



Europa-
Kommissionen

Fejring af EU's
mangfoldighedsmåned i 2026

Hvordan deltager man?



“Mangfoldighed er ikke en omkostning eller et kompromis. Tværtimod er det Europas konkurrencefordel, brændstoffet til innovation. Når mennesker med forskellige historier, køn, aldre, nationaliteter og erfaringer sidder omkring det samme bord, opstår der innovative idéer og bedre beslutninger. Inkluderende ansættelser er godt for forretningen. Det er sådan, vi bygger stærkere samfund, hvor alle får en fair chance for at lykkes.”

Hadja Lahbib

Europæisk kommissær for ligestilling

Indledning

Den europæiske mangfoldighedsmåned er organiseret af Europa-Kommissionen gennem den europæiske platform for mangfoldighedschartre sammen med dens medlemmer og deres underskrivere.

Hovedformålet med den europæiske mangfoldighedsmåned er at fremme mangfoldighed og inklusion på arbejdspladsen og i samfundet ved at samle forskellige interessenter – mangfoldighedschartre, små og store arbejdsgivere, private virksomheder, offentlige organisationer og almennyttige foreninger – omkring et fælles mål.

Uanset om I har underskrevet et mangfoldighedscharter eller ej, er denne måned jeres mulighed for at vise jeres engagement og fejre og fremme mangfoldighed på arbejdspladsen og andre steder. Det er en mulighed for at øge bevidstheden om fordelene ved mangfoldighed og inklusion og for at vise deres positive betydning for jeres organisation.

Vær med ved at afholde interne arrangementer for eller med jeres medarbejdere, afholde åbne arrangementer for offentligheden, kunder eller leverandører eller bruge de sociale medier til at sprede jeres budskab. At fremme mangfoldighed og skabe inkluderende arbejdspladser er en løbende indsats, men at deltage i den europæiske mangfoldighedsmåned er en fantastisk måde at gøre jeres indsats synlig på.

Denne guide giver en lang række idéer til, hvordan I kan inddrage jeres medarbejdere og interessenter og få mest muligt ud af denne mulighed for at fremme mangfoldighed og inklusion.



Løbende engagement

Den europæiske mangfoldigheds måned er en god mulighed for at formalisere jeres organisations engagement i mangfoldighed ved at:

- gøre **mangfoldighed til en nøgleværdi** i organisationen
- gøre det til en del af organisationens **mission og strategi**.
- inkludere forpligtelsen til **mangfoldighed og inklusion i officielle dokumenter**, f.eks. organisationens erklæring om mangfoldighed og inklusion, adfærdskodeks, kontrakter med leverandører osv.
- **underskrive et mangfoldighedscharter**.
- **kommunikere** internt og eksternt om jeres indsats for mangfoldighed og inklusion og resultatindikatorer med konkrete data.
- **skabe interne netværk** med fokus på forskellige aspekter af mangfoldighed.
- **udnævne en dedikeret mangfoldighedsansvarlig**.
- **oprette en arbejdsgruppe og/eller styregruppe for mangfoldighed** for mangfoldighedsprojekter.

Årsager til at deltage i den europæiske mangfoldighedsmåned

Bliv mere synlig

Fremhæv værdien af mangfoldighed blandt jeres medarbejdere, kunder, leverandører og offentligheden, og gør opmærksom på fordelene.

Gå foran med et godt eksempel

Styrk jeres omdømme, og tag stilling til mangfoldighed og ligestilling. Det vil betale sig i forhold til at rekruttere og fastholde talent, tiltrække nye kunder og øge overskuddet.

Få stærkere relationer

Opbyg stærkere forbindelser til jeres medarbejdere, leverandører, forretningspartnere og kunder.

Bliv medlem af et netværk

Bliv en del af et europæisk netværk – sammen kan vi gøre en forskel!



Støtte til inkluderende markeder: Fremme af inkluderende ansættelsesprocedurer

I de seneste år har Europa stået over for gennemgribende sociale og økonomiske forandringer, som har omformet arbejdsmarkederne og øget presset på arbejdstagerne. På trods af stærk EU-lovgivning, der garanterer fair behandling af alle, er forskelsbehandling stadig udbredt i ansættelsesprocedurer, hvilket underminerer tilliden og begrænser mulighederne. Disse udfordringer påvirker ikke kun enkeltpersoner, men svækker også tilliden til retfærdigheden i vores samfund.

Problemets omfang er tydelig. I 2021 rapporterede over 5,23 millioner kvinder i EU, at de følte sig forskelsbehandlet på arbejdspladsen – langt flere end de 3,63 millioner mænd, der rapporterede det samme. Ældre arbejdstagere mellem 30-54 og 55-74 oplevede de højeste niveauer af forskelsbehandling, mens unge mennesker rapporterede de laveste. Personer, der var født i rapporteringslandet, men hvor begge forældre var født i udlandet, stod over for de største barrierer, og forskelsbehandlingen havde primært rod i den udenlandske oprindelse. Kandidater med handicap havde i gennemsnit 41 % mindre sandsynlighed for at få et positivt svar på en jobansøgning, og kandidater fra etniske minoriteter fik svar i omkring 29 % færre tilfælde.

Forskelsbehandling kan også forekomme af andre årsager end de beskyttede grunde – f.eks. civilstand, indkomstniveau eller bopæl – og kan blive værre, når flere faktorer spiller sammen. Ældre kvinder kan f.eks. stå over for en unik kombination af fordomme, der øger deres sårbarhed på arbejdsmarkedet. Forståelse af intersektionalitet er afgørende for at tackle alle former for forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse.

Disse mønstre er mere end blot statistik – de har betydning for folks liv. Forskelsbehandling ved ansættelse kan give anledning til isolation, stress og angst, forvride karriereveje og nægte enkeltpersoner beskæftigelsesmuligheder og dermed efterlade dem i usikre økonomiske situationer. Fair rekruttering er ikke kun en retlig forpligtelse – det er også grundlaget for

en mangfoldig og innovativ arbejdsstyrke. Inkluderende ansættelser styrker den sociale sammenhængskraft, fremmer økonomiske resultater og sikrer, at alle har en fair chance for at få succes. Det er både en moralsk pligt og en konkurrencemæssig fordel.

Lovgivning er afgørende i kampen for ligestilling, men det er ikke nok i sig selv. Derfor **fokuserer den europæiske mangfoldighedsmåned 2026 på at fremme og styrke inkluderende markeder og arbejdspladser**. Ansættelsesprocedurer er en central del af dette initiativ for at sikre, at ligebehandling bliver en realitet for alle.



Hvordan undgår man forskelsbehandling i ansættelsesprocedurer?

- **Brug klare, objektive jobkriterier** – Undgå vage eller subjektive kriterier for rollen, som kan åbne døren for fordomme.
- **Skriv en inkluderende jobbeskrivelse** – Brug et neutralt sprog, undgå alderskodede udtryk (energisk, ung osv.), og sørg for, at kravene virkelig er nødvendige og ikke baseret på antagelser.
- **Standardiser rekrutteringsprocessen** – Anvend de samme interviewspørgsmål, evalueringsskemaer og beslutningstrin til alle kandidater. Ensartethed reducerer ubevidste fordomme.
- **Sammensæt mangfoldige ansættelsespaneler.**
- **Stol på strukturerede vurderinger og kompetencebaserede tests** – Evaluer kandidaterne på, hvad de kan, snarere end på subjektive indtryk.
- **Prøv aktivt at modvirke ubevidste fordomme.**
- **Anvend blinde rekrutteringsprocedurer så meget som muligt** – Fjernelse af navne, fotos, alder eller nationalitet kan reducere fordomme ved den indledende screening betydeligt.



Tips til at fremme inkluderende ansættelses-procedurer

- Promover jobopslag i forskellige netværk for at udvide talentmassen.
- Skab grobund for en inkluderende arbejdsplads.
- Tilbyd rimelige tilpasningsmuligheder i hele rekrutteringsprocessen – og integrer også intersektionalitet i hele processen.
- Anerkend værdien af forskellige erfaringer og karriereveje.
- Brug data til at overvåge og forbedre.
- Giv mulighed for fleksible arbejdsforhold.

Tjekliste til deltagelse i den europæiske mangfoldigheds måned

- ☐ **Vælg jeres fokus:** I kan vælge en bestemt dag eller uge eller hele måneden til at fokusere på mangfoldighed i organisationen.
- ☐ **Koordiner med nationale arrangementer**, og afstem aktiviteterne med jeres lands nationale mangfoldighedsdag/-uge. Kontakt jeres nationale **mangfoldighedscharter** for at få mere at vide.
- ☐ **Tilskynd medarbejderne til at bidrage** med idéer og blive involveret i planlægningen. Det sikrer deltagelse og fremmer innovation.
- ☐ **Definér formålet tydeligt** for hver indsats (øge bevidstheden, udveksle færdigheder, informere osv.).
- ☐ **Afhold arrangementer:** Planlæg og afhold onlinearrangementer for medarbejderne eller offentlige arrangementer, der er åbne for alle.
- ☐ **Inddrag medarbejderne** i tilrettelæggelse, logistik og oplysningsaktiviteter. At bruge rigtige mennesker på plakater og i videoer og artikler skaber et stærkere budskab.
- ☐ **Tag kontakt til eksperter**, NGO'er og virksomheder, der fokuserer på det mangfoldighedsemne, jeres kurser eller workshop handler om.
- ☐ Husk at **dokumentere aktiviteterne** med fotos, videoer og dokumenter.
- ☐ **Sørg for, at alle føler sig respekterede** og velkomne i de planlagte aktiviteter, og lad dem deltage i det omfang, de har det godt med.
- ☐ **Bed altid om feedback**, og husk at evaluere effekten og dele resultaterne med jeres netværk bagefter.
- ☐ Forpligt jer til inklusion og mangfoldighed i mere end blot mangfoldigheds måneden. Brug dette momentum til at opbygge langsigtede initiativer, så indsatsen fortsætter efter maj måned.

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 striped shirt and blue overalls, is also smiling and working on a wooden piece. They are in a workshop with various tools and wood in the background. The image is framed by a white border with a wavy pattern.

Praktiske idéer til at fremme mangfoldighed på arbejdspladsen

OPLYSNINGSKAMPAGNER OG INDDRAGELSE AF LEDELSEN

- Start en **oplysningskampagne** for hele virksomheden, som også kan deles med eksterne interessenter.
- **Få den øverste direktør eller den øverste ledelse til at lave en videobesked eller et blogindlæg**, som understreger vigtigheden af mangfoldighed og inklusion.
- Start en **solidaritetskampagne**, der fremhæver og støtter marginaliserede eller underrepræsenterede grupper i jeres organisation eller lokalsamfund.
- Integrer **mangfoldighedsbudskaber** i intern og ekstern kommunikation i løbet af måneden.

MEDARBEJDERNETVÆRK OG TRIVSEL

- Støt op om oprettelsen af **medarbejdernetværk**, der beskæftiger sig med forskellige aspekter af mangfoldighed.
- Foretag konkrete ændringer i arbejdsmiljøet, og invester i **medarbejdernes trivsel**. Sørg for, at medarbejderne er aktivt involverede i denne proces.
- Tilbyd **mentorprogrammer for mangfoldighed**.
- Lav en (anonym) undersøgelse i hele organisationen for **bedre at forstå medarbejdernes behov**.

LYT TIL OG DEL PERSONLIGE HISTORIER

- Skab en platform, hvor medarbejderne kan dele **personlige historier og erfaringer** (artikler på intranettet, uformelle diskussionsgrupper, historiefortællingspodcast eller korte videoserier og onlineworkshops med eksterne partnere).
- **Publicer personlige eller inspirerende historier** om mangfoldighed og inklusion fra medarbejderne, eller skriv en artikel, der gennemgår organisationens værdier.
- Afhold **interviews med ansatte i virksomheden**, der er kendt for deres kompetence inden for mangfoldighed, og tal om de udfordringer, de har stået over for, de vigtigste erfaringer og deres resultater. Del disse historier på de sociale medier.

UNDERSØGELSER OG FEEDBACKMEKANISMER

- Lav en undersøgelse for at få **feedback fra medarbejderne** om virksomhedens mangfoldighedspolitik. Overvej at gøre det regelmæssigt for at holde jer orienteret om medarbejdernes oplevelser og behov.
 - **Afhold opfølgende fokusgrupper efter undersøgelsens resultater** for at udforske nøgletemaer mere i dybden og skabe løsninger sammen med medarbejderne.
- Skab og implementer **klare og afgrænsede processer for rapportering** af tilfælde af forskelsbehandling.

VIS JERES STØTTE TIL #EUDIVERSITYMONTH

- Tilføj en **støttetekst til jeres e-mailsignaturer**, f.eks.: “Alle skal have ret til at være dem, de er, uanset hvor de er. Lad os fejre mangfoldigheden sammen!”
- **Lav korte videoklip** med jeres medarbejdere, som fremhæver mangfoldigheden i jeres virksomhed, hvordan I støtter mangfoldighed, og hvordan det er integreret i jeres inklusionspolitik. Del denne video på sociale medier som LinkedIn, Facebook og Instagram for at nå ud til et bredere publikum.
- Tilføj et **onlinebanner til jeres websted**, f.eks.: “Lad os fejre den europæiske mangfoldighedsmåned sammen”.
- **Del støttebudskaber** på virksomhedens sociale medier, og tilskynd medarbejderne til at gøre det samme på deres personlige konti.
Brug tagget **#EUDiversityMonth**.

KOMMUNIKATION OG INFORMATIONSUDVEKSLING

- Hold medarbejderne informeret og engageret ved at bruge intranettet til at dele **relevante nyheder**, opdateringer og invitationer til arrangementer med relation til mangfoldighed.
- Lav en særudgave af jeres **nyhedsbrev, der er dedikeret til maj som mangfoldighedsmåned**, med tips og aktiviteter til at fremme inklusionsånden og til at starte samtaler om emnet.
- **Inviter medarbejderne til at dele deres syn** på de inkluderende procedurer på jeres arbejdsplads, og del disse historier i nyhedsbreve eller på sociale medier.
- Inviter medarbejderne til at bidrage til **vægplakater** (eller et virtuelt whiteboard), hvor de fortæller, hvordan de støtter organisationens mangfoldighed. Del disse plakater på de sociale medier, eller lav en “væg med gode tanker/ønsker”.
- **Lav og distribuer brochurer eller flyers** om mangfoldighed og inklusion til medarbejdere og interessenter.
- Udarbejd og promover et **e-læringsmodul** om mangfoldighed og inklusion. Brug ressourcer fra jeres mangfoldighedscharter, eller lav nyt indhold.

INTERNE ARRANGEMENTER

- Afhold (online-) **netværksmøder** eller morgenmadsmøder med forskellige og inspirerende oplægsholdere for at øge bevidstheden om mangfoldighed og inklusion.
- Afhold (online-) **kurser, workshops og seminarer** om mangfoldighedsemner, ubevidste fordomme, diskrimination på arbejdspladsen eller inkluderende sprog. Inkluder skræddersyede sessioner for ledere for at sikre, at de går foran med et godt eksempel.
- Lancer en (online-) **fotoudstilling** med temaet "Hvad betyder mangfoldighed for medarbejderne?".
- **Afhold regelmæssigt onlinekaffemøder**, hvor ledelsen kan vise deres aktive støtte til mangfoldighed på arbejdspladsen.
- **Afhold en konference om mangfoldighed for hele virksomheden** med deltagelse af den øverste ledelse. Fokuser på generelle mangfoldighedsemner eller specifikke aspekter, der er relevante for organisationen.
- **Vis film, koncerter eller teaterforestillinger med mangfoldighedstema**, efterfulgt af gruppediskussioner for at uddybe forståelsen.
- Kom i kontakt med medarbejderne uden for virksomhedens mure gennem **sportsaktiviteter**, som f.eks. en tematisk mangfoldighedsvandring. Drøft emner om mangfoldighed og inklusion, og inviter inspirerende oplægsholdere fra sportens verden.
- **Afhold turneringer, konkurrencer eller quizzer om mangfoldighed** for medarbejderne med nogle symbolske præmier til vinderne. De kan også udvides til at omfatte jeres eksterne interessenter.
- Afhold et **"buddy"-arrangement**, hvor kollegerne kan lære hinanden at kende og lære af hinanden. Det er en god idé at forberede nogle spørgsmål eller en opgave sammen på forhånd.
- Organiser en **"i mine sko"-dag**, så medarbejderne kan opleve en arbejdsdag fra perspektivet af en kollega med en anden baggrund, f.eks. en person med et handicap eller af et andet køn eller en anden oprindelse.
- Organiser en **litterær aften**, hvor deltagerne kan udforske emnet mangfoldighed gennem en bog, der fokuserer på et eller andet aspekt af mangfoldighed. Efter at have læst teksten sammen kan deltagerne have en gruppediskussion og dele deres tanker om, hvordan denne historie har fremmet deres forståelse af mangfoldighed.
- **Markér Verdensdagen for kulturel mangfoldighed** med en workshop, der fokuserer på at forbedre den interkulturelle bevidsthed. Tal om værdien af kulturel mangfoldighed, vigtigheden af interkulturel dialog og behovet for at bekæmpe stereotyper og fordomme for at fremme samarbejde og forståelse.
- Giv mulighed for at **lære om forskellige kulturer** (mad, religioner, sprog osv.).
- **Kulturarvsmåneder**: Markér forskellige kulturarvsmåneder (f.eks. for forskellige etniske oprindelser – eksempler fra USA er Black History Month og Hispanic Heritage Month – eller Pride) med uddannelsesarrangementer, gæstetalere og tematiske aktiviteter.
- **Særlige tøjdage**: Afhold temadage, hvor medarbejderne opfordres til at bære traditionel påklædning fra deres kultur.
- Tilrettelæg arrangementer eller initiativer, der **viser solidaritet med lokalsamfundet**, f.eks. frivilligt arbejde for lokale velgørenhedsorganisationer eller deltagelse i samfundstjenesteprojekter.

OFFENTLIGE ARRANGEMENTER OG EKSTERNE INITIATIVER

- **Vær vært for offentlige arrangementer såsom mangfoldighedsløb eller uddeling af mangfoldighedspriser** for at fremme mangfoldighed og inklusion og bringe medarbejderne og lokalsamfundet sammen.
- **Organiser rundbordsdiskussioner** med specialister i mangfoldighed og inklusion
- **Lancer særlige produkter eller tjenester** til den europæiske mangfoldighedsmåned. Lav særudgaver, der afspejler jeres engagement i mangfoldighed og inklusion, og fremhæv de tiltag, jeres organisation gør for at støtte disse værdier.
- **Indgå partnerskaber med lokale NGO'er, skoler, lokalforvaltninger og andre virksomheder** for at udveksle ekspertviden og idéer.
- **Tilskynd til mentorordninger** for jobsøgende med forskellige evner og færdigheder.
- **Lav frivilligt arbejde** som organisation, eller gør det muligt for medarbejderne at lave frivilligt arbejde i arbejdstiden i hele den europæiske mangfoldighedsmåned.
- **Organiser virtuelle åbne dage** for at interagere med jeres kunder og offentligheden. Brug disse sessioner til at fremvise jeres initiativer om mangfoldighed og inklusion og til at komme i kontakt med et bredere publikum.
- **Sponsorér og/eller deltag i eksterne arrangementer**, f.eks. lokale Pride-aktiviteter.
- **Udgiv en årsrapport om betydningen af mangfoldighed**, der opsummerer jeres organisations initiativer, fremskridt og forpligtelser, og del den offentligt for at inspirere andre og tilskynde til ansvarlighed.



Kommunikationsværktøjer

VORES VISUELLE HOVEDELEMENT

- Skab mere synlighed med vores centrale visuelle element: I kan bruge det i jeres kommunikation, i jeres egne reklamefoldere eller på jeres websted.

Det visuelle element kan downloades på alle sprog [her](#).



**EU'S
MANGFOLDIGHEDS-
MÅNED**

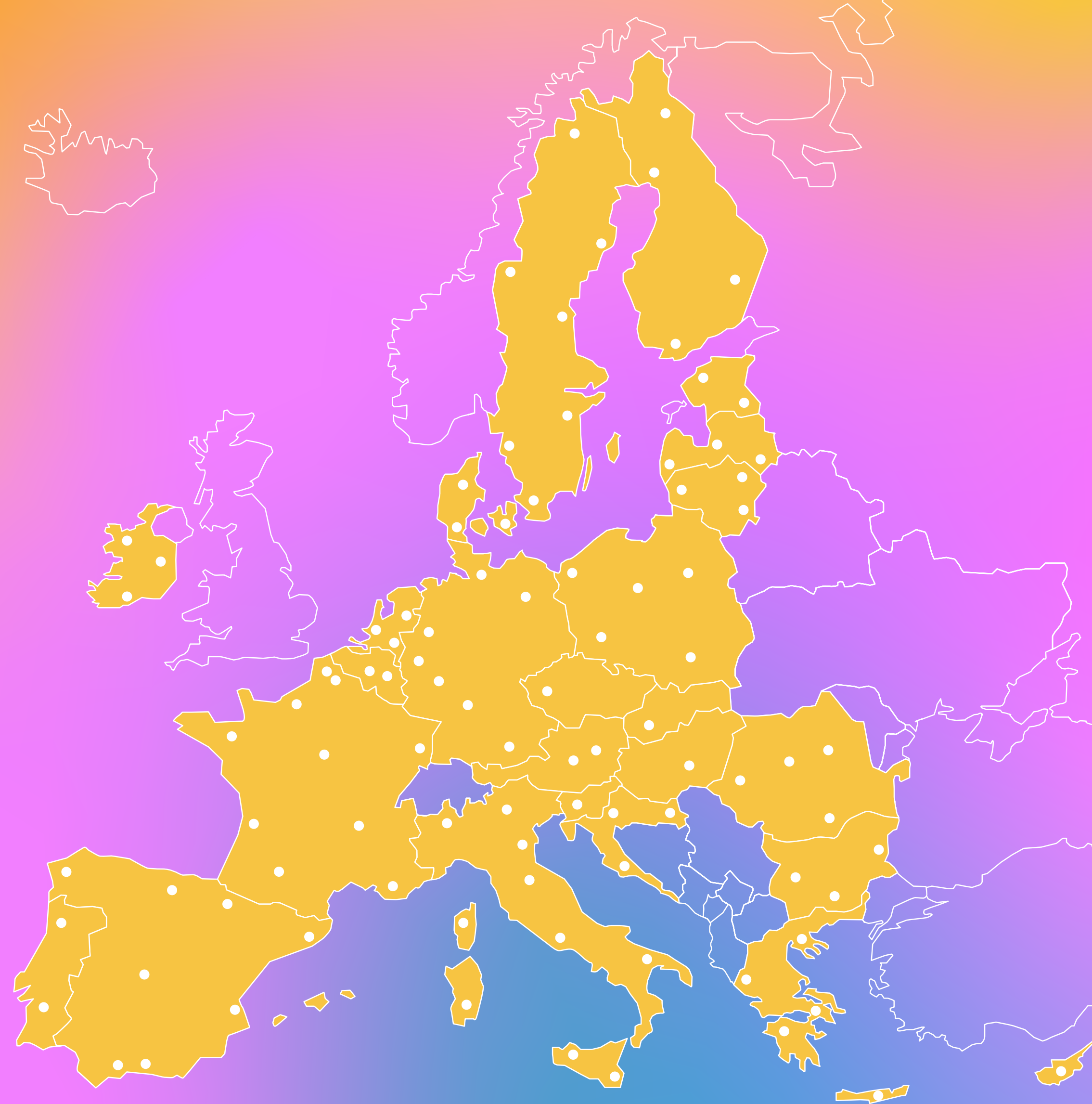
#EUDIVERSITYMONTH

- Uanset om det er i jeres indlæg på de sociale medier, i jeres e-mailsignaturer, på jeres websted eller endda i trykte dokumenter, så brug det visuelle element og hashtagget i jeres kommunikation! Det vil hjælpe jer med at sprede bevidstheden om mangfoldighed og kendskabet til EU's mangfoldighedsmåned til endnu flere mennesker og blive en multiplikator for mangfoldighed!

I kan finde felt-skabeloner til konti på sociale medier på [#EUDiversityMonth](#)-webstedet. Uanset om det er på LinkedIn, Instagram eller Facebook – vis, at I deltager i #EUDiversityMonth!

DEL JERES INITIATIV OG INSPIRER ANDRE

→ Sæt jeres initiativ for en inkluderende arbejdsplads på #EUDiversityMonth-**kortet**.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EU'S
MANGFOLDIGHEDS-
MÅNED**