

Obchody Miesiąca Różnorodności w UE w 2026 r. Jak wziąć w nich udział?



„Różnorodność nie jest kosztem ani kompromisem. Przeciwnie, jest to przewaga konkurencyjna Europy, paliwo dla innowacji. Kiedy ludzie o różnych historiach, płci, wieku, narodowości i doświadczeniach siedzą przy jednym stole, pojawiają się innowacyjne pomysły i podejmowane są lepsze decyzje. Zatrudnianie w sposób inkluzywny jest dobre dla biznesu. W ten sposób budujemy silniejsze społeczeństwa, w których każdy ma szansę odnieść sukces.”

Hadja Lahbib

Europejska komisarz do spraw równości

Wprowadzenie

Europejski Miesiąc Różnorodności jest organizowany przez Komisję Europejską za pośrednictwem unijnej platformy Kart różnorodności wraz z jej członkami i sygnatariuszami.

Głównym założeniem Europejskiego Miesiąca Różnorodności jest propagowanie różnorodności i inkluzywności w miejscu pracy oraz w całym społeczeństwie poprzez łączenie różnych interesariuszy – sygnatariuszy kart różnorodności, małych i dużych pracodawców, firm prywatnych, organizacji publicznych i stowarzyszeń non-profit – wokół wspólnego celu.

Niezależnie od tego, czy jesteś sygnatariuszem karty różnorodności, czy nie, ten miesiąc może być dla Ciebie okazją do zademonstrowania swojego zaangażowania oraz celebrowania i propagowania różnorodności w miejscu pracy i poza nim. Jest to dobry czas na szerzenie świadomości na temat korzyści płynących z różnorodności i inkluzywności oraz na pokazanie ich pozytywnego wpływu na Twoją organizację.

Możesz włączyć się w inicjatywę, organizując wewnętrzne wydarzenia dla swoich pracowników lub z ich udziałem, prowadząc otwarte wydarzenia dla publiczności, klientów lub dostawców, a także wykorzystując media społecznościowe do rozpowszechniania swojego przekazu. Propagowanie różnorodności i tworzenie inkluzywnych miejsc pracy wymaga nieustannego wysiłku, a udział w obchodach Europejskiego Miesiąca Różnorodności to doskonała okazja, by pochwalić się swoimi wysiłkami.

W tym przewodniku znajdziesz szereg pomysłów na to, jak zaangażować pracowników i interesariuszy, aby jak najlepiej wykorzystać tę okazję do propagowania różnorodności i inkluzywności.



Stałe zaangażowanie

Europejski Miesiąc Różnorodności stanowi doskonałą okazję do formalnego podkreślenia zaangażowania Twojej organizacji na rzecz różnorodności poprzez:

- wskazanie **różnorodności jako kluczowej wartości** organizacji,
- wpisanie jej w **misję i strategię** organizacji,
- włączenie zobowiązania do **różnorodności i inkluzywności do oficjalnych dokumentów**, np. oświadczenia organizacji w sprawie różnorodności i inkluzywności, kodeksu postępowania, umów z dostawcami itp,
- **podpisanie karty różnorodności**,
- **komunikowanie** wewnątrz i na zewnątrz organizacji jej wysiłków na rzecz różnorodności i inkluzywności oraz wskaźników wraz z konkretnymi danymi,
- **tworzenie wewnętrznych sieci** poświęconych różnym aspektom różnorodności,
- **powołanie specjalnego pracownika ds. różnorodności**,
- **utworzenie grupy roboczej ds. różnorodności i/lub komitetu sterującego** na potrzeby projektów związanych z różnorodnością.

Powody, dla których warto wziąć udział w Europejskim Miesiącu Różnorodności

Zwiększenie widoczności

Propagowanie wartości różnorodności wśród pracowników, klientów, dostawców i opinii publicznej oraz podnoszenie świadomości na temat płynących z niej korzyści.

Świecenie przykładem

Wzmacnianie swojej reputacji i jednoznaczne opowiedzenie się za różnorodnością i równością. Pomoże to w rekrutowaniu i zatrzymywaniu talentów, przyciągnięciu nowych klientów i zwiększeniu zysków.

Wzmocnienie relacji

Budowanie silniejszych relacji z pracownikami, dostawcami, partnerami biznesowymi i klientami.

Dołączenie do sieci

Warto dołączyć do ogółośuropejskiej sieci – razem możemy działać skuteczniej!



Propagowanie inkluzywnych rynków: wspieranie inkluzywnych praktyk w zakresie zatrudniania pracowników

W ostatnich latach Europa mierzy się z głębokimi zmianami społecznymi i gospodarczymi, które przekształcają rynki pracy i zwiększają presję wywieraną na pracowników. Pomimo solidnych przepisów UE gwarantujących sprawiedliwe traktowanie wszystkich osób dyskryminacja w praktykach dotyczących zatrudniania pozostaje powszechna, co podważa wiarygodność organizacji i ogranicza ich możliwości. Jest to niekorzystne dla ludzi jako jednostek, ale także osłabia zaufanie społeczeństwa do sprawiedliwości.

Skala problemu nie pozostawia złudzeń. W 2021 r. ponad 5,23 mln kobiet w UE przyznało, że czuje się dyskryminowanych w pracy – to znacznie więcej niż 3,63 mln deklarujących to samo mężczyzn. Najwyższy poziom dyskryminacji odnotowano wśród starszych pracowników w wieku 30–54 lat i 55–74 lat, natomiast najrzadziej zgłaszali ją ludzie młodzi. Osoby urodzone już w jednym z badanych krajów, ale których oboje rodzice urodzili się za granicą, napotkały największe bariery, a dyskryminacja taka wynikała głównie z obcego pochodzenia. Kandydaci z niepełnosprawnościami mają średnio o 41% mniejsze szanse na otrzymanie pozytywnej odpowiedzi na podanie o pracę, a kandydaci należący do mniejszości rasowych i etnicznych otrzymują takich odpowiedzi o około 29% mniej.

Dyskryminacja może również wynikać z przyczyn wykraczających poza te opisane w przepisach – takich jak stan cywilny, poziom dochodów lub miejsce zamieszkania – i może ulegać nasileniu, gdy nakłada się na siebie wiele czynników. Na przykład starsze kobiety mogą spotykać się z zestawem uprzedzeń który zwiększa ich podatność na zagrożenia na rynku pracy. Zrozumienie intersekcjonalności jest konieczne do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnianiu we wszystkich jej formach.

Te schematy to coś więcej niż statystyki – to zjawiska kształtujące życie ludzi. Dyskryminacja przy zatrudnianiu może zwiększać poczucie izolacji, stres i niepokój, utrudniać rozwój zawodowy i pozbawiać pracowników możliwości zatrudnienia, przez co mogą znaleźć się w trudnej sytuacji ekonomicznej. Uczciwa rekrutacja jest nie tylko wymogiem

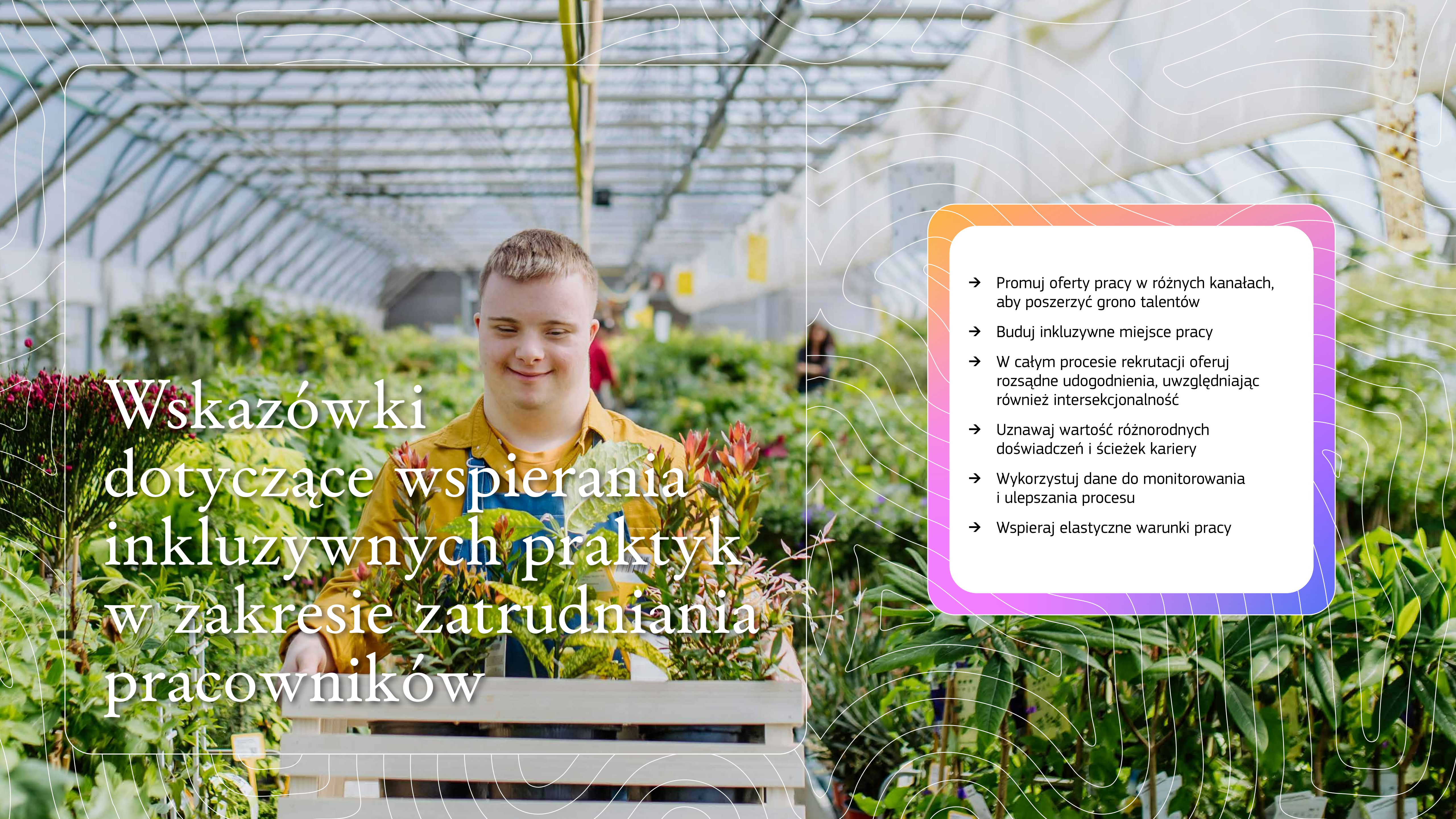
prawnym, ale także podstawą zróżnicowanej, innowacyjnej siły roboczej. Inkluzywne zatrudnianie wzmacnia spójność społeczną, poprawia wyniki gospodarcze i daje każdemu równe szanse na odniesienie sukcesu. Chodzi zatem zarówno o moralny obowiązek, jak i przewagę konkurencyjną.

Prawodawstwo ma zasadnicze znaczenie w walce o równość, ale samo w sobie nie wystarczy. Dlatego też **Europejski Miesiąc Różnorodności 2026** koncentruje się na propagowaniu i wzmacnianiu inkluzywnych rynków i miejsc pracy. Praktyki zatrudniania są jednym z kluczowych elementów tej inicjatywy, której celem jest doprowadzenie do sytuacji, w których wszyscy są traktowani tak samo.



Jak przeciwdziałać dyskryminacji przy zatrudnianiu pracowników?

- **Stosuj jasne, obiektywne kryteria zatrudnienia** – wystrzegaj się niejasnych lub subiektywnych kryteriów, które mogłyby skutkować stronniczością.
- **Przygotuj inkluzywny opis stanowiska** – używaj neutralnego języka, unikaj określeń związanych z wiekiem (energiczny, młody itp.) i zadbaj o to, by wymagania były naprawdę niezbędne, a nie oparte na domniemaniach.
- **Opracuj ustandaryzowany proces rekrutacji** – stosuj te same pytania na rozmowach kwalifikacyjnych, siatki oceny i etapy podejmowania decyzji wobec wszystkich kandydatów. Spójność ogranicza nieświadome uprzedzenia.
- **Buduj zróżnicowane zespoły rekrutacyjne**
- **Korzystaj z ustrukturyzowanych ocen i testów opartych na umiejętnościach** – oceniaj kandydatów na podstawie tego, co potrafią, a nie subiektywnych odczuć.
- **Aktywnie przeciwdziałaj nieświadomym uprzedzeniom**
- **W miarę możliwości stosuj zaślepięone procedury rekrutacyjne** – usunięcie nazwisk, zdjęć, wieku lub narodowości może znacznie zmniejszyć stronniczość.



Wskazówki dotyczące wspierania inkluzywnych praktyk w zakresie zatrudniania pracowników

- Promuj oferty pracy w różnych kanałach, aby poszerzyć grono talentów
- Buduj inkluzywne miejsce pracy
- W całym procesie rekrutacji oferuj rozsądne udogodnienia, uwzględniając również interseksjonalność
- Uznawaj wartość różnorodnych doświadczeń i ścieżek kariery
- Wykorzystuj dane do monitorowania i ulepszania procesu
- Wspieraj elastyczne warunki pracy

Lista zadań dotycząca uczestnictwa w Europejskim Miesiącu Różnorodności

- ☐ **Wybierz cel, na którym się skupisz:** Możesz wybrać konkretny dzień, tydzień lub cały miesiąc, podczas którego zamierzasz skupić się na różnorodności w swojej organizacji.
- ☐ **Skoordynuj swoje działania z wydarzeniami krajowymi** i uwzględnij je w obchodach Narodowego Dnia/Tygodnia Różnorodności w swoim kraju. Skontaktuj się ze swoją krajową **kartą różnorodności**, aby uzyskać więcej informacji.
- ☐ **Zachęć pracowników do zgłaszania** pomysłów i udziału w planowaniu. Pozwala to zwiększyć ich zaangażowanie i innowacyjność.
- ☐ **Jasno wskaż** cel każdego działania (podnoszenie świadomości, dzielenie się umiejętnościami, informowanie itp.).
- ☐ **Zorganizuj wydarzenia:** zaplanuj i zorganizuj internetowe wydarzenia dla swoich pracowników lub wydarzenia publiczne otwarte dla wszystkich.
- ☐ **Zaangażuj pracowników** w działania organizacyjne, logistyczne i uświadamiające. Wykorzystanie prawdziwych osób w plakatach, filmach i artykułach pozwala wzmocnić przekaz.
- ☐ **Dotrzyj do ekspertów**, organizacji pozarządowych i firm zajmujących się tematyką różnorodności, którą chcesz poruszyć w swoim szkoleniu lub warsztatach.
- ☐ Koniecznie **udokumentuj swoje działania** za pomocą zdjęć, filmów i dokumentów.
- ☐ **Zadbaj o to, by wszyscy czuli się szanowani** i mile widziani w planowanych działaniach, umożliwiając im uczestnictwo w takim zakresie, w jakim czują się komfortowo.
- ☐ **Poproś o informacje zwrotne**, a następnie oceń wpływ i podziel się wynikami ze swoimi partnerami.
- ☐ Zaangażuj się w inkluzywne działania i różnorodność nie tylko w tym miesiącu. Wykorzystaj ten moment do rozwijania długoterminowych inicjatyw, aby kontynuować wysiłki również po maju.

A woman with grey hair tied back, wearing a white t-shirt and a blue denim apron, is smiling as she works on a wooden piece. A man with a beard and long hair tied back, wearing a striped shirt and a blue denim apron, is leaning over her, also smiling and working on the same piece. They are in a workshop with various tools and wooden pieces in the background. The image is framed by white wavy lines.

Praktyczne pomysły na propagowanie różnorodności w miejscu pracy

KAMPANIE UŚWIADAMIAJĄCE I ZAANGAŻOWANIE KIEROWNICTWA

- Zainicjuj ogólnofirmową **kampanię uświadamiającą**, która może być również udostępniona zewnętrznym interesariuszom.
- Przygotuj **wiadomość wideo lub wpis na blogu dyrektora generalnego lub kierownictwa wyższego szczebla**, który podkreśla znaczenie różnorodności i inkluzywności.
- Przeprowadź **kampanię solidarnościową**, która podkreśli i wesprze marginalizowane lub niedostatecznie reprezentowane grupy w Twojej organizacji lub społeczności.
- Przez cały miesiąc wprowadzaj **przesłania dotyczące różnorodności** do komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

SIECI PRACOWNICZE I DOBROSTAN PRACOWNIKÓW

- Wesprzyj tworzenie **sieci pracowników** poświęconych różnym aspektom różnorodności.
- Wprowadź konkretne zmiany w środowisku pracy i zainwestuj w **dobrostan pracowników**. Zadbaj o to, aby pracownicy byli w to aktywnie zaangażowani.
- Zaoferuj **programy mentoringu dotyczące różnorodności**.
- W całej organizacji przeprowadź anonimową ankietę, aby **dokładniej poznać potrzeby swoich pracowników**.

WYSŁUCHIWANIE OSOBISTYCH HISTORII I DZIELENIE SIĘ NIMI

- Przygotuj platformę umożliwiającą pracownikom podzielenie się **osobistymi historiami i doświadczeniami** (artykuły w intranecie, nieformalne grupy dyskusyjne, podcasty z opowieściami lub krótkie serie video oraz warsztaty online z partnerami zewnętrznymi).
- **Opublikuj osobiste lub inspirujące historie** pracowników na temat różnorodności i inkluzywności lub napisz artykuł, w którym przypomnisz wartości swojej organizacji.
- Przeprowadź **wywiady z firmowymi profesjonalistami**, którzy wyróżniają się wysokimi kompetencjami w zakresie różnorodności, omawiając wyzwania, przed którymi stanęli, najważniejsze wnioski i osiągnięcia. Przedstaw te historie w mediach społecznościowych.

ANKIETY I MECHANIZMY PRZEKAZYWANIA INFORMACJI ZWROTNYCH

- Przeprowadź ankietę, aby zebrać **informacje zwrotne od pracowników** dotyczące polityki różnorodności w Twojej firmie. Warto organizować ją regularnie, aby na bieżąco śledzić doświadczenia i potrzeby pracowników.
 - **Po zebraniu wyników ankiety** zorganizuj kolejne grupy fokusowe, aby dokładniej przeanalizować kluczowe tematy i tworzyć rozwiązania wspólnie z pracownikami.
- Twórz i wdrażaj **jasne i dyskretne procesy zgłaszania** przypadków dyskryminacji.

POKAŹ SWOJE POPARCIE DLA #EUDIVERSITYMONTH

- Dodaj **tekst promocyjny do podpisów wiadomości e-mail**, np: „Każdy powinien mieć prawo być tym, kim jest, bez względu na to, gdzie się znajduje. Świętujemy wspólnie różnorodność!”
- **Nagraj krótkie filmy wideo** z udziałem swoich pracowników, które będą podkreślać różnorodność w Twojej firmie, to, w jaki sposób ją promujesz, i jak jest ona włączona do Twoich zasad inkluzywności. Udostępnij ten materiał wideo na platformach społecznościowych, takich jak LinkedIn, Facebook i Instagram, aby dotrzeć do szerszego grona odbiorców.
- **Na swojej stronie internetowej zamieść baner**, np.: „Świętujemy wspólnie Europejski Miesiąc Różnorodności”
- **Zamieść wiadomości promocyjne** w firmowych mediach społecznościowych i zachęć pracowników, by zrobili to na swoich osobistych kontach. Oznacz je hasztagiem **#EUDiversityMonth**.

KOMUNIKACJA I PRZEKAZYWANIE INFORMACJI

- Dbaj o informowanie i zaangażowanie swoich pracowników, wykorzystując intranet do przekazywania **istotnych wiadomości**, aktualizacji i zaproszeń na wydarzenia związane z różnorodnością.
- Przygotuj specjalne wydanie **newslettera poświęcone majowi jako miesiącowi różnorodności** i zawrzyj w nim wskazówki oraz działania wzmacniające ducha inkluzywności i inicjujące rozmowy na ten temat.
- **Poproś pracowników o podzielenie się opinią** na temat inkluzywnych praktyk w Twoim miejscu pracy i opublikuj te historie w biuletynach lub mediach społecznościowych.
- Zaproś pracowników do wspólnego przygotowania **plakatów** (lub wirtualnej tablicy) przedstawiających, w jaki sposób wspierają różnorodność w organizacji. Udostępnij te plakaty w mediach społecznościowych lub przygotuj „tablicę dobrych myśli/życzeń”.
- **Przygotuj i rozpowszechnij broszury lub ulotki** na temat różnorodności i inkluzywności skierowane do pracowników i interesariuszy.
- Opracuj i rozpowszechnij **moduł e-learningowy** dotyczący różnorodności i inkluzywności. Wykorzystaj w nim zasoby z karty różnorodności lub opracuj nowe treści.

WYDARZENIA WEWNĘTRZNE

- Zorganizuj (internetowe) **spotkania networkingowe** lub śniadania z różnorodnymi i inspirującymi mówcami, aby podnieść świadomość na temat różnorodności i inkluzywności.
- Zorganizuj (internetowe) **sesje szkoleniowe, warsztaty i seminaria** poświęcone różnorodności, nieświadomym uprzedzeniom, dyskryminacji w miejscu pracy lub inkluzywnemu językowi. Uwzględnij w nich odpowiednio przygotowane sesje dla menedżerów, aby mogli dawać dobry przykład.
- Zorganizuj (internetową) **wystawę zdjęć** pod hasłem „Co oznacza różnorodność dla Twoich pracowników?”.
- **Organizuj regularnie spotkania przy kawie online**, podczas których kierownictwo może wykazać się aktywnym wsparciem dla różnorodności w miejscu pracy.
- **Zorganizuj ogólnofirmową konferencję poświęconą różnorodności**, w której weźmie udział kierownictwo wyższego szczebla. Skoncentruj się na ogólnych tematach dotyczących różnorodności lub konkretnych aspektach istotnych dla Twojej organizacji.
- **Pokaż filmy o tematyce różnorodności, koncerty lub przedstawienia teatralne**, po których odbędą się dyskusje w grupach w celu lepszego zrozumienia tematu.
- Pomyśl o integracji z pracownikami poza budynkami firmy poprzez **wydarzenia sportowe**, jak na przykład tematyczny spacer poświęcony różnorodności. Omawiaj tematy związane z różnorodnością i inkluzywnością. Zaproś inspirujących prelegentów ze świata sportu.
- **Zorganizuj gry, konkursy lub quizy na temat różnorodności** dla pracowników, z symbolicznymi nagrodami dla zwycięzców. Można nimi objąć także osoby z zewnątrz.
- Zorganizuj **wydarzenie integracyjne**, podczas którego współpracownicy będą mogli się poznać i uczyć od siebie nawzajem. Warto wcześniej przygotować kilka pytań lub wspólne zadanie.
- Zorganizuj **dzień wcielania się w innych**, który pozwoli pracownikom doświadczyć dnia pracy z perspektywy współpracownika o innym pochodzeniu, np. osoby z niepełnosprawnością, innej płci lub pochodzenia.
- Zorganizuj **wieczór literacki**, podczas którego uczestnicy będą mogli zgłębić tematykę różnorodności za pośrednictwem książki koncentrującej się na jakimś jej aspekcie. Po wspólnym przeczytaniu tekstu uczestnicy mogą przeprowadzić dyskusję w grupie i podzielić się swoimi przemyśleniami na temat tego, w jaki sposób ta historia pomogła im lepiej zrozumieć różnorodność.
- **Z okazji Dnia Różnorodności Kulturowej** zorganizuj warsztaty skupiające się na poprawie świadomości międzykulturowej. Omów znaczenie różnorodności kulturowej, wagę dialogu międzykulturowego oraz potrzebę przeciwdziałania stereotypom i uprzedzeniom w celu poprawy współpracy i wzajemnego zrozumienia.
- Stwórz możliwość **poznania różnych kultur** (żywności, religii, języków itp.).
- **Miesiące dziedzictwa**: uczcij różne miesiące dziedzictwa (np. Miesiąc Historii Afroamerykanów, Miesiąc Dumy, Miesiąc Dziedzictwa Latynoskiego) za pomocą wydarzeń edukacyjnych, prelegentów i działań tematycznych.
- **Dni Strojów Kulturowych**: zorganizuj tematyczne dni ubioru, podczas których pracownicy będą mogli nosić tradycyjne stroje pochodzące z ich kultur.
- Zorganizuj wydarzenia lub inicjatywy, które **demonstrują solidarność z lokalnymi społecznościami**, takie jak wolontariat na rzecz lokalnych organizacji charytatywnych lub udział w projektach społecznych.

WYDARZENIA PUBLICZNE I INICJATYWY ZEWNĘTRZNE

- **Zorganizuj wydarzenia publiczne, takie jak Bieg Różnorodności czy Nagrody Różnorodności**, aby promować różnorodność i inkluzywność poprzez integrowanie pracowników i społeczności.
- **Zorganizuj dyskusje przy okrągłym stole** z udziałem specjalistów ds. różnorodności i inkluzywności.
- **Wprowadź na rynek specjalne produkty lub usługi** z okazji Europejskiego Miesiąca Różnorodności. Przygotuj edycje specjalne, które odzwierciedlają Twoje zaangażowanie w różnorodność i inkluzywność, podkreślając działania podejmowane przez Twoją organizację w celu wspierania tych wartości.
- **Nawiąż partnerstwa z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, szkołami, władzami lokalnymi i innymi firmami**, aby dzielić się wiedzą i pomysłami.
- **Wspieraj mentoring** dla osób poszukujących pracy o różnych zdolnościach i umiejętnościach.
- **Weź udział w wolontariacie** jako organizacja lub ułatw swoim pracownikom udział w wolontariacie w godzinach pracy przez cały czas trwania Europejskiego Miesiąca Różnorodności.
- **Zorganizuj wirtualne dni otwarte** w celu nawiązania kontaktu z klientami i opinią publiczną. Wykorzystaj je, aby pochwalić się swoimi inicjatywami w zakresie różnorodności i inkluzywności oraz dotrzeć do szerszego grona odbiorców.
- **Sponsoruj wydarzenia zewnętrzne**, takie jak lokalne marsze równości, lub **bierz w nich udział**.
- **Opublikuj roczny raport na temat wpływu różnorodności** podsumowujący inicjatywy, postępy i zobowiązania Twojej organizacji. Podziel się nim publicznie, aby zainspirować innych i zachęcić do odpowiedzialności.



Narzędzia komunikacyjne

NASZ KLUCZOWY ELEMENT WIZUALNY

- Zwiększ widoczność dzięki naszemu głównemu elementowi wizualnemu: możesz go użyć w swojej komunikacji, we własnych ulotkach promocyjnych lub na swojej stronie internetowej.

Materiał wizualny we wszystkich językach można pobrać **tutaj**.



**EUROPEJSKI
MIĘSIĄC
RÓŻNORODNOŚCI**

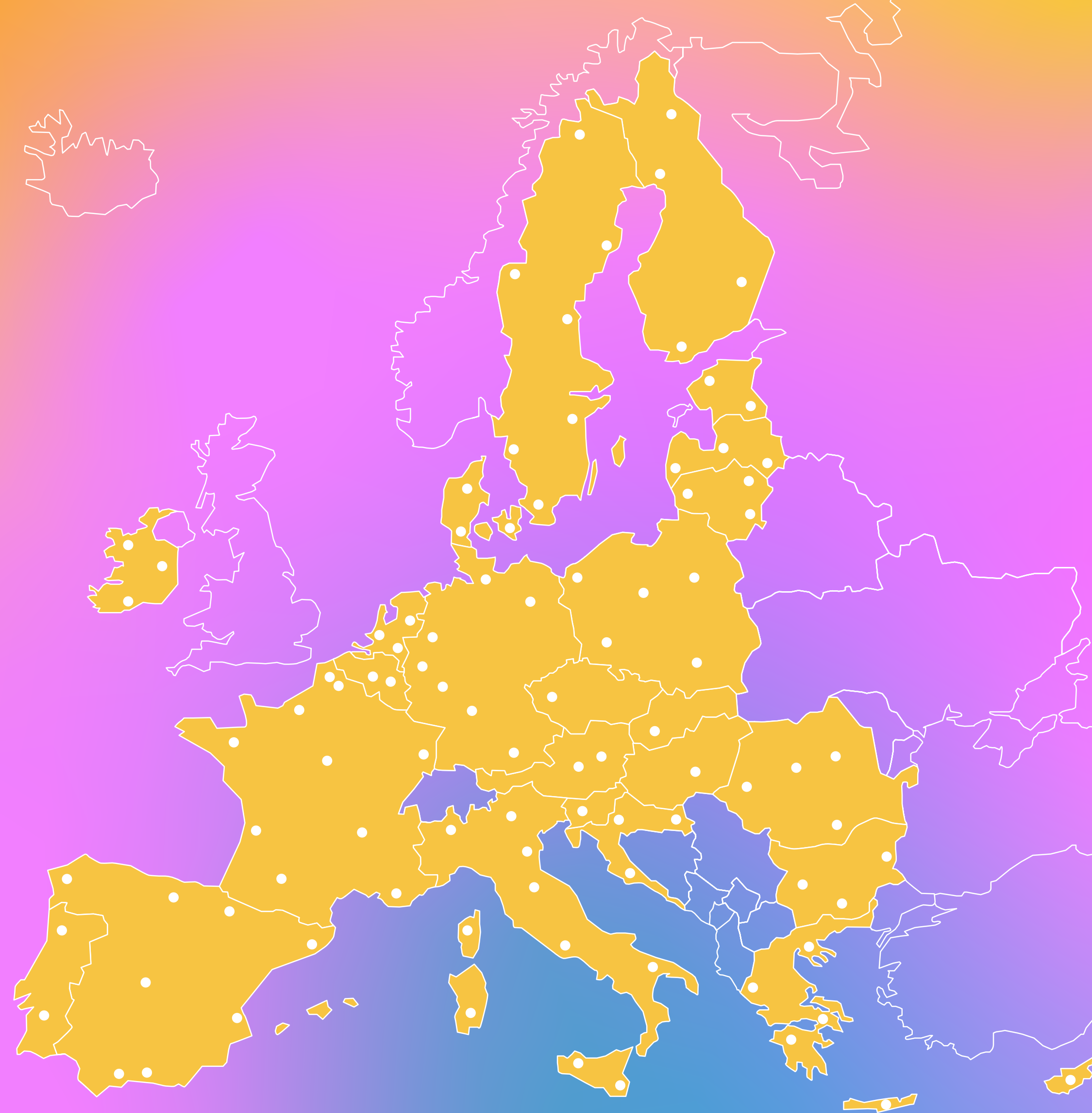
#EUDIVERSITYMONTH

- Koniecznie używaj kluczowego elementu wizualnego i hashtagu w swojej komunikacji – czy to w postach w mediach społecznościowych, podpisie wiadomości e-mail, na swojej stronie internetowej, czy nawet na drukowanych dokumentach. Pomoże Ci to zwiększyć świadomość na temat różnorodności i Europejskiego Miesiąca Różnorodności wśród jeszcze większej liczby osób i stać się promotorem różnorodności!

Na stronie **#EUDiversityMonth** znajdziesz szablony kafelków do kont w mediach społecznościowych. Na LinkedIn, Instagramie czy Facebooku – pokaż, że bierzesz udział w #EUDiversityMonth!

PODZIEL SIĘ SWOJĄ INICJATYWĄ I ZAINSPIRUJ INNYCH

- Umieść swoją inicjatywę dotyczącą inkluzywnego miejsca pracy na **mapie** #EUDiversityMonth



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EUROPEJSKI
MIĘSIĄC
RÓŻNORODNOŚCI**