



Europeiska
kommissionen

EU:s mångfaldsmånad 2026

Hur kan jag delta?



“Mångfald är inte en kostnad eller en kompromiss. Tvärtom, det är Europas konkurrensfördel, bränslet för innovation. När människor med olika historier, kön, åldrar, nationaliteter och erfarenheter sitter runt samma bord väcks innovativa idéer till liv och bättre beslut fattas. Inkluderande arbetsplatser är bra för affärerna. Det är så vi bygger starkare samhällen där alla får en ärlig chans att lyckas.”

Hadja Lahbib

Europeisk kommissionär för jämlikhet

Inledning

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

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

Oavsett om du har skrivit under en mångfaldsstadga eller inte är den här månaden ett bra tillfälle att visa ditt engagemang och att lyfta, fira och stärka mångfalden både på jobbet och i samhället. Nu kan du lyfta fram värdet av mångfald och inkludering och visa vilken positiv skillnad det gör i organisationen.

Engagera dig genom att organisera interna evenemang för eller med dina medarbetare, 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 den europeiska mångfaldsmånaden är ett fantastiskt sätt att visa era insatser.

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



Fortsatt engagemang

Den europeiska mångfaldsmånaden är ett utmärkt tillfälle att tydliggöra din organisations åtaganden för mångfald genom att:

- Göra **mångfald till en central värdegrund** för organisationen,
- Anpassa den till din organisations **uppdrag och strategi**,
- Inkludera åtagandet om **mångfald och inkludering i officiella dokument**, t.ex. organisationens mångfaldspolicy, uppförandekod, avtal med leverantörer osv.,
- **Underteckna en mångfaldsstadga**,
- **Kommunicera** internt och externt om era insatser för mångfald och inkludering samt statistik med hjälp av tydliga siffror,
- **Skapa interna nätverk** med fokus på olika aspekter av mångfald,
- **Utse en särskild mångfaldsansvarig**,
- Inrätta **en arbetsgrupp för mångfald och/eller en styrgrupp** för mångfaldsprojekt.

Anledningar till att delta i den europeiska mångfaldsmånaden

Förbättra synligheten

Lyft fram värdet av mångfald bland medarbetare, kunder, leverantörer och allmänheten och uppmärksamma dess fördelar.

Föregå med gott exempel:

Visa att ni står upp för mångfald och jämlikhet och skapa ett ännu starkare intryck. Detta kommer att löna sig när det kommer till att rekrytera och behålla medarbetare, attrahera nya kunder och öka vinsten.

Stärka relationerna

Bygg starkare band med anställda, leverantörer, affärspartners och kunder.

Gå med i ett nätverk

Bli en del av ett nätverk som sträcker sig över hela Europa – tillsammans kan vi göra skillnad!



Främja inkluderande marknader: Främja inkluderande

Under de senaste åren har Europa ställts inför djupgående sociala och ekonomiska förändringar som har ändrat arbetsmarknaderna och ökat trycket på arbetstagarna. Trots en stark EU-lagstiftning som garanterar rättvis behandling av alla är diskriminering i anställningsrutiner fortfarande utbredd, vilket skadar förtroendet och begränsar möjligheterna. Dessa utmaningar påverkar inte bara enskilda individer utan minskar också förtroendet för rättvisan i våra samhällen.

Omfattningen av problemet är tydlig. Under 2021 uppgav över 5,23 miljoner kvinnor i EU att de kände sig diskriminerade på jobbet – långt fler än de 3,63 miljoner män som uppgav samma sak. Äldre arbetstagare mellan 30–54 år och 55–74 år upplevde de högsta nivåerna av diskriminering, medan ungdomar upplevde de lägsta nivåerna. Personer som är födda i det rapporterade landet men vars båda föräldrar är födda utomlands mötte de största hindren, med diskriminering som främst grundade sig på deras utländska ursprung. Personer med funktionsnedsättning har i genomsnitt 41 % lägre sannolikhet att få ett positivt svar på sin jobbsökan, och personer som tillhör rasifierade och etniska minoriteter får cirka 29 % mindre återkoppling än andra.

Diskriminering kan också förekomma av andra skäl än de skyddade diskrimineringsgrunderna. Det kan gälla t.ex. civilstånd, inkomstnivå eller bostadsort, och diskriminering kan förvärras när flera av dessa samverkar. Äldre kvinnor kan till exempel möta en unik kombination av fördomar som gör dem ännu mer utsatta på arbetsmarknaden. Att förstå intersektionalitet är avgörande för att komma till rätta med alla former av diskriminering i samband med rekrytering.

Dessa mönster är mer än bara statistik – de formar människors liv. Diskriminering vid rekrytering kan leda till isolering, stress och ångest, förhindra karriärutveckling och neka individer anställningsmöjligheter och därmed försätta dem i en osäker ekonomisk situation.

Rättvis rekrytering är inte bara en juridisk skyldighet, det är också grunden för en mångsidig och innovativ personalstyrka. Inkluderande rekrytering stärker den sociala sammanhållningen, driver på den ekonomiska utvecklingen och säkerställer att alla har en rättvis chans att lyckas. Det är både en moralisk plikt och en konkurrensfördel.

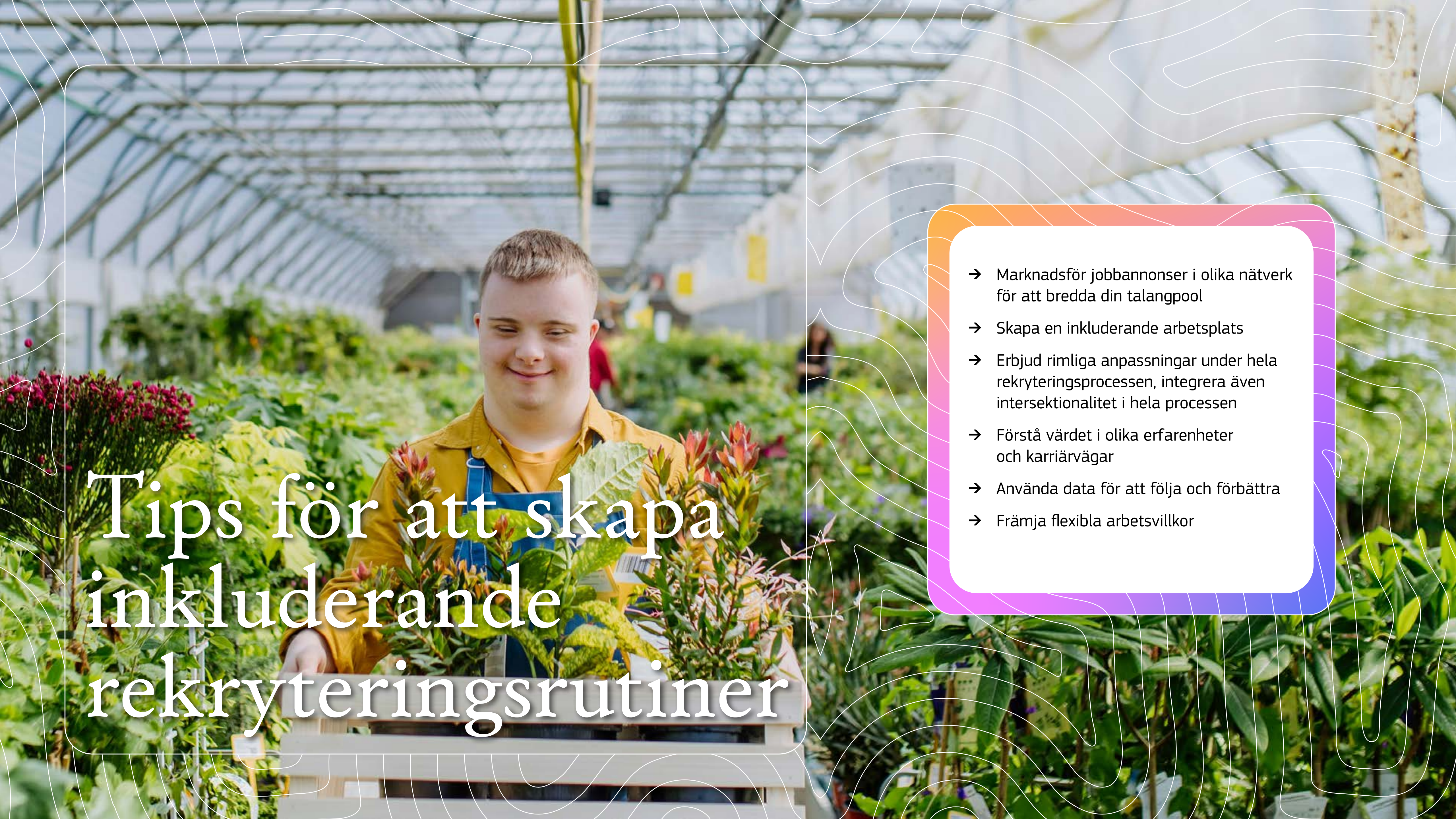
Lagstiftning är avgörande i kampen för jämställdhet, men den är inte tillräcklig i sig själv. Det är därför som den **européiska mångfaldsmånaden 2026 fokuserar på att främja och stärka inkluderande marknader och arbetsplatser.**

En rättvis rekryteringsprocess är avgörande för att likabehandling ska bli verklighet för alla.



Hur undviker man diskriminering vid rekrytering?

- **Använd tydliga och objektiva jobbkriterier:**
Undvik otydliga eller subjektiva kriterier för rollen, eftersom de kan ge utrymme för partiskhet.
- **Skriv en inkluderande arbetsbeskrivning:**
Använd ett neutralt språk, undvik ålderskodade termer (energisk, ung osv.) och se till att kraven verkligen är nödvändiga och att de inte är baserade på antaganden.
- **Standardisera rekryteringsprocessen:**
Använd samma intervjufrågor, utvärderingsformulär och beslutsfattande steg för alla kandidater. Konsekvent agerande minskar omedvetna fördomar.
- **Se till att det finns en mångfald bland rekryterarna**
- **Använd strukturerade utvärderingar och kompetensbaserade tester:**
Utvärdera kandidater utifrån deras färdigheter, inte personliga intryck.
- **Försök aktivt motverka omedvetna fördomar**
- **Använd blinda rekryteringsprocesser i så stor utsträckning som möjligt:** Genom att ta bort namn, foton, ålder eller nationalitet kan man avsevärt minska snedrekryteringen i början.



Tips för att skapa inkluderande rekryteringsrutiner

- Marknadsför jobbannonser i olika nätverk för att bredda din talangpool
- Skapa en inkluderande arbetsplats
- Erbjud rimliga anpassningar under hela rekryteringsprocessen, integrera även intersektionalitet i hela processen
- Förstå värdet i olika erfarenheter och karriärvägar
- Använda data för att följa och förbättra
- Främja flexibla arbetsvillkor

Checklista för deltagande i den europeiska mångfaldsmånaden

- ☐ **Välj ditt fokus:** Du kan välja en specifik dag, vecka eller hela månaden för att uppmärksamma mångfald i din organisation.
- ☐ **Samordna med nationella evenemang** och anpassa dina aktiviteter till ditt lands nationella mångfaldsdag/vecka. Kontakta din nationella **Mångfaldsstadga** för mer information.
- ☐ **Uppmuntra dina medarbetare att bidra med** idéer och delta i planeringen. Detta säkerställer deltagande och främjar innovation.
- ☐ **Definiera tydligt syftet med** varje åtgärd (öka medvetenheten, dela med sig av kunskaper, informera osv.).
- ☐ **Organisera evenemang:** Planera och anordna evenemang online för din personal eller offentliga evenemang som är öppna för alla.
- ☐ **Involvera din personal** i organisering, logistik och aktiviteter för att öka medvetenheten. Att använda verkliga personer i affischer, videor och artiklar skapar ett starkare budskap.
- ☐ **Kontakta experter,** frivilligorganisationer och företag som fokuserar på just ditt område inom mångfald som du vill ta upp i din utbildning eller workshop.
- ☐ Se till att du **dokumenterar dina aktiviteter** med foton, filmer och dokument.
- ☐ **Se till att alla känner sig respekterade** och välkomna i de planerade aktiviteterna, så att de kan delta på det sätt som känns tryggt för dem.
- ☐ **Be alltid om feedback,** och när du har gjort det kan du utvärdera effekten och dela resultaten med dina nätverk.
- ☐ Engagera dig för inkludering och mångfald även efteråt. Håll igång engagemanget och utveckla initiativ som fortsätter arbetet efter maj.

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 piece of wood. The man, on the right, is wearing a white t-shirt and blue overalls, and is focused on his work. They are both using tools to work on a piece of wood on a workbench. The background is a workshop with various tools and materials.

Praktiska idéer om hur man kan främja mångfald på arbetsplatsen

INFORMATIONSKAMPANJER OCH LEDARSKAPSENGAGEMANG

- Lansera en företagsövergripande **uppmärksamhetskampanj** som även kan delas med externa intressenter.
- Skapa ett **videomeddelande** eller **ett blogginlägg med din VD eller koncernledning** som betonar vikten av mångfald och inkludering.
- Starta en **solidaritetskampanj** som lyfter fram och stöder marginaliserade eller underrepresenterade grupper inom din organisation eller i samhället.
- Ta med **mångfaldsbudskap** i den interna och externa kommunikationen under hela månaden.

MEDARBETARGRUPPER OCH VÄLBEFINNANDE

- Underlätta skapandet av **medarbetargrupper** som ägnar sig åt olika aspekter av mångfald.
- Gör konkreta förändringar i arbetsmiljön och investera i **medarbetarnas välbefinnande**. Se till att medarbetarna är aktivt involverade i denna process.
- Erbjud **mentorprogram för mångfald**.
- Gör en (anonym) undersökning för hela organisationen för att **bättre förstå dina medarbetares behov**.

LYSSNA OCH DELA MED DIG AV PERSONLIGA BERÄTTELSE

- Skapa en plattform där medarbetarna kan dela med sig av sina **personliga berättelser och erfarenheter** (artiklar på intranätet, informella diskussionsgrupper, podcast eller korta videoserier och online-workshops med externa partners).
- **Publicera personliga eller inspirerande berättelser** om mångfald och inkludering från dina medarbetare eller skriv en artikel som tydliggör organisationens värderingar.
- Genomför **intervjuer med personer inom företaget** som är kända för sin kompetens inom mångfald och diskutera de utmaningar de har ställts inför, de viktigaste lärdomarna och deras framgångar. Dela med dig av dessa berättelser på sociala medier.

ENKÄTER OCH FEEDBACK

- Gör en undersökning för att samla in **feedback från medarbetarna** om företagets mångfaldspolicy. Överväg att göra det regelbundet för att hålla dig informerad om dina medarbetares erfarenheter och behov.
 - **Följ upp med fokusgrupper efter enkätresultaten** för att utforska viktiga teman mer ingående och skapa lösningar tillsammans med medarbetarna.
- Skapa och implementera **tydliga och diskreta processer för att rapportera** fall av diskriminering.

VISA DITT STÖD FÖR #EUDIVERSITYMONTH

- Lägg till **en kampanjtext i dina e-postsignaturer**, t.ex: “Alla ska ha rätt att vara den de är, oavsett var de befinner sig. Nu firar vi mångfalden tillsammans!”
- **Skapa korta videoklipp** med dina medarbetare som visar mångfalden inom företaget, hur ni främjar den och hur den är en del av ert inkluderingsarbete. Dela den här videon på sociala medier som LinkedIn, Facebook och Instagram för att nå en bredare publik.
- Lägg till en **online-banner på din webbplats**, t.ex:
“Nu firar vi den europeiska mångfaldsmånaden tillsammans”
- **Dela reklambudskap** på företagets sociala medier och uppmuntra dina medarbetare att göra detsamma på sina personliga konton.
Tagga **#EUDiversityMonth**.

KOMMUNIKATION OCH INFORMATIONsutBYTE

- Håll dina medarbetare informerade och engagerade genom att använda intranätet för att dela **relevanta nyheter**, uppdateringar och inbjudningar till evenemang som rör mångfald.
- Förbered en specialutgåva av ditt **nyhetsbrev med temat maj som mångfaldens månad**, med förslag och aktiviteter som bidrar till ett inkluderande klimat och uppmuntrar till dialog.
- **Be medarbetarna att dela med sig av sina synpunkter** på mångfaldsarbetet på din arbetsplats, och dela med dig av dessa berättelser i nyhetsbrev eller på sociala medier.
- Bjud in medarbetare att skapa **väggaffischer** (eller en virtuell whiteboard) där de berättar hur de bidrar till organisationens mångfaldsarbete. Dela affischerna på sociala medier eller skapa en “vägg med goda tankar/önskningar”.
- **Skapa och dela ut broschyrer eller flygblad** om mångfald och inkludering till medarbetare och intressenter.
- Designa och marknadsför en **digital utbildning** om mångfald och inkludering. Använd material från er mångfaldspolicy eller skapa nytt innehåll.

INTERNA HÄNDELSER

- Organisera **nätverksmöten** eller frukostar (online) med olika inspirerande talare för att öka medvetenheten om mångfald och inkludering.
- Anordna **utbildningar, workshops och seminarier** online om mångfaldsfrågor, omedvetna fördomar, diskriminering på arbetsplatsen och inkluderande språk. Ta även med särskilda utbildningar för chefer för att säkerställa att de föregår med gott exempel.
- Skapa en **fotoutställning** online på temat "Vad betyder mångfald för dina medarbetare?"
- **Anordna regelbundna digitala kaffepauser** där ledningen kan visa sitt aktiva stöd för mångfald på arbetsplatsen.
- **Anordna en konferens** om mångfald för hela företaget där ledningen är med. Fokusera på allmänna mångfaldsfrågor eller specifika aspekter som är relevanta för din organisation.
- **Visa filmer, konserter eller teaterföreställningar med mångfaldstema**, följt av gruppdiskussioner för att fördjupa förståelsen.
- Lär känna dina medarbetare även utanför företaget genom **fysiska aktiviteter** som t.ex. en tematisk mångfaldsvandring. Diskutera ämnen som rör mångfald och inkludering och bjud in inspirerande talare från idrottsvärlden.
- **Anordna spel, tävlingar eller frågesporter om mångfald** för dina anställda, med symboliska priser till vinnarna. Även externa intressenter kan vara med på dessa.
- Ordna ett **"kompisevenemang"** där kollegorna kan lära känna varandra och lära sig av varandra. Det kan vara bra att förbereda några frågor eller en uppgift tillsammans i förväg.
- Anordna en temadag som **"en dag i mina skor"**, där medarbetarna får uppleva en arbetsdag ur en kollegas perspektiv med en annan bakgrund, till exempel någon med funktionsnedsättning eller av annat kön eller ursprung.
- Anordna en **litteraturkväll** där deltagarna kan utforska ämnet mångfald genom att läsa en bok som fokuserar på någon aspekt av mångfald. Efter att ha läst en text 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 Cultural Diversity Day** med en workshop som fokuserar på att förbättra den interkulturella kunskapen. Diskutera värdet av kulturell mångfald, vikten av interkulturell dialog och behovet av att bekämpa stereotyper och fördomar för att öka samarbetet och förståelsen.
- Ge medarbetare en möjlighet att **lära sig mer om olika kulturer** (mat, religioner, språk osv.)
- **Kulturarvsmånader:** Fira olika kulturarvsmånader (t.ex. Black History Month, Pride Month, Hispanic Heritage Month) med utbildningsevenemang, gästtalare och tematiska aktiviteter.
- **Temadagar med traditionella kläder:** Anordna temadagar där medarbetarna uppmuntras att bära traditionella kläder från sina respektive kulturer
- Organisera evenemang eller initiativ som **visar solidaritet med aktörer nära dig**, t.ex. volontärarbete för lokala välgörenhetsorganisationer eller deltagande i olika samhällsprojekt.

OFFENTLIGA EVENEMANG OCH EXTERNA INITIATIV

- **Håll offentliga evenemang som Diversity Run eller Diversity Awards** för att främja mångfald och inkludering och föra samman dina medarbetare och samhället.
- **Organisera rundabordssamtal** med experter inom mångfald och inkludering
- **Lansera särskilda produkter eller tjänster** för den europeiska mångfaldsmånaden. Ta fram specialutgåvor som lyfter hur organisationen arbetar med mångfald och inkludering.
- **Samarbeta med lokala frivilligorganisationer, skolor, lokala myndigheter och andra företag** för att dela med er av expertis och idéer.
- **Uppmuntra mentorskap** för arbetssökande med olika förmågor och färdigheter. Bli **volontär** som organisation eller underlätta volontärarbete för dina anställda under arbetstid under den europeiska mångfaldsmånaden.
- **Organisera virtuella öppna dagar** för att interagera med dina kunder och allmänheten. Använd dessa tillfällen för att lyfta era initiativ för mångfald och inkludering och för att nå ut till fler.
- **Sponsra och/eller delta i externa evenemang**, t.ex. lokala Pride-aktiviteter
- **Ta fram en årlig rapport om organisationens arbete med mångfald** som sammanfattar initiativ, framsteg och åtaganden, och dela den öppet för att inspirera andra och för att stärka ansvarstagandet.



Verktyg för kommunikation

VÅRT NYCKELVISUELLT ELEMENT

- Skapa mer synlighet med vår visuella profil: du kan använda den i din kommunikation, i dina egna reklamblad eller på din webbplats.

Du kan ladda ner de visuella profilerna på alla språk [här](#).



**EUROPEISKA
MÅNGFALDSMÅNADEN**

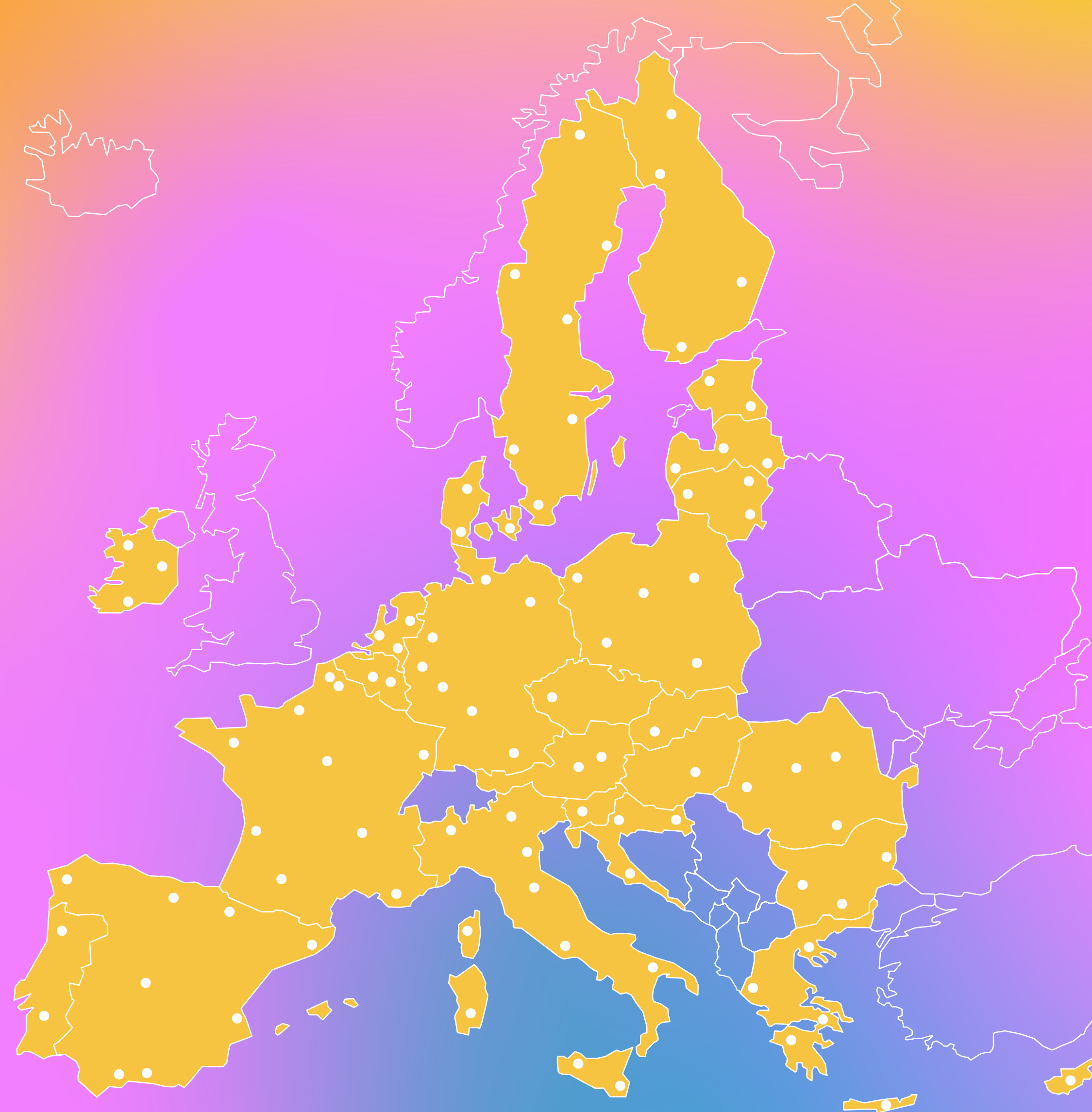
#EUDIVERSITYMONTH

- Oavsett om det är i dina inlägg på sociala medier, i din e-postsignatur, på din webbplats eller till och med i tryckta dokument, använd den visuella profilen och hashtaggen i din kommunikation! Detta kommer att hjälpa dig att öka medvetenheten om mångfald och EU:s mångfaldsmånad bland ännu fler människor och bli en riktig megafon för mångfald!

På webbplatsen för [#EUDiversityMonth](#) hittar du mallar för dina konton i sociala medier. Oavsett om det är på LinkedIn, Instagram eller Facebook – visa att du deltar i #EUDiversityMonth!

DELA ERT INITIATIV OCH INSPIRERA ANDRA

- Placera ert inkluderande arbetsplatsinitiativ på #EUDiversityMonth-kartan.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**EUROPEISKA
MÅNGFALDSMÅNADEN**