



Eiropas
Komisija



**ES DAUDZVEIDĪBAS
MĒNEŠA
ATZĪMĒŠANA 2024.**
gadā – kā es varu
piedalīties?

*Tiesiskums
un patērētāji*

“Tūkstošiem dažāda lieluma ES uzņēmumu un organizāciju, kas darbojas dažādās nozarēs, savās darbavietās aktīvi sekmē iekļaušanu un piederības sajūtu. Tādējādi tie palīdz veidot Savienību, kurā valda līdztiesība un kurā ikviens tiek novērtēts un cienīts tieši tāds, kāds viņš ir. Dažādības un integrācijas politika darbavietā var arī palīdzēt organizācijām, darba devējiem un darba ņēmējiem izmantot iespējas, ko sniedz mainīgā darba pasaule un ko veicinājušas demogrāfiskās un tehnoloģiskās pārmaiņas un zaļā pārkārtošanās.”

Helena Dalli, Eiropas līdztiesības komisāre



Levads

Eiropas daudzveidības mēnesi organizē Eiropas Komisija kopā ar Eiropas Daudzveidības hartu platformu, kā arī tās dalīborganizācijām un parakstītājiem.

Tās galvenais mērķis ir savest kopā dažādības hartas, mazus un lielus darba devējus, privātos uzņēmumus, sabiedriskās organizācijas un bezpeļņas organizācijas ap kopīgu mērķi – veicināt dažādību un iekļaušanu darbavietā un sabiedrībā.

Neatkarīgi no tā, vai esat parakstījuši daudzveidības hartu, šis mēnesis ir laiks, kad parādīt savu apņemšanos, atzīmēt un popularizēt dažādību darbavietā un sabiedrībā, informēt par dažādības un iekļaušanas radītajām priekšrocībām un parādīt, kā tas ietekmē jūsu organizāciju.

Jūs varat iesaistīties un uzlabot informētību jūsu organizācijā, rīkojot iekšēju pasākumu darbiniekiem vai kopā ar viņiem, vai arī publisku pasākumu plašākai sabiedrībai, klientiem vai piegādātājiem, vai arī informatīvu kampaņu sociālajos medijos.

Kaut arī dažādības veicināšana un iekļaujošu darbavietu radīšana ir nepārtraukts un izaicinošs process, dalība Eiropas daudzveidības

mēnesī ir fantastiska iespēja parādīt jūsu darbu citiem. Šī rokasgrāmata piedāvā virkni ideju, kā iesaistīt jūsu darbiniekus un citus interesentus.



“Pieņemsim nodarbinātības nākotni, nodrošinot iekļaušanu un dažādību”

Darba pasaulē notiek būtiskas pārmaiņas. To virzītājspēki var būt, piemēram:

- paātrināta digitalizācija un automatizācija;
- mākslīgā intelekta plašāka izmantošana un tā ietekme uz līdztiesību;
- lielāka nepieciešamība pēc aprūpes pakalpojumiem;
- darbaspēka izklieģētība, cilvēkiem strādājot no jebkuras vietas, un tās ietekme uz iekļaujošu organizācijas kultūru;
- demogrāfiskās pārmaiņas;
- konkurētspējīga talantu vide;
- pastāvīga nepieciešamība apgūt jaunas prasmes.

Visas šīs pārmaiņas ietekmē iekļaujošu organizācijas kultūru: tās var radīt nopietnu apdraudējumu, taču var arī tikt pārvērstas par iespējām.

Tāpēc 2024. gada Eiropas daudzveidības mēnesī uzmanība tiek pievērsta tam, kā organizācijas izmanto nodarbinātības nākotnes sniegtās iespējas un pielāgojas pastāvīgi mainīgajai pasaulei.

Neatslābstoša apņemšanās

Eiropas daudzveidības mēnesis ir lieliska iespēja oficiāli noformulēt jūsu organizācijas apņemšanās daudzveidības jomā:

- nosakot to par organizācijas galveno vērtību;
- sasaistot to ar organizācijas mērķi un vispārējo stratēģiju;
- oficiāli noformulējot apņemšanos dažādības un iekļaušanas jomā un iekļaujot to oficiālajos dokumentos (piemēram, organizācijas paziņojumā par dažādību un iekļaušanu, rīcības kodeksā, līgumos ar piegādātājiem utt.), kā arī, iespējams, parakstot Daudzveidības hartu;
- informējot par šīm vērtībām gan organizācijas iekšienē, gan ārpus tās, sniedzot informāciju par jūsu organizācijas centieniem dažādības un iekļaušanas jomā un iepazīstinot ar konkrētiem datiem;
- izveidojot iekšējos tīklus, kuru darbība veltīta atšķirīgiem dažādības aspektiem;
- ieceļot amatā īpašu dažādības speciālistu;
- izveidojot darba grupu dažādības jautājumos un/ vai dažādības projektu vadības komiteju.



Iemesli dalībai Eiropas daudzveidības mēnesī

IESPĒJAS IKVIENAM

- Dažādība sniedz iespējas, tāpēc padariet to labāk redzamu jūsu darbiniekiem, klientiem, piegādātājiem un sabiedrībai un uzlabojiet izpratni par tās sniegtajiem ieguvumiem.
- Jūs nostiprināsiet savu reputāciju un attiecības ar darbiniekiem, piegādātājiem, sadarbības partneriem un klientiem.

INFORMĒTĪBA UN IESTĀŠANĀS PAR DAŽĀDĪBU

- Iestājieties par dažādību un līdztiesību, rādot piemēru. Tas atmaksāsies talantīgu darbinieku nodarbināšanā un noturēšanā, jaunu klientu piesaistē un peļņas palielināšanā.
- Jūs apliecināsiet saviem darbiniekiem, ka jūsu uzņēmumā visi ir gaidīti, cienīti un uzklausi.
- Šādi jūs publiski paziņosit, ka veidojat iekļaujošu darba vidi, kuras pamatā ir taisnīgums, atvērtība un uzticēšanās.
- Jūs parādīsiet, ka dažādība pašlaik ir vajadzīga vairāk nekā jebkad iepriekš.
- Kļūstiet par daļu no Eiropas mēroga tīkla – kopā mēs varam īstenot pārmaiņas!

IDEJU ĪSTENOŠANA

- Izvēlieties konkrētu dienu, nedēļu vai visu mēnesi, lai pievērstos dažādības jautājumiem jūsu organizācijā.
- Plānojot pasākumus, paturiet prātā vietējo dažādības dienu/nedēļu – lai iegūtu papildu informāciju, sazinieties ar savas valsts [Daudzveidības hartas organizāciju](#).
- Jūs varat organizēt tiešsaistes pasākumu saviem darbiniekiem vai publisku pasākumu, kas pieejams ikvienam.
- Neaizmirstiet dokumentēt savus pasākumus (fotogrāfijas, videomateriāli, dokumenti utt.).
- Meklējot idejas, mudiniet iesaistīties arī savus darbiniekus – iespējams, viņi var nākt klajā ar jaunām, novatoriskām idejām, un vienlaikus arī tiks nodrošināta dalība pasākumā.
- Ja iespējams, iesaistiet darbiniekus organizēšanā, loģistikā un informatīvajos pasākumos – plakāti, videomateriāli un raksti par reāliem cilvēkiem veido spēcīgāku vēstījumu.
- Kad vien iespējams, iesaistiet ekspertus, NVO un uzņēmumus, kas aktīvi darbojas tajā dažādības jomā, kuru jūs vēlaties aplūkot savās mācībās, seminārā utt.
- Definējiet pasākuma mērķi (informētības uzlabošana, prasmju apmaiņa, informēšana u. c.).
- Vienmēr aiciniet sniegt atsauksmes.
- Nodrošini, lai ikviens justos cienīts un gaidīts plānotajās aktivitātēs, un ļaujiet piedalīties tiktāl, cik cilvēki ir gatavi to darīt.



Daži piemēri, kā veicināt dažādību darbavietā

ĪSTENOJIET KONKRĒTUS PASĀKUMUS

- Sāciet **informētības uzlabošanas kampaņu** visā jūsu uzņēmumā, potenciāli sniedzot informāciju arī citām ieinteresētajām pusēm.
- Sagatavojiet jūsu organizācijas vadības **videoziņu** vai emuāra ierakstu, kurā vadītāji uzsver dažādības nozīmi.
- Veiciniet konkrētiem dažādības aspektiem veltītu **darbinieku tīklu** izveidi darbā.
- Īstenojiet konkrētus pasākumus, lai mainītu darbavietas vidi un ieguldītu **darbinieku labbūtībā**. Nodrošiniet darbinieku aktīvu līdzdalību šajā procesā.
- Izveidojiet vietu, kur dalīties ar darbinieku **personīgajiem stāstiem un pieredzi** (raksti iekštīklā, neformālas diskusiju grupas, tiešsaistes semināri ar ārējiem partneriem).
- Veiciet aptauju, lai iegūtu **darbinieku atsauksmes** par jūsu uzņēmuma dažādības politiku. Apsveriet iespēju to darīt regulāri, lai iegūtu informāciju par darbinieku pieredzi un vajadzībām.
- Izveidojiet un ieviesiet skaidrus un diskrētus procesus ziņošanai par **diskriminācijas gadījumiem**.



PAUDIET ATBALSTU #EUDIVERSITYMONTH

- Pievienojiet **dažādību veicinošu tekstu jūsu e-pasta parakstiem**, piemēram, "Ikvienam cilvēkam ir jābūt tiesībām būt pašam neatkarīgi no atrašanās vietas. Pricēsimies par dažādību kopā!"
- Tāpat jūs varat arī **kopīgot videomateriālus**, kuros jūsu darbinieki skaidro iemeslus, kāpēc viņi piedalās Eiropas daudzveidības mēnesī.
- Pievienojiet **tiešsaistes reklāmkarogu savā tīmekļa vietnē**, piemēram, "Atzīmēsim Eiropas daudzveidības mēnesi kopā", kopīgojiet reklāmas ziņojumus uzņēmuma sociālo tīklu profilos (un mudiniet savus darbiniekus to darīt arī viņu personīgajos profilos, ja viņi to vēlas) un izmantojiet tēmturi **#EUDiversityMonth**.



© istockphoto / JukyBusiness

UZKLAUSIET DARBINIEKU STĀSTUS

- Publicējiet jūsu darbinieku **personīgus vai iedvesmojošus stāstus** par dažādību un iekļaušanu vai rakstu, kurā izklāstītas jūsu organizācijas vērtības.
- Sagatavojiet **intervijas** ar uzņēmuma speciālistiem, kuri ir pazīstami ar savu profesionālo un/vai personīgo kompetenci šajā jomā. Šajās intervijās viņi skaidro, ar kādiem izaicinājumiem viņi ir saskārušies karjeras gaitā, kādu pieredzi un panākumus guvuši. Dalieties ar šīm intervijām sociālajos medijos.

IEKŠĒJI PASĀKUMI UN INICIATĪVAS

- Organizējiet (virtuālas) **tīklošanās sapulces** vai brokastis, kurās piedalās dažādi un iedvesmojoši runātāji, lai palielinātu informētību.
- Organizējiet (tiešsaistes) **mācības un seminārus**, kuros darbiniekus iepazīstina ar dažādību un izglīto par viņu neapzinātiem aizspriedumiem vai diskrimināciju darbavietā: piemēram, tiešsaistes mācības par to, kā cīnīties ar stereotipiem un diskrimināciju (informētības palielināšana, izglītošana un iesaiste). Dažas mācību nodarbības var īpaši pielāgot uzņēmuma vadītājiem.
- Izveidojiet (tiešsaistes) **fotoizstādi** par tēmu “Ko dažādība nozīmē jūsu darbiniekiem?”
- Izmantojiet jūsu iekštīklu, lai publicētu **ziņas par atbilstošiem tematiem**, ielūgumus uz pasākumiem, rakstus utt.
- Rīkojiet **tiešsaistes sarunas pie kafijas tases**, kurās vadība var demonstrēt aktīvu atbalstu dažādībai darbavietā.
- Organizējiet **konferenci** par dažādību (par dažādību kopumā un par konkrētiem tās aspektiem), iesaistot visus uzņēmuma darbiniekus un augstākā līmeņa vadību.
- Organizējiet dažādības tēmai veltītas **filmas/koncerta/teātra** seansu/skatīšanos klātienē vai tiešsaistes platformā ar diskusiju ar skatītājiem.
- Kontaktējieties ar saviem darbiniekiem ārpus uzņēmuma telpām, kopā **sportojot**. Varat organizēt tematisku dažādības pārgājienu, kura laikā darbinieki var apspriest ar dažādību un iekļaušanu saistītus tematus, uzaicināt lektorus no sporta pasaules, lai tie dalītos ar iedvesmojošiem stāstiem, utt.
- Organizējiet darbiniekiem **spēles, konkursus vai viktorīnas** par dažādību vēsturē un sabiedrībā ar simboliskām balvām uzvarētājiem. Tajos varat iesaistīt arī savus sadarbības partnerus.
- Lūdziet darbiniekus kopīgot **stāstus** par to, kā viņi ir pieredzējuši iekļaujošu praksi jūsu darbavietā.
- Apsveriet iespēju organizēt **sadraudzības pasākumu**, kurā kolēģi var labāk iepazīt cits citu un savstarpēji mācīties. Ieteicams iepriekš sagatavot dažus jautājumus vai kopīgi veicamu uzdevumu.

- Organizējiet **pieredzes apmaiņas dienu**, kurā darbinieki izdzīvo kāda cita kolēģa darba dienu, piemēram, iejūtoties kāda kolēģa ar invaliditāti vai cita dzimuma vai citas izcelsmes kolēģa ādā.
- Sagatavojiet īpašu savu **informatīvā biļetena** izdevumu, veltot to tieši maija mēnesim kā daudzveidības mēnesim, sniedzot ieteikumus un informējot par pasākumiem iekļautības gara radīšanai un uzsākot sarunu par šo tematu.
- Aiciniet darbiniekus izmantot **plakātus uz sienas** (vai virtuālu balto tāfeli), lai parādītu, kā viņi veicina dažādību organizācijā. Šos plakātus pēc tam var publicēt sociālajos tīklos vai izmantot, lai izveidotu “labo domu/vēlējumu sienu”.
- Izveidojiet **daudzveidības dienas mūzikas atskaņošanas sarakstu**, ar kuru varat dalīties ar saviem darbiniekiem vai plašāku klausītāju loku.
- Izstrādājiet **e-mācību moduli** par dažādību un iekļaušanu vai arī izmantojiet jau esošu moduli (piemēram, no jūsu daudzveidības hartas).
- Sagatavojiet un izplatiet darbiniekiem un/vai ieinteresētajām personām paredzētu **brošūru vai informatīvu materiālu** par dažādību un iekļaušanu.
- Organizējiet **literāro vakaru**, kura laikā dalībnieki varētu izziņāt dažādības tematu, iepazīstoties ar grāmatu, kas veltīta kādam no dažādības aspektiem. Pēc teksta kopīgas izlasīšanas dalībnieki varētu iesaistīties grupu diskusijās un dalīties savās pārdomās par to, kā šis stāsts ir paplašinājis viņu izpratni par dažādību.
- Organizējiet **kultūru daudzveidības** dienu un darbsemināru par to, kā uzlabot starpkultūru izpratni, pievēršoties tādiem jautājumiem kā kultūru dažādības radītā vērtība, starpkultūru dialoga nozīme un nepieciešamība apkarot stereotipus un aizspriedumus, lai uzlabotu sapratni un sadarbību no dažādām kultūrām nākušu cilvēku starpā.



ĀRĒJI/PUBLISKI PASĀKUMI UN INICIATĪVAS

- Organizējiet plašākai sabiedrībai pieejamus **pasākumus** dažādības un iekļaušanas veicināšanai, piemēram, “dažādības skrējienu” vai dažādības balvu konkursu, kurā var piedalīties gan jūsu darbinieki, gan plašāka sabiedrība.
- Izveidojiet īsu **videoklipu** par saviem darbiniekiem, kurā parādāt dažādību jūsu uzņēmumā, kā jūs to veicināt un kā tā ir integrēta jūsu iekļaušanas politikā. Pēc tam dalieties ar to sociālajos tīklos (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
- Organizējiet **apaļā galda diskusijas**, kurās piedalās jomas speciālisti.
- Izveidojiet un piedāvājiet īpaši Eiropas daudzveidības mēnesim veltītus **produktus un pakalpojumus**. Varat izveidot īpašu piedāvājumu, lai godinātu organizācijas apņemšanos un vērtības un informētu par pasākumiem, ko tā ir veikusi, lai veicinātu dažādību.
- Veidojiet **partnerības** ar vietējām NVO, skolām, pašvaldībām, citiem uzņēmumiem, lai tie varētu dalīties ar savām zināšanām un idejām.
- Veiciniet **mentorēšanu** (piemēram, darba meklētājiem ar atšķirīgām spējām un prasmēm).
- Kā organizācija piesakieties **brīvprātīgajam darbam** vai veiciniet darbinieku pieteikšanos par brīvprātīgajiem darba laikā Eiropas daudzveidības mēnesī.
- Organizējiet (virtuālas) **atvērto durvju dienas** jūsu organizācijā, lai komunicētu ar klientiem.



Daži labi piemēri tematiem, kurus var aplūkot

DZIMUMU LĪDZTIESĪBA

- Sievietes uzņēmējdarbībā – personīgie stāsti
- Dzimumu stereotipi un seksisms
- Atalgojuma atšķirību starp dzimumiem novēršana
- Līdzsvarota dzimumu pārstāvība lēmumu pieņemšanā
- Sieviešu drošība
- Inovācijas un tehnoloģijas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai

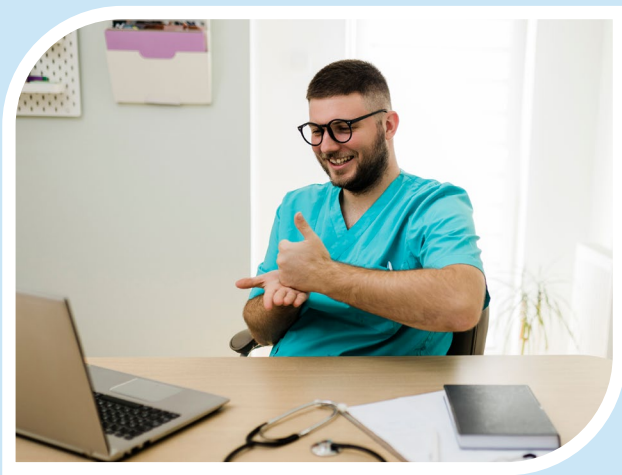
ATBALSTS APRŪPĒTĀJIEM

- Elastīgums – kā sabalansēt darba un aprūpes pienākumus?
- Atbalsts vecākiem bērna kopšanas atvaļinājuma laikā – kā palīdzēt viņiem sekot līdzi jaunumiem un izmaiņām viņu pārstāvētajā nozarē?
- Dzimuma ziņā neitrāls bērna kopšanas atvaļinājums
- Darbinieku mudināšana izmantot pieejamās personīgās brīvdienas ģimenes aprūpes vajadzībām
- Resursu grupas darbiniekiem, kas ir strādājoši aprūpētāji

PAAUDŽU LĪDZTIESĪBA (VECUMS)

- Dažādu vecuma grupu perspektīvas un viedokļi par šķēršļiem, ar ko tās saskaras darba tirgū (uzskats, ka jauniešiem ir ierobežota pieredze, vidēja vecuma cilvēki bieži apvieno darbu ar bērnu un vecāku aprūpi, uzskats, ka vecāki cilvēki netiek līdzi jaunākajām tehnoloģijām un attīstībai utt.)
- Paaudžu dialogs
- Atbalsts kolēģiem, kas vecāki par 55 gadiem (dažās valstīs mērķa grupa jau ir 45+)
- Ar vecumu saistītie stereotipi un eidžisms





LGBTIK

- Apmācība, kā kļūt par sabiedroto
- Dzimumneitrāla valoda
- Varavīksnes ģimenes
- Varavīksnes kopiena (locekļi, ģimenes, sabiedrotie utt.)
- Pievēršanās darbinieku ar transseksuālu identitāti vajadzībām
- Vienādi darbinieku pabalsti LGBTIK kopienu pārstāvošiem partneriem un vecākiem
- Praida pasākumu sponsorēšana un/vai dalība tajos

INVALIDITĀTE

- Darbinieku ar invaliditāti iekļaušana
- Pieklūstamība: cilvēki ar invaliditāti jūsu darba jomā
- Darbinieku ar autiskā spektra/intelektuālās attīstības traucējumiem atbalstīšana ar mākslas palīdzību
- Dzīve ar hroniskām slimībām
- Reintegrācija darbavietā pēc nelaimes gadījuma darbavietā vai ārpus tās

GARĪGĀ VESELĪBA

- Sarīkojiet stresa mazināšanas semināru
- Diskutējiet par to, kā izvairīties no izdegšanas un to pārvarēt
- Apzinātība darbā
- Izveidojiet meditācijas telpu birojā
- Esiet fiziski aktīvi – vingrojiet kopā
- Izaicinājums “Jūties labi” organizācijas darbiniekiem



ETNISKĀ IZCELSME

- Runājiet par rasi un etnisko izcelsmi
- Uzrunājiet vadības darbiniekus, kas pieder kādai etniskajai minoritātei
- Dažādības mentoringa programmas
- Veiciniet cīņu pret rasismu

KULTŪRU/STARPTAUTISKĀ DAŽĀDĪBA

- Apmācība par iekļaujošu komunikāciju
- Diskusijas par to, kā ārzemnieki uztver jūsu valsti
- Iespēja iegūt zināšanas par dažādām kultūrām (ēdieniem, reliģijām, valodām utt.)
- Citās valstīs iegūtu kvalifikāciju un prasmju apstiprināšana un atzīšana

VISAPTVEROŠI TEMATI

- Neirodažādība darbavietā – kāpēc tā ir svarīga?
- Neizdevīgā stāvoklī esošu iedzīvotāju grupu, piemēram, personu ar invaliditāti, jauniešu, kuri nāk no aprūpes iestādēm, migrantu, ieslodzīto, bijušo ieslodzīto nodarbinātības iespējas darba tirgū
- Dažādība sportā
- Aizspriedumu izskaušana darbavietā
- Sabiedrotie organizācijas iekšienē un ārpus tās (darbinieki, asociācijas, biedrības utt.)
- Kā izvairīties no diskriminācijas pieņemšanā darbā vai karjeras attīstībā
- Interseksionalitāte un diskriminācija
- Inovācijas un dažādība
- Talantu pārvaldība un dažādība
- Digitalizācija kā dažādību ietekmējošs faktors
- Iekļaujošas valodas nozīme

