



Europeiska
kommissionen

*Justice and
Consumers*

Europeiska mångfaldsmånaden

2025 firas

Hur kan jag delta?



“Varför ska företag delta i den europeiska mångfaldsmånaden? Därför att de har en betydelsefull roll att spela när det gäller att göra jämställdhetsunionen till verklighet för miljontals människor. Genom att engagera sig i att främja mångfald och inkludering i sina arbetsplatspolicyer kan företagen skapa en plats där alla trivs och verkligen kan vara sig själva. I maj kan du gå med i rörelsen för att fira diskrimineringsfria, inkluderande arbetsplatser och bidra till en positiv inverkan på samhället.”

Hadja Lahbib

Europeiska kommissionären för jämlikhet

Inledning

Europeiska mångfaldsmånaden anordnas av Europeiska kommissionen genom den europeiska plattformen för mångfaldsstadgar tillsammans med dess medlemmar och deras undertecknare.

Huvudsyftet med Europeiska mångfaldsmånaden är att främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen och i samhället genom att sammanföra olika intressenter - mångfaldsorganisationer, små och stora arbetsgivare, privata företag, offentliga organisationer och ideella föreningar - kring ett gemensamt mål.

Oavsett om du har undertecknat en mångfaldsstadga eller inte, har du möjlighet att den här månaden visa ditt engagemang, fira och främja mångfald på arbetsplatsen och utanför. Det är dags att öka medvetenheten om fördelarna med mångfald och inkludering och att visa upp deras positiva inverkan på din organisation.

Engagera dig genom att organisera interna evenemang för eller med dina anställda, anordna öppna evenemang för allmänheten, kunder eller leverantörer, eller använd sociala medier för att sprida ditt budskap. Att främja mångfald och skapa inkluderande arbetsplatser är ett ständigt pågående arbete, men att delta i Europeiska mångfaldsmånaden är ett fantastiskt sätt att synliggöra insatserna.

Den här guiden innehåller ett brett spektrum av idéer om hur du kan engagera dina medarbetare och intressenter och göra det mesta av denna möjlighet att främja mångfald och inkludering.



■ male
■ female
■ 25-34
■ 35-44
■ 45+

Pågående åtagande

Europeiska mångfaldsmånaden är ett utmärkt tillfälle att formalisera din organisations åtaganden för mångfald genom att:

- förankra **mångfald som nyckelvärde** i organisationen,
- anpassa det till din organisations **uppdrag och strategi**,
- inkludera åtagandet om **mångfald och inkludering i officiella dokument**, t.ex. organisationens uttalande om mångfald och inkluderande, uppförandekod, avtal med leverantörer etc,
- **underteckna en mångfaldsstadga**,
- **kommunicera** internt och externt om era mångfalds- och inkluderingsinsatser och måtvärden med konkreta data,
- **skapa interna nätverk** med fokus på olika aspekter av mångfald,
- **utse en mångfaldsansvarig**,
- **inrätta en mångfaldsarbetsgrupp och/eller styrgrupp** för mångfaldsprojekt.

Anledningar till att delta i den Europeiska mångfaldsmånaden

Förbättra synligheten

Lyft fram värdet av mångfald bland din personal, kunder, leverantörer och allmänheten och öka medvetenheten om dess fördelar.

Föregå med gott exempel

Stärk anseendet och ta ställning för mångfald och jämställdhet. Detta kommer att ge resultat när det gäller att rekrytera och behålla kompetens, vinna nya kunder och öka vinsten.

Stärka relationer

Bygga starkare kontakter med dina anställda, leverantörer, affärspartners och kunder.

Gå med i ett nätverk

Bli en del av ett europeiskt nätverk - tillsammans kan vi göra skillnad!

Främja psykisk hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen

Under senare år har Europa och världen genomgått kriser utan motstycke, som har påverkat det dagliga livet och rubbat människors förtroende. Inflation och ökade levnadsomkostnader har ökat människors påfrestningar. Ökad digitalisering, demografiska förändringar och radikala förändringar på arbetsmarknaden innebär både utmaningar och möjligheter, men kan också öka känslan av osäkerhet och ångest.

Redan före covid-19-pandemin drabbades **1 av 6 personer** i Europeiska unionen av psykisk ohälsa. Situationen har förvärrats i och med de senaste årens kriser. **27 procent av arbetstagarna** har rapporterat arbetsrelaterad stress, depression eller ångest under de senaste tolv månaderna..

Att ta itu med utmaningar inom psykisk ohälsa är avgörande för att öka motståndskraften hos individer och i samhället. Psykisk hälsa är grundläggande för en produktiv ekonomi och ett inkluderande samhälle, som sträcker sig bortom enskilda eller familjebekymmer. Kostnaden för att inte agera på psykisk hälsa är betydande, uppgår till **600 miljarder euro** årligen och förväntas stiga ytterligare.

Bestämningsfaktorer för psykisk hälsa samverkar med befintliga ojämlikheter i samhället, vilket gör att vissa människor löper större risk att drabbas av dålig psykisk hälsa än andra. När diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning är en orsak till dålig psykisk hälsa, är främjandet av jämställdhet i våra samhällen ett viktigt verktyg för förebyggande arbete.

Därför **fokuserar Europeiska mångfaldhetsmånaden 2025 på att främja psykisk hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen**. En miljö som präglas av mångfald och inkludering kan ha stor betydelse för medarbetarnas psykiska hälsa och allmänna välbefinnande. Genom att aktivt motverka diskriminering och främja inkludering kan arbetsplatserna minska dessa skadliga stressfaktorer. Rättvis behandling och lika möjligheter bidrar till en känsla av rättvisa och jämlikhet, och det är avgörande för det psykiska välbefinnandet.





Hur främjar man psykisk hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen?

- Stå värd för en stressreducerande workshop
- Träna - fysisk aktivitet tillsammans
- **Tysta zoner:** Skapa tysta zoner eller avkopplingsområden där anställda kan ta pauser och varva ner
- **Feel good-utmaning** för medarbetare i en organisation
- **Mästare inom psykisk hälsa:** Utse mästare eller ambassadörer för psykisk hälsa inom organisationen som kan ge kamratstöd och främja medvetenheten om psykisk hälsa
- **Psykiska hälsodagar:** Tillåt medarbetarna att ta ut dagar för psykisk hälsa utan stigmatisering och främja vikten av egenvård
- **Program för välbefinnande:** Inför friskvårdsprogram som inkluderar aktiviteter som yoga, meditation och träningspass för att minska stress och främja fysisk hälsa
- **Flexibla arbetsvillkor:** Erbjud flexibla arbetstider, möjlighet till distansarbete och möjlighet att anpassa schemat efter personliga behov.
- **Flexibel ledighet:** Låt medarbetarna byta ut allmänna helgdagar mot kulturella eller religiösa helgdagar som är mer personligt meningsfulla.
- **Aktiviteter för teambuilding:** Organisera teambuilding-aktiviteter och sociala evenemang för att främja en känsla av gemenskap och tillhörighet
- **Inkluderande faciliteter:** Se till att alla lokaler på arbetsplatsen, inklusive toaletter och relaxavdelningar, är könsneutrala och tillgängliga för alla, inklusive transpersoner och icke-binära personer

Checklista för deltagande i Europeiska mångfaldsmånaden

- Välj fokus:** Du kan välja en specifik dag, vecka eller hela månaden för att koncentrera dig på mångfald i din organisation.
- Samordna med nationella evenemang** och anpassa dina aktiviteter till ditt lands nationella mångfaldsdag/vecka. Kontakta din nationella ansvarige för mångfald för mer information
- Uppmuntra medarbetarna att bidra** med idéer och engagera sig i planeringen. Det säkerställer delaktighet och främjar innovation.
- Definiera målet tydligt** för varje åtgärd (öka medvetenheten, kompetensutbyte, information etc.)
- Organisera evenemang:** Planera och anordna online-evenemang för din personal eller offentliga evenemang som är öppna för alla.
- Involvera medarbetarna** i organisation, logistik och aktiviteter för att öka medvetenheten. Att använda verkliga personer i affischer, videor och artiklar skapar ett starkare budskap.
- Ta hjälp av experter,** icke-statliga organisationer och företag som fokuserar på det mångfaldsämne som du vill ta upp i din utbildning eller workshop.
- Se till att **dokumentera era aktiviteter** med foton, videor och dokument.
- Se till att alla känner sig respekterade och välkomna** i de planerade aktiviteterna, så att de kan delta i den utsträckning de känner sig bekväma.
- Be alltid om feedback.**

A woman with long, curly brown hair and a man are looking at a tablet together in a garden. The woman is wearing a blue and white checkered shirt under a red apron. The man is wearing a yellow shirt and blue overalls. The background is a blurred garden with green plants and a white fence. The text is overlaid on the left side of the image.

Praktiska idéer om hur man kan främja mångfald på arbetsplatsen

MEDVETENHETSKAMPANJER OCH LEDARSKAPSENGAGEMANG

- Lansera en företagsomfattande **kampanj för ökad medvetenhet** som även kan delas med externa intressenter.
- Skapa ett **videomeddelande** eller ett **blogginlägg av din VD eller ledning** som understryker vikten av mångfald och inkludering.
- Starta en **solidaritetskampanj** som belyser och stöder marginaliserade eller underrepresenterade grupper inom din organisation eller ditt samhälle.

MEDARBETARNÄTVERK OCH VÄLBEFINNANDE

- Underlätta inrättandet av **medarbetarnätverk** som ägnas åt olika aspekter av mångfald.
- Gör konkreta förändringar i arbetsmiljön och investera i **medarbetarnas välbefinnande**. Se till att medarbetarna är aktivt involverade i processen.
- Erbjud **mentorprogram för mångfald**

LYSSNA OCH DELA PERSONLIGA BERÄTTELSE

- Skapa en plattform för medarbetarna där de kan dela med sig av **personliga historier och erfarenheter** (artiklar på intranätet, informella diskussionsgrupper och online-workshops med externa partners).
- **Publicera personliga eller inspirerande berättelser** om mångfald och inkludering från dina medarbetare eller skriv en artikel som betonar din organisations värderingar.
- Genomför **intervjuer med företagets personal** som är kända för sin kompetens inom mångfald, och diskutera de utmaningar de har mött, de viktigaste lärdomarna och deras framgångar. Dela berättelserna på sociala medier.

UNDERSÖKNINGAR OCH ÅTERKOPPLINGSMEKANISMER

- Starta en undersökning för att samla in **feedback från medarbetarna** om företagets mångfaldspolicy. Planera att göra det regelbundet för att hålla dig informerad om dina medarbetares upplevelser och behov.
- Skapa och implementera **tydliga och diskreta processer för rapportering** av diskrimineringsfall.discrimination.

VISA DITT STÖD FÖR #EUDIVERSITYMONTH

- Lägg till **en kampanjtext till dina e-postsignaturer**, som till exempel: "Alla ska ha rätt att vara den de är, oavsett var de befinner sig. Låt oss fira mångfalden tillsammans!"
- **Skapa korta videoklipp** med medarbetarna som belyser mångfalden inom företaget, hur ni uppmuntrar den och hur den är integrerad i er inkluderingspolicy. Dela videon på sociala medier som LinkedIn, Facebook, Twitter och Instagram för att nå ut till en bredare publik.
- Lägg till en **online-banner på webbplatsen**, till exempel: "Låt oss fira Europeiska mångfaldsmånaden tillsammans"
- **Dela kampanjmeddelanden** på företagets sociala medier och uppmuntra medarbetarna att göra det på sina personliga konton. Tagga **#EUDiversityMonth**.

KOMMUNIKATION OCH INFORMATIONsutBYTE

- Håll medarbetarna informerade och engagerade genom att använda intranätet för att dela **viktiga nyheter**, uppdateringar, inbjudningar till evenemang med anknytning till mångfald.
- Ta fram en specialutgåva av ert **nyhetsbrev tillägnat maj som mångfaldens månad**, med tips och aktiviteter för att stimulera en känsla av inkludering och för att starta samtal om ämnet.
- **Bjud in medarbetarna att dela med sig av sina åsikter** kring de inkluderande åtgärderna på din arbetsplats och dela med dig av dem i nyhetsbrev eller på sociala medier.
- Inbjud dina medarbetare att bidra till **affischer** (eller en virtuell whiteboard) och berätta hur de stöder organisationens mångfald. Dela affischerna på sociala medier eller skapa en "vägg med goda tankar/önskningar".
- **Ta fram och distribuera broschyrer eller flygblad** om mångfald och inkludering för **medarbetare och intressenter**.
- Utforma och marknadsför en **e-utbildningsmodul** om mångfald och inkludering. Utnyttja resurser från er mångfaldsstadga eller utveckla nytt innehåll.

INTERNA EVENEMANG

- Organisera (online) **nätverksträffar** eller frukostmöten med olika och inspirerande talare för att öka medvetenheten om mångfald och inkludering.
- Organisera (online) **utbildningar, workshops och seminarier** om mångfaldsfrågor, omedvetna fördomar, diskriminering på arbetsplatsen eller inkluderande språk. Inkludera skraddarsydda sessioner för chefer för att säkerställa att de föregår med gott exempel.
- Skapa en (online) **fotoutställning** med temat "Vad betyder mångfald för dina medarbetare?"
- **Organisera regelbundna kaffe chattar på nätet** där ledningen kan visa sitt aktiva stöd för mångfald på arbetsplatsen.
- **Anordna en konferens för hela företaget** om mångfald, där högsta ledningen deltar. Fokusera på allmänna mångfaldsfrågor eller specifika aspekter som är relevanta för er organisation.
- **Visa filmer, konserter eller teaterföreställningar med mångfaldstema**, med efterföljande gruppdiskussioner för att fördjupa förståelsen.
- Få kontakt med medarbetare utanför företagets väggar genom **sport aktiviteter**, som till exempel en tematisk mångfaldhetspromenad. Diskutera ämnen som rör mångfald och inkludering och bjud in inspirerande talare från idrottsvärlden.
- **Anordna spel, tävlingar eller frågesporter om mångfald** för medarbetarna, med några symboliska priser till vinnarna. De kan också utökas till att omfatta externa intressenter.
- Stå värd för **ett "Kompis"-event** där kollegor kan lära känna varandra och lära sig av varandra. Det är en bra idé att förbereda några frågor eller en uppgift tillsammans i förväg.
- Organisera en **"I mina skor"-dag**, som låter medarbetarna uppleva en arbetsdag ur en kollegas perspektiv med en annan bakgrund, till exempel någon med funktionsnedsättning eller av ett annat kön eller ursprung.
- Anordna en **litteraturkväll** där deltagarna kan utforska ämnet mångfald genom att läsa en bok som fokuserar på någon mångfaldsaspekt. Efter att ha läst texten tillsammans kan deltagarna ha en gruppdiskussion och dela med sig av sina tankar om hur den här berättelsen har ökat deras förståelse för mångfald.
- **Fira dagen för kulturell mångfald** med en workshop med fokus på att förbättra den interkulturella medvetenheten. Diskutera värdet av kulturell mångfald, vikten av interkulturell dialog och behovet av att bekämpa stereotyper och fördomar för ett ökat samarbete och förståelse.
- Ge möjlighet att **lära känna olika kulturer** (mat, religioner, språk etc.)
- **Kulturarvsmånaderna:** Fira olika kulturarvsmånader (t.ex. Black History-månaden, Pride-månaden, Latinamerikanska kulturarvsmånaden) med utbildningsevenemang, gästtalare och tematiska aktiviteter.
- **Kulturella kläddagar:** Arrangera temadagar där medarbetarna uppmuntras att bära traditionella kläder från sina kulturer
- Organise events or initiatives that **demonstrate solidarity with local communities**, such as volunteering for local charities or participating in community service projects.

OFFENTLIGA EVENEMANG OCH EXTERNA INITIATIV

- **Anordna offentliga evenemang som Mångfaldsloppet eller Mångfaldsutmärkelser** för att främja mångfald och inkludering och föra samman medarbetarna och samhället.
- **Organisera rundabordssamtal** med specialister på mångfald och inkludering
- **Lansera speciella produkter eller tjänster** för Europeiska mångfaldsmånaden. Skapa specialutgåvor som speglar ditt engagemang för mångfald och inkludering och som lyfter fram de åtgärder som din organisation vidtar för att stödja dessa värderingar.
- **Bilda partnerskap med lokala frivilligorganisationer, skolor, lokala myndigheter och andra företag** för att dela med sig av expertis och idéer.
- **Uppmuntra mentorskap** för arbetssökande med olika förmågor och färdigheter.
- **Volontära** som organisation eller underlätta volontärbete för medarbetarna på arbetstid under Europeiska mångfaldsmånaden.
- **Organisera virtuella öppethus-dagar** för att interagera med dina kunder och allmänheten. Använd dessa tillfällen för att visa upp dina initiativ för mångfald och inkludering och nå ut till en bredare publik.
- **Sponsra och/eller delta i externa evenemang,** till exempel lokala Pride-aktiviteter



Exempel på ämnen att ta upp

JÄMSTÄLLDHET

- Kvinnor i näringslivet
- Könstereotyper och sexism
- Minska löneklyftan mellan könen
- Jämställt deltagande i ledarskap och beslutsfattande
- Kvinnors säkerhet
- Innovation och teknik för jämställdhet

STÖD TILL ANHÖRIGVÅRDARE

- Flexibilitet - strategier för att hantera arbets- och vårdansvar effektivt
- Könneutral föräldraledighet

GENERATIONSJÄMSTÄLLDHET (ÅLDER)

- Perspektiv från olika åldersgrupper
- Så främjar vi dialogen mellan generationerna
- Åldersstereotyper och agism

HBTQI+

- Så här blir du en allierad
- Könsnutralt språk
- Exempel på regnbågsfamiljer
- Tillgodose behoven hos transsexuella medarbetare
- Lika anställningsförmåner för HBTIQ+-partners och föräldrar

FUNKTIONSNEDSÄTTNING OCH PSYKISK HÄLSA

- Inkludering av personal med funktionsnedsättning
- Tillgänglighet
- Att leva med kronisk sjukdom
- Återintegrering på arbetsplatsen efter en livs-/arbetsolycka
- Undvika/behandla utbrändhet
- Mindfulness på jobbet

Exempel på ämnen att ta upp

RAS OCH ETNISKT URSPRUNG SAMT RELIGION OCH ÖVERTYGELSE

- Ras och etnicitet
- Berättelser och prestationer av minoritetsledare
- Antirasism
- Interreligiös dialog

ÖVERGRIPANDE FRÅGOR

- Neurodiversitet på arbetsplatsen och dess fördelar
- Sysselsättning för missgynnade grupper, t.ex. personer med funktionsnedsättning, ungdomar från vårdsystem, migranter, fångar/ex-fångar etc.
- Mångfald inom idrotten
- Bryta fördomar på arbetsplatsen

ÖVERGRIPANDE FRÅGOR

- Allierade inom och utanför organisationen (anställda, föreningar, fackföreningar etc.)
- Undvika diskriminering vid rekrytering eller karriärutveckling
- Intersektionalitet och diskriminering
- Innovation och mångfald
- Kompetenshantering och mångfald
- Digitalisering och/eller AI som förändrar spelreglerna för mångfald
- Vikten av ett inkluderande språkbruk

europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EUROPEISKA
MÅNGFALDSMÅNADEN**