



Comisión
Europea



GUÍA DE INSPIRACIÓN PARA EL MES EUROPEO DE LA DIVERSIDAD

*Justicia y
Consumidores*



«Todos tenemos que adoptar una actitud más firme a favor de la diversidad y actuar en consecuencia. Vamos a demostrar nuestro compromiso con la igualdad: el próximo mes de mayo celebremos juntos el Mes Europeo de la Diversidad 2021. Con una mayor diversidad en los lugares de trabajo, crearemos una Europa más justa y más igualitaria para todas las personas».

Helena Dalli, comisaria de Igualdad de la Unión Europea





El Mes Europeo de la Diversidad está organizado por la Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad junto con sus miembros y signatarios.

Su principal finalidad es unir las Cartas de la Diversidad, a empleadores grandes y pequeños, empresas privadas, organismos públicos y asociaciones sin fines lucrativos en torno a un objetivo común: promover la diversidad en el lugar de trabajo y la sociedad.

Es una oportunidad única para demostrar su compromiso con la diversidad. Al participar, se unirá a miles de empresas de la Unión Europea (UE) que organizarán eventos, actividades de formación, campañas de concienciación, etc.

Sea signatario o no de una Carta de la Diversidad, este es el mes en el que celebrar y promover la diversidad en el lugar de trabajo y la sociedad,

concienciar de los beneficios de la diversidad y la inclusión, y demostrar el impacto que esto tiene en su organización.

Puede participar, celebrarlo y concienciar sobre estos temas en su organización con un evento interno para o con sus empleados o con un evento abierto al público general, sus clientes o proveedores.

Aunque el fomento de la diversidad y la creación de lugares de trabajo inclusivos son un desafío permanente, la participación en el Mes Europeo de la Diversidad es una oportunidad fantástica para dar visibilidad a su trabajo.

En este kit de herramientas encontrará una amplia variedad de ideas sobre cómo movilizar a sus empleados y partes interesadas.



Razones para participar en el Mes Europeo de la Diversidad

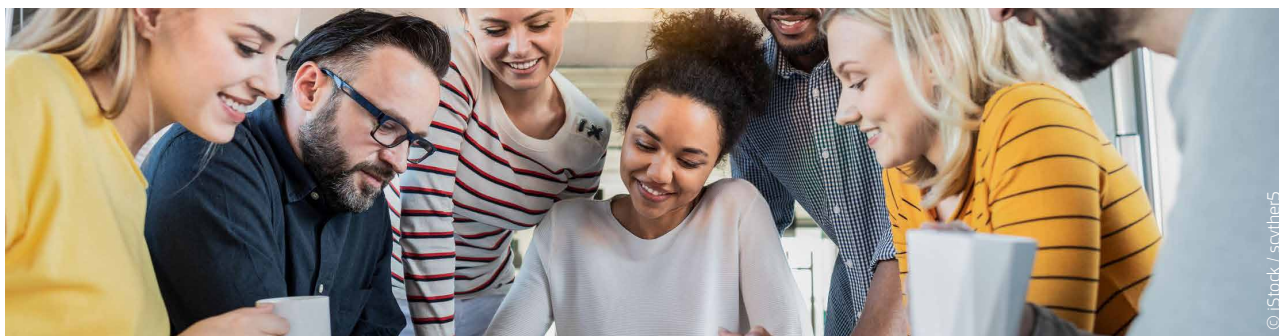
- ☀ La diversidad brinda oportunidades, así que dele más visibilidad entre su personal, sus clientes, sus proveedores y el público en general, y concíencielos de sus beneficios.
- ☀ Pronúnciese a favor de la diversidad y la igualdad dando ejemplo. Le dará buenos resultados cuando necesite contratar o retener talento, atraer a nuevos clientes y aumentar los beneficios.
- ☀ Asegurará a sus empleados que, en su empresa, todo el mundo es bienvenido, respetado y escuchado.
- ☀ Será una forma de declarar públicamente que está creando un entorno de trabajo inclusivo basado en la equidad, la sinceridad y la confianza.
- ☀ Mostrará que la diversidad es ahora más necesaria que nunca.
- ☀ Afianzará su reputación y establecerá relaciones más sólidas con sus empleados, proveedores, socios comerciales y clientes.
- ☀ Forme parte de una red de alcance europeo: ¡juntos podemos marcar la diferencia!





Cómo llevar las ideas a la práctica

- Elija un día concreto, una semana o todo el mes para centrarse en la diversidad en su organización.
- Cuando planifique las actividades, tenga en cuenta su Semana/Día Nacional de la Diversidad: para obtener más información, póngase en contacto con su [Carta Nacional de la Diversidad](#).
- Puede organizar un evento en línea para el personal o un evento público abierto a todo el mundo.
- Deje constancia de las actividades (fotografías, vídeos, documentos, etc.).
- Cuando busque inspiración, anime también a sus empleados a participar. Se les pueden ocurrir ideas nuevas e innovadoras, lo cual garantizará su participación en el evento.
- Si es posible, implique al personal en la organización, la logística y las actividades de concienciación: con carteles, vídeos y artículos sobre gente real se crea un mensaje más sólido.
- Siempre que sea posible, póngase en contacto con expertos, ONG y empresas que se centren en el tema de la diversidad que desea tratar en la actividad de formación, el taller, etc.
- Defina el objetivo de la acción (concienciar, compartir habilidades, informar, etc.).
- Siempre pida opiniones.



A continuación encontrará algunas ideas para promover la diversidad en el lugar de trabajo

En general:

- ☼ Lance una campaña de concienciación en la empresa que también se pueda compartir con partes interesadas externas.
- ☼ Añada un texto promocional en las firmas de sus correos electrónicos. Por ejemplo: «Todo el mundo tiene derecho a ser quien es con independencia de dónde se encuentre. ¡Vamos a celebrar juntos la diversidad!».



- ☼ Publique historias personales o inspiradoras sobre la diversidad y la inclusión contadas por sus empleados o un artículo en el que se haga hincapié en los valores de su organización.
- ☼ Prepare entrevistas con profesionales de la empresa conocidos por su competencia profesional o personal en este campo donde expliquen los retos a los que se han enfrentado a lo largo de su carrera, las principales lecciones que han aprendido y sus logros; luego, compártalas en redes sociales.

- ☼ Añada un anuncio en su sitio web (p. ej.: «¡Vamos a celebrar juntos el Mes Europeo de la Diversidad!»), comparta mensajes promocionales en las redes sociales de la empresa (o en las de los empleados si están de acuerdo) y use la etiqueta específica #EUDiversityMonth.
- ☼ Prepare un videomensaje o un blog con uno de los miembros directivos donde este enfatice la importancia de la diversidad, especialmente en el mundo actual afectado por la pandemia.
- ☼ Piense en ofrecer servicios gratuitos en línea o sin contacto relacionados con temas de diversidad e inclusión.



- Igualmente, puede compartir vídeos en los que los empleados expliquen las razones por las cuales participan en el Mes Europeo de la Diversidad. Si los empleados no pueden reunirse de manera presencial, se puede organizar un encuentro digital, tan solo tienen que grabar un vídeo desde casa y compartirlo.

Iniciativas y eventos internos:

- Prepare desayunos (virtuales) para hacer contactos o reuniones con ponentes inspiradores que representen la diversidad para sensibilizar sobre este tema.
- Organice actividades de formación, talleres o seminarios (en línea) para sensibilizar a los empleados acerca de la diversidad y sus sesgos inconscientes o la discriminación en el lugar de trabajo. Por ejemplo, una actividad de formación en línea donde se cuestionen los estereotipos y la discriminación (concienciación, formación e implicación). Algunas sesiones de formación se pueden adaptar específicamente al personal directivo de la empresa.
- Presente una exposición de fotografía (en línea) en torno al tema «¿Qué significa la diversidad para los empleados?».
- Adopte medidas concretas para cambiar el ambiente de trabajo e invierta en el bienestar de los empleados.
- Facilite la creación de redes de empleados en el trabajo dedicadas a varios aspectos de la diversidad.
- Cree un espacio para compartir las historias y las experiencias personales de los empleados (artículos en la intranet, grupos de debate informales y talleres en línea con partes interesadas externas).

- ❁ Utilice la intranet para publicar noticias, temas, novedades, invitaciones a eventos, artículos relevantes, etc.
- ❁ Organice charlas informales en línea en las que los miembros directivos puedan demostrar su apoyo activo a la diversidad en el lugar de trabajo.
- ❁ Celebre una fiesta temática para ver una película, un concierto o una obra de teatro en Facebook u otras plataformas donde la gente pueda escribir su opinión y comentarios, y donde se pueda socializar y hablar de la experiencia.
- ❁ Haga una encuesta para conocer la opinión de los empleados sobre las políticas de diversidad de la empresa.
- ❁ Organice concursos sobre la diversidad o sobre la diversidad en la historia y la sociedad para sus

empleados y entregue recompensas simbólicas a los ganadores. Pueden ampliarse a las partes interesadas externas.

- ❁ Pida a los empleados que hagan una serie de vídeos cortos donde presenten un aspecto concreto de la diversidad mediante historias personales.
- ❁ Piense en organizar un evento de «compañerismo» donde los empleados puedan conocerse y aprender unos de otros. Es una buena idea preparar de antemano algunas preguntas o una tarea para llevar a cabo juntos.
- ❁ Organice un día «vive mi vida» en el cual una persona «vivirá» el día de otra. Por ejemplo: en el lugar de alguien con discapacidad o de una persona de otro sexo, origen, etc.



© iStock / iStockTrade



Iniciativas y eventos externos:

- Haga un breve vídeo de promoción sobre sus empleados para mostrar la diversidad de su empresa, cómo la ha conseguido y cómo se integra en la política de inclusión. Luego, compártalo en redes sociales (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).
 - Organice mesas redondas donde participen especialistas en la materia.
 - Prepare y presente productos o servicios especiales para el Mes Europeo de la Diversidad.
 - Colabore con ONG locales y centros juveniles.
 - Fomente tutorías (por ejemplo, para demandantes de empleo con diferentes habilidades y aptitudes).
- Invite a sus empleados a usar murales (o una pizarra virtual) para mostrar cómo contribuyen a la diversidad de la organización. Estos carteles se pueden compartir después en redes sociales o usarse para crear un «mural de buenos pensamientos o deseos».
 - Cree una lista de reproducción para el Día de la Diversidad y compártala con sus empleados o con una audiencia más amplia.
 - Diseñe un módulo de aprendizaje virtual sobre la diversidad y la inclusión.

- Ofrezca su organización como voluntaria y facilite las actividades de voluntariado para sus empleados en horas de trabajo durante el Mes Europeo de la Diversidad.
- Organice jornadas de puertas abiertas (virtuales) en su organización para interactuar con los clientes.

Algunos buenos ejemplos de temas que pueden tratarse:



Igualdad de género

- La mujer en los negocios: historias personales.
- La reducción de la brecha de género (salarial).
- La igualdad de género en la toma de decisiones.
- La lucha contra la violencia doméstica y el acoso.



Apoyo para padres y madres

- La gestión de la oficina en casa y el cuidado de los hijos/la escuela en el hogar.
- El apoyo para padres y madres respecto al permiso parental: mantenerlos al día de los desarrollos y cambios del sector.
- El permiso especial inclusivo (también para los hombres).
- El apoyo para las familias monoparentales.



Igualdad generacional (edad)

- Las perspectivas de varios grupos de edad y sus opiniones sobre los obstáculos a los que se enfrentan en el mercado laboral (se considera que los jóvenes tienen poca experiencia, que las personas de mediana edad a menudo combinan el trabajo con el cuidado de los hijos o de padres de edad avanzada, que las personas mayores no están familiarizadas con las últimas tecnologías y desarrollos, etc.).
- El diálogo intergeneracional.
- El apoyo para compañeros mayores de 55 años (en algunos países, los mayores de 45 ya son un grupo objetivo).





LGBTIQ

- Las familias arcoíris.
- La comunidad arcoíris (miembros, familias, aliados, etc.).
- La atención a las necesidades del personal transgénero
- La igualdad de retribuciones a los empleados para padres y parejas LGBTIQ.

Discapacidad

- La integración del personal con discapacidad.
- La accesibilidad: las personas con discapacidad en el área de trabajo.
- El autismo o las discapacidades intelectuales.
- La vida con enfermedades crónicas.
- La integración después de un accidente personal o de trabajo.

Salud mental

- El equilibrio entre vida privada y vida laboral.
- La prevención y el tratamiento del síndrome de agotamiento profesional.
- La concienciación en el trabajo.

Origen étnico y raza

- El programa de apoyo a la población gitana.
- Los migrantes y refugiados.
- La discriminación de minorías.
- La validación de cualificaciones y habilidades.



Diversidad internacional/ cultural

- La formación sobre comunicación intercultural.
- El debate sobre la percepción del país por parte de los extranjeros.
- La oportunidad para aprender sobre gastronomía, religiones o idiomas diferentes.



© iStock / SDI Productions



COVID-19

- El impacto de la COVID-19 en las vidas de los grupos de personas afectados de manera significativa por el coronavirus (LGBTIQ, personas con discapacidad, minorías étnicas, familias monoparentales, etc.).



Otros

- El empleo para grupos desfavorecidos en el mercado laboral, como personas con discapacidad, jóvenes procedentes de hogares infantiles, reclusos o antiguos reclusos y migrantes.
- El uso del deporte para promover la diversidad.
- Los sesgos inconscientes.
- Los aliados dentro y fuera de la organización (empleados, asociaciones, sindicatos, etc.).
- La prevención de la discriminación en los procesos de selección o el desarrollo profesional.
- La interseccionalidad y la discriminación.
- La innovación y la diversidad.
- La gestión del talento y la diversidad.
- La digitalización y la diversidad.

