

Monimuotoisuuden eurooppalainen teemakuukausi vuonna 2026

Miten osallistua?



” Monimuotoisuus ei ole kulu eikä kompromissi. Päinvastoin, se on Euroopan kilpailuetu, innovoinnin polttoaine. Kun saman pöydän ääressä istuu ihmisiä, joilla on erilainen tarina, sukupuoli, ikä, kansallisuus ja kokemus, innovatiiviset ideat heräävät henkiin ja päätökset paranevat. Osallistava palkkaaminen on hyväksi liiketoiminnalle. Näin rakennamme vahvempia yhteiskuntia, joissa kaikilla on reilu mahdollisuus menestyä. ”

Hadja Lahbib

Eurooppalainen komissaari yhdenvertaisuudesta

Johdanto

Euroopan komissio järjestää
Monimuotoisuuden eurooppalaisen teemakuukauden yhteistyössä Diversity Charters -verkoston, sen jäsenten ja monimuotoisuussitoumuksen allekirjoittaneiden organisaatioiden kanssa.

Monimuotoisuuden eurooppalaisen teemakuukauden päätavoitteena on edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta työpaikoilla ja yhteiskunnassa kokoamalla eri sidosryhmät - monimuotoisuusverkostot, pienet ja suuret työnantajat, yksityiset yritykset, julkiset organisaatiot ja voittoa tavoittelemattomat yhdistykset - yhteisen tavoitteen äärelle.

Olipa organisaatiosi allekirjoittanut monimuotoisuussitoumuksen tai ei, tämä kuukausi tarjoaa mahdollisuuden osoittaa sitoutumista, juhlia ja edistää moninaisuutta niin työpaikalla kuin sen ulkopuolella. Nyt on aika lisätä tietoisuutta monimuotoisuuden ja osallisuuden eduista sekä esitellä niiden myönteisiä vaikutuksia organisaatioonne.

Osallistu järjestämällä sisäisiä tapahtumia työntekijöille tai yhdessä työntekijöiden kanssa, järjestämällä tapahtumia yleisölle, asiakkaille tai sidosryhmille tai levittämällä viestiä sosiaalisessa mediassa. Monimuotoisuuden edistäminen ja osallistavien työpaikkojen luominen on jatkuvaa työtä, mutta osallistuminen monimuotoisuuden teemakuukauteen on loistava tapa tehdä ponnistelut näkyviksi.

Tässä oppaassa on monenlaisia ideoita siihen, miten sitouttaa työntekijät ja sidosryhmät sekä hyödyntää tätä tilaisuutta monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseen.



Jatkuva sitoutuminen

Monimuotoisuuden eurooppalainen teemakuukausi on loistava tilaisuus virallistaa organisaationne sitoutuminen monimuotoisuuteen:

- asettamalla **moninaisuus** organisaation **keskeiseksi arvoksi**,
- saattamalla se yhdenmukaiseksi organisaation **mission ja strategian** kanssa,
- sisällyttämällä sitoutuminen **monimuotoisuuteen ja osallisuuteen virallisiin asiakirjoihin**, esim. organisaation D&I-linjaukseen, ohjeisiin, hankintasopimuksiin jne.,
- **allekirjoittamalla monimuotoisuussitoumus**,
- **viestimällä** monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämistoimista ja mittareista sisäisesti ja ulkoisesti tarjoten aihetta koskevaa konkreettista dataa,
- **luomalla sisäisiä verkostoja**, jotka keskittyvät monimuotoisuuden eri näkökohtiin,
- **nimittämällä moninaisuusvastaavan**,
- **perustamalla moninaisuustyöryhmän ja/tai -ohjausryhmän** moninaisuushankkeita varten.

Miksi osallistua monimuotoisuuden eurooppalaiseen teemakuukauteen

Paranna näkyvyyttä

Korosta monimuotoisuuden tärkeyttä henkilöstöllesi, asiakkaillesi, toimittajille ja yleisölle, sekä lisää tietoisuutta sen eduista.

Toimi esimerkkinä

Vahvista mainettasi ja ota kantaa monimuotoisuuden ja tasa-arvon puolesta. Tämä hyödyttää työntekijöiden rekrytoinnissa ja pitämisessä, uusien asiakkaiden hankinnassa ja tuloksen maksimoinnissa.

Vahvista suhteita

Syvennä yhteyksiä työntekijöihisi, toimittajiisi, liiketoimintakumppaneihisi ja asiakkaisiisi.

Liity verkostoon

Tule osaksi Euroopan laajuista verkostoa - yhdessä voimme vaikuttaa!



Osallistavien markkinoiden edistäminen: Osallistavien rekrytointikäytäntöjen rooli

Eurooppa on viime vuosina kohdannut syvällisiä yhteiskunnallisia ja taloudellisia muutoksia, jotka ovat muokanneet työmarkkinoita ja kasvattaneet työntekijöihin kohdistuvia paineita. Huolimatta EU:n vahvasta lainsäädännöstä, joka takaa oikeudenmukaisen kohtelun kaikille, syrjintä rekrytointikäytännöissä on edelleen yleistä. Tämä heikentää luottamusta ja rajoittaa yksilöiden mahdollisuuksia. Nämä haasteet eivät vaikuta vain yksilöihin, vaan heikentävät myös luottamusta yhteiskuntiemme oikeudenmukaisuuteen.

Ongelman laajuus on selvä. Vuonna 2021 yli 5,23 miljoonaa naista EU:ssa ilmoitti, että heitä syrjitään työpaikalla. Samasta asiasta ilmoitti vain 3,63 miljoonaa miestä. Eniten syrjintää kokivat iäkkäämmät työntekijät (30-54 ja 55-74-vuotiaat), kun taas nuoret kokivat sitä vähiten. Suurimmat esteet kohtasivat raportointimaassa syntyneet henkilöt, joiden molemmat vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla: syrjintä perustui siis pääasiassa ulkomaalaistaustaan. Vammaisten hakijoiden todennäköisyys saada myönteinen vastaus työhakemukseen on keskimäärin 41 prosenttia pienempi ja rodullistettuun ryhmään tai etniseen vähemmistöön kuuluvien hakijoiden noin 29 prosenttia pienempi.

Syrjintää voi tapahtua myös muilla kuin lainsuojatuilla perusteilla, kuten siviilisäädyn, tulotason tai asuinpaikan vuoksi. Tilanne voi huonontua, kun useat perusteet risteävät. Esimerkiksi iäkkäät naiset voivat kohdata erityisen yhdistelmän ennakkoluuloja, jotka lisäävät heidän haavoittuvuuttaan työmarkkinoilla. Syrjintäperusteiden risteävyyden eli intersektionaalisuuden ymmärtäminen on välttämätöntä, jotta syrjintään voidaan puuttua kaikissa sen muodoissa.

Nämä mallit ovat enemmän kuin tilastoja - ne muokkaavat ihmisten elämää. Rekrytointiin liittyvä syrjintä voi lisätä eristäytymistä, stressiä ja ahdistusta, vääristää urapolkuja ja evätä yksilöiltä työllistymismahdollisuuksia, jolloin he joutuvat epävarmaan taloudelliseen tilanteeseen. Oikeudenmukainen rekrytointi ei ole vain lakisääteinen

velvoite, vaan myös monipuolisen ja innovatiivisen työvoiman perusta. Osallistava rekrytointi vahvistaa sosiaalista yhteenkuuluvuutta, edistää taloudellista suorituskyyä ja varmistaa, että kaikilla on tasapuoliset mahdollisuudet menestyä. Se on sekä moraalinen velvollisuus että kilpailuetu.

Lainsäädäntö on elintärkeää tasa-arvon puolesta käytävässä taistelussa, mutta se ei yksinään riitä. Tämän vuoksi **vuoden 2026 monimuotoisuuden eurooppalainen teemakuukausi keskittyy osallistavien markkinoiden ja työpaikkojen edistämiseen ja vahvistamiseen.**

Rekrytointikäytännöt ovat yksi tämän aloitteen keskeisistä tekijöistä kaikille yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi.



Miten välttää syrjintä rekryointikäytännöissä?

- **Käytä selkeitä, objektiivisia valintaperusteita** - Vältä epämääräisiä tai subjektiivisia kriteerejä, jotka voivat altistaa puolueellisuudelle.
- **Kirjoita kattava toimenkuvaus** - Käytä neutraalia kieltä, vältä ikään liittyviä termejä (energinen, nuori jne.) ja varmista, että vaatimukset ovat todella tarpeellisia eivätkä perustu oletuksiin.
- **Standardoi rekryointiprosessi** - Käytä samoja haastattelukysymyksiä, arviointikriteerejä ja päätöksentekovaiheita kaikkien hakijoiden kohdalla. Johdonmukaisuus vähentää tiedostamattomia ennakkoluuloja.
- **Varmista monimuotoiset rekryointipaneelit**
- **Tukeudu strukturoituihin arviointeihin ja taitoihin perustuviin testeihin** - Arvioi hakijoita pikemminkin sen perusteella, mitä he osaavat tehdä, kuin subjektiivisten vaikutelmien perusteella.
- **Yritä aktiivisesti torjua tiedostamattomia ennakkoluuloja**
- **Sovella mahdollisimman paljon anonyymejä rekryointimenettelyjä** - Nimien, valokuvien, iän tai kansallisuuden poistaminen voi vähentää merkittävästi esivalinnan vinoutumista.



Vinkkejä osallistavien rekrytointikäytäntöjen edistämiseen

- Mainosta työpaikkailmoituksia erilaisissa verkostoissa, jotta voit laajentaa osaajien joukkoa
- Luo osallistava työpaikka
- Tarjoa tarvittavia, kohtuullisia mukautuksia koko rekrytointiprosessin ajan - huomioi myös intersektionaalisuus koko prosessin ajan
- Tunnista erilaisten kokemusten ja urapolkujen arvo
- Hyödynnä dataa seurantaan ja kehittymiseen
- Edistä joustavia työoloja

Tarkistuslista monimuotoisuuden eurooppalaiseen teemakuukauteen osallistumista varten

- ☐ **Valitse painopisteesi:** Voit valita tietyn päivän, viikon tai koko kuukauden, jolloin organisaatiosi keskittyy monimuotoisuuteen.
- ☐ **Koordinoi** toimintasi **kansallisten tapahtumien kanssa** ja sovita se yhteen oman maasi monimuotoisuuspäivän/-viikon kanssa. Ota yhteyttä kansalliseen **Monimuotoisuusverkostoon** saadaksesi lisätietoja.
- ☐ **Kannusta työntekijöitäs esittämään** ideoita ja osallistumaan suunnitteluun. Näin varmistat osallistumisen ja edistät innovointia.
- ☐ **Määrittele** kunkin toimen **tavoite selkeästi** (tietoisuuden lisääminen, taitojen jakaminen, tiedottaminen jne.).
- ☐ **Järjestä tapahtumia:** Suunnittele ja järjestä verkkotapahtumia henkilöstöllesi tai kaikille avoimena.
- ☐ **Ota henkilöstösi mukaan** järjestelyihin, logistiikkaan ja tiedotustoimintaan. Viesti on vahvempi, kun julisteissa, videoissa ja artikkeleissa käytetään oikeita ihmisiä.
- ☐ **Ota yhteyttä asiantuntijoihin,** kansalaisjärjestöihin ja yrityksiin, jotka keskittyvät siihen monimuotoisuuden osa-alueeseen, jota haluat käsitellä koulutuksessa tai työpajassa.
- ☐ Varmista, että **dokumentoit toimintasi** valokuvin, videoin ja asiakirjoin.
- ☐ **Varmista, että jokainen tuntee itsensä kunnioitetuksi** ja tervetulleeksi suunniteltuun toimintaan ja voi osallistua siihen siinä määrin kuin hänestä tuntuu mukavalta.
- ☐ **Pyydä** aina **palautetta**, ja kun olet saanut palautetta, arvioi vaikutukset ja jaa tulokset verkostoissasi.
- ☐ Sitoudu osallistavuuteen ja monimuotoisuuteen kuukauden jälkeenkin. Hyödynnä teemakuukautta ponnahduslautana pitkäaikaisille aloitteille, jotta saavutetut edistysaskelet säilyvät ja jatkuvat toukokuun jälkeenkin.

A woman and a man are working together in a workshop. The woman, on the left, is wearing a white t-shirt and blue overalls, and is smiling while working on a wooden piece. The man, on the right, is wearing a striped shirt and blue overalls, and is also smiling while working on a wooden piece. They are both focused on their craft. The background shows various tools and materials in the workshop.

Käytännön ideoita monimuotoisuuden edistämiseksi työpaikalla

TIEDOTUSKAMPANJAT JA JOHTAJIEN OSALLISTUMINEN

- Käynnistä koko yrityksen laajuinen **tiedotuskampanja**, joka voidaan jakaa myös ulkoisille sidosryhmille.
- Laadi **toimitusjohtajan tai ylimmän johdon videoviesti tai blogikirjoitus**, jossa korostetaan monimuotoisuuden ja osallisuuden merkitystä.
- Käynnistä **solidaarisuuskampanja**, jossa korostetaan ja tuetaan organisaatiossasi tai yhteisössäsä olevia marginalisoituja tai aliedustettuja ryhmiä.
- Sisällytä **monimuotoisuutta koskevia viestejä** sisäiseen ja ulkoiseen viestintään koko kuukauden ajan.

TYÖNTEKIJÖIDEN VERKOSTOT JA HYVINVOINTI

- Edistä monimuotoisuuden eri osa-alueiden käsittelevien **työntekijäverkostojen** perustamista.
- Tee konkreettisia muutoksia työympäristöön ja panosta **työntekijöiden hyvinvointiin**. Varmista, että työntekijät osallistuvat aktiivisesti tähän prosessiin.
- Tarjoa **monimuotoisuutta edistäviä mentorointiohjelmia**.
- Käynnistä koko organisaation laajuinen (anonyymi) kyselytutkimus, jonka avulla voit **ymmärtää työntekijöidesi tarpeita paremmin**.

KUUNTELE JA JAA HENKILÖKOHTAISIA TARINOITA

- Luo työntekijöille mahdollisuus jakaa **henkilökohtaisia tarinoita ja kokemuksia** (artikkelit intranetissä, epäviralliset keskusteluryhmät, tarinankerronta-podcast, lyhyt videosarja tai verkkotyöpajat ulkoisten kumppaneiden kanssa).
- **Julkaise** työntekijöidesi **henkilökohtaisia tai inspiroivia tarinoita** monimuotoisuudesta ja osallisuudesta tai kirjoita organisaation arvoja painottava artikkeli.
- **Haastattele organisaatiosi ammattilaisia**, jotka ovat tunnettuja moninaisuusosaamisestaan, ja keskustele heidän kohtaamistaan haasteista sekä heidän tärkeimmistä kokemuksistaan ja saavutuksistaan. Jaa nämä tarinat sosiaalisessa mediassa.

KYSELYT JA PALAUTEMEKANISMIT

- Käynnistä kyselytutkimus kerätäksesi **työntekijöiltä palautetta** yrityksesi monimuotoisuusperiaatteista. Pohdi, tulisiko kysely tehdä säännöllisesti, jotta pysyt ajan tasalla työntekijöidesi kokemuksista ja tarpeista.
 - **Järjestä kyselyn tulosten perusteella seurantaryhmiä**, jotta keskeisiä teemoja voidaan tutkia perusteellisemmin ja ratkaisuja luodaan yhdessä työntekijöiden kanssa.
- Luo ja pane täytäntöön **selkeät ja erilliset prosessit syrjintätapauksista ilmoittamista varten**.

OSOITA TUKESI #EUDIVERSITYMONTH-TEEMAKUUKAUDELLE

- Lisää **sähköpostin allekirjoitukseen promootioteksti**, esimerkiksi:
"Jokaisella pitäisi olla oikeus olla oma itsensä kaikkialla. Juhlitaan monimuotoisuutta yhdessä!"
- **Luo lyhyitä videoita**, joissa työntekijäsi esittelevät monimuotoisuutta yrityksessäsi: miten siihen kannustetaan ja miten se on sisällytetty yrityksen osallisuusperiaatteisiin. Jaa tämä video sosiaalisessa mediassa, kuten LinkedInissä, Facebookissa, ja Instagramissa, jotta tavoitat laajemman yleisön.
- Lisää **verkkosivullesi mainospalkki**, kuten: "Juhlitaan yhdessä monimuotoisuuden eurooppalaista teemakuukautta"
- **Jaa promootioviestejä** yrityksesi sosiaalisessa mediassa ja kannusta työntekijöitäsi tekemään samoin henkilökohtaisilla tileillään. Käytä tunnistetta **#EUDiversityMonth**.

VIESTINTÄ JA TIETOJEN JAKAMINEN

- Pidä työntekijäsi ajan tasalla ja sitouta heidät jakamalla intranetissä **monimuotoisuuteen liittyviä uutisia**, päivityksiä ja tapahtumakutsuja.
- Valmistelkaa **uutiskirjeeseenne toukokuun moninaisuuden teemakuukaudelle omistettu** erikoisnumero, jossa on vinkkejä ja aktiviteetteja osallisuuden edistämiseksi ja keskustelun käynnistämiseksi aiheesta.
- **Pyydä työntekijöitä kertomaan näkemyksensä** työpaikkasi osallistavista käytännöistä ja jaa näitä tarinoita uutiskirjeissä tai sosiaalisessa mediassa.
- Pyydä työntekijöitäsi kirjaamaan **seinäjulisteisiin** (tai virtuaaliseen valkotauluun) ajatuksiaan siitä, miten he tukevat organisaation monimuotoisuutta. Jaa näitä julisteita sosiaalisessa mediassa tai luo "hyvien ajatusten/toiveiden seinä".
- **Laadi ja jaa esitteitä tai lentolehtisiä** monimuotoisuudesta ja osallisuudesta työntekijöille ja sidosryhmille.
- Suunnittele monimuotoisuutta ja osallisuutta koskeva **verkko-oppimismoduuli** ja mainosta sitä. Hyödynnä monimuotoisuusverkoston resursseja tai kehitä uutta sisältöä.

SISÄISET TAPAHTUMAT

- ☐ Järjestä **verkostoitumistapaamisia** (verkossa) tai aamiaistilaisuuksia, joissa on mukana monipuolisia ja innostavia puhujia lisäämässä tietoisuutta monimuotoisuudesta ja osallisuudesta.
- ☐ Järjestä **koulutustilaisuuksia, työpajoja ja seminaareja** (verkossa) monimuotoisuusaiheista, tiedostamattomista ennakoluuloista, työpaikkasyrjinnästä tai osallistavasta kielestä. Sisällytä räätälöityjä tilaisuuksia esihenkilöille, jotta varmistetaan, että he toimivat esimerkkinä.
- ☐ Käynnistä **valokuvanäyttely** (verkossa), jonka aiheena on "Mitä monimuotoisuus merkitsee työntekijöille?"
- ☐ Järjestä **säännöllisiä verkkokahvihetkiä**, joissa johto voi osoittaa aktiivisen tukensa monimuotoisuudelle työpaikalla.
- ☐ Järjestä **koko yrityksen kattava** monimuotoisuutta käsittelevä **konferenssi**, johon ylempi johto osallistuu. Keskity yleisiin monimuotoisuusaiheisiin tai organisaatiosi kannalta merkityksellisiin näkökohtiin.
- ☐ Näytä **monimuotoisuusaiheisia elokuvia, konsertteja tai teatteriesityksiä**, ja järjestä niiden jälkeen ryhmäkeskusteluja ymmärryksen syventämiseksi.
- ☐ Pidä yhteyttä työntekijöihin yrityksesi ulkopuolellakin **urheilutoiminnan**, kuten monimuotoisuuskävelyn, avulla. Keskustele monimuotoisuuteen ja osallisuuteen liittyvistä aiheista ja kutsu inspiroivia puhujia urheilumaailmasta.
- ☐ Järjestä työntekijöille **monimuotoisuutta koskevia pelejä, kilpailuja tai tietovisoja**, joiden voittajille on tarjolla symbolisia palkintoja. Voit kutsua mukaan myös ulkoisia sidosryhmiä!
- ☐ Järjestä **"kaveritapahtuma"**, jossa kollegat voivat tutustua toisiinsa ja oppia toisiltaan. On hyvä idea valmistella kysymyksiä tai tehtäviä yhdessä etukäteen.
- ☐ Järjestä **"minun kengissäni" -päivä**, jolloin työntekijät voivat kokea työpäivän eri kollegan, esimerkiksi vammaisen, eri sukupuolta tai alkuperää olevan henkilön, näkökulmasta.
- ☐ Järjestä **kirjallisuusilta**, jonka aikana osallistujat voivat tutustua monimuotoisuuteen jonkin aiheeseen keskittyvän kirjan avulla. Kun osallistujat ovat lukeneet tekstin, he voivat yhdessä käydä keskustelua ja jakaa ajatuksiaan siitä, miten tämä tarina on kehittänyt heidän ymmärrystään monimuotoisuudesta.
- ☐ Juhli **kulttuurisen monimuotoisuuden päivää** työpajalla, jossa keskitytään kulttuurienvälisen tietoisuuden parantamiseen. Keskustelkaa kulttuurisen monimuotoisuuden arvosta, kulttuurienvälisen vuoropuhelun merkityksestä ja tarpeesta torjua stereotypioita ja ennakkoluuloja yhteistyön ja ymmärryksen lisäämiseksi.
- ☐ Tarjoa mahdollisuuksia **tutustua eri kulttuureihin** (ruokiin, uskontoihin, kieliin jne.)
- ☐ **Kulttuuriperintökuukaudet:** Juhlista eri kulttuuriperintökuukausia (esim. mustan historian kuukausi, Pride-kuukausi, latinalaisamerikkalaisen kulttuuriperinnön kuukausi) koulutustapahtumilla, vierailevilla puhujilla ja teemoitetuilla aktiviteeteilla.
- ☐ **Kulttuuripukupäivät:** Järjestä teemapäiviä, jolloin työntekijöitä kannustetaan pukeutumaan oman kulttuurinsa perinteisiin asuihin
- ☐ Järjestä tapahtumia tai aloitteita, jotka **osoittavat solidaarisuutta paikallisia yhteisöjä kohtaan**, kuten vapaaehtoistyötä paikallisissa hyväntekeväisyysjärjestöissä.

JULKISET TAPAHTUMAT JA ULKOISET ALOITTEET

- **Järjestä julkisia tapahtumia, esimerkiksi monimuotoisuusjuoksu tai monimuotoisuusgaala**, joilla edistetään monimuotoisuutta ja osallisuutta ja tuodaan työntekijät ja yhteisö yhteen.
- **Järjestä pyöreän pöydän keskusteluja** monimuotoisuuden ja osallisuuden asiantuntijoiden kanssa
- **Lanseeraa erityistuotteita tai -palveluja** monimuotoisuuden eurooppalaisen teemakuukauden kunniaksi. Luo erikoispainoksia, jotka kuvastavat sitoutumistasi monimuotoisuuteen ja osallisuuteen. Korosta näin toimia, joita organisaatiosi toteuttaa näiden arvojen tukemiseksi.
- **Muodosta kumppanuuksia paikallisten kansalaisjärjestöjen, koulujen, viranomaisten ja muiden yritysten kanssa** jakaaksenne asiantuntemusta ja ideoita.
- **Edistä mentorointia** työnhakijoille, joilla on monipuolisia kykyjä ja taitoja.
- **Tee vapaaehtoistyötä** organisaationa tai helpota työntekijöidesi vapaaehtoistyötä työaikana koko monimuotoisuuden eurooppalaisen teemakuukauden ajan.
- **Järjestä virtuaalisia avoimien ovien päiviä** luodaksesi vuorovaikutusta asiakkaiden ja yleisön kanssa. Käytä näitä tilaisuuksia esitelläksesi monimuotoisuus- ja osallisuusaloitteitanne ja luodaksesi yhteyksiä laajempaan yleisöön.
- **Sponsoroi ulkoisia tapahtumia ja/tai osallistu niihin**, esimerkiksi paikallisiin Pride-aktiviteetteihin
- **Julkaise vuosittainen moninaisuuskertomus**, jossa esitetään yhteenveto organisaatiosi aloitteista, edistymisestä ja sitoumuksista, ja jaa se julkisesti muiden innoittamiseksi ja vastuullisuuden edistämiseksi.



Viestintävälineet

PÄÄVISUAALIMME

- Lisää näkyvyyttä visuaalisen elementtimme avulla: voit käyttää sitä viestinnässäsi, omissa mainoslehtisissäsi tai verkkosivustollasi.

Voit ladata visuaalisen elementin kaikilla kielillä [täältä](#).



**MONIMUOTOISUUDEN
EUROOPPALAINEN
TEEMAKUUKAUSI**

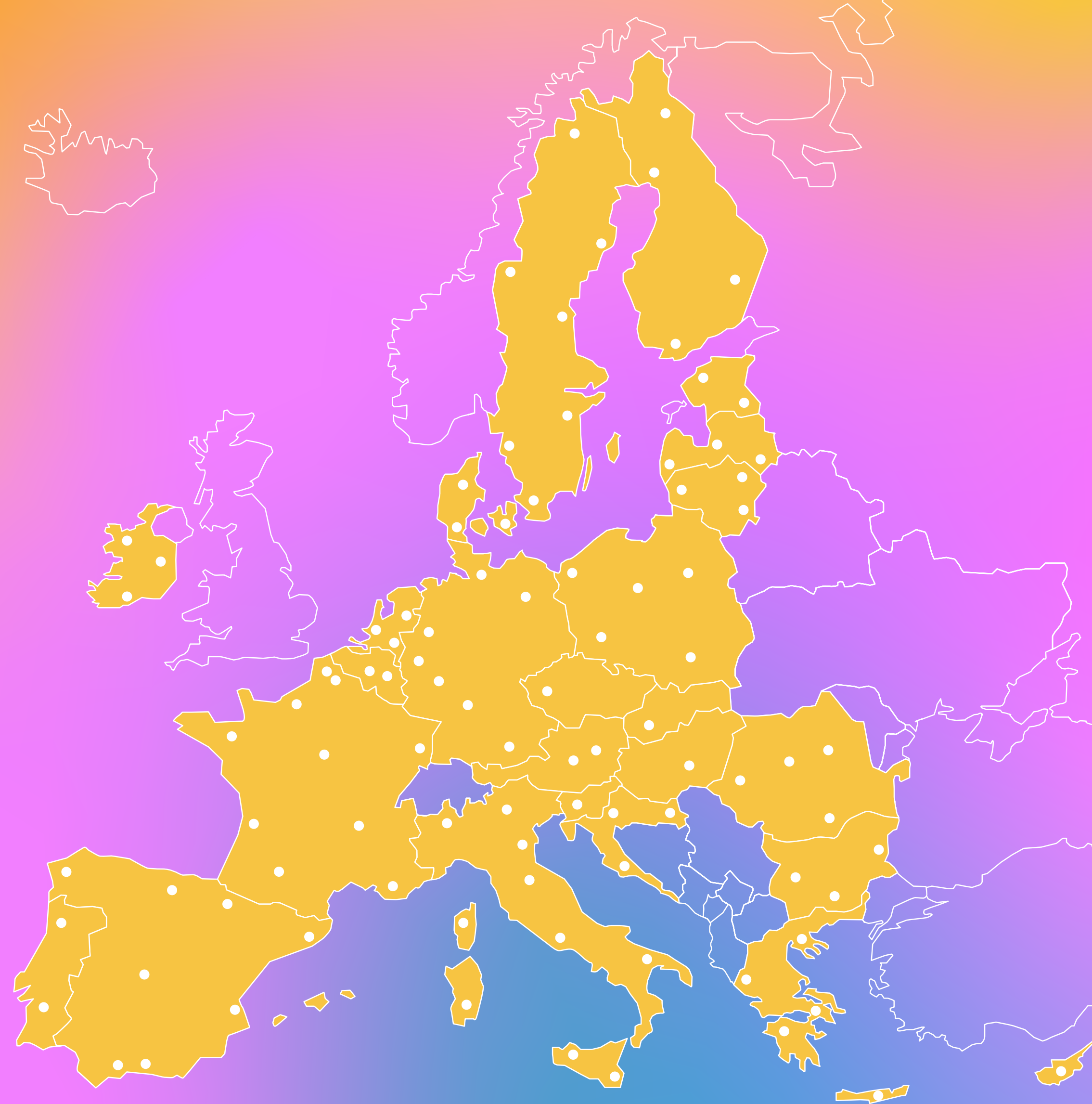
#EUDIVERSITYMONTH

- Käytä viestinnässäsi keskeistä visuaalista elementtiä ja hashtagia, olipa kyse sitten sosiaalisen median viesteistä, sähköpostin allekirjoituksesta, verkkosivuista tai jopa painotuotteista! Tämä auttaa lisäämään tietoisuutta monimuotoisuudesta ja monimuotoisuuden eurooppalaisesta teemakuukaudesta entistä useampien ihmisten keskuudessa, ja sinusta tulee monimuotoisuuden moninkertainen edistäjä!

#EUDiversityMonth -sivustolta löydät mallipohjia sosiaalisen median tilejäsi varten. Oli se sitten LinkedIn, Instagram tai Facebook - näytä, että osallistut #EUDiversityMonth -teemakuukauteen!

JAA ALOITTEESI JA INSPIROI MUITA

→ Lisää osallistavan työpaikan aloitteesi
#EUDiversityMonth-**kartalle**.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**MONIMUOTOISUUDEN
EUROOPPALAINEN
TEEMAKUUKAUSI**