

Sărbătorirea Lunii Europene a Diversității 2026 Cum pot participa?



„Diversitatea nu este un cost sau un compromis. Dimpotrivă, este avantajul competitiv al Europei, combustibilul pentru inovare. Atunci când oameni cu povești, genuri, vârste, naționalități și experiențe diferite stau la aceeași masă, ideile inovatoare prind viață și se iau decizii mai bune. Angajarea incluzivă este bună pentru afaceri. Acesta este modul în care construim societăți mai puternice, în care fiecare are șanse egale de a reuși.”

Hadja Lahbib

Comisar European pentru Egalitate

Introducere

Luna Europeană a Diversității este organizată de Comisia Europeană prin intermediul Platformei Europene a Cartelor Diversității, împreună cu membrii platformei și semnatarii cartelor.

Obiectivul principal al Lunii Europene a Diversității este promovarea diversității și a incluziunii la locul de muncă și în societate, prin reunirea diferitelor părți interesate – Cartele Diversității, angajatori mici și mari, companii private, organizații publice și asociații nonprofit – în jurul unui obiectiv comun.

Indiferent dacă sunteți sau nu semnatori ai unei Carte a Diversității, această lună reprezintă o oportunitate de a vă demonstra angajamentul, de a celebra și de a promova diversitatea la locul de muncă și dincolo de acesta. Este un moment dedicat conștientizării beneficiilor diversității și incluziunii, precum și evidențierii impactului pozitiv pe care acestea îl au asupra organizației dumneavoastră.

Vă puteți implica prin organizarea de evenimente interne pentru și împreună cu angajații dumneavoastră, prin găzduirea de evenimente deschise publicului, clienților sau furnizorilor, ori prin utilizarea rețelelor de socializare pentru a vă transmite mesajul. Promovarea diversității și crearea unor medii de lucru incluzive reprezintă un efort continuu, iar participarea la Luna Europeană a Diversității este o modalitate excelentă de a face aceste eforturi vizibile.

Acest ghid oferă o gamă variată de idei pentru implicarea angajaților și a părților interesate, ajutându-vă să valorificați la maximum această oportunitate de a susține diversitatea și incluziunea.



Angajament continuu

Luna Europeană a Diversității reprezintă o ocazie excelentă de a oficializa angajamentele organizației dumneavoastră față de diversitate, prin:

- Consacrarea diversității ca valoare-cheie a organizației;
- Alinierea acesteia la misiunea și strategia organizației;
- Includerea angajamentului față de diversitate și incluziune în documentele oficiale, precum declarația organizației privind diversitatea și incluziunea, codul de conduită, contractele cu furnizorii etc.;
- Semnarea unei Carte a Diversității;
- Comunicarea, atât internă, cât și externă, a eforturilor și indicatorilor privind diversitatea și incluziunea, pe baza unor date concrete;
- Crearea de rețele interne axate pe diferite dimensiuni ale diversității;
- Desemnarea unui responsabil dedicat diversității;
- Înființarea unui grup de lucru privind diversitatea și/sau a unui comitet director pentru proiectele legate de diversitate.

Argumente pentru participarea la Luna Europeană a Diversității

Creșterea vizibilității

Evidențiați valoarea diversității în rândul angajaților, al clienților, al furnizorilor și al publicului larg și contribuiți la creșterea gradului de conștientizare privind beneficiile acesteia.

Dați un exemplu:

Vă consolidați reputația și adoptați o poziție fermă în favoarea diversității și egalității. Acest angajament va avea un impact pozitiv asupra recrutării și retenției talentelor, atragerii de noi clienți și creșterii performanței organizației.

Consolidarea relațiilor

Dezvoltați legături mai solide cu angajații, furnizorii, partenerii de afaceri și clienții dumneavoastră.

Vă alăturați unei rețele:

Deveniți parte a unei rețele europene dedicate diversității – împreună putem face diferența!



Promovarea piețelor favorabile incluziunii: promovarea practicilor de angajare favorabile incluziunii

În ultimii ani, Europa s-a confruntat cu schimbări sociale și economice profunde, care au remodelat piețele muncii și au intensificat presiunile asupra angajaților. Deși **Uniunea Europeană** dispune de un cadru legislativ solid care garantează tratamentul echitabil pentru toți, discriminarea în practicile de angajare rămâne larg răspândită, subminând încrederea și limitând oportunitățile. Aceste provocări nu afectează doar indivizii, ci slăbesc și încrederea în echitatea societăților noastre.

Amploarea problemei este semnificativă. În 2021, peste 5,23 milioane de femei din UE au declarat că s-au simțit discriminate la locul de muncă, comparativ cu 3,63 milioane de bărbați care au raportat experiențe similare. Lucrătorii mai în vârstă, din grupele de vârstă 30–54 și 55–74 de ani, s-au confruntat cu cele mai ridicate niveluri de discriminare, în timp ce tinerii au raportat cele mai puține cazuri. Persoanele născute în țara raportoare, dar cu ambii părinți născuți în străinătate, au întâmpinat cele mai mari obstacole, discriminarea având la bază, în principal, originea străină. De asemenea, candidații cu dizabilități au, în medie, cu 41% mai puține șanse de a primi un răspuns pozitiv la o cerere de angajare, iar candidații aparținând minorităților etnice primesc cu aproximativ 29% mai puține răspunsuri.

Discriminarea poate apărea și pe criterii care nu sunt întotdeauna protejate legal – precum starea civilă, nivelul veniturilor sau locul de reședință – și se poate accentua atunci când se intersectează mai mulți factori. De exemplu, femeile în vârstă se pot confrunta cu o combinație specifică de prejudecăți care le crește vulnerabilitatea pe piața muncii. Înțelegerea intersecționalității este esențială pentru combaterea discriminării la angajare în toate formele sale.

Aceste realități sunt mai mult decât simple statistici – ele influențează direct viețile oamenilor. Discriminarea în procesul de angajare poate conduce la izolare, stres și anxietate, poate afecta parcursurile profesionale și poate priva persoanele de oportunități de muncă, expunându-le riscurilor economice. Recrutarea echitabilă nu este doar o obligație legală,

ci și fundamentul unei forțe de muncă diverse și inovatoare. Practicile de angajare favorabile incluziunii consolidează coeziunea socială, stimulează performanța economică și asigură șanse egale de reușită pentru toți. Ele reprezintă atât o datorie morală, cât și un avantaj competitiv.

Legislația joacă un rol esențial în promovarea egalității, însă, de una singură, nu este suficientă.

Din acest motiv, **Luna europeană a diversității 2026** se concentrează pe promovarea și consolidarea piețelor muncii și a locurilor de muncă incluzive.

Practicile de angajare constituie o componentă-cheie a acestei inițiative, contribuind la transformarea tratamentului egal într-o realitate pentru toată lumea.



Cum să evitați discriminarea în practicile de angajare?

- **Utilizați criterii clare și obiective pentru ocuparea posturilor:**
Evitați formularea unor criterii vagi sau subiective care pot da naștere la prejudecăți.
- **Scrieți o descriere incluzivă a postului:** Utilizați un limbaj neutru, evitați termenii care conțin aluzii la vârstă (persoană energică, tânără etc.) și asigurați-vă că cerințele sunt cu adevărat necesare, nu bazate pe presupuneri.
- **Standardizați procesul de recrutare:**
Aplicați aceleași întrebări de interviu, grile de evaluare și etape decizionale pentru toți candidații. Consecvența reduce prejudecățile inconștiente.
- **Asigurați diversitatea grupurilor de recrutare**
- **Bazați-vă pe evaluări structurate și teste bazate pe competențe:** Evaluați candidații pe baza a ceea ce pot face, nu pe baza unor impresii subiective.
- **Încercați în mod activ să contracarați prejudecățile inconștiente**
- **Aplicați cât mai mult posibil proceduri de recrutare anonimizate:**
Eliminarea numelor, a fotografiilor, a vârstei sau a naționalității poate reduce în mod semnificativ prejudecățile de selecție inițială.



Sfaturi pentru încurajarea practicilor incluzive de angajare

- Promovați posturile vacante prin rețele diverse, pentru a vă extinde baza de talente.
- Cultivați un mediu de lucru incluziv, în care toți angajații se simt apreciați și respectați.
- Oferiți adaptări rezonabile pe parcursul întregului proces de recrutare și integrați perspectiva intersecționalității în toate etapele acestuia.
- Recunoașteți și valorificați diversitatea experiențelor și a parcursurilor profesionale.
- Utilizați datele pentru monitorizare, evaluare și îmbunătățire continuă a practicilor de recrutare.
- Promovați condiții de muncă flexibile, care să răspundă nevoilor diverse ale angajaților.

Checklist pentru participarea la Luna Europeană a Diversității

- ☐ **Stabiliți-vă obiectivul:** Puteți alege o zi, o săptămână sau întreaga lună pentru a vă concentra asupra diversității în cadrul organizației dumneavoastră.
- ☐ **Coordonați-vă cu inițiativele naționale** și aliniați-vă activitățile la Ziua sau Săptămâna națională a diversității din țara dumneavoastră. Contactați **Carta Diversității** din țara voastră pentru informații suplimentare.
- ☐ **Încurajați angajații să contribuie cu idei și să se implice în procesul de planificare**, pentru a asigura participarea activă și a stimula inovarea.
- ☐ **Definiți clar obiectivul fiecărei acțiuni** (sensibilizare, schimb de competențe, informare etc.).
- ☐ **Organizați evenimente:** Planificați și găzduiți evenimente online dedicate personalului sau evenimente publice, deschise tuturor.
- ☐ **Implicați angajații în activitățile de organizare, logistică și sensibilizare.** Utilizarea unor persoane reale în postere, materiale video sau articole transmite un mesaj mai autentic și mai puternic.
- ☐ **Colaborați cu experți, ONG-uri și companii** specializate în domeniul diversității, în funcție de temele abordate în cadrul formărilor sau atelierelor.
- ☐ **Documentați activitățile** prin fotografii, materiale video și documente relevante.
- ☐ **Asigurați-vă că toți participanții se simt respectați și bineveniți** în cadrul activităților planificate, astfel încât să poată participa în măsura în care se simt confortabil.
- ☐ **Solicitați feedback și evaluați impactul activităților**, apoi împărtășiți rezultatele cu rețelele din care faceți parte.
- ☐ **Mențineți angajamentul față de incluziune și diversitate dincolo de această lună.** Valorificați impulsul creat pentru a dezvolta inițiative pe termen lung, astfel încât eforturile să continue și după luna mai.

A woman with grey hair tied back, wearing a white t-shirt and blue overalls, is smiling and working on a wooden piece. A man with a beard and long hair tied back, wearing a blue shirt and dark overalls, is also smiling and working on a wooden piece. They are in a workshop with various tools and wood pieces in the background. The image is framed by a white border with a wavy, organic pattern.

Idei practice pentru promovarea diversității la locul de muncă

CAMPANII DE SENSIBILIZARE ȘI IMPLICAREA CONDUCERII

- Lansați o **campanie de sensibilizare** la nivelul întregii companii, care poate fi împărtășită și părților interesate externe.
- Creați un **mesaj video sau o postare pe blog din partea directorului general sau a conducerii superioare** care să sublinieze importanța diversității și a incluziunii.
- Lansați o **campanie de solidaritate** care evidențiază și sprijină grupurile marginalizate sau subreprezentate din cadrul organizației sau comunității dvs.
- Integrați **mesajele privind diversitatea** în comunicarea internă și externă pe tot parcursul lunii.

REȚELELE DE ANGAJAȚI ȘI BUNĂSTAREA ACESTORA

- Facilitați crearea de **rețele de angajați** dedicate diverselor aspecte ale diversității.
- Faceți schimbări concrete în mediul de lucru și investiți în **bunăstarea angajaților**. Asigurați-vă că angajații sunt implicați activ în acest proces.
- Oferiți **programe de mentorat pentru diversitate**.
- Lansați un sondaj (anonim) la nivelul întregii organizații pentru a **înțelege mai bine nevoile angajaților dvs.**

ASCULTAȚI ȘI ÎMPĂRTĂȘIȚI POVEȘTI PERSONALE

- Creați o platformă pentru ca angajații să împărtășească **povești și experiențe personale** (articole pe intranet, grupuri informale de discuții, podcasturi de povestiri sau scurte serii video și ateliere online cu parteneri externi).
- **Publicați relatări personale sau inspiraționale** ale angajaților dvs. despre diversitate și incluziune sau scrieți un articol care reiterează valorile organizației dvs.
- Efectuați **interviuri cu profesioniști din cadrul companiei** care sunt recunoscuți pentru competența lor în domeniul diversității, discutând provocările cu care s-au confruntat, principalele lecții învățate și realizările lor. Distribuiți aceste relatări în social media.

SONDAJE ȘI MECANISME DE FEEDBACK

- Lansați un sondaj pentru a colecta **feedback de la angajați** cu privire la politicile de diversitate ale companiei dvs. Luați în considerare ideea de a face periodic acest lucru pentru a rămâne informați cu privire la experiențele și nevoile angajaților dvs.
 - **Organizați grupuri de reflecție după rezultatele sondajului** pentru a explora temele cheie mai în profunzime și pentru a crea soluții împreună cu angajații.
- Creați și implementați **proces clare și discrete de raportare a** cazurilor de discriminare.

DEMONSTRAȚI-VĂ SPRIJINUL PENTRU #EUDIVERSITYMONTH

- Adăugați **un text promoțional la semnăturile dvs. de e-mail**, cum ar fi: „Toată lumea ar trebui să aibă dreptul la propria identitate, indiferent de locul în care se află. Să sărbătorim împreună diversitatea!”
- **Creați scurte clipuri video** cu angajații dvs. care evidențiază diversitatea în cadrul companiei dvs., modul în care o încurajați și modul în care este integrată în politica dvs. de incluziune. Distribuiți acest videoclip pe platformele de social media precum LinkedIn, Facebook și Instagram pentru a ajunge la un public mai larg.
- Adăugați un **banner online la site-ul dvs. web**, cum ar fi: „Să sărbătorim împreună Luna Europeană a Diversității”
- **Transmiteți mesaje promoționale** pe rețelele de socializare ale companiei și încurajați-vă angajații să facă același lucru pe conturile lor personale. Etichetați **#EUDiversityMonth**.

COMUNICAREA ȘI SCHIMBUL DE INFORMAȚII

- Mențineți-vă angajații informați și implicați prin utilizarea intranetului pentru a împărtăși **știri relevante**, actualizări, invitații la evenimente legate de diversitate.
- Pregătiți o ediție specială a buletinului dvs. **informativ dedicată lunii mai, Luna Diversității**, cu sfaturi și activități care să încurajeze spiritul de incluziune și să inițieze conversații pe această temă.
- **Invitați angajații să își împărtășească** opiniile cu privire la practicile incluzive de la locul dvs. de muncă și distribuiți aceste relatări în buletine informative sau în social media.
- Invitați-vă angajații să contribuie la crearea de **afișe** (sau la o tablă virtuală), care să prezinte modul în care susțin diversitatea organizației. Distribuiți aceste afișe în social media sau creați un „perete al gândurilor/dorințelor bune”.
- **Produceți și distribuiți broșuri sau pliante** privind diversitatea și incluziunea pentru angajați și părțile interesate.
- Concepeți și promovați un **modul de e-learning** privind diversitatea și incluziunea. Utilizați resursele din Carta dvs. privind diversitatea sau dezvoltați conținut nou.

EVENIMENTE INTERNE

- Organizați **întâlniri** (online) **de networking** sau evenimente de tip mic dejun cu vorbitori diverși și capabili să inspire, pentru a crește gradul de conștientizare privind diversitatea și incluziunea.
- Organizați **sesiuni de formare** (online), **ateliere și seminarii** pe teme de diversitate, prejudecăți inconștiente, discriminare la locul de muncă sau limbaj incluziv. Includeți sesiuni personalizate pentru manageri, pentru a vă asigura că aceștia conduc prin exemplu.
- Lansați o **expoziție foto** (online) cu tema „Ce înseamnă diversitatea pentru angajații dvs.?”
- **Organizați periodic discuții online la cafea** în cadrul cărora conducerea își poate demonstra sprijinul activ pentru diversitatea la locul de muncă.
- **Organizați o conferință a întregii companii** pe tema diversității, cu participarea managementului. Concentrați-vă pe subiecte generale privind diversitatea sau pe aspecte specifice relevante pentru organizația dvs.
- **Organizați proiecții de filme, concerte sau spectacole de teatru pe tema diversității,**

urmate de discuții de grup pentru a aprofunda înțelegerea.

- Interacționați cu angajații din afara companiei prin **activități sportive**, cum ar fi o plimbare pe tema diversității. Discutați teme legate de diversitate și incluziune și invitați vorbitori inspirați din lumea sportului.
- **Organizați jocuri, competiții sau concursuri de cultură generală pe tema diversității pentru angajații dvs.**, cu premii simbolice pentru câștigători. Participarea ar putea fi extinsă și la părțile interesate externe.
- Organizați un **eveniment de „prietenie”** în cadrul căruia colegii se pot cunoaște și pot învăța unii de la alții.
- Organizați o **zi „prin ochii mei”**, permițând angajaților să vadă cum arată o zi de lucru din perspectiva unui coleg cu un context diferit.
- Organizați o **seară literară** în timpul căreia participanții să poată explora tema diversității pe baza unei cărți axate pe un anumit aspect al diversității. După citirea textului împreună, participanții ar putea avea o discuție de grup și să își împărtășească gândurile cu privire

la modul în care această poveste le-a îmbunătățit înțelegerea diversității.

- **Sărbătoriți Ziua Diversității Culturale** cu un atelier axat pe îmbunătățirea conștientizării interculturale. Discutați despre valoarea diversității culturale, importanța dialogului intercultural și necesitatea de a combate stereotipurile și prejudecățile pentru a spori cooperarea și înțelegerea.
- Oferiți oportunități de a **învăța despre diferite culturi** (alimente, religii, limbi etc.)
- **Lunile patrimoniului:** Sărbătoriți diferite luni ale patrimoniului (de exemplu, Luna istoriei persoanelor de culoare, Luna mândriei, Luna patrimoniului hispanic) prin evenimente educaționale, vorbitori invitați și activități tematice.
- **Zilele portului tradițional:** Găzduiți zile tematice în care angajații sunt încurajați să poarte îmbrăcăminte tradițională din culturile lor
- Organizați evenimente sau inițiative care **demonstrează solidaritatea cu comunitățile locale**, cum ar fi voluntariatul pentru organizațiile caritabile locale sau participarea la proiecte de servicii comunitare.

EVENIMENTE PUBLICE ȘI INIȚIATIVE EXTERNE

- **Organizați evenimente publice cum ar fi Maratonul diversității sau Premiile pentru diversitate** pentru a promova diversitatea și incluziunea, reunind angajații și comunitatea.
- **Organizați mese rotunde** cu specialiști în diversitate și incluziune.
- **Lansați produse sau servicii speciale** pentru Luna Europeană a Diversității. Creați ediții speciale care să reflecte angajamentul dvs. față de diversitate și incluziune, subliniind acțiunile pe care le întreprinde organizația dvs. pentru a susține aceste valori.
- **Stabiliți parteneriate cu ONG-uri locale, școli, autorități locale și alte companii** pentru a împărtăși know-how și idei.
- **Încurajați mentoratul** pentru solicitanții de locuri de muncă cu abilități și competențe diverse. Oferiți-vă voluntar ca organizație sau facilitați oportunități de voluntariat pentru angajații dvs. în timpul programului de lucru, pe parcursul Lunii Europene a Diversității.
- **Organizați zile virtuale cu porțile deschise** pentru a interacționa cu clienții dvs. și cu publicul. Folosiți aceste sesiuni pentru a vă prezenta inițiativele în materie de diversitate și incluziune și pentru a interacționa cu un public mai larg.
- **Sponsorizați și/sau participați la evenimente externe** cum ar fi activitățile locale Pride
- **Publicați un raport anual privind impactul diversității** care să sintetizeze inițiativele, progresele și angajamentele organizației dvs. și distribuiți-l public pentru a-i inspira pe ceilalți și a încuraja asumarea responsabilității.



Instrumente de comunicare

ELEMENTUL NOSTRU VIZUAL PRINCIPAL

- Generați mai multă vizibilitate cu materialul nostru vizual cheie: îl puteți utiliza în comunicările dvs., în propriile pliante promoționale sau pe site-ul dvs.

Puteți descărca materialul vizual în toate limbile de [aici](#).



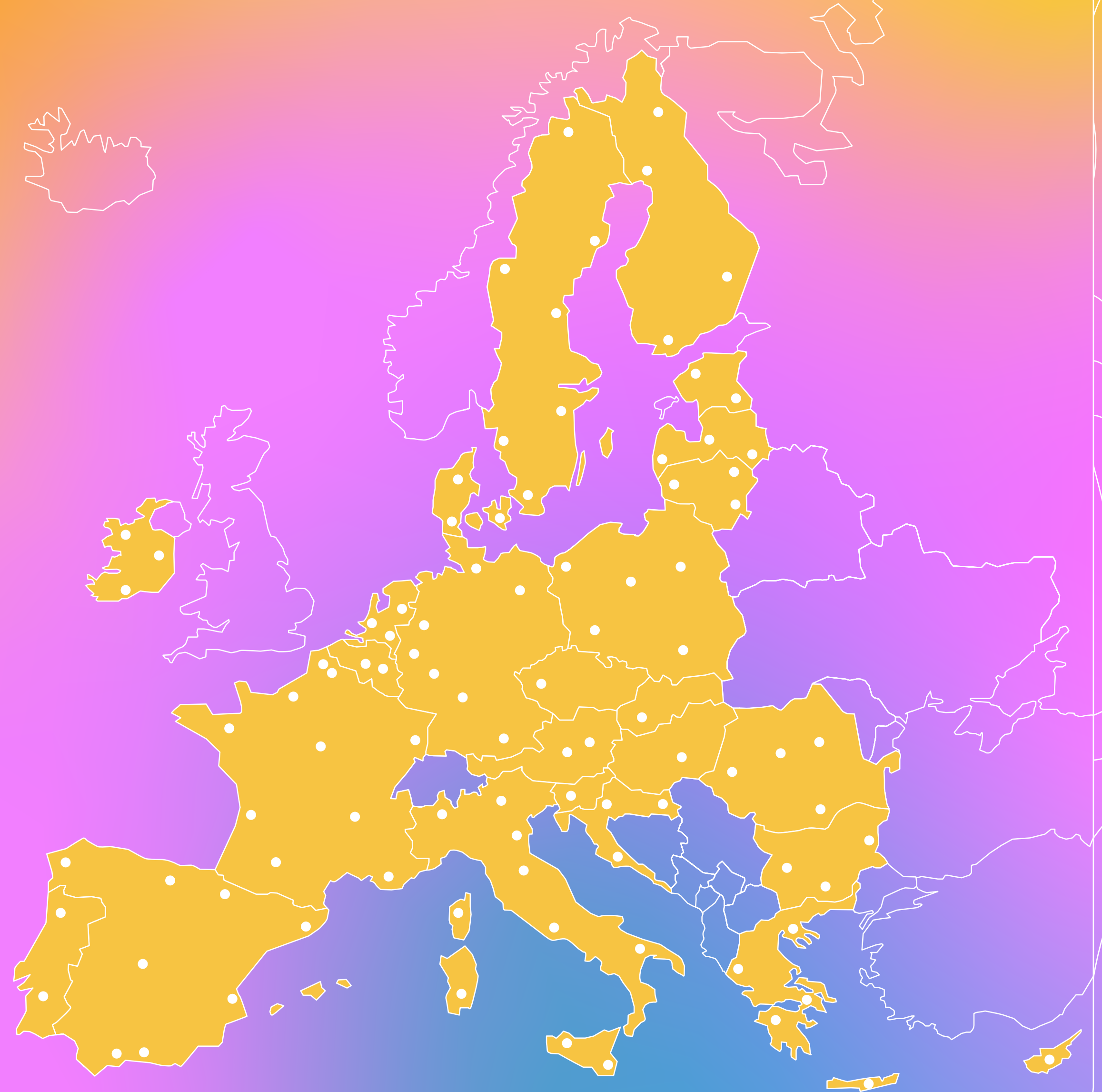
#EUDIVERSITYMONTH

- Fie în postările din social media, în semnătura de e-mail, pe site-ul dvs. web sau chiar pe documentele tipărite, utilizați materialul vizual cheie și hashtagul în comunicările dvs.! Acest lucru vă va ajuta să sensibilizați și mai multe persoane cu privire la diversitate și la Luna Europeană a Diversității și să deveniți un multiplicator pentru diversitate!

Pe site-ul web [#EUDiversityMonth](#) veți găsi șabloane pentru conturile dvs. de social media. Fie pe LinkedIn, Instagram sau Facebook – arătați că participați la #EUDiversityMonth!

ÎMPĂRTĂȘIȚI-VĂ INIȚIATIVA ȘI INSPIRAȚI-I PE ALȚII

- Includeți inițiativa dvs. pentru un loc de muncă
incluziv pe **harta**
#EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**LUNA
DIVERSITĂȚII
UE**