suplanuotoje veikloje ir galėtų dalyvauti tiek, kiek jiems tai yra priimtina.
- ☐ Visada **prašykite grįžamojo ryšio**, o po to įvertinkite poveikį ir pasidalykite rezultatais su savo tinklais.
- ☐ Siekite įtrauktis ir įvairovės ne tik vieną mėnesį. Pasinaudokite šiuo impulsu ir kurkite ilgalaikes iniciatyvas, kad šie veiksmai būtų tęsimi ir pasibaigus gegužei.

A woman and a man are working together in a workshop. The woman, on the left, is wearing a white t-shirt and a blue apron, and is smiling as she works. The man, on the right, is wearing a blue apron and is focused on his work. They are both working on a wooden project. The background is a workshop with various tools and materials.

Praktinės idėjos, kaip skatinti įvairovę darbo vietoje

INFORMAVIMO KAMPANIJOS IR LYDERIŲ DALYVAVIMAS

- Visoje įmonėje pradėkite **informavimo kampaniją**, kuria taip pat galima pasidalyti su išorės suinteresuotaisiais subjektais.
- Sukurkite **vaizdo įrašą arba tinklaraščio įrašą, kuriame jūsų generalinis (-ė) direktorius (-ė) ar vyresnioji vadovybė** pabrėžia įvairovės ir įtraukties svarbą.
- Pradėkite **solidarumo kampaniją**, kuri atkreiptų dėmesį į marginalizuotas ar nepakankamai atstovaujamas grupes jūsų organizacijoje ar bendruomenėje ir jas remtų.
- Visą mėnesį į savo vidinę ir išorinę komunikaciją įtraukite **įvairovės pranešimus**.

DARBUOTOJŲ TINKLAI IR GEROVĖ

- Palaikykite **darbuotojų tinklą**, skirtą įvairiems įvairovės aspektams, kūrimą.
- Imkitės konkrečių veiksmų savo darbo vietos aplinkai pakeisti ir investuokite į **darbuotojų gerovę**. Pasirūpinkite, kad darbuotojai aktyviai dalyvautų šiame procese.
- Siūlykite **įvairovės mentorystės programas**.
- Surenkite savo organizacijos (anoniminę) apklausą, kad **geriau suprastumėte darbuotojų poreikius**.

KLAUSYKITĖS IR DALYKITĖS ASMENINĖMIS ISTORIJOMIS

- Sukurkite platformą, kurioje darbuotojai ir darbuotojos galėtų dalytis **asmeninėmis istorijomis ir patirtimi** (straipsniai intranete, neformalios diskusijų grupės, tinklalaidės ar trumpų vaizdo įrašų serijos ir internetiniai seminarai su išorės partneriais).
- **Skelbkite** darbuotojų **asmenines ar įkvepiančias istorijas** apie įvairovę ir įtrauktį arba parašykite straipsnį, kuriame pakartotumėte savo organizacijos vertybes.
- Paruoškite kelis **pokalbius su įmonės specialistais ir specialistėmis**, kurie yra žinomi dėl savo kompetencijos įvairovės srityje, aptarkite iššūkius, su kuriais jie susiduria, pagrindines išmoktas pamokas ir pasiekimus. Pasidalykite šiomis istorijomis socialinėje žiniasklaidoje.

APKLAUSOS IR GRĮŽTAMOJO RYŠIO MECHANIZMAI

- Atlikite **darbuotojų apklausą** apie savo įmonės įvairovės politiką. Apsvarstykite galimybę tai daryti reguliariai, kad visada žinotumėte apie savo darbuotojų patirtį ir poreikius.
 - **Gavę apklausos rezultatus, suburkite tikslines grupes**, kad išsamiau išnagrinėtumėte pagrindines temas ir kartu su darbuotojais rastumėte sprendimus.
- Sukurkite ir įgyvendinkite **aiškius ir diskretiškus procesus, skirtus pranešti** apie diskriminacijos atvejus.

PARODYKITE, KAD PALAIKOTE #EUDIVERSITYMONTH

- Į savo **e. pašto parašus įtraukite reklaminį tekstą**, pavyzdžiui, „Kiekvienas turi teisę būti savimi, kad ir kur jis ar ji būtų. Švęskime įvairovę kartu!“
- **Sukurkite trumpus vaizdo įrašus**, kuriuose darbuotojai ar darbuotojos kalba apie įvairovę jūsų organizacijoje, kaip ją skatinate ir kaip ji integruota į jūsų įtraukties politiką. Pasidalykite šiais vaizdo įrašais socialiniuose tinkluose, tokiose kaip „LinkedIn“, „Facebook“ ir „Instagram“, kad pasiektumėte platesnę auditoriją.
- Savo **svetainėje pridėkite reklamjuostę**, pavyzdžiui, „Švęskime Europos įvairovės mėnesį kartu“.
- **Dalykitės reklaminiais pranešimais** savo įmonės socialinės žiniasklaidos paskyroje ir skatinkite darbuotojus daryti tą patį savo asmeninėse paskyrose. Naudokite žymę **#EUDiversityMonth**.

BENDRAVIMAS IR DALIJIMASIS INFORMACIJA

- Intranete su darbuotojais dalykitės **aktualiomis naujienomis**, informacija ir kvietimais į renginius, susijusius su įvairove.
- Parenkite specialų **naujienlaiškio numerį, skirtą gegužei kaip įvairovės mėnesiui**, su patarimais ir veikla, skatinančia siekti įtraukties ir pradėti pokalbį šia tema.
- **Pakvieskite darbuotojus ir darbuotojas pasidalyti savo nuomone** apie įtraukią praktiką jūsų darbovietėje ir pasidalykite šiomis istorijomis naujienlaiškiuose ar socialinėje žiniasklaidoje.
- Pakvieskite darbuotojus ir darbuotojas naudoti **plakatus** (arba virtualią lentą) ir pasidalyti, kaip jie prisideda prie organizacijos įvairovės. Pasidalykite šiais plakatais socialinėje žiniasklaidoje arba sukurkite „minčių / norų sieną“.
- **Parenkite brošiūrą ar lankstinuką** įvairovės ir įtraukties tema **ir platinkite** jį savo darbuotojams, darbuotojoms ir suinteresuotiesiems subjektams.
- Sukurkite įvairovės ir įtraukties **e. mokymosi modulį** ir jį viešinkite. Pasinaudokite savo įvairovės chartijos ištekliais arba kurkite naują turinį.

VIDINIAI RENGINIAI

- Renkite (virtualius) **socialinius susitikimus** arba pusryčius su įvairiais įkvepiančiais pranešėjais, taip didindami sąmoningumą apie įvairovę ir įtrauktį.
- Organizuokite (internetinius) **mokymus, dirbtuves ir seminarus** įvairovės, šališkumo, diskriminacijos darbo vietoje ar įtraukios komunikacijos temomis. Mokymai gali būti specialiai pritaikyti ir įmonės vadovams ir vadovėms, kad jie ir jos galėtų rodyti pavyzdį.
- Surenkite (internetinę) **nuotraukų parodą** „Ką įvairovė reiškia jūsų darbuotojams ir darbuotojoms?“.
- **Reguliariai organizuokite internetinius pokalbius prie kavos**, kuriuose vadovai ir vadovės galėtų parodyti savo aktyvią paramą įvairovei darbo vietoje.
- **Surenkite įmonės konferenciją** įvairovės tema ir įtraukite į ją aukštesnės grandies vadovus ir vadoves. Dėmesį skirkite bendroms įvairovės temoms arba konkreitiems aspektams, susijusiems su jūsų organizacija.
- Rodykite **filmus, koncertus ar teatro spektaklius įvairovės temomis** ir po jų organizuokite grupines diskusijas, skirtas gilesniam temų supratimui.
- Organizuokite **sporto veiklą**, kuri padėtų palaikyti ryšį su darbuotojais už įmonės ribų, pavyzdžiui, teminį „Įvairovės pasivaikščiojimą“. Aptarkite įvairovės ir įtraukties temas, pakvieskite pranešėjų iš sporto pasaulio.
- **Organizuokite** darbuotojams **su įvairove susijusius žaidimus, konkursus ar viktorinas**, nugalėtojus apdovanodami simboliniais prizais. Tokius renginius galėtumėte organizuoti ir išorės suinteresuotiesiems subjektams.
- Surenkite **„bičiulių“ renginį**, kuriame kolegos ir kolegės galėtų geriau susipažinti ir mokytis vieni ar vienos iš kitų. Pravartu iš anksto pasiruošti keletą klausimų ar bendrą užduotį.
- Suorganizuokite iniciatyvą **„Diena kito kailyje“**, kurios metu darbuotojai galėtų geriau suprasti kolegų ir kolegių, pavyzdžiui, turinčių negalia, esančių kitos lyties ar kilmės, kasdienę darbo patirtį.
- Surenkite **literatūros vakarą**, kurio metu dalyviai galėtų tyrinėti įvairovės temą skaitydami knygą, kurioje pagrindinis dėmesys skiriamas tam tikram įvairovės aspektui. Kartu perskaitytą knygą, dalyviai galėtų surengti grupinę diskusiją ir pasidalyti mintimis apie tai, kaip ši istorija padėjo jiems geriau suprasti įvairovę.
- **Švęskite Kultūros įvairovės dieną** surengdami praktinį seminarą apie tai, kaip pagerinti kultūrinį sąmoningumą. Aptarkite kultūros įvairovės teikiamą vertę, kultūrų dialogo svarbą ir poreikį kovoti su stereotipais bei išankstinėmis nuostatomis, siekiant pagerinti supratimą ir bendradarbiavimą.
- Suteikite galimybių **pažinti skirtingas kultūras** (maistą, religijas, kalbas ir kt.).
- **Paveldo mėnesiai.** Švęskite įvairius paveldo mėnesius (pvz., Black History Month, Pride Month, Hispanic Heritage Month), rengdami edukacinius renginius, kviesdami svečius ir organizuodami teminius užsiėmimus.
- **Tautinio kostiumo dienos.** Organizuokite temines aprangos dienas, kurių metu darbuotojai ir darbuotojos būtų skatinami vilkėti savo kultūrą atspindinčius tradicinius drabužius.
- Organizuokite renginius ar iniciatyvas, kuriomis **parodomas solidarumas su vietos bendruomenėmis**, pavyzdžiui, savanoriaukite vietos labdaros organizacijose ar dalyvaukite visuomenei naudinguose projektuose.

VIEŠI RENGINIAI IR IŠORĖS INICIATYVOS

- **Organizuokite visuomenei atvirus renginius**, skirtus įvairovei ir įtraukčiai skatinti, **pavyzdžiui, „Įvairovės bėgimą“ ar Įvairovės apdovanojimus**, kuriuose dalyvautų jūsų darbuotojai ir darbuotojos bei visuomenės nariai.
- **Organizuokite apskritojo stalo diskusijas** su įvairovės ir įtraukties specialistais.
- **Pristatykite Europos įvairovės mėnesiui skirtus produktus ar paslaugas**, kurie atspindi jūsų organizacijos įsipareigojimą siekti įvairovės ir įtraukties. Pabrėžkite konkrečius veiksmus, kuriais jūsų organizacija aktyviai remia šias vertybes.
- **Pradėkite bendradarbiauti su vietos NVO, mokyklomis, valdžios institucijomis ir kitomis įmonėmis**, kad galėtumėte dalytis savo patirtimi ir idėjomis.
- **Skatinkite mentorystę**, pavyzdžiui, darbo ieškantiems asmenims, turintiems skirtingų poreikių ir įgūdžių.
- **Savanoriaukite** kaip organizacija arba sudarykite sąlygas savo darbuotojams ir darbuotojoms savanoriauti darbo valandomis visą Europos įvairovės mėnesį.
- **Surenkite virtualias atvirų durų dienas**, per kurias galėtumėte pabendrauti su savo klientais ir visuomene. Per šiuos renginius galite pristatyti savo įvairovės ir įtraukties iniciatyvas bei užmegzti ryšį su platesne auditorija.
- **Remkite išorinius renginius**, pavyzdžiui, vietinės LGBTQ+ akcijas, ir (arba) juose dalyvaukite.
- **Renkite metines įvairovės poveikio ataskaitas**, kuriose apibendrinamos jūsų organizacijos iniciatyvos, pažanga ir įsipareigojimai, ir viešai jas skelbkite, kad įkvėptumėte kitus ir skatintumėte atskaitomybę.



Komunikacijos priemonės

MŪSŲ PAGRINDINIS VIZUALAS

- Padidinkite matomumą naudodami mūsų pagrindinį vaizdinį elementą. Jį galite naudoti savo komunikacijoje, reklaminiuose lankstinukuose ar svetainėje.

Vaizdinį elementą galite atsisiųsti visomis kalbomis [čia](#).



**ES ĮVAIROVĖS
MĖNUO**

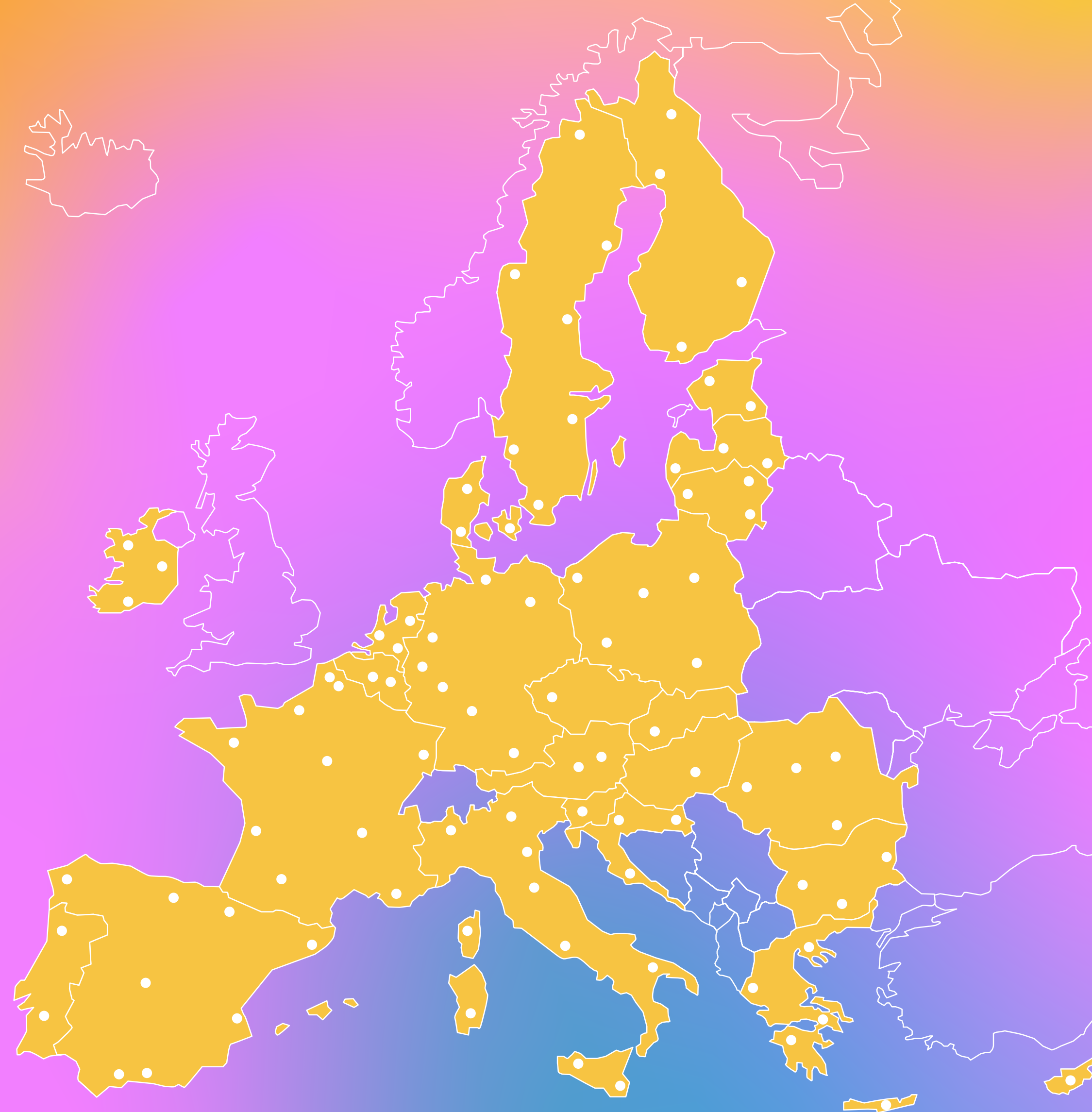
#EUDIVERSITYMONTH

- Socialinių tinklų įrašuose, e. pašto paraše, svetainėje ar net spausdintuose dokumentuose naudokite pagrindinį vaizdinį elementą ir saitąžodį! Taip padėsite dar daugiau žmonių sužinoti apie įvairovę ir ES įvairovės mėnesį bei tapsite įvairovės skleidėju!

#EUDiversityMonth svetainėje rasite grafinių maketų savo socialinės žiniasklaidos paskyroms. „LinkedIn“, „Instagram“ ar „Facebook“ – parodykite, kad dalyvaujate #EUDiversityMonth!

PASIDALYKITE SAVO INICIATYVA IR ĮKVĖPKITE KITUS

→ Įtraukite savo įtraukios darbo vietos iniciatyvą į
#EUDiversityMonth **žemėlapij**.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**ES IVAIROVÈS
MÈNUO**