

ES daudzveidības mēneša
atzīmēšana 2026. gadā.

Kā es varu piedalīties?



“Dažādība nav izmaksas vai kompromiss. Gluži pretēji – tā ir Eiropas konkurētspējas priekšrocība, inovācijas dzinējspēks. Kad pie viena galda sēž dažādu dzimumu, vecumu un tautību cilvēki ar dažādiem stāstiem un pieredzi, rodas inovatīvas idejas un tiek pieņemti labāki lēmumi. Iekļaujoša darbā pieņemšanas prakse nāk par labu uzņēmējdarbībai. Tā mēs veidojam spēcīgākas sabiedrības, kurā ikvienam ir pieejamas vienlīdzīgas iespējas gūt panākumus.”

Hadja Lahbib

Eiropas Komisijas komisāre līdztiesības jautājumos

Ievads

Eiropas daudzveidības mēnesi organizē Eiropas Komisija, izmantojot Eiropas daudzveidības hartu platformu, kopā ar tās dalībniekiem un parakstītājiem.

Eiropas daudzveidības mēneša galvenais mērķis ir veicināt daudzveidību un iekļaušanu darbavietā un sabiedrībā, apvienojot dažādas ieinteresētās personas, proti, daudzveidības hartas, mazos un lielos darba devējus, privātos uzņēmumus, sabiedriskās organizācijas un bezpeļņas apvienības kopīga mērķa sasniegšanai.

Neatkarīgi no tā, vai esat vai neesat parakstījis daudzveidības hartu, šis mēnesis ir jūsu iespēja apliecināt savu apņemšanos, svinēt un veicināt daudzveidību darbavietā un ārpus tās. Šis ir laiks, kad uzlabot izpratni par daudzveidības un iekļaušanas sniegtajām priekšrocībām un parādīt to pozitīvo ietekmi uz jūsu organizāciju.

Lesaiestieties, organizējot iekšējus pasākumus saviem darbiniekiem vai kopā ar tiem, rīkojot brīvi pieejamus pasākumus sabiedrībai, klientiem vai piegādātājiem vai arī izmantojot sociālos medijus, lai izplatītu savu vēstījumu. Daudzveidības veicināšana un iekļaujošu darbavietu veidošana ir nepārtraukts darbs, bet dalība Eiropas daudzveidības mēnesī ir fantastisks veids, kā padarīt jūsu centienus pamanāmus.

Šajos norādījumos ir sniegta vesela virkne ideju, kā iesaistīt darbiniekus un ieinteresētās personas, maksimāli izmantojot šo iespēju, lai veicinātu daudzveidību un iekļaušanu.



Pastāvīga ap- ņemšanās

Eiropas daudzveidības mēnesis ir lieliska iespēja oficiāli apliecināt jūsu organizācijas apņemšanos attiecībā uz daudzveidību:

- nostiprinot **daudzveidību kā** organizācijas **pamatvērtību**,
- saskaņojot to ar jūsu organizācijas **misiju un stratēģiju**,
- iekļaujot apņemšanos attiecībā uz **daudzveidību un iekļaušanu oficiālajos dokumentos**, piemēram, organizācijas daudzveidības un iekļaušanas paziņojumā, rīcības kodeksā, līgumos ar piegādātājiem utt.,
- **parakstot daudzveidības hartu**,
- gan organizācijā, gan ārpus tās **paziņojot** par jūsu daudzveidības un iekļaušanas centieniem un rādītājiem, izmantojot konkrētus datus,
- **izveidojot iekšējos tīklus**, kas vērsti uz dažādiem daudzveidības aspektiem,
- **ieceļot īpašu par daudzveidību atbildīgo darbinieku**,
- **izveidojot daudzveidības darba grupu un/vai** daudzveidības projektu koordinācijas komiteju.

Iemesli dalībai Eiropas daudzveidības mēnesī

Vairojiet pamanāmību

Uzsveriet daudzveidības vērtību darbinieku, klientu, piegādātāju un sabiedrības vidū un uzlabojiet izpratni par tās sniegtajām priekšrocībām.

Rādiet piemēru

Stipriniet savu reputāciju un iestāieties par daudzveidību un vienlīdzību. Tas atmaksāsies, pieņemot darbā un noturot talantīgus darbiniekus, piesaistot jaunus klientus un palielinot peļņu.

Stipriniet attiecības

Veidojiet ciešāku saikni ar darbiniekiem, piegādātājiem, biznesa partneriem un klientiem.

Pievienojieties tīklam

Kļūstiet par daļu no Eiropas mēroga tīkla – kopā mēs varam panākt pārmaiņas!



Iekļaujošu tirgu veicināšana – iekļaujošas darbā pieņemšanas prakses veicināšana

Pēdējos gados Eiropā ir notikušas būtiskas sociālas un ekonomiskas pārmaiņas, kas ir mainījušas darba tirgu un pastiprinājušas spiedienu uz darbiniekiem. Neraugoties uz stingrajiem ES tiesību aktiem, kas garantē taisnīgu attieksmi pret visiem, diskriminācija darbā pieņemšanas jomā joprojām ir plaši izplatīta, graujot uzticēšanos un ierobežojot iespējas. Šīs problēmas ne tikai ietekmē atsevišķus cilvēkus, bet arī mazina uzticēšanos taisnīgumam mūsu sabiedrībā.

Problēmas mērogs ir zināms. 2021. gadā vairāk nekā 5,23 miljoni sieviešu ES ziņoja par to, ka darbā jūtas diskriminētas, – tas ir daudz vairāk nekā 3,63 miljoni vīriešu, kuri arī ziņoja par to pašu. Ar diskrimināciju visvairāk saskārās gados vecāki darbinieki vecumā no 30 līdz 54 gadiem un no 55 līdz 74 gadiem, savukārt jaunieši par to ziņoja vismazāk. Personas, kas dzimušas valstī, kurā iesniegts ziņojums, bet kuru abi vecāki ir dzimuši ārvalstīs, saskārās ar vislielākajiem šķēršļiem, un diskriminācija galvenokārt bija saistīta ar viņu izcelsmi. Kandidātiem ar invaliditāti ir vidēji par 41 % mazāka iespējamība saņemt pozitīvu atbildi uz darba pieteikumu, bet dažādu rasu un etnisko minoritāšu pārstāvjiem darba devēji atzvana aptuveni par 29 % retāk.

Diskriminācija var būt saistīta arī ar tādiem aspektiem, kas nav aizsargāti tiesību aktos, piemēram, ar ģimenes stāvokli, ienākumu līmeni vai dzīvesvietu, un, vairākiem faktoriem mijiedarbojoties, tā var kļūt vēl smagāka. Piemēram, gados vecākas sievietes var saskarties ar unikālu aizspriedumu kombināciju, kas palielina viņu neaizsargātību darba tirgū. Lai novērstu visu veidu diskrimināciju darbā pieņemšanas jomā, ir svarīgi izprast intersekcionalitāti.

Šīs tendences ir kas vairāk nekā tikai statistika – tās ietekmē cilvēku dzīvi. Diskriminācija darbā pieņemšanas jomā var veicināt izolētību, stresu un trauksmi, izkropļot karjeras virzību un liegt cilvēkiem nodarbinātības iespējas, tādējādi atstājot viņus nedrošā ekonomiskajā situācijā. Taisnīga darbā pieņemšanas prakse nav tikai

juridisks pienākums, bet arī daudzveidīga un inovatīva darbaspēka pamats. Iekļaujoša darbā pieņemšanas prakse stiprina sociālo kohēziju, sekmē ekonomiskos rādītājus un nodrošina, ka ikvienam ir pieejamas vienlīdzīgas iespējas gūt panākumus. Tas ir gan morāls pienākums, gan konkurences priekšrocība.

Tiesību akti ir ļoti svarīgi cīņā par vienlīdzību, taču ar tiem vien nepietiek. Tāpēc **2026. gada Eiropas daudzveidības mēnesis ir vērsts uz iekļaujošu tirgu un darbavietu veicināšanu un stiprināšanu.** Darbā pieņemšanas prakse ir būtisks šīs iniciatīvas aspekts nolūkā nodrošināt, ka vienlīdzīga attieksme kļūst par realitāti ikvienam.



Kā novērst diskrimināciju darbā pieņemšanas praksē?

- **Izmantojiet skaidrus, objektīvus darbā pieņemšanas kritērijus.** Izvairieties no neskaidriem vai subjektīviem kritērijiem, kas var izraisīt aizspriedumus.
- **Sagatavojiet iekļaujošu amata aprakstu.** Lietojiet neitrālu valodu, izvairieties no terminiem, kas apzīmē vecumu (enerģisks, jauns utt.), un pārļecinieties, ka prasības ir patiešām nepieciešamas, nevis balstītas uz pieņēmumiem.
- **Standartizējiet darbā pieņemšanas procesu.** Visiem kandidātiem izmantojiet vienādus intervijas jautājumus, vērtēšanas skalas un lēmumu pieņemšanas posmus. Konsekvence mazina neapzinātu aizspriedumainību.
- **Nodrošiniet darbā pieņemšanas komisiju sastāva daudzveidību.**
- **Izmantojiet strukturētus novērtējumus un prasmju pārbaudes.** Vērtējiet kandidātus, pamatojoties uz viņu spējām, nevis uz subjektīviem iespaidiem.
- **Aktīvi mēģiniet apkarot neapzinātu aizspriedumainību.**
- **Pēc iespējas plašāk izmantojiet aizklātas darbā pieņemšanas procedūras.** Vārdu, fotogrāfiju, vecuma vai valstspiederības aizklāšana var ievērojami samazināt neobjektivitāti sākotnējās atlases procesā.

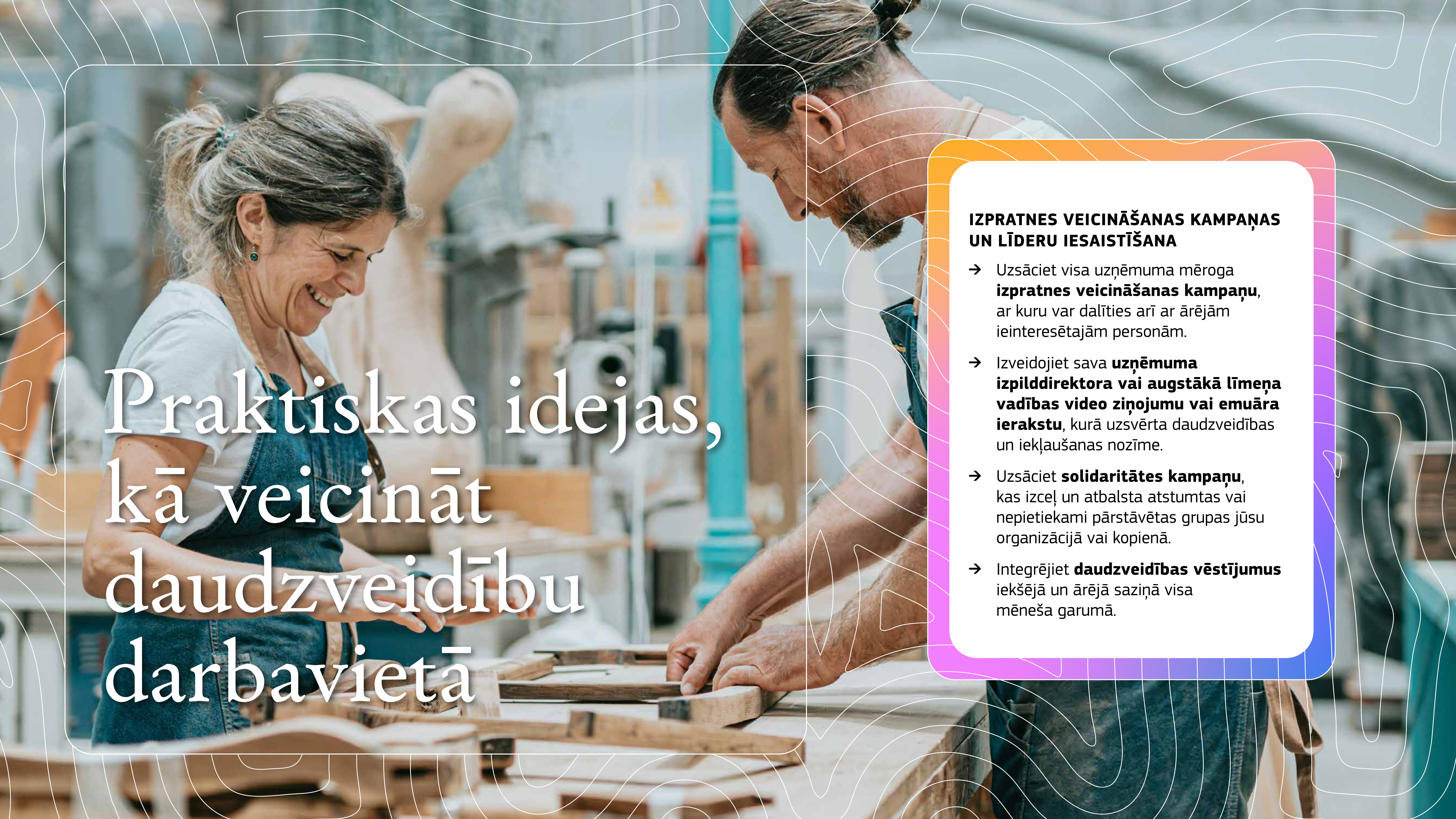


Ieteikumi iekļaujošas darbā pieņemšanas prakses veicināšanai

- Veiciet darba sludinājumu publicēšanu dažādos tīklos, lai paplašinātu aptverto talantu loku.
- Veidojiet iekļaujošu darbavietu.
- Veiciet saprātīgus pielāgojumus visā darbā pieņemšanas procesā, cita starpā visā procesā integrējot arī interseksionalitāti.
- Atzīstiet daudzveidīgas pieredzes un karjeras attīstības vērtību.
- Izmantojiet datus, lai veiktu uzraudzību un uzlabojumus.
- Veiciet elastīgus darba apstākļus.

KontROLSARAKSTS DALĪBAI EIROPAS DAUDZVEIDĪBAS MĒNESĪ

- ☐ **Izvēlieties fokusu.** Varat izvēlēties konkrētu dienu, nedēļu vai visu mēnesi, lai pievērstos daudzveidībai savā organizācijā.
- ☐ **Saskaņojiet savas aktivitātes ar valsts mēroga pasākumiem** un valsts Nacionālo daudzveidības dienu/nedēļu. Lai iegūtu plašāku informāciju, sazinieties ar valsts **Daudzveidības hartas** pārstāvjiem.
- ☐ **Mudiniet savus darbiniekus ierosināt** idejas un iesaistīties plānošanā. Tas nodrošina līdzdalību un veicina inovāciju.
- ☐ **Skaidri definējiet** katras darbības **mērķi** (izpratnes veicināšana, prasmju apmaiņa, informēšana utt.).
- ☐ **Organizējiet pasākumus.** Plānojiet un rīkojiet tiešsaistes pasākumus saviem darbiniekiem vai publiskus pasākumus, kas pieejami ikvienam.
- ☐ **Iesaistiet savus darbiniekus** organizēšanā, loģistikā un izpratnes veicināšanas pasākumos. Plakātos, videoklipos un rakstos stāstot par reāliem cilvēkiem, tiek radīts spēcīgāks vēstījums.
- ☐ **Sazinieties ar ekspertiem**, NVO un uzņēmumiem, kas koncentrējas uz daudzveidības tēmu, kuru vēlaties aplūkot savās apmācībās vai seminārā.
- ☐ **Dokumentējiet savas darbības** fotoattēlos, videoklipos un dokumentos.
- ☐ **Pārliecinieties, ka ikviens jūtas cienīts** un gaidīts plānotajās aktivitātēs, ļaujot piedalīties tādā mērā, kādā tas šķiet ērti.
- ☐ Vienmēr **lūdziet sniegt atgriezenisko saiti** un pēc tam novērtējiet panākto ietekmi un dalieties ar rezultātiem savos tīklos.
- ☐ Apņemieties nodrošināt iekļautību un daudzveidību arī pēc šī mēneša beigām. Izmantojiet šo impulsu ilgtermiņa iniciatīvu veidošanai, lai centieni turpinātos arī pēc maija mēneša.

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

Praktiskas idejas, kā veicināt daudzveidību darbavietā

IZPRATNES VEICINĀŠANAS KAMPAŅAS UN LĪDERU IESAISTĪŠANA

- Uzsāciet visa uzņēmuma mēroga **izpratnes veicināšanas kampaņu**, ar kuru var dalīties arī ar ārējām ieinteresētajām personām.
- Izveidojiet sava **uzņēmuma izpilddirektora vai augstākā līmeņa vadības video ziņojumu vai emuāra ierakstu**, kurā uzsvērtā daudzveidības un iekļaušanas nozīme.
- Uzsāciet **solidaritātes kampaņu**, kas izceļ un atbalsta atstumtas vai nepietiekami pārstāvētas grupas jūsu organizācijā vai kopienā.
- Integrējiet **daudzveidības vēstījumus** iekšējā un ārējā saziņā visa mēneša garumā.

DARBINIEKU TĪKLI UN LABBŪTĪBA

- Veiciniet tādu **darbinieku tīklu** izveidi, kas veltīti dažādiem daudzveidības aspektiem.
- Veiciet konkrētas izmaiņas darba vidē un ieguldiet **darbinieku labbūtībā**. Nodrošiniet, lai darbinieki aktīvi iesaistītos šajā procesā.
- Piedāvāji **daudzveidības mentoringa programmas**.
- Uzsāciet (anonīmu) aptauju visā organizācijā, lai **labāk izprastu darbinieku vajadzības**.

KLAUSIETIES UN DALIETIES AR PERSONĪGIEM STĀSTIEM

- Izveidojiet platformu, kurā darbinieki var dalīties ar **personīgiem stāstiem un pieredzi** (raksti iekštīklā, neformālas diskusiju grupas, stāstu raidieraksta vai īsu videomateriālu sērijas, kā arī tiešsaistes semināri ar ārējiem partneriem).
- **Publicējiet darbinieku personīgos vai iedvesmojošos stāstus** par daudzveidību un iekļaušanu vai sagatavojiet rakstu, kurā atgādinātas jūsu organizācijas vērtības.
- **Intervēji uzņēmuma profesionāļus**, kuri ir izpelnījušies atzinību ar savu kompetenci daudzveidības jautājumos, pārrunājot problēmas, ar kurām viņi ir saskārušies, galvenās gūtās atziņas un viņu sasniegumus. Dalieties ar šiem stāstiem sociālajos medijos.

APTAUJAS UN ATGRIEZENISKĀS SAITES MEHĀNISMI

- Veiciet aptauju, lai apkopotu **darbinieku atsauksmes** par jūsu uzņēmuma daudzveidības politiku. Apsveriet iespēju to darīt regulāri, lai pastāvīgi būtu informēti par savu darbinieku pieredzi un vajadzībām.
 - **Pēc aptaujas rezultātu iegūšanas organizējiet fokusa grupu sanāksmes**, lai padziļināti izpētītu svarīgākās tēmas un kopā ar darbiniekiem izstrādātu risinājumus.
- Izveidojiet un ieviesiet **skaidrus un diskrētus procesus ziņošanai** par diskriminācijas gadījumiem.

IZRĀDIET ATBALSTU #EUDIVERSITYMONTH

- **E-pasta parakstiem pievienojiet reklāmas tekstu**, piemēram: “Ikvienam ir jābūt tiesībām būt tādām, kāds viņš ir, neatkarīgi no tā, kur viņš atrodas. Svinēsim daudzveidību kopā!”
- **Izveidojiet īsus videoklipus** ar saviem darbiniekiem, kuros izcelta daudzveidība jūsu uzņēmumā un parādīts, kā jūs to veicināt un kā tā ir integrēta jūsu iekļaušanas politikā. Kopīgojiet šo videoklipu sociālo mediju platformās, piemēram, LinkedIn, Facebook un Instagram, lai sasniegtu plašāku auditoriju.
- Pievienojiet savai **tīmekļa vietnei tiešsaistes reklāmkarogu**, piemēram: “Atzīmēsim Eiropas daudzveidības mēnesi kopā!”
- **Kopīgojiet reklāmas ziņojumus** uzņēmuma sociālo mediju profilos un mudiniet darbiniekus darīt to pašu savos personīgajos profilos. Izmantojiet tēmturi **#EUDiversityMonth**.

SAZIŅA UN INFORMĀCIJAS APMAIŅA

- Informējiet un iesaistiet savus darbiniekus, izmantojot iekštīklu, lai dalītos ar **attiecīgajām ziņām**, aktualitātēm un ielūgumiem uz pasākumiem, kas saistīti ar daudzveidību.
- Sagatavojiet īpašu uzņēmuma **informatīvā biļetena izdevumu, kas veltīts maijam kā daudzveidības mēnesim** un kurā iekļauti padomi un aktivitātes, lai veicinātu iekļaušanas garu un sāktu sarunas par šo tēmu.
- **Aiciniet darbiniekus paust savu viedokli** par iekļaujošo praksi jūsu darbavietā un dalieties ar šiem stāstiem informatīvajos biļetenos vai sociālajos medijos.
- Aiciniet darbiniekus piedalīties **sienas plakātu** (vai virtuālās tāfeles) veidošanā, pastāstot, kā viņi atbalsta daudzveidību organizācijā. Dalieties ar šiem plakātiem sociālajos medijos vai izveidojiet “labo domu/vēlējumu sienu”.
- **Sagatavojiet un izplatiet** darbiniekiem un ieinteresētajām personām paredzētas **brošūras vai skrejlapas** par daudzveidību un iekļaušanu.
- Izstrādājiet un popularizējiet daudzveidības un iekļaušanas jautājumiem veltītu **e-mācību moduli**. Izmantojiet savas daudzveidības hartas resursus vai izstrādājiet jaunu saturu.

IEKŠĒJIE PASĀKUMI

- Organizējiet (tiešsaistes) **tīklošanās tikšanās** vai brokastis ar dažādiem iedvesmojošiem cilvēkiem, lai veicinātu izpratni par daudzveidību un iekļaušanu.
- Organizējiet (tiešsaistes) **apmācības, darbseminārus un seminārus** par daudzveidības tēmām, neapzinātu aizspriedumainību, diskrimināciju darbavietā vai iekļaujošu valodu. Iekļaujiet īpaši pielāgotas nodarbības vadītājiem, lai nodrošinātu, ka viņi rāda piemēru.
- Atklājiet (tiešsaistes) **fotoizstādi** par tēmu “Ko daudzveidība nozīmē jūsu darbiniekiem?”
- **Regulāri organizējiet tiešsaistes kafijas pauzes**, kuru laikā vadība var apliecināt savu aktīvo atbalstu daudzveidībai darbavietā.
- **Rīkojiet visa uzņēmuma mēroga konferenci** par daudzveidību, iesaistot augstākā līmeņa vadību. Koncentrējieties uz vispārīgām daudzveidības tēmām vai arī konkrētiem aspektiem, kas attiecas uz jūsu organizāciju.
- **Demonstrējiet filmas, koncertus vai teātra izrādes par daudzveidības tēmu**, pēc tam noturot grupu diskusijas, lai padziļinātu izpratni.
- Veidojiet kontaktus ar darbiniekiem arī ārpus uzņēmuma sienām, organizējot **sporta aktivitātes**, piemēram, tematisku daudzveidības pastaigu. Apspriediet daudzveidības un iekļaušanas tēmas un aiciniet iedvesmojošus cilvēkus no sporta pasaules.
- **Organizējiet spēles, konkursus vai viktorīnas par daudzveidību** saviem darbiniekiem, paredzot simboliskas balvas uzvarētājiem. Tajos varētu piedalīties arī jūsu ārējās ieinteresētās personas.
- Rīkojiet **“draugu” pasākumu**, kurā kolēģi var iepazīt cits citu un mācīties cits no cita. Vēlams iepriekš kopīgi sagatavot dažus jautājumus vai uzdevumu.
- Organizējiet **dienu “iejūties manā ādā”**, ļaujot darbiniekiem piedzīvot darba dienu no cita tāda kolēģa perspektīvas, kurš atšķiras no pārējiem, piemēram, kuram ir invaliditāte, atšķirīgs dzimums vai izcelsme.
- Organizējiet **literatūras vakaru**, kura laikā dalībnieki var izpētīt daudzveidības tēmu, izmantojot grāmatu, kas veltīta kādam no daudzveidības aspektiem. Pēc teksta kopīgas izlasīšanas dalībnieki varētu piedalīties grupas diskusijā un dalīties
- pārdomās par to, kā šis stāsts ir veicinājis viņu izpratni par daudzveidību.
- **Atzīmējiet Kultūras daudzveidības dienu** ar semināru, kas vērsts uz starpkultūru izpratnes uzlabošanu. Pārrunājiet kultūras daudzveidības vērtību, starpkultūru dialoga nozīmi un nepieciešamību apkarot stereotipus un aizspriedumus, lai uzlabotu sadarbību un izpratni.
- Nodrošiniet iespējas **uzzināt par dažādām kultūrām** (par ēdieniem, reliģijām, valodām utt.)
- **Mantojuma mēneši:** atzīmējiet dažādus kultūras mantojuma mēnešus (piemēram, Melnās vēstures mēnesi, Praidas mēnesi, Spāņu mantojuma mēnesi) ar izglītojošiem pasākumiem, vieslektoriem un tematiskām aktivitātēm.
- **Kultūras tērpu dienas:** rīkojiet tematiskas ģērbšanās dienas, kad darbinieki tiek aicināti valkāt tradicionālo apģērbu no savas kultūras.
- Organizējiet pasākumus vai iniciatīvas, kas **apliecina solidaritāti ar vietējām kopienām**, piemēram, brīvprātīgo darbu vietējās labdarības organizācijās vai dalību sabiedrisko pakalpojumu projektos.

PUBLISKI PASĀKUMI UN ĀRĒJAS INICIATĪVAS

- **Rīkojiet publiskus pasākumus, piemēram, Daudzveidības skrējienu vai Daudzveidības balvu konkursu**, lai veicinātu daudzveidību un iekļaušanu, saliedējot uzņēmuma darbiniekus un kopienu.
- **Organizējiet apaļā galda diskusijas** ar daudzveidības un iekļaušanas speciālistiem.
- **Izlaidiet īpašus Eiropas daudzveidības mēnesim veltītus produktus vai pakalpojumus.** Izveidojiet īpašus izdevumus, kas atspoguļo jūsu apņemšanos veicināt daudzveidību un iekļaušanu, uzsverot darbības, ko jūsu organizācija veic, lai atbalstītu šīs vērtības.
- **Veidojiet partnerības ar vietējām NVO, skolām, vietējām iestādēm un citiem uzņēmumiem**, lai dalītos pieredzē un idejās.
- **Veiciniet mentoringu** darba meklētājiem ar dažādām spējām un prasmēm.
- Eiropas daudzveidības mēneša laikā **brīvprātīgi iesaistieties** kā organizācija vai veiciniet brīvprātīgā darba iespējas saviem darbiniekiem darba laikā.
- **Organizējiet virtuālās atvērto durvju dienas**, lai mijiedarbotos ar saviem klientiem un sabiedrību. Izmantojiet šo pasākumu, lai iepazīstinātu ar savām daudzveidības un iekļaušanas iniciatīvām un iesaistītu plašāku auditoriju.
- **Sponsorējiet ārējus pasākumus**, piemēram, vietējos Praidā pasākumus, **un/vai piedalieties tajos.**
- **Publicējiet ikgadēju ziņojumu par ietekmi uz daudzveidību**, kurā apkopotas jūsu organizācijas iniciatīvas, panāktais progress un apņemšanās, un kopīgojiet to, lai iedvesmotu citus un veicinātu atbildības uzņemšanos.



Komunikācijas rīki

MŪSU GALVENAIS VIZUĀLAIS ELEMENTS

- Uzlabojiet pamanāmību, izmantojot mūsu galveno vizuālo elementu: varat to izmantot savos paziņojumos, reklāmas skrejlapās vai tīmekļa vietnē.

Vizuālo elementu visās valodās varat lejupielādēt [šeit](#).



**ES
DAUDZVEIDĪBAS
MĒNESIS**

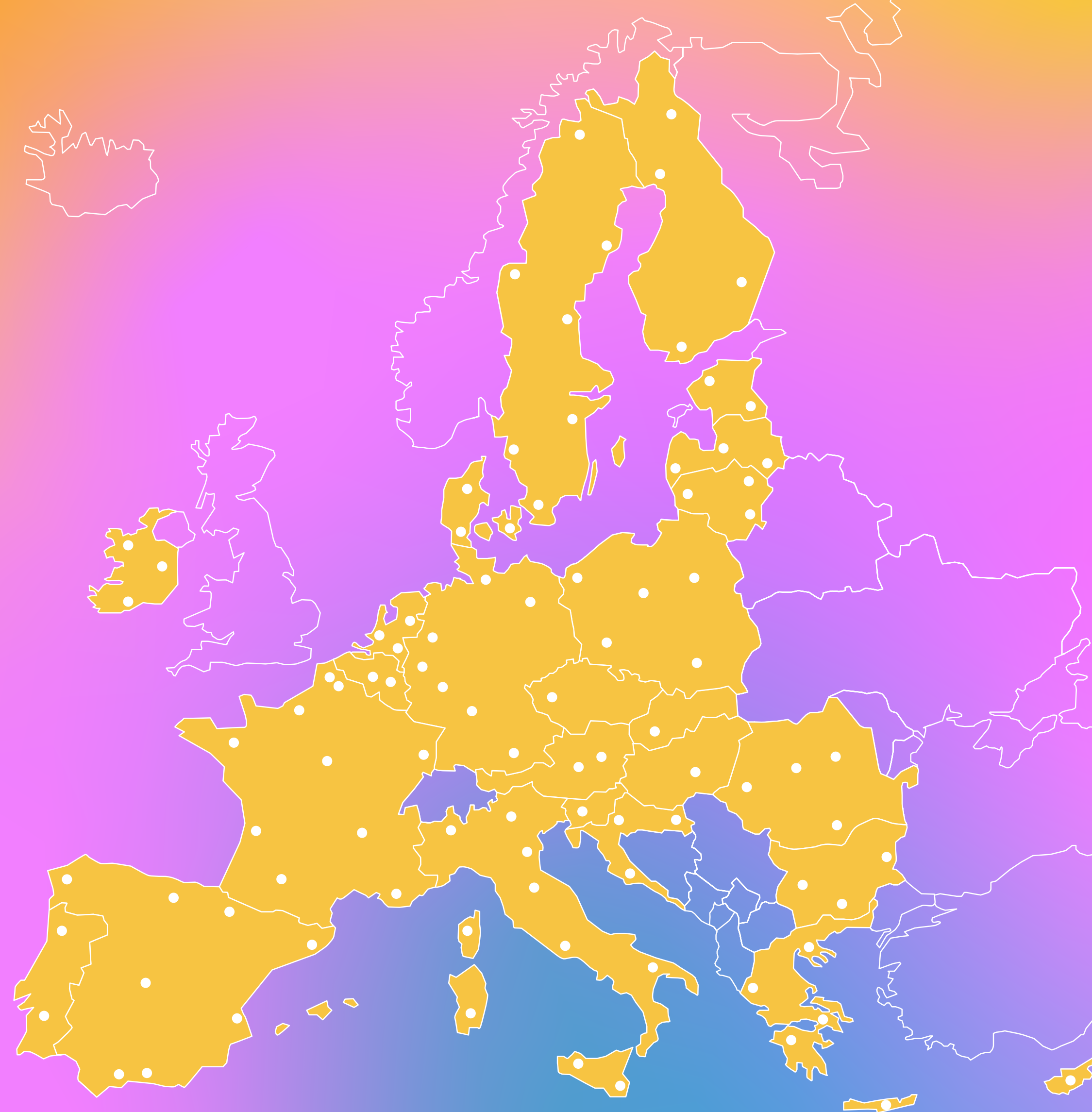
#EUDIVERSITYMONTH

- Savos sociālo mediju ierakstos, e-pasta parakstos, tīmekļa vietnē vai pat drukātajos dokumentos izmantojiet galveno vizuālo elementu un tēmturi! Tas jums palīdzēs uzlabot informētību par daudzveidību un ES daudzveidības mēnesi daudzu cilvēku vidū un kļūt par daudzveidības veicinātāju!

#EUDiversityMonth tīmekļa vietnē atradīsiet veidnes izmantošanai savos sociālo mediju kontos. Neatkarīgi no tā, vai lietojat LinkedIn, Instagram vai Facebook – parādiet, ka piedalāties #EUDiversityMonth!

DALĪETIES AR SAVU INICIATĪVU UN IEDVESMOJIET CITUS

→ Iekļaujiet savu iekļaujošas darbavietas iniciatīvu
#EUDiversityMonth **kartē**.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**ES
DAUDZVEIDĪBAS
MĒNESIS**