

Feier des EU-Diversitätsmonats 2026

Wie kann ich mitmachen?



„Vielfalt ist kein Kostenfaktor und kein Kompromiss. Ganz im Gegenteil, sie ist der Wettbewerbsvorteil Europas, der Treibstoff für Innovationen. Wenn Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Geschlechtern, Altersgruppen, Staatsangehörigkeiten und Erfahrungen an einem Tisch sitzen, werden innovative Ideen zum Leben erweckt und bessere Entscheidungen getroffen. Inklusive Einstellungspraktiken sind gut für das Geschäft. So bauen wir stärkere Gesellschaften auf, in denen jeder Mensch eine faire Chance auf Erfolg hat.“

Hadja Lahbib

Europäische Kommissarin für Gleichstellung

Einführung

Der „European Diversity Month“ (Monat der Vielfalt) wird von der Europäischen Kommission über die Europäische Plattform der Chartas der Vielfalt zusammen mit ihren Mitgliedern und deren Unterzeichnenden organisiert.

Die wesentliche Zielsetzung des European Diversity Month besteht darin, Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu fördern, indem verschiedene Interessengruppen – Chartas der Vielfalt, kleine und große Arbeitgebende, Privatunternehmen, öffentliche Organisationen und gemeinnützige Vereine – auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten können.

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

Engagieren Sie sich, indem Sie interne Veranstaltungen für Ihre oder mit Ihren Beschäftigten organisieren, offene Veranstaltungen für die Öffentlichkeit, Kundschaft oder Lieferanten durchführen oder Ihre Botschaft in den sozialen Medien teilen. Vielfalt zu fördern und inklusive Arbeitsplätze zu schaffen, ist eine kontinuierliche Aufgabe, aber die Teilnahme am European Diversity Month bietet eine tolle Gelegenheit, Ihre Bemühungen sichtbarer zu gestalten.

Dieser Leitfaden enthält eine Vielzahl von Ideen, wie Sie Ihre Beschäftigten und Interessengruppen einbinden können, um diese Gelegenheit zur Förderung von Vielfalt und Inklusion bestmöglich zu ergreifen.



Fortlaufendes Engagement

Der European Diversity Month stellt eine großartige Gelegenheit dar, das Engagement Ihrer Organisation für Vielfalt zu präsentieren und auszubauen, indem Sie:

- **Vielfalt als einen grundlegenden Wert** der Organisation festlegen,
- dies mit der **Mission und Strategie** Ihrer Organisation verbinden,
- den Einsatz für **Vielfalt und Inklusion in offiziellen Dokumenten festhalten**, z. B. der Erklärung der Organisation zu Vielfalt und Inklusion, dem Verhaltenskodex, Verträgen mit Lieferanten usw.,
- **die Charta der Vielfalt unterzeichnen**,
- intern wie extern Ihre Bemühungen und Erfolge um Vielfalt und Inklusion **kommunizieren**,
- **interne Netzwerke schaffen und fördern**, die sich auf verschiedene Aspekte von Vielfalt konzentrieren,
- **eine:n Beauftragten für Vielfalt ernennen**,
- **eine Arbeitsgruppe für Vielfalt und/oder einen Lenkungsausschuss** für Vielfaltsprojekte ernennen.

Gründe für die Teilnahme am European Diversity Month

Verbesserte Sichtbarkeit

Unterstreichen Sie den Wert der Vielfalt unter Ihren Beschäftigten, Kunden, Lieferanten und in der Öffentlichkeit und heben Sie deren Vorteile hervor.

Mit gutem Beispiel vorangehen

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

Verstärkte Beziehungen

Stärken Sie die Beziehungen zu Ihren Beschäftigten, Lieferanten, Geschäftspartnern und Kunden.

Einem Netzwerk beitreten

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



Förderung inklusiver Märkte: Förderung inklusiver Einstellungspraktiken

In den vergangenen Jahren hat sich Europa tiefgreifenden sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen gegenüber gesehen, die die Arbeitsmärkte umgestaltet und den Druck auf Arbeitskräfte verstärkt haben. Trotz strenger EU-Rechtsvorschriften, die eine faire Behandlung aller garantieren, ist Diskriminierung bei der Einstellung von Beschäftigten weiterhin weit verbreitet, was das Vertrauen untergräbt und die Chancen einschränkt. Diese Herausforderungen betreffen nicht nur Einzelpersonen, sondern schwächen auch das Vertrauen in die Fairness unserer Gesellschaften.

Das Ausmaß des Problems ist offensichtlich. Im Jahr 2021 gaben über 5,23 Millionen Frauen in der EU an, sich am Arbeitsplatz diskriminiert zu fühlen – weit mehr als die 3,63 Millionen Männer, die dasselbe berichteten. Ältere Arbeitskräfte im Alter von 30–54 und 55–74 Jahren erlebten die stärkste Diskriminierung, während junge Menschen am seltensten davon berichteten. Menschen, die im Berichtsland geboren wurden, deren beide Elternteile aber im Ausland geboren wurden, sahen sich den größten Hürden gegenüber, wobei die Diskriminierung hauptsächlich auf ihrer ausländischen Herkunft beruhte. Für Menschen mit Behinderungen ist die Wahrscheinlichkeit, eine positive Rückmeldung auf ihre Bewerbung zu erhalten, im Durchschnitt um 41 % geringer und Personen, die einer ethnischen Minderheiten angehören, erhalten rund 29 % weniger Rückrufe.

Diskriminierung kann auch aus Gründen erfolgen – wie Familienstand, Einkommensniveau oder Wohnort – und kann sich noch verstärken, wenn mehrere Faktoren zusammentreffen. Ältere Frauen beispielsweise können mit einer einzigartigen Kombination von Vorurteilen konfrontiert sein, die ihre Verwundbarkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Das Verständnis von Intersektionalität ist unerlässlich, um Diskriminierung bei der Einstellung in all ihren Formen zu bekämpfen.

Diese Muster sind mehr als nur Statistiken – sie prägen das Leben von Menschen. Diskriminierung bei der Einstellung kann Isolation, Stress und Angstzustände verstärken, Karrierewege beeinträchtigen und Einzelpersonen Beschäftigungsmöglichkeiten verwehren, wodurch sie in prekäre wirtschaftliche Situationen geraten. Faire Einstellungspraktiken sind nicht nur

eine rechtliche Verpflichtung, sondern bilden auch die Grundlage für eine vielfältige und innovative Belegschaft. Eine inklusive Personalpolitik stärkt den sozialen Zusammenhalt, fördert die Wirtschaftsleistung und sorgt dafür, dass jeder Mensch eine faire Chance auf Erfolg hat. Sie ist sowohl eine moralische Pflicht als auch ein Wettbewerbsvorteil.

Gesetzgebung ist im Kampf für Gleichberechtigung unerlässlich, aber allein nicht ausreichend. Aus diesem Grund **konzentriert sich der European Diversity Month 2026 auf die Förderung und Stärkung inklusiver Märkte und Arbeitsplätze.**

Die Einstellungspraktiken sind ein wesentlicher Bestandteil dieser Initiative, um sicherzustellen, dass Gleichbehandlung für alle realisiert wird.



Wie lässt sich Diskriminierung bei Einstellungspraktiken vermeiden?

- **Verwenden Sie klare, objektive Stellenkriterien** – Vermeiden Sie vage oder subjektive Kriterien für die Stelle, die Tür und Tor für Voreingenommenheit öffnen können.
- **Verfassen Sie eine inklusive Stellenbeschreibung** – Verwenden Sie neutrale Sprache, vermeiden Sie altersbezogene Begriffe (energisch, jung usw.) und stellen Sie sicher, dass die Anforderungen tatsächlich notwendig sind und nicht auf Annahmen beruhen.
- **Standardisieren Sie den Einstellungsprozess** – Wenden Sie dieselben Interviewfragen, Bewertungsraster und Entscheidungsschritte auf alle infrage kommenden Personen an. Konsequentes Vorgehen begrenzt unbewusste Vorurteile.
- **Besetzen Sie die Einstellungsgremien mit Personen, die selbst eine Vielfalt an Perspektiven mitbringen**
- **Setzen Sie auf strukturierte Beurteilungen und kompetenzbasierte Tests** – Bewerten Sie Bewerbungen anhand der Kompetenzen und nicht anhand subjektiver Eindrücke.
- **Versuchen Sie aktiv, unbewussten Vorurteilen entgegenzuwirken**
- **Wenden Sie möglichst anonymisierte Einstellungsverfahren an** – Die Entfernung von Namen, Fotos, Alter oder Nationalität kann die anfängliche Voreingenommenheit bei der Auswahl deutlich verringern.

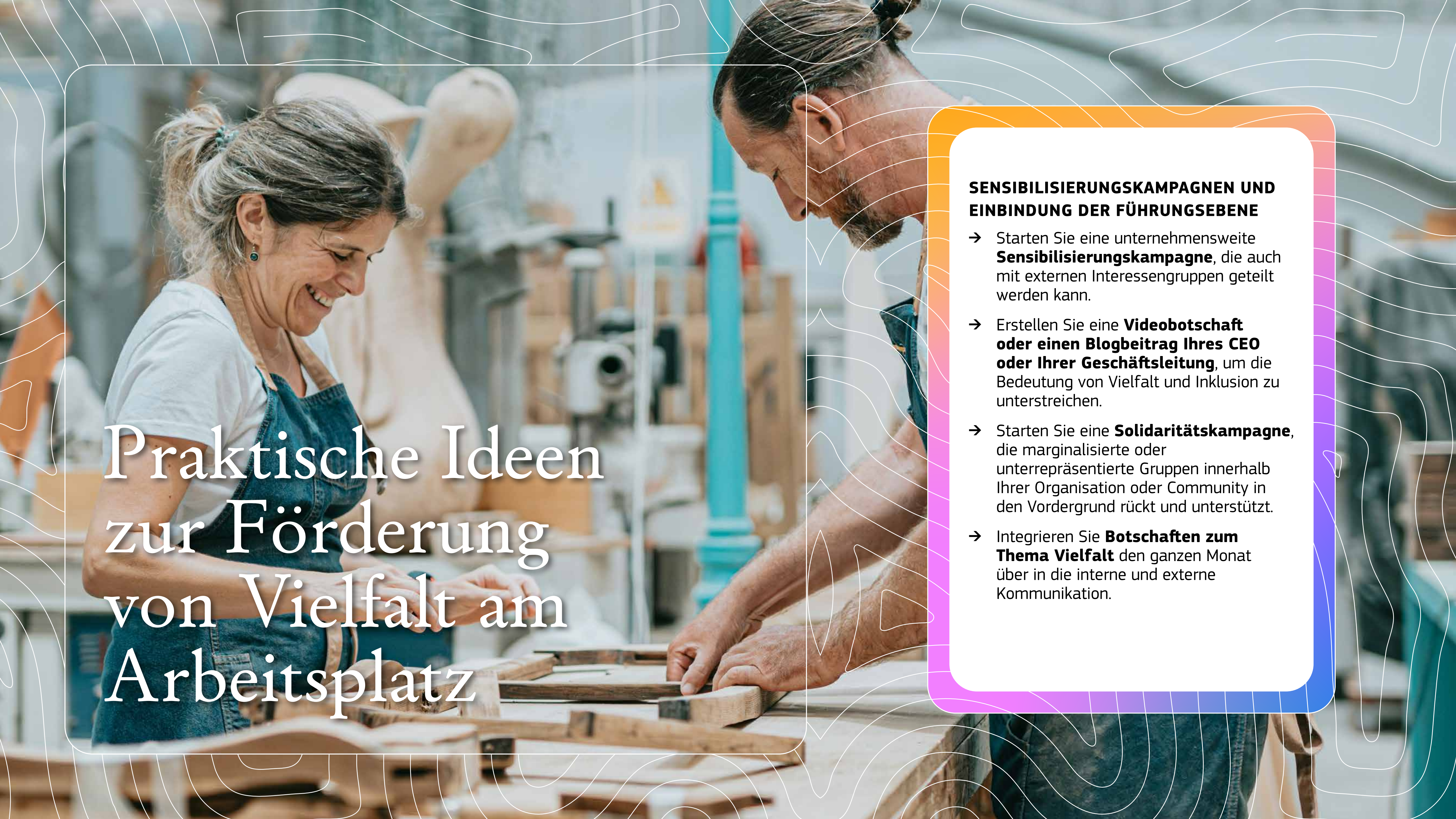


Tipps zur Förderung inklusiver Einstellungspraktiken

- Veröffentlichen Sie Stellenanzeigen in verschiedenen Netzwerken, um Ihren Talentpool zu erweitern
- Schaffen Sie einen inklusiven Arbeitsplatz
- Bieten Sie während des gesamten Einstellungsprozesses angemessene Vorkehrungen an – und integrieren Sie Intersektionalität in alle Prozesse
- Erkennen Sie den Wert vielfältiger Erfahrungen und Karrierewege
- Nutzen Sie Daten für Kontrolle und Verbesserung
- Fördern Sie flexible Arbeitsbedingungen

Checkliste für die Teilnahme am Europäischen Monat der Vielfalt

- ☐ **Wählen Sie Ihren Schwerpunkt:** Sie können einen bestimmten Tag, eine Woche oder den gesamten Monat auswählen, um sich in Ihrer Organisation auf Vielfalt zu konzentrieren.
- ☐ **Koordinieren Sie Ihre Aktivitäten mit nationalen Veranstaltungen** und richten Sie sie auf den Nationalen Tag/die Nationale Woche der Vielfalt Ihres Landes aus. Wenden Sie sich an Ihre nationale **Charta der Vielfalt** für weitere Informationen. In Deutschland findet der Deutsche Diversity-Tag am 19. Mai 2026 statt.
- ☐ **Ermutigen Sie Ihre Beschäftigten, Ideen einzubringen** und sich an der Planung zu beteiligen. So wird die Beteiligung gewährleistet und Innovationen gefördert.
- ☐ **Legen Sie das Ziel** jeder Maßnahme (Sensibilisierung, Wissensvermittlung, Information usw.) klar fest.
- ☐ **Organisieren Sie Veranstaltungen:** Planen und veranstalten Sie Online-Ereignisse für Ihre Beschäftigten oder öffentliche Veranstaltungen, die für alle zugänglich sind.
- ☐ **Binden Sie Ihr Personal** in die Organisation, Logistik und Sensibilisierungsmaßnahmen ein. Die Verwendung von echten Menschen auf Plakaten, in Videos und Artikeln erzeugt eine stärkere Botschaft.
- ☐ **Wenden Sie sich an Sachverständige**, NGOs und Unternehmen, die sich auf das Thema Vielfalt konzentrieren, das Sie in Ihrer Schulung oder Ihrem Workshop behandeln möchten.
- ☐ Stellen Sie sicher, dass Sie **Ihre Aktivitäten mit Fotos, Videos und Dokumenten dokumentieren**.
- ☐ **Sorgen Sie dafür, dass sich alle bei den geplanten Aktivitäten respektiert** und willkommen fühlen und dass sie sich in dem Maße beteiligen können, wie sie sich wohlfühlen.
- ☐ **Bitten Sie stets um Rückmeldungen**, bewerten Sie anschließend die Auswirkungen und teilen Sie die Ergebnisse in Ihren Netzwerken.
- ☐ Setzen Sie sich auch über den Monat hinaus für Inklusion und Vielfalt ein. **Nutzen Sie diesen Schwung**, um langfristige Initiativen aufzubauen, damit die Bemühungen auch nach Mai fortgesetzt werden.

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

Praktische Ideen zur Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz

SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND EINBINDUNG DER FÜHRUNGSEBENE

- Starten Sie eine unternehmensweite **Sensibilisierungskampagne**, die auch mit externen Interessengruppen geteilt werden kann.
- Erstellen Sie eine **Videobotschaft oder einen Blogbeitrag Ihres CEO oder Ihrer Geschäftsleitung**, um die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion zu unterstreichen.
- Starten Sie eine **Solidaritätskampagne**, die marginalisierte oder unterrepräsentierte Gruppen innerhalb Ihrer Organisation oder Community in den Vordergrund rückt und unterstützt.
- Integrieren Sie **Botschaften zum Thema Vielfalt** den ganzen Monat über in die interne und externe Kommunikation.

PERSONALNETZWERKE UND WOHLBEFINDEN

- Erleichtern Sie die Gründung von **Personalnetzwerken**, die sich verschiedenen Themen von Vielfalt widmen.
- Nehmen Sie konkrete Veränderungen am Arbeitsplatz vor und investieren Sie in **das Wohlbefinden Ihrer Beschäftigten**. Sorgen Sie dafür, dass die Beschäftigten aktiv in diesen Prozess einbezogen werden.
- Bieten Sie **Mentoring-Programme zur Förderung von Vielfalt** an.
- Starten Sie eine unternehmensweite (anonyme) Umfrage, um **die Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten besser zu verstehen**.

PERSÖNLICHE GESCHICHTEN ANHÖREN UND AUSTAUSCHEN

- Schaffen Sie eine Plattform, auf der Beschäftigte **persönliche Geschichten und Erfahrungen** austauschen können (Artikel im Intranet, informelle Diskussionsgruppen, Podcasts mit Geschichten oder kurze Videoserien sowie Online-Workshops mit externen Partnern).
- **Veröffentlichen Sie persönliche oder inspirierende Geschichten** Ihrer Beschäftigten zum Thema Vielfalt und Inklusion oder schreiben Sie einen Artikel, der die Werte Ihres Unternehmens hervorhebt.
- Führen Sie **Interviews mit Fachleuten des Unternehmens**, die für ihre Kompetenz in Sachen Vielfalt bekannt sind, und sprechen Sie mit ihnen über die Herausforderungen, denen sie sich stellen mussten, die wichtigsten Erkenntnisse und ihre Erfolge. Teilen Sie diese Geschichten in den sozialen Medien.

UMFRAGEN UND RÜCKMELDUNGEN

- Führen Sie eine Umfrage durch, um **Rückmeldungen von Beschäftigten** zu den Richtlinien zum Thema Vielfalt Ihres Unternehmens einzuholen. Es empfiehlt sich, dies regelmäßig zu tun, um über die Erfahrungen und Bedürfnisse Ihres Personals informiert zu bleiben.
 - **Nach Auswertung der Umfrageergebnisse sollten Fokusgruppen folgen**, um die wichtigsten Themen eingehender zu beleuchten und gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen zu erarbeiten.
- Es sollten **eindeutige und diskrete Verfahren zur Meldung** von Diskriminierungsfällen erarbeitet und umgesetzt werden.

ZEIGEN SIE IHRE UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN #EUDIVERSITYMONTH

- Fügen Sie **Ihren E-Mail-Signaturen einen Werbetext hinzu**, zum Beispiel: „Alle Menschen sollten das Recht haben, so zu sein, wie sie sind, egal wo sie sind. Gemeinsam stehen wir ein für Vielfalt!“
- **Erstellen Sie kurze Videoclips** mit Ihren Beschäftigten, die die Vielfalt in Ihrem Unternehmen hervorheben, veranschaulichen, wie Sie diese fördern und wie sie in Ihrer Inklusionsrichtlinie eingearbeitet ist. Teilen Sie dieses Video auf Social-Media-Plattformen wie LinkedIn, Facebook und Instagram, um ein breiteres Publikum zu erreichen.
- Fügen Sie **Ihrer Website ein Online-Banner** hinzu, zum Beispiel: „Let’s celebrate European Diversity Month together“
- **Teilen Sie Werbebotschaften** in den sozialen Medien Ihres Unternehmens und ermutigen Sie Ihre Beschäftigten, dasselbe auf ihren privaten Konten zu tun. Nutzen Sie den Hashtag **#EUDiversityMonth**.

KOMMUNIKATION UND INFORMATIONSAUSTAUSCH

- Halten Sie Ihre Beschäftigten auf dem Laufenden und binden Sie sie ein, indem Sie das Intranet nutzen, um **relevante Neuigkeiten**, Aktualisierungen und Einladungen zu Veranstaltungen im Zusammenhang mit Vielfalt zu teilen.
- Bereiten Sie eine Sonderausgabe Ihres **Newsletters vor, die dem Mai als Monat der Vielfalt gewidmet ist** und Tipps und Aktivitäten zur Förderung der Inklusion sowie zur Anregung von Gesprächen zu diesem Thema enthält.
- **Fordern Sie Ihre Beschäftigten auf, ihre Ansichten** zu den inklusiven Praktiken an Ihrem Arbeitsplatz mitzuteilen und diese Geschichten in Newslettern oder in sozialen Medien zu veröffentlichen.
- Bitten Sie Ihre Beschäftigten, auf **Postern** (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.
- Entwickeln und fördern Sie ein **E-Learning-Modul** zum Thema Vielfalt und Inklusion. Nutzen Sie Ressourcen von Ihrer Charta der Vielfalt oder entwickeln Sie neue Inhalte.

INTERNE VERANSTALTUNGEN

- Organisieren Sie (Online-) **Netzwerktreffen** oder Frühstückstreffen mit vielfältigen und inspirierenden Vortragenden, um das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion zu stärken.
- Organisieren Sie (Online-) **Schulungen, Workshops und Seminare** zu Themen wie Vielfalt, unbewusste Vorurteile, Diskriminierung am Arbeitsplatz oder inklusive Sprache. Bieten Sie maßgeschneiderte Schulungen für Führungskräfte an, um sicherzustellen, dass diese mit gutem Beispiel vorangehen.
- Beginnen Sie eine (Online-) **Fotoausstellung** zum Thema „Was bedeutet Vielfalt für Ihre Beschäftigten?“
- **Organisieren Sie regelmäßig Online-Kaffeegespräche**, bei denen die Führungsebene ihre aktive Unterstützung für Vielfalt am Arbeitsplatz demonstrieren kann.
- **Veranstalten Sie eine unternehmensweite Konferenz** zum Thema Vielfalt, an der auch Führungskräfte teilnehmen. Konzentrieren Sie sich auf allgemeine Vielfaltsthemen oder auf spezifische Aspekte, die für Ihre Organisation relevant sind.
- **Sehen Sie sich Filme, Konzerte oder Theateraufführungen zum Thema Vielfalt an** und führen Sie anschließend Gruppendiskussionen durch, um das Verständnis zu vertiefen.

- Knüpfen Sie über **sportliche Aktivitäten** Kontakte zu Beschäftigten außerhalb des Unternehmens, wie beispielsweise ein thematischer Spaziergang zum Thema Vielfalt. Diskutieren Sie über die Themen Vielfalt und Inklusion und laden Sie inspirierende Vortragende aus der Sportwelt ein.
- **Organisieren Sie Spiele, Wettbewerbe oder Quizze zum Thema Vielfalt** für Ihre Beschäftigten, mit symbolischen Preisen für jene, die gewonnen haben. Diese könnten auch auf Ihre externen Interessengruppen ausgeweitet werden.
- Organisieren Sie **eine „Buddy-Veranstaltung“**, bei der die Beschäftigten einander besser kennenlernen und voneinander lernen können. Es wäre eine gute Idee, dafür vorher gemeinsam einige Fragen oder eine Aufgabe vorzubereiten.
- Organisieren Sie einen **Perspektivwechsel-Tag**, an dem Beschäftigte einen Arbeitstag aus der Perspektive eines Teammitglieds mit einem anderen Hintergrund erleben können, beispielsweise aus der Perspektive einer Person mit einer Behinderung oder eines anderen Geschlechts oder einer anderen Herkunft.
- Veranstalten Sie einen **literarischen Abend**, bei dem die Beteiligten das Thema Vielfalt anhand eines Buches erkunden können, das sich mit einem Aspekt der Vielfalt befasst. Nach der gemeinsamen Lektüre des

Textes könnten die Beteiligten eine Gruppendiskussion führen und sich darüber austauschen, wie diese Geschichte ihr Verständnis von Vielfalt gefördert hat.

- **Feiern Sie den Tag der kulturellen Vielfalt** mit einem Workshop zur Verbesserung des interkulturellen Bewusstseins. Besprechen Sie den Wert von kultureller Vielfalt, die Bedeutung des interkulturellen Dialogs und die Notwendigkeit, Stereotype und Vorurteile zu bekämpfen, um die Zusammenarbeit und das Verständnis zu verbessern.
- Bieten Sie Gelegenheiten, **verschiedene Kulturen kennenzulernen** (Essen, Religionen, Sprachen usw.).
- **Monate des Kulturerbes:** Feiern Sie verschiedene Monate des Kulturerbes (z. B. Black History Month, Pride Month, Hispanic Heritage Month) mit Bildungsveranstaltungen, Gastvorträgen und thematischen Aktivitäten.
- **Tage der traditionellen Kleidung:** Veranstalten Sie thematische Tage, an denen Beschäftigte dazu ermutigt werden, traditionelle Kleidung ihrer Kulturen zu tragen.
- Organisieren Sie Veranstaltungen oder Initiativen, die **Ihre Solidarität mit den lokalen Gemeinschaften demonstrieren**, wie z. B. durch ehrenamtliche Mitarbeit in lokalen Wohltätigkeitsorganisationen oder durch die Teilnahme an gemeinnützigen Projekten.

ÖFFENTLICHE VERANSTALTUNGEN UND EXTERNE INITIATIVEN

- **Richten Sie öffentliche Veranstaltungen wie den Lauf für Vielfalt oder die Preise für Vielfalt**, um Vielfalt und Inklusion zu fördern und Ihre Beschäftigten und die Gemeinschaft zusammenzubringen.
- **Organisieren Sie Gesprächsrunden** mit Fachleuten für Vielfalt und Inklusion
- **Führen Sie besondere Produkte oder Dienstleistungen** für den Europäischen Monat der Vielfalt ein. Erstellen Sie Sonderausgaben, die Ihr Engagement für Vielfalt und Inklusion widerspiegeln, und heben Sie die Maßnahmen hervor, die Ihre Organisation zur Unterstützung dieser Werte ergreift.
- **Bilden Sie Partnerschaften mit lokalen NGOs, Schulen, lokalen Behörden und anderen Unternehmen**, um Fachwissen und Ideen auszutauschen.
- **Fördern Sie Mentoring** für Arbeitsuchende mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen.
- **Engagieren Sie sich** als Organisation ehrenamtlich oder erlauben Sie Ihren Beschäftigten während der Arbeitszeit ehrenamtliche Tätigkeiten im Rahmen des European Diversity Month.
- **Organisieren Sie virtuelle Tage der offenen Tür**, um mit Ihren Kunden und der Öffentlichkeit in Kontakt zu treten. Nutzen Sie diese Veranstaltungen, um Ihre Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion vorzustellen und ein breiteres Publikum anzusprechen.
- **Treten Sie als Sponsor oder Teilnehmer bei externen Veranstaltungen auf**, wie z. B. lokalen Pride-Aktivitäten
- **Veröffentlichen Sie einen Jahresbericht über Ihren Einsatz für Vielfalt**, in dem die Initiativen, Fortschritte und Verpflichtungen Ihrer Organisation zusammengefasst sind. Veröffentlichen Sie ihn, um Verantwortung zu zeigen und andere zu inspirieren, es Ihnen gleichzutun.



Kommunikationsinstrumente

UNSER KEY VISUAL

- Steigern Sie Ihre Sichtbarkeit mit unserem Titelmotiv: Sie können es in Ihrer Kommunikation, in Ihren eigenen Werbeprospekten oder auf Ihrer Website verwenden.

Sie können das Bildmaterial **hier** in allen Sprachen herunterladen.



**EUROPÄISCHER
MONAT DER
VIELFALT**

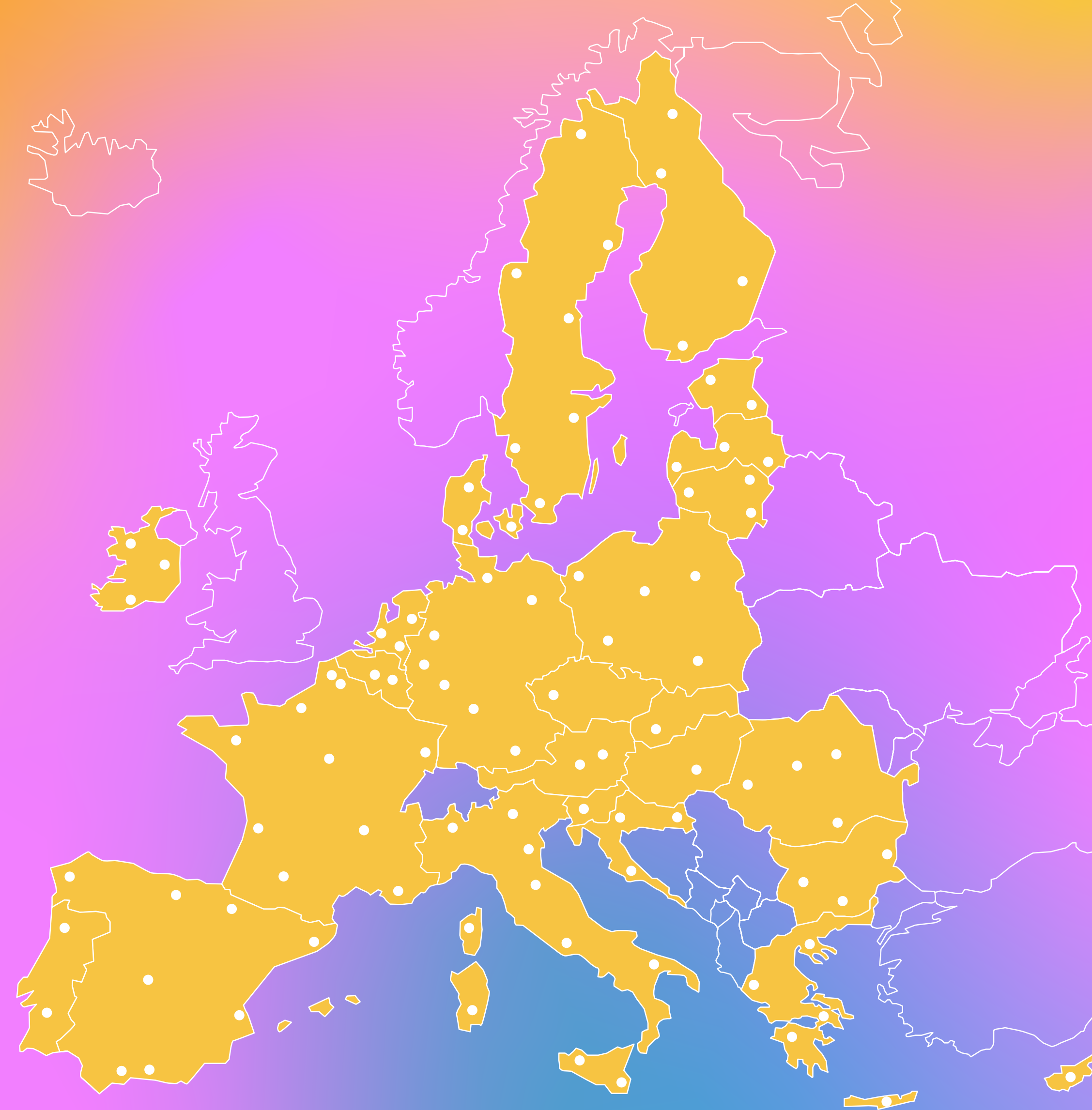
#EUDIVERSITYMONTH

- Ob in Ihren Beiträgen in sozialen Medien, in Ihrer E-Mail-Signatur, auf Ihrer Website oder sogar auf gedruckten Dokumenten – verwenden Sie das Titelmotiv und den Hashtag in Ihrer Kommunikation! So können Sie das Bewusstsein für Vielfalt und den EU-Monat der Vielfalt bei noch mehr Menschen schärfen und zu einem Multiplikator für Vielfalt werden!

Auf der Website zum **#EUDiversityMonth** finden Sie Kachelvorlagen für Ihre Social-Media-Konten. Ob auf LinkedIn, Instagram oder Facebook – zeigen Sie, dass Sie am #EUDiversityMonth teilnehmen!

TEILEN SIE IHRE INITIATIVE UND INSPIRIEREN SIE ANDERE

- Setzen Sie Ihre Initiative für einen inklusiven Arbeitsplatz auf die #EUDiversityMonth-**Karte**.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EUROPÄISCHER
MONAT DER
VIELFALT**