



Europäische
Kommission



LEITFADEN ALS INSPIRATION ZUR FEIER DES EUROPÄISCHEN MONATS DER VIelfALT

Justiz
und Verbraucher

Das Vielfaltsmanagement am Arbeitsplatz muss eine der wesentlichen Prioritäten für das Personalmanagement sämtlicher Arbeitgebenden in Europa sein. Denn wenn Arbeitnehmende dafür geschätzt werden, wer sie sind, fühlen sie sich mehr mit ihrer Arbeit verbunden und schöpfen ihre Talente und Kreativität voll aus. Ich lade alle Unternehmen und Organisationen in Europa ein, sich, ob als Unterzeichnende einer Charta der Vielfalt oder auf andere Weise der Europäischen Kommission anzuschließen und im Mai 2022 den Europäischen Monat der Vielfalt zu feiern. Organisieren Sie Ihre eigenen Veranstaltungen, um die Vorteile eines inklusiven Arbeitsumfeldes zu beleuchten.



Einführung

Der Europäische Monat der Vielfalt wird von der europäischen Plattform der Chartas der Vielfalt gemeinsam mit ihren Mitgliedern und deren Unterzeichnenden organisiert.

Das Hauptziel besteht darin, die Chartas der Vielfalt, kleine und große Arbeitgebende, Privatunternehmen, öffentliche Organisationen sowie Nichtregierungsorganisationen mit einem gemeinsamen Ziel zusammenzubringen – Vielfalt am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu fördern.

Er bietet eine einzigartige Chance zu zeigen, wie wichtig uns Vielfalt ist. Sie schließen sich somit tausenden Unternehmen aus der ganzen EU an, die Veranstaltungen und Schulungen organisieren sowie Aufklärungskampagnen und andere Aktivitäten durchführen.

Ob Sie eine Charta der Vielfalt unterzeichnet haben oder nicht, das ist der Monat, um Vielfalt am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu feiern und zu fördern, auf die Vorteile von Vielfalt und Inklusion aufmerksam zu machen und die Auswirkungen auf Ihr Unternehmen aufzuzeigen.

Sie können in Ihrem Unternehmen mitmachen, feiern und aufklären, indem Sie eine interne Veranstaltung für oder mit Ihrer Belegschaft organisieren oder eine offene Veranstaltung für die Öffentlichkeit, die Kundschaft oder Lieferunternehmen planen.

Auch wenn der Weg zu Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz noch lang

ist, die Teilnahme am Europäischen Monat der Vielfalt ist eine fantastische Möglichkeit, eigenes Engagement zu zeigen. Dieses Toolkit bietet Ihnen viele verschiedene Ideen, wie Sie Ihre Belegschaft und Interessengruppen mobilisieren können.



Verbindungen aufbauen

Das Thema des Europäischen Monats der Vielfalt 2022 ist „Verbindungen aufbauen“. Daher ermutigen wir Sie, Ihre Belegschaft sowie verschiedene externe Interessengruppen – NRO, staatliche Einrichtungen, Kommunalverwaltungen, Bildungseinrichtungen, die Öffentlichkeit usw. – in Ihre Aktivitäten einzubinden. Sie könnten sich auch darauf konzentrieren, Verbindungen zwischen verschiedenen Diskriminierungsgründen zu finden, die Sie in Ihrer Strategie und Ihren Aktivitäten zur Vielfalt und Inklusion ansprechen. Sie könnten dann Aktionen durchführen, die mehrere Bereiche der Diskriminierung gleichzeitig bekämpfen.

ANHALTENDES ENGAGEMENT

Der Europäische Monat der Vielfalt stellt eine großartige Möglichkeit dar, das Engagement für Vielfalt Ihres Unternehmens festzuschreiben:

- Verankerung in den zentralen Werten Ihres Unternehmens,
- Bezug zum Zweck und der Gesamtstrategie des Unternehmens,
- Formalisierung des Engagements zu Vielfalt und Inklusion, indem es in offiziellen Dokumenten aufgenommen wird (z. B. Erklärung zur Vielfalt und Inklusion, Verhaltenskodex, Lieferverträge usw.) und eventuell eine Charta der Vielfalt unterzeichnet wird,
- Externe und interne Kommunikation der Werte – Informationen zu Ihren Bemühungen und Metriken hinsichtlich Vielfalt und Inklusion mit konkreten Daten,
- Aufbau interner Netzwerke zu verschiedenen Facetten der Vielfalt,
- Ernennung von Vielfaltsbeauftragten,
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu Vielfalt und/oder eines Lenkungsausschusses für Vielfaltsprojekte.

Gründe für die Teilnahmen am Europäischen Monat der Vielfalt

- Vielfalt eröffnet Möglichkeiten. Also zeigen Sie diese gegenüber Ihrer Belegschaft, Kundschaft, Ihren Lieferunternehmen und der Öffentlichkeit und machen Sie auf die Vorteile aufmerksam.
- Sie geben öffentlich bekannt, dass Sie ein integratives Arbeitsumfeld schaffen, das auf Gerechtigkeit, Offenheit und Vertrauen beruht.
- Setzen Sie sich für Vielfalt und Gleichstellung ein, indem Sie ein Vorbild sind. Es wird sich bei der Einstellung und Bindung von Talenten, der Akquise von Kundschaft und den Umsätzen auszahlen.
- Sie zeigen auf, dass Vielfalt jetzt wichtiger ist denn je.
- Sie stärken Ihren Ruf und bauen stärkere Bindungen zu Ihrer Belegschaft, Lieferunternehmen, geschäftlichen Kontakten und der Kundschaft auf.
- Sie versichern Ihrer Belegschaft, dass in Ihrem Unternehmen alle Personen willkommen sind und respektiert und gehört werden.
- Werden Sie Teil eines europaweiten Netzwerks – gemeinsam können wir etwas bewegen!



Ideen in die Praxis umsetzen

- Wählen Sie einen bestimmten Tag, eine Woche oder den ganzen Monat aus, um sich auf Vielfalt in Ihrem Unternehmen zu fokussieren.
- Beachten Sie bei der Planung Ihrer Aktivitäten nationale Tage oder Wochen der Vielfalt: Wenden Sie sich für weitere Informationen an Ihre nationale Charta der Vielfalt.
- Sie können eine Online-Veranstaltung für Ihre Belegschaft oder eine öffentliche Veranstaltung für alle organisieren.
- Vergessen Sie nicht, Ihre Aktivitäten zu dokumentieren (Fotos, Videos, Schriftstücke usw.).
- Lassen Sie Ihre Belegschaft an der Ideenfindung teilhaben – sie könnten neue, innovative Ideen einbringen und gleichzeitig die Teilnahme an der Veranstaltung sicherstellen.
- Beziehen Sie, wenn möglich, Ihre Belegschaft in die Organisation, Logistik und Aufklärungsaktivitäten ein: Poster, Videos und Artikel über echte Menschen bilden eine stärkere Botschaft.
- Wenden Sie sich bei jeder Gelegenheit an Fachleute, NRO und Unternehmen, die sich mit dem Vielfaltsthema auskennen, das Sie für Ihre Weiterbildungen, Seminare usw. ausgewählt haben.
- Legen Sie das Ziel der Aktion fest (Aufklärung, Teilen von Kompetenzen, Information usw.).
- Fragen Sie immer nach Feedback.



Hier sind einige Beispiele, wie Vielfalt am Arbeitsplatz gefördert werden kann

ALLGEMEIN

- Starten Sie eine Aufklärungskampagne in Ihrem Unternehmen, die auch mit externen Interessengruppen geteilt werden kann.
- Fügen Sie Ihrer E-Mail-Signatur einen Werbetext hinzu, z. B. „Alle sollten das Recht haben, sie selbst zu sein, egal wo sie sind. Feiern wir gemeinsam Vielfalt!“
- Veröffentlichen Sie persönliche/inspirierende Erlebnisse zu Vielfalt und Integration von Ihrer Belegschaft oder einen Artikel über die Werte Ihres Unternehmens.
- Führen Sie Interviews mit Unternehmensfachleuten durch, die für ihre professionellen und/oder persönlichen Kompetenzen in diesem Bereich bekannt sind, und lassen Sie sie über Herausforderungen in ihrer Karriere, wichtige Erkenntnisse und ihre Erfolge berichten; teilen Sie diese in sozialen Medien.
- Fügen Sie auf Ihrer Website ein Banner ein, z. B. „Feiern wir gemeinsam den Europäischen Monat der Vielfalt“, teilen Sie Werbenachrichten über Unternehmenskanäle in sozialen Medien (und ermutigen Sie Ihre Belegschaft, diese auch über persönliche Konten zu teilen, wenn die Bereitschaft besteht), und setzen Sie den Hashtag #EUDiversityMonth.
- Erstellen Sie eine Videonachricht oder einen Blogeintrag von einem Mitglied Ihrer Führungsetage, in denen



die Bedeutung von Vielfalt betont wird, besonders in einer Welt, die von einer Pandemie betroffen ist.

- Sie könnten außerdem Videos teilen, in denen Ihre Belegschaft erklärt, warum sie am Europäischen Monat der Vielfalt teilnehmen. Auch wenn Sie sich nicht persönlich treffen können, kann eine digitale Begegnung organisiert werden, indem Videos zuhause aufgenommen und geteilt werden.

INTERNE VERANSTALTUNGEN UND INITIATIVEN

- Bereiten Sie (virtuelle) Networking-Frühstückstreffen oder Meetings mit diversen und inspirierenden Sprechenden zur Sensibilisierung vor.
- Organisieren Sie (Online-)Weiterbildungen, Seminare, um die Belegschaft auf Vielfalt und ihre unbewussten Vorurteile oder Diskriminierung am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen: beispielsweise eine Online-Schulung, die Stereotype und Diskriminierung thematisiert (sensibilisieren, schulen und beteiligen). Einige Schulungen können speziell auf Führungskräfte zugeschnitten werden.
- Starten Sie eine (Online-)Fotoausstellung zum Thema „Was bedeutet Vielfalt für Ihre Belegschaft?“
- Unternehmen Sie konkrete Schritte zur Veränderung des Arbeitsumfeldes und investieren Sie in das Wohlbefinden Ihrer Belegschaft. Sorgen Sie dafür, dass die Belegschaft aktiv in diesen Prozess eingebunden wird.



© Shutterstock/Andrey_Popov

- Ermöglichen Sie den Aufbau von Mitarbeitendennetzwerken am Arbeitsplatz, die auf verschiedene Aspekte der Vielfalt ausgelegt sind.
- Erschaffen Sie einen Ort, an dem die Belegschaft persönliche Erfahrungen teilen kann (Artikel im Intranet, informelle Diskussionsgruppen und Online-Seminare mit externen Personen).
- Veröffentlichen Sie über Ihr Intranet relevante Nachrichten, Neuigkeiten, Veranstaltungseinladungen, Artikel usw.
- Organisieren Sie Online-Treffen, in denen Führungskräfte ihre aktive Unterstützung für Vielfalt am Arbeitsplatz zeigen können.

- Organisieren Sie eine unternehmensweite Konferenz zum Thema Vielfalt (Vielfalt im Allgemeinen oder ein bestimmter Aspekt) und beziehen Sie die Geschäftsleitung mit ein.
- Veranstalten Sie auf Facebook oder anderen Plattformen eine gemeinsame (virtuelle) thematische Film-/Konzert-/Theaterveranstaltung, bei der Menschen ihre Gedanken und Kommentare teilen, zusammenkommen und die Erfahrung diskutieren können.
- Starten Sie eine Umfrage, um von Ihrer Belegschaft Rückmeldung zur Unternehmenspolitik hinsichtlich Vielfalt zu bekommen.
- Organisieren Sie Wettbewerbe und Quiz zu Vielfalt, oder Vielfalt in der Geschichte und Gesellschaft, für Ihre Belegschaft und vergeben Sie symbolhafte Preise an die siegreichen Personen. Diese können auch auf Ihre externen Interessengruppen ausgeweitet werden.
- Bitten Sie die Belegschaft, eine Reihe an Kurzvideos zu erstellen, in denen bestimmte Aspekte der Vielfalt durch persönliche Erfahrungen dargestellt werden.
- Sie könnten eine „Buddy“-Veranstaltung organisieren, bei der die Belegschaft sich kennenlernen und voneinander lernen kann. Es ist eine gute Idee, vorher Fragen oder eine gemeinsame Aufgabe vorzubereiten.
- Organisieren Sie einen Tag zum Thema „In fremden Schuhen“, an dem eine Person den Arbeitstag einer anderen „durchlebt“: beispielsweise in den „Schuhen“ von jemandem mit einer Behinderung oder eines anderen Geschlechts, mit anderer Herkunft usw.
- Erstellen Sie eine Sonderausgabe Ihres Newsletters – die ganz dem Mai als Monat der Vielfalt gewidmet ist mit Ratschlägen und Aktivitäten, um die Kultur der Vielfalt zu fördern und ein Gespräch über das Thema anzustoßen.
- Ermutigen Sie Ihre Belegschaft, ihren Beitrag zur Unternehmensvielfalt über Wandposter (oder virtuelle Whiteboards) zu teilen. Diese Poster können dann in sozialen Medien geteilt oder in eine „Wand der guten Gedanken/Wünsche“ verwandelt werden.
- Erstellen Sie eine Wiedergabeliste für den Tag der Vielfalt, die Sie mit Ihrer Belegschaft oder einem breiteren Publikum teilen.
- Erstellen Sie ein E-Learning-Modul über Vielfalt und Inklusion.
- Erstellen Sie ein Prospekt oder einen Flyer zum Thema Vielfalt und Inklusion für die Belegschaft und/oder Interessengruppen.
- Organisieren sie einen literarischen Abend, an dem die Teilnehmenden das Thema der Vielfalt durch ein Buch zu einem bestimmten Aspekt

der Vielfalt erleben können. Nachdem der Text gelesen wurde, könnten die Teilnehmenden in einer Gruppendiskussion ihre Gedanken dazu austauschen, wie diese Geschichte ihr Verständnis von Vielfalt erweitert hat.

- Bereiten Sie einen Tag der kulturellen Vielfalt vor mit einem Seminar zum Ausbau des interkulturellen Bewusstseins. Dabei könnte der Wert, den kulturelle Vielfalt mit sich bringt, die Bedeutung eines interkulturellen Dialogs oder die Notwendigkeit, Stereotype und Vorurteile zu bekämpfen, reflektiert werden, um das Verständnis und die Zusammenarbeit zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturen zu fördern.

EXTERNE/ÖFFENTLICHE VERANSTALTUNGEN UND INITIATIVEN

- Organisieren Sie Veranstaltungen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, um Vielfalt und Inklusion zu fördern. Beispielsweise ein „Vielfaltsrennen“, bei dem Ihre Belegschaft und die Öffentlichkeit zusammenkommen.
- Erstellen Sie ein Kurzvideo über Ihre Belegschaft, um Vielfalt in Ihrem Unternehmen zu zeigen, wie Sie diese erreicht haben und wie sie in Ihre Inklusionspolitik integriert ist. Teilen Sie dieses in sozialen Medien (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
- Organisieren Sie Gesprächsrunden mit Fachleuten zum Thema.
- Erstellen und vermarkten Sie spezielle Produkte/ Dienste für den Europäischen Monat der Vielfalt. Mit Sondereditionen können Sie das Engagement und die Werte des Unternehmens darlegen und Ihre Aktionen zur Förderung der Vielfalt hervorheben.
- Bauen Sie Partnerschaften mit lokalen NRO, Schulen, Kommunalverwaltungen, anderen Unternehmen usw. auf.
- Ermöglichen Sie Mentoring (beispielsweise für Jobsuchende mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen).
- Engagieren Sie sich als Unternehmen ehrenamtlich oder ermöglichen Sie Ihrer Belegschaft ehrenamtliche Tätigkeiten während der Arbeitszeit für den Europäischen Monat der Vielfalt.
- Organisieren Sie (virtuelle) Tage der offenen Tür, um mit Ihrer Kundschaft in Kontakt zu treten.



© Shutterstock / J.Lco Julia Amaral

Einige gute Beispielthemen, die behandelt werden könnten

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

- Frauen in der Arbeitswelt – Erfahrungsberichte
- Auflösen des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern
- Geschlechtergerechtigkeit bei der Entscheidungsfindung
- Häusliche Gewalt und Belästigung

UNTERSTÜTZUNG FÜR ELTERN

- Wie Homeoffice und Kinderbetreuung/ Distanzunterricht organisiert werden können
- Unterstützung für Eltern in Elternzeit – auf dem Laufenden halten zu Entwicklungen und Veränderungen in ihrem Bereich
- Inklusiver Sonderurlaub (auch für Väter)
- Unterstützung für stillende Mütter (ein besonderer Pausenraum und Zeit zum Stillen/ Abpumpen)
- Unterstützung für Alleinerziehende

GENERATIONSGERECHTIGKEIT (ALTER)

- Perspektiven verschiedener Altersgruppen und ihre Wahrnehmung der Hürden im Arbeitsmarkt (junge Menschen haben angeblich begrenzte Erfahrung, Menschen im mittleren Alter verbinden oft Arbeit mit Kinderbetreuung und Pflege älterer Eltern, ältere Menschen kommen angeblich nicht mit den neuesten Technologien und Entwicklungen klar usw.)
- Dialog zwischen den Generationen
- Unterstützung für Mitarbeitende im Alter von 55+ (in manchen Ländern ist 45+ bereits eine Zielgruppe)





KULTURELLE/INTERNATIONALE VIELFALT

- Schulung zu interkultureller Kommunikation
- Besprechung der Fremdwahrnehmung Ihres Landes
- Angebot der Möglichkeit, andere Speisen, Religionen, Sprachen usw. kennenzulernen

LGBTIQ

- Regenbogenfamilien
- Regenbogen-Community (Mitglieder, Familien, Verbündete usw.)
- Bedürfnisse von Transgender-Mitarbeitenden
- Gleiche Mitarbeiterboni für LGBTIQ-Lebensgefährten und -Eltern

PSYCHISCHE GESUNDHEIT

- Work-Life-Balance
- Burnout vermeiden und behandeln
- Achtsamkeit am Arbeitsplatz

BEHINDERUNGEN

- Integration von Mitarbeitenden mit Behinderungen
- Zugänglichkeit: Menschen mit Behinderungen in Ihrem Arbeitsumfeld
- Autismus/geistige Behinderungen
- Leben mit chronischen Krankheiten
- Reintegration in den Arbeitsplatz nach einem (Arbeits-) Unfall



COVID-19

- Auswirkung von COVID-19 auf die Leben von Gruppen, die stark vom Coronavirus betroffen sind (LGBTIQ, Menschen mit Behinderungen, ethnische Minderheiten, Alleinerziehende usw.)

ETHNISCHE HERKUNFT UND RASSISMUS

- Unterstützungsprogramm für Sinti und Roma
- Migrierende und Flüchtlinge
- Diskriminierung von Minderheiten
- Validierung/ Anerkennung von Qualifikationen und Fertigkeiten aus anderen Ländern

ANDERE

- Anstellung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen, wie Menschen mit Behinderungen, junge Menschen aus dem Pflegesystem, Migrierende, (ehemalige) Häftlinge.
- Sport zur Förderung der Vielfalt
- Thematisierung unbewusster Voreingenommenheit
- Verbündete innerhalb und außerhalb des Unternehmens (Mitarbeitende, Verbände, Gewerkschaften usw.)
- Vermeidung von Diskriminierung im Personalwesen und der Karriereentwicklung
- Intersektionalität und Diskriminierung
- Innovation und Vielfalt
- Talent-Management und Vielfalt
- Digitalisierung und Vielfalt
- Die Bedeutung inklusiver Sprache

