

Der Europäische Monat der
Vielfalt 2025 wird gefeiert
Wie kann ich mitmachen?



„Warum sollten Unternehmen am Europäischen Monat der Vielfalt teilnehmen? Weil sie eine wichtige Rolle dabei spielen, die Union der Gleichberechtigung für Millionen von Menschen Wirklichkeit werden zu lassen. Indem sie sich zur Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz verpflichten, können Unternehmen einen Raum schaffen, in dem sich jede Person entfalten und wirklich sie selbst sein kann. Schließen Sie sich diesen Mai der Bewegung an, die diskriminierungsfreie, inklusive Arbeitsplätze würdigt und einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft ausübt.“

Hadja Lahbib

Europäische Kommissarin für Gleichberechtigung

Einleitung

Der Europäische Monat der Vielfalt wird von der Europäischen Kommission über die Europäische Plattform der Chartas der Vielfalt zusammen mit ihren Mitgliedern und deren unterzeichnenden Parteien organisiert.

Hauptziel des Europäischen Monats der Vielfalt ist es, Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu fördern, indem verschiedene Interessengruppen - Chartas der Vielfalt, kleine und große Arbeitgeber, Privatunternehmen, öffentliche Organisationen und gemeinnützige Vereine - für ein gemeinsames Ziel zusammengebracht werden.

Unabhängig davon, ob Sie eine Charta der Vielfalt unterzeichnet haben oder nicht, bietet Ihnen dieser Monat die Gelegenheit, Ihr Engagement zu zeigen, zu feiern und die Vielfalt am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu fördern. Es ist an der Zeit, das Bewusstsein für die Vorteile von Vielfalt und Inklusion zu schärfen und deren positive Auswirkungen auf Ihr Unternehmen zu zeigen.

Beteiligen Sie sich, indem Sie interne Veranstaltungen für oder mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern organisieren, offene Veranstaltungen für die Öffentlichkeit, Kunden oder Lieferanten durchführen oder soziale Medien zur Verbreitung Ihrer Botschaft nutzen. Die Förderung von Vielfalt und die Schaffung von inklusiven Arbeitsplätzen bedarf ständiger Anstrengung, aber die Teilnahme am Europäischen Monat der Vielfalt ist eine hervorragende Möglichkeit, Ihre Bemühungen nach außen zu tragen.

Dieser Leitfaden bietet eine breite Palette von Ideen, wie Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Ihre Interessengruppen einbinden können, um das Beste aus dieser Gelegenheit zur Förderung von Vielfalt und Inklusion zu machen.



Kontinuierliches Engagement

Der Europäische Monat der Vielfalt ist eine großartige Gelegenheit, das Engagement Ihrer Organisation für Vielfalt zu bekräftigen durch:

- die Verankerung der **Vielfalt als Schlüsselwert** der Organisation,
- ihre Ausrichtung auf den **Unternehmensauftrag und die -strategie**,
- die Aufnahme des Engagements für **Vielfalt und Inklusion in offizielle Dokumente**, z. B. in die D&I-Erklärung der Organisation, den Verhaltenskodex, Verträge mit Lieferanten, usw,
- die **Unterzeichnung einer Charta der Vielfalt**,
- interne und externe Kommunikation Ihrer Bemühungen um Vielfalt und Inklusion und der entsprechenden Indikatoren mit konkreten Daten,
- die **Schaffung interner Netzwerke**, die sich auf verschiedene Aspekte der Vielfalt konzentrieren,
- die **Ernennung einer bzw. eines speziellen Beauftragten für Vielfalt**,
- die **Einrichtung einer Arbeitsgruppe und/oder eines Lenkungsausschusses** für Projekte zur Förderung der Vielfalt.

Argumente für die Teilnahme am Europäischen Monat der Vielfalt

Erhöhte Sichtbarkeit

Machen Sie Ihre Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und die Öffentlichkeit auf den Wert der Vielfalt aufmerksam und schärfen Sie das Bewusstsein für ihre Vorteile.

Vorangehen mit gutem Beispiel

Stärken Sie Ihren Ruf und setzen Sie sich für Vielfalt und Gleichberechtigung ein. Dies wird sich bei der Einstellung und Bindung von Talenten, der Gewinnung neuer Kundschaft und der Steigerung der Gewinne auszahlen.

Stärkung der Beziehungen

Bauen Sie engere Beziehungen zu Ihren Beschäftigten, Lieferanten, Geschäftspartnern und Ihrer Kundschaft auf.

Teil eines Netzwerks werden

Werden Sie Teil eines europaweiten Netzwerks – gemeinsam können wir etwas bewirken!

Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

In den vergangenen Jahren haben Europa und die Welt noch nie dagewesene Krisen durchlebt, die das tägliche Leben durcheinandergebracht und das Vertrauen der Menschen erschüttert haben. Inflation und steigende Lebenshaltungskosten haben die Menschen zusätzlich belastet. Die zunehmende Digitalisierung, der demografische Wandel und die radikalen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt stellen sowohl Herausforderungen als auch Chancen dar, können aber ebenso ein Gefühl der Unsicherheit und Angst hervorrufen.

Schon vor der COVID-19-Pandemie **war jede sechste Person in der Europäischen Union** von psychischen Problemen betroffen. Diese Situation hat sich durch die Krisen der letzten Jahre noch verschärft. **27 %** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berichteten in den letzten zwölf Monaten über arbeitsbedingten Stress, Depressionen oder Angst.

Die Auseinandersetzung mit Herausforderungen der psychischen Gesundheit ist für die Stärkung der Widerstandsfähigkeit von Individuen und Gesellschaft unerlässlich. Die psychische Gesundheit ist die Grundlage für eine produktive Wirtschaft und eine inklusive Gesellschaft und geht über individuelle oder familiäre Belange hinaus. Die Kosten des Nichthandelns im Bereich der psychischen

Gesundheit sind beträchtlich und belaufen sich auf **600 Milliarden Euro** jährlich. Es wird prognostiziert, dass sie weiter steigen werden.

Die Faktoren für psychische Gesundheit stehen in Wechselwirkung mit bestehenden Ungleichheiten in der Gesellschaft, wodurch einige Menschen einem höheren Risiko einer schlechten psychischen Gesundheit ausgesetzt sind als andere. Wenn Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, Herkunft oder Ethnizität, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu einer schlechten psychischen Gesundheit führt, ist die Förderung der Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft ein wichtiges Instrument zur Prävention.

Aus diesem Grund **konzentriert sich der Europäische Monat der Vielfalt auf die Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.** Ein von Vielfalt und Inklusion geprägtes Umfeld kann sich erheblich auf die psychische Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken. Durch die aktive Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung von Inklusion kann der Arbeitsplatz diese schädlichen Stressfaktoren verringern. Faire Behandlung und Chancengleichheit tragen zu einem Gefühl der Gerechtigkeit bei, die für das psychische Wohlbefinden unerlässlich ist.





Wie können psychische Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz gefördert werden?

- Veranstalten Sie einen **Workshop zum Stressabbau**
- Bewegen Sie sich - **treiben Sie gemeinsam Sport**
- **Ruheräume:** Schaffen Sie Ruhezone oder Entspannungsbereiche, in denen die Beschäftigten Pausen machen und sich erholen können
- **Feel Good Challenge** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation
- **Champions für psychische Gesundheit:** Ernennen Sie innerhalb der Organisation Champions oder Botschafterinnen und Botschafter für psychische Gesundheit, die gegenseitige Unterstützung bieten und das Bewusstsein für psychische Gesundheit fördern können
- **Tage der psychischen Gesundheit:** Erlauben Sie Ihren Angestellten, sich Tage für ihre psychische Gesundheit zu nehmen, ohne sie zu stigmatisieren, und fördern Sie die Bedeutung der Selbstfürsorge
- **Wellness-Programme:** Führen Sie Wellness-Programme ein, die Aktivitäten wie Yoga, Meditation und Fitnesskurse umfassen, um Stress abzubauen und die physische Gesundheit zu fördern
- **Flexible Arbeitsvereinbarungen:** Bieten Sie flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit der Fernarbeit und die Möglichkeit, den Zeitplan an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen
- **Flexible Feiertage:** Erlauben Sie Ihren Beschäftigten, gesetzliche Feiertage gegen kulturelle oder religiöse Feiertage zu tauschen, die für sie persönlich von größerer Bedeutung sind
- **Aktivitäten zur Teambildung:** Organisieren Sie teambildende Aktivitäten und gesellschaftliche Veranstaltungen, um ein Gefühl der Gemeinschaft und Zugehörigkeit zu fördern
- **Inklusive Einrichtungen:** Stellen Sie sicher, dass alle Einrichtungen am Arbeitsplatz, einschließlich Toiletten und Ruheräume, geschlechtsneutral und für alle zugänglich sind, auch für Transgender und nicht binäre Personen

Checkliste für die Teilnahme am Europäischen Monat der Vielfalt

- Wählen Sie Ihren Schwerpunkt:** Sie können einen bestimmten Tag, eine Woche oder den ganzen Monat auswählen, um sich auf die Vielfalt in Ihrer Organisation zu konzentrieren.
- Stimmen Sie sich mit nationalen Veranstaltungen ab** und richten Sie Ihre Aktivitäten auf den Nationalen Tag/Woche der Vielfalt in Ihrem Land aus. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer nationalen Charta der Vielfalt.
- Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ideen einzubringen** und sich an der Planung zu beteiligen. Dies gewährleistet Beteiligung und fördert die Innovation.
- Definieren Sie klar das Ziel** jeder Aktion (Sensibilisierung, Austausch von Fähigkeiten, Information, usw.)
- Organisieren Sie Veranstaltungen:** Planen und veranstalten Sie Online-Veranstaltungen für Ihre Beschäftigten oder öffentliche Veranstaltungen, die für alle zugänglich sind.
- Beziehen Sie Ihr Personal** in die Organisation, Logistik und Sensibilisierungsmaßnahmen **ein**. Die Verwendung echter Personen in Postern, Videos und Artikeln schafft eine stärkere Botschaft.
- Wenden Sie sich an Fachleute,** Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen, die sich mit dem Thema bezüglich der Vielfalt befassen, das Sie in Ihrer Schulung oder Ihrem Workshop behandeln möchten.
- Stellen Sie sicher, dass Sie **Ihre Aktivitäten** mit Fotos, Videos und Unterlagen **dokumentieren**.
- Sorgen Sie dafür, dass sich alle** Beteiligten bei den geplanten Aktivitäten **respektiert und willkommen fühlen**, und ermöglichen Sie ihnen, sich in dem Maße zu beteiligen, in dem sie sich wohl fühlen.
- Bitten Sie immer um Feedback.**



Praktische Ideen, wie Vielfalt am Arbeitsplatz gefördert werden kann

SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND EINBINDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

- Starten Sie eine unternehmensweite **Sensibilisierungskampagne**, die auch an externe Interessengruppen vermittelt werden kann.
- Erstellen Sie eine **Videobotschaft oder einen Blogbeitrag von Ihrem Unternehmenschef oder der Geschäftsleitung**, in dem die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion hervorgehoben wird.
- Starten Sie eine **Solidaritätskampagne**, die marginalisierte oder unterrepräsentierte Gruppen innerhalb Ihrer Organisation oder Gemeinschaft hervorhebt und unterstützt.

NETZWERKE UND WOHLBEFINDEN DER BESCHÄFTIGTEN

- Erleichtern Sie die Schaffung von **Netzwerken für Beschäftigte**, die sich mit verschiedenen Aspekten der Vielfalt befassen.
- Nehmen Sie konkrete Veränderungen am Arbeitsplatz vor und investieren Sie in das **Wohlbefinden der Beschäftigten**. Stellen Sie sicher, dass die Beschäftigten aktiv in diesen Prozess einbezogen werden.
- Bieten Sie **Mentoring-Programme zum Thema Vielfalt** an.

HÖREN SIE SICH PERSÖNLICHE GESCHICHTEN AN UND ERZÄHLEN SIE SIE WEITER

- Schaffen Sie eine Plattform für Beschäftigte, um **persönliche Geschichten und Erfahrungen** auszutauschen (Artikel im Intranet, informelle Diskussionsgruppen und Online-Workshops mit externen Partnern).
- **Veröffentlichen Sie persönliche oder inspirierende Geschichten** über Vielfalt und Inklusion von Ihren Beschäftigten oder schreiben Sie einen Artikel, der die Werte Ihrer Organisation bekräftigt.
- Führen Sie **Interviews mit Fachleuten des Unternehmens**, die für ihre Qualifikation im Bereich der Vielfalt bekannt sind und die Herausforderungen erläutern, mit denen sie konfrontiert waren, die wichtigsten Lektionen, die sie gelernt haben, und ihre Erfolge. Teilen Sie diese Geschichten in den sozialen Medien.

UMFRAGEN UND FEEDBACK- MECHANISMEN

- Führen Sie eine Umfrage durch, um das **Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zu den Diversitätsrichtlinien Ihres Unternehmens einzuholen. Erwägen Sie, dies regelmäßig zu tun, um über die Erfahrungen und Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten auf dem Laufenden zu bleiben.
- Schaffen und implementieren Sie **klare und diskrete Verfahren zur Meldung** von Diskriminierungsfällen.

ZEIGEN SIE IHRE UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN #EUDIVERSITYMONTH

- Fügen Sie einen **Werbetext in Ihre E-Mail-Signaturen** ein, wie z. B.: „Jeder sollte das Recht haben, zu sein, wer er ist, egal wo er ist. Lasst uns gemeinsam die Vielfalt feiern!“
- **Erstellen Sie kurze Videoclips** mit Ihren Beschäftigten, in denen die Vielfalt in Ihrem Unternehmen hervorgehoben wird, wie Sie sie fördern und wie sie in Ihre Inklusionsrichtlinie integriert ist. Teilen Sie dieses Video auf Plattformen für soziale Medien wie LinkedIn, Facebook, Twitter und Instagram, um ein größeres Publikum zu erreichen.
- Fügen Sie Ihrer **Website ein Online-Banner** hinzu, z. B.: „Lasst uns gemeinsam den Europäischen Monat der Vielfalt feiern“
- **Teilen Sie Werbebotschaften** in den sozialen Medien Ihres Unternehmens und ermutigen Sie Ihre Beschäftigten, dies auch auf ihren persönlichen Konten zu tun. Tag **#EUDiversityMonth**.

KOMMUNIKATION UND INFORMATIONSAUSTAUSCH

- Informieren und beteiligen Sie Ihre Beschäftigten, indem Sie das Intranet nutzen, um **relevante Neuigkeiten**, Aktualisierungen und Einladungen zu Veranstaltungen zum Thema Vielfalt zu verbreiten.
- Bereiten Sie eine Sonderausgabe Ihres **Newsletters** vor, die **dem Monat Mai als Monat der Vielfalt gewidmet** ist und Tipps und Aktivitäten enthält, um den Geist der Inklusion zu fördern und Gespräche über das Thema anzustoßen.
- **Bitten Sie Ihre Beschäftigten, ihre Ansichten** über die inklusiven Praktiken an Ihrem Arbeitsplatz **mitzuteilen** und diese Geschichten in Newslettern oder in den sozialen Medien zu veröffentlichen.
- Bitten Sie Ihre Beschäftigten, auf **Wandpostern** (oder einem virtuellen Whiteboard) darzustellen, wie sie die Vielfalt im Unternehmen fördern. Teilen Sie diese Poster in den sozialen Medien oder erstellen Sie eine „Wand der guten Gedanken/Wünsche“.
- **Erstellen und verteilen Sie Broschüren oder Flyer** zum Thema Vielfalt und Inklusion für Beschäftigte und Interessengruppen.
- Erstellen und fördern Sie ein **E-Learning-Modul** zum Thema Vielfalt und Inklusion. Nutzen Sie Ressourcen aus Ihrer Charta der Vielfalt oder entwickeln Sie neue Inhalte.

INTERNE VERANSTALTUNGEN

- Organisieren Sie (Online-) **Netzwerktreffen** oder Frühstücke mit unterschiedlichen und inspirierenden Rednerinnen und Rednern, um das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion zu schärfen.
- Organisieren Sie (Online-) **Schulungen, Workshops und Seminare** zu Themen wie Vielfalt, unbewusste Vorurteile, Diskriminierung am Arbeitsplatz oder inklusive Sprache. Fügen Sie maßgeschneiderte Einheiten für die Geschäftsführung hinzu, um sicherzustellen, dass sie mit gutem Beispiel vorangeht.
- Starten Sie eine (Online-) **Fotoausstellung** zum Thema „Was bedeutet Vielfalt für Ihre Beschäftigten?“
- **Organisieren Sie regelmäßig Online-Kaffee-Chats**, bei denen die Unternehmensleitung ihre aktive Unterstützung für die Vielfalt am Arbeitsplatz zum Ausdruck bringen kann.
- **Veranstalten Sie eine unternehmensweite Konferenz** zum Thema Vielfalt, an der auch die Unternehmensleitung teilnimmt. Konzentrieren Sie sich auf allgemeine Themen der Vielfalt oder auf spezifische Aspekte, die für Ihr Unternehmen relevant sind.
- **Zeigen Sie Filme, Konzerte oder Theateraufführungen zum Thema Vielfalt**, gefolgt von Gruppendiskussionen, um das Verständnis zu vertiefen.
- Treten Sie mit Ihren Beschäftigten über die Grenzen Ihres Unternehmens hinaus durch **sportliche Aktivitäten** in Kontakt, z. B. durch einen themenbezogenen Marsch der Vielfalt. Diskutieren Sie über Themen der Vielfalt und Inklusion und laden Sie inspirierende Rednerinnen und Redner aus der Welt des Sports ein.
- **Organisieren Sie Spiele, Wettbewerbe oder Quizspiele zum Thema Vielfalt** für Ihre Beschäftigten, mit symbolischen Preisen für die Gewinnerinnen und Gewinner. Diese könnten auch auf Ihre externen Interessengruppen erweitert werden.
- Veranstalten Sie ein **Freundetreffen**, bei dem Kolleginnen und Kollegen einander kennen lernen und voneinander lernen können. Es ist ratsam, im Vorfeld einige Fragen oder eine Aufgabe gemeinsam vorzubereiten.
- Organisieren Sie einen **„In meiner Haut“-Tag**, der es Beschäftigten ermöglicht, einen Arbeitstag aus der Perspektive einer Kollegin oder eines Kollegen mit einem anderen Hintergrund zu erleben, z. B. jemand mit einer Behinderung, einem anderen Geschlecht oder einer anderen Herkunft.
- Organisieren Sie einen **literarischen Abend**, an dem die Teilnehmenden das Thema Vielfalt durch ein Buch erkunden können, das sich auf einen Aspekt der Vielfalt konzentriert. Nach dem gemeinsamen Lesen des Textes könnten die Teilnehmenden eine Gruppendiskussion führen und ihre Gedanken darüber austauschen, wie diese Geschichte ihr Verständnis von Vielfalt gefördert hat.
- **Feiern Sie den Tag der Kulturellen Vielfalt** mit einem Workshop, der sich auf die Verbesserung des interkulturellen Bewusstseins konzentriert. Erörtern Sie den Wert der kulturellen Vielfalt, die Bedeutung des interkulturellen Dialogs und die Notwendigkeit, Stereotypen und Vorurteile zu bekämpfen, um die Zusammenarbeit und das Verständnis zu verbessern.

INTERNE VERANSTALTUNGEN

- Bieten Sie Gelegenheiten, um **verschiedene Kulturen kennenzulernen** (Lebensmittel, Religionen, Sprachen, usw.)
- **Kulturerbe-Monate:** Feiern Sie verschiedene Monate des Kulturerbes (z. B. Black History Month, Pride Month, Hispanic Heritage Month) mit Bildungsveranstaltungen, Gastvorträgen und thematischen Aktivitäten.
- **Kulturelle Kleidertage:** Veranstalten Sie thematische Kleidertage, an denen die Beschäftigten ermutigt werden, traditionelle Kleidung aus ihren Kulturen zu tragen.
- Organisieren Sie Veranstaltungen oder Initiativen, die **Solidarität mit lokalen Gemeinschaften** demonstrieren, wie z. B. Freiwilligenarbeit für lokale Wohltätigkeitsorganisationen oder die Teilnahme an gemeinnützigen Projekten.

ÖFFENTLICHE VERANSTALTUNGEN UND EXTERNE INITIATIVEN

- **Veranstalten Sie öffentliche Events wie den Marsch der Vielfalt** oder die Auszeichnungen für Vielfalt, um Vielfalt und Inklusion zu fördern und Ihre Beschäftigten und die Gemeinschaft zusammenzubringen.
- **Organisieren Sie Diskussionsrunden** mit Fachleuten für Vielfalt und Inklusion
- **Führen Sie spezielle Produkte oder Dienstleistungen** für den Europäischen Monat der Vielfalt ein. Erstellen Sie Sonderausgaben, die Ihr Engagement für Vielfalt und Inklusion widerspiegeln und die Maßnahmen hervorheben, die Ihr Unternehmen zur Unterstützung dieser Werte ergreift.
- **Bilden Sie Partnerschaften mit lokalen Nichtregierungsorganisationen, Schulen, lokalen Behörden und anderen Unternehmen**, um Fachwissen und Ideen auszutauschen.
- **Fördern Sie das Mentoring** für Arbeitsuchende mit vielfältigen Fähigkeiten und Fertigkeiten. **Engagieren** Sie sich als Organisation oder bieten Sie Ihren Beschäftigten während des Europäischen Monats der Vielfalt während der Arbeitszeit Möglichkeiten zur freiwilligen Mitarbeit.
- **Veranstalten Sie virtuelle Tage der offenen Tür, um mit Ihrer Kundschaft und der Öffentlichkeit in Kontakt zu treten.** Nutzen Sie diese Veranstaltungen, um Ihre Initiativen für Vielfalt und Inklusion zu präsentieren und mit einem breiteren Publikum in Kontakt zu treten.
- **Sponsern Sie und/oder nehmen Sie an externen Veranstaltungen teil**, z. B. an lokalen Pride-Aktivitäten.



Beispiele für mögliche Themen

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

- Frauen in Unternehmen
- Geschlechterstereotypen und Sexismus
- Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles
- Ausgewogene Beteiligung der Geschlechter an der Führung und Entscheidungsfindung
- Sicherheit von Frauen
- Innovation und Technologie für die Gleichstellung der Geschlechter

UNTERSTÜTZUNG FÜR BETREUUNGSPERSONEN

- Flexibilität - Strategien zur effektiven Bewältigung von Arbeits- und Betreuungsaufgaben
- Geschlechtsneutrale Elternzeit

GLEICHSTELLUNG DER GENERATIONEN (ALTER)

- Perspektiven verschiedener Altersgruppen
- Wie man den generationenübergreifenden Dialog fördert
- Altersstereotype und Altersdiskriminierung

LGBTIQ

- Wie man eine Verbündete bzw. ein Verbündeter wird
- Geschlechtsneutrale Sprache
- Beispiele für Regenbogenfamilien
- Berücksichtigung der Bedürfnisse von Transgender-Personal
- Gleiche Arbeitnehmerleistungen für LGBTIQ-Partner und Eltern

BEHINDERUNG UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

- Inklusion von Beschäftigten mit Behinderung
- Barrierefreiheit
- Leben mit chronischer Erkrankung
- Wiedereingliederung in den Beruf nach einem Lebens-/Arbeitsunfall
- Vermeidung/Behandlung von Burnout
- Achtsamkeit bei der Arbeit

Beispiele für mögliche Themen

HERKUNFT UND ETHNIZITÄT SOWIE RELIGION UND WELTANSCHAUUNG

- Herkunft und Ethnizität
- Geschichten und Errungenschaften von Führungspersonlichkeiten aus Minderheitengruppen
- Antirassismus
- Interreligiöser Dialog

ÜBERGEORDNETE THEMEN

- Neurodiversität am Arbeitsplatz und ihre Vorteile
- Beschäftigung für benachteiligte Gruppen wie Menschen mit Behinderungen, Jugendliche aus Betreuungssystemen, Menschen mit Migrationshintergrund, Häftlinge/Ex-Häftlinge, usw.
- Vielfalt im Sport
- Abbau von Vorurteilen am Arbeitsplatz

ÜBERGEORDNETE THEMEN

- Verbündete innerhalb und außerhalb der Organisation (Beschäftigte, Verbände, Gewerkschaften, usw.)
- Vermeidung von Diskriminierung bei der Einstellung oder Karriereentwicklung
- Intersektionalität und Diskriminierung
- Innovation und Vielfalt
- Talentmanagement und Vielfalt
- Digitalisierung und/oder KI als entscheidender Faktor für die Vielfalt
- Die Bedeutung der inklusiven Sprache

europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EUROPÄISCHER
MONAT DER**