



Comisión
Europea



GUÍA PARA LA CELEBRACIÓN DEL MES EUROPEO DE LA DIVERSIDAD

Justicia
y Consumidores

Debemos trabajar juntos para superar estos tiempos difíciles. La diversidad y la inclusión fomentan comunidades cohesionadas y sacan el máximo rendimiento a la innovación y el crecimiento. Para lograr esto, debemos utilizar todos los talentos y no dejar a nadie atrás. Por lo tanto, es importante evaluar en qué punto nos encontramos y si nuestras políticas de diversidad están funcionando. Hago un llamamiento a todas las organizaciones para que se unan a mí el mes de mayo de 2023 para celebrar el Mes Europeo de la Diversidad y adoptar una postura firme a favor de lugares de trabajo diversos, inclusivos e igualitarios.

Helena Dalli, comisaria de Igualdad de la Unión Europea



Introducción

El Mes Europeo de la Diversidad está organizado por la Comisión Europea a través de la Plataforma Europea de las Cartas de la Diversidad junto con sus miembros y firmantes.

Su principal finalidad es unir las Cartas de la Diversidad, a empleadores grandes y pequeños, empresas privadas, organismos públicos y organizaciones sin ánimo de lucro 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 y otras actividades.

Sea firmante 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 sobre los beneficios de la diversidad y la inclusión, y demostrar cómo repercuten en su organización.

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



Tender puentes

El Mes Europeo de la Diversidad 2023 fomenta que las organizaciones «tiendan puentes» con sus empleados, socios comerciales, proveedores, clientes y con un público más amplio, así como entre las distintas políticas y estrategias de la organización. Para comenzar cualquier viaje o para evaluar el progreso de la organización, es necesario saber en qué punto se está. Por eso, en 2023 el Mes Europeo de la Diversidad se centra en «Evaluar la diversidad y la inclusión». Invitamos a las organizaciones a que se observen a sí mismas y comprueben si sus políticas de diversidad, inclusión y pertenencia son aptas y cumplen sus objetivos.

COMPROMISO PERMANENTE

El Mes Europeo de la Diversidad es una gran oportunidad para formalizar los compromisos con la diversidad de su organización de la siguiente manera:

- consagrándola como valor clave de la organización;
- relacionándola con la finalidad y la estrategia general de la organización;
- formalizando el compromiso con la diversidad y la inclusión incorporándolo en la documentación oficial (por ejemplo, la declaración de diversidad e inclusión de la organización, el código de conducta, los contratos con proveedores, etc.) y posiblemente firmando una Carta de la Diversidad;
- comunicando los valores a nivel interno y externo (información sobre sus esfuerzos en materia de diversidad, inclusión y métricas con datos concretos);
- creando redes internas sobre los distintos aspectos de la diversidad;
- nombrando un responsable específico de diversidad;
- creando un grupo de trabajo sobre diversidad y/o un comité directivo para los proyectos de diversidad.

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. Conciéncielos 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.
- No olvide documentar sus 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. Así se creará 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. ¡Celebremos 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 página web (p. ej.: «¡Celebremos juntos el Mes Europeo de la Diversidad!»), comparta mensajes promocionales en las redes sociales de la empresa (y anime a sus empleados a hacerlo en sus cuentas personales, si lo desean) 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.



- 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. Asegúrese de que los empleados están activamente implicados en este proceso.



© Shutterstock/Andrey_Popov

- 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.

- Organice una conferencia en toda la empresa sobre el tema de la diversidad (la diversidad en general o un aspecto particular) y cuente con la participación de altos directivos.
- Projete películas/conciertos/teatro sobre diversidad en persona o a través de una plataforma en línea y celebre un coloquio con los espectadores.
- Haga una encuesta para conocer la opinión de los empleados sobre las políticas de diversidad de la empresa.
- Organice juegos 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 cuenten cómo ha sido su experiencia con las prácticas inclusivas en su lugar de trabajo.
- Piense en organizar un evento de «compañerismo» donde los empleados puedan conocerse y aprender unos de otros. Es buena idea preparar de antemano algunas preguntas o una tarea para llevar a cabo juntos.
- Organice un día «en mi piel» 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 género, origen, etc.
- Prepare una edición especial de su boletín informativo: dedicada únicamente a mayo como el Mes de la Diversidad con consejos y actividades para fomentar el espíritu de inclusión y para iniciar una conversación sobre este tema.
- 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 un público más amplio.
- Diseñe un módulo de aprendizaje virtual sobre la diversidad y la inclusión.
- Elabore y distribuya un folleto sobre diversidad e inclusión para empleados y/o partes interesadas.
- Organice una noche literaria en la que los participantes puedan analizar el tema de la diversidad a través de un libro centrado en algún aspecto de este tema. Tras leer juntos el texto, los participantes podrían tener un debate en grupo y compartir reflexiones sobre cómo esta historia ha mejorado su comprensión de la diversidad.
- Prepare un Día de la Diversidad Cultural con un taller sobre cómo mejorar la sensibilización intercultural, reflexionando sobre el valor que aporta la diversidad,

la importancia del diálogo intercultural y la necesidad de combatir estereotipos y prejuicios para mejorar la comprensión y la cooperación entre personas de distintas culturas.

INICIATIVAS Y EVENTOS EXTERNOS

- Prepare eventos abiertos al público para promover la diversidad y la inclusión, como una «Carrera por la diversidad» que congrege a sus empleados y al público en general.
- 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. Se pueden crear ediciones especiales para mostrar el compromiso y los valores de la organización y destacar sus acciones a favor de la diversidad.
- Colabore con ONG locales, escuelas, autoridades locales, otras empresas, etc.

- Fomente las tutorías (por ejemplo, para demandantes de empleo con diferentes habilidades y aptitudes).
- 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.



© AdobeStock

Algunos buenos ejemplos de temas que pueden tratarse

IGUALDAD DE GÉNERO

- La mujer en los negocios: historias personales.
- Los estereotipos de género y el sexismo.
- La reducción de la brecha salarial de género.
- La participación equilibrada de género en la toma de decisiones.
- La lucha contra la violencia doméstica y el acoso.
- La innovación y la tecnología para la igualdad de género.

APOYO PARA CUIDADORES

- La flexibilidad: cómo gestionar las responsabilidades laborales y asistenciales.
- El apoyo para padres y madres respecto al permiso parental: mantenerlos al día de los avances y cambios del sector.
- El permiso parental sin distinción de sexos.
- El estímulo a los empleados para que utilicen los días de asuntos propios disponibles a fin de atender las necesidades familiares.
- Los recursos para empleados que se ocupan de los cuidadores.

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 avances, etc.).
- El diálogo intergeneracional.
- El apoyo para compañeros mayores de 55 años (en algunos países, los mayores de 45 ya son un grupo objetivo).



© AdobeStock



LGBTIQ

- El apoyo a la comunidad LGBTIQ (miembros, familias, aliados, etc.).
- La sensibilización y visibilidad de las familias arcoíris.
- La sensibilización sobre las identidades trans y no binarias y las personas intersexuales en el lugar de trabajo y la atención a sus necesidades.
- La igualdad de prestaciones para el personal LGBTIQ.
- El patrocinio de actos del Orgullo o la participación en estos acontecimientos.

DISCAPACIDAD

- La inclusión del personal con discapacidad.
- La accesibilidad: las personas con discapacidad en el área de trabajo.
- El apoyo al autismo o las discapacidades intelectuales a través del arte.
- La vida con enfermedades crónicas.
- La reincorporación al lugar de trabajo después de un accidente.

SALUD MENTAL

- La organización de un taller de reducción del estrés.
- La celebración de debates sobre la prevención y el tratamiento del síndrome de agotamiento profesional.
- La concienciación en el trabajo.
- La creación de espacios zen en la oficina.
- La práctica de ejercicio físico en grupo.



ORIGEN ÉTNICO Y RAZA

- La conversación sobre el origen étnico y la raza.
- Los programas de tutoría para gitanos.
- Los migrantes y refugiados.
- La promoción de la lucha contra el racismo.

DIVERSIDAD INTERNACIONAL/CULTURAL

- La formación sobre comunicación intercultural.
- El debate sobre la percepción del país por parte de los extranjeros.
- El proporcionar oportunidades para conocer distintas culturas (comidas, religiones, lenguas, etc.).
- La validación o el reconocimiento de las cualificaciones y capacidades de otros países.

OTROS

- El empleo para grupos desfavorecidos en el mercado laboral, como las personas con discapacidad, los jóvenes de instituciones de acogida, los migrantes, los presos/exconvictos.
- La diversidad en el deporte.
- El fin de los prejuicios en el lugar de trabajo.
- 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 como factor de cambio en la diversidad.
- La importancia del lenguaje inclusivo.



