



Comisión  
Europea



# CELEBRACIÓN DEL MES EUROPEO DE LA DIVERSIDAD 2024: ¿cómo participar?

Justicia  
y Consumidores

*«Miles de empresas y organizaciones de distintos sectores y tamaños con sede en la Unión Europea (UE) están potenciando de manera activa la inclusión y la pertenencia en sus lugares de trabajo. Contribuyen así a una Unión de la Igualdad, en la que se valora y aprecia a cada persona por lo que es. Las políticas de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo también pueden ayudar a las organizaciones, las y los empresarios y las plantillas a aprovechar las oportunidades de un mundo laboral cambiante, espoleado por las transiciones demográfica, ecológica y tecnológica».*

**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 socios y firmantes.*

Su principal finalidad es unir las Cartas de la Diversidad, empleadores grandes y pequeños, empresas privadas, organismos públicos y organizaciones sin ánimo de lucro en torno a un objetivo común: promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y en la sociedad en su conjunto.

Sea firmante o no de una Carta de la Diversidad, este es el mes para visibilizar su compromiso, celebrar y promover la diversidad en el lugar de trabajo y en la sociedad, concienciar sobre los beneficios de la diversidad y la inclusión, y demostrar cómo benefician a su organización.

Puede participar y concienciar sobre estos temas en su organización con un evento interno en conjunto con la plantilla o para ella, con un evento abierto al público en general, para clientes o proveedores, o bien mediante comunicaciones en las redes sociales.

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 esta guía encontrará una amplia variedad de ideas sobre cómo animar a sus empleados y empleadas y partes interesadas.



# «Abrazar el futuro del trabajo a través de la inclusión y la diversidad»

El mundo laboral está experimentando cambios significativos que pueden verse impulsados por:

- una aceleración de la digitalización y la automatización,
- un mayor uso de la inteligencia artificial y su impacto en la igualdad,
- un aumento de las necesidades de cuidado,
- la dispersión de la mano de obra, con personas que trabajan desde cualquier lugar, y su efecto en la cultura organizativa integradora,
- los cambios demográficos,
- un panorama competitivo del talento,
- la necesidad constante de formarse en nuevas habilidades.

Todas estas transformaciones repercuten en la cultura organizativa: pueden representar amenazas graves, pero también pueden convertirse en oportunidades reales.

Por eso, el Mes Europeo de la Diversidad 2024 se centra en cómo las organizaciones están aprovechando las oportunidades del futuro del trabajo y adaptándose a un mundo en cambio constante.

# Compromiso permanente

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

- consagrándola como valor clave de la organización,
- relacionándola con el propósito y la estrategia general de la organización,
- formalizando el compromiso con la diversidad y la inclusión mediante su incorporación en la documentación oficial (por ejemplo, la declaración de diversidad e inclusión de la organización, el código de ética, los contratos con proveedores, etc.) y posiblemente con la firma de 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 las distintas dimensiones de la diversidad,
- nombrando una persona responsable específica para temas de diversidad e inclusión,
- creando un grupo de trabajo sobre diversidad o un comité directivo para los proyectos de diversidad.



# Razones para participar en el Mes Europeo de la Diversidad

## OPORTUNIDADES PARA TODOS Y TODAS

- 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.
- Afianzará su reputación y establecerá relaciones más sólidas con su plantilla, proveedores, socios comerciales y clientes.

## TOMA DE CONCIENCIA Y COMPROMISO PÚBLICO

- 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.
- Será una forma de declarar públicamente que está creando un entorno de trabajo inclusivo basado en la equidad, la honestidad y la confianza.
- Asegurará a sus empleados y empleadas que, en su empresa, todas las personas son bienvenidas, respetadas y escuchadas.
- Mostrará que la diversidad es ahora más necesaria que nunca.
- Forme parte de una red de alcance europeo: ¡juntos y juntas 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 y empleadas 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 personas expertas, 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.
- Asegúrese de que todas las personas se sientan respetadas y bienvenidas en las actividades previstas, y permítales participar en la medida en que se sientan cómodas.



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

## ADOpte MEDIDAS CONCRETAS

- Lance una **campaña de concienciación** en la empresa que también se pueda compartir con partes interesadas externas.
- Prepare un videomensaje o un blog **con una persona del equipo** directivo donde enfatice la importancia de la diversidad.
- Facilite la creación de **redes de empleados y empleadas** en el trabajo dedicadas a varias dimensiones de la diversidad.
- Adopte medidas concretas para cambiar el ambiente de trabajo e invierta en el **bienestar de la plantilla**. Asegúrese de que todas las personas están activamente implicadas en este proceso.
- Cree un espacio para compartir las **historias y las experiencias personales** de las y los empleados (artículos en la intranet, grupos de debate informales y talleres en línea con partes interesadas externas).
- Haga una encuesta para conocer la **opinión de toda la plantilla** sobre las políticas de diversidad de la empresa. Considere la posibilidad de realizarla de manera periódica para estar al corriente de las experiencias y necesidades de sus empleados y empleadas.
- Cree y aplique procesos claros y discretos para denunciar **casos de discriminación**.



## MUESTRE SU APOYO AL #EUDIVERSITYMONTH

- 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 y juntas la diversidad!».
- Igualmente, puede **compartir vídeos** en los que las y los empleados expliquen las razones por las cuales participan en el Mes Europeo de la Diversidad.
- Añada un **anuncio en su página web** (p. ej.: «¡Celebremos juntos y juntas el Mes Europeo de la Diversidad!»), comparta mensajes promocionales en las redes sociales de la empresa (y anime a su personal a hacerlo en sus cuentas personales, si lo desean) y use la etiqueta específica **#EUDiversityMonth**.



© istockphoto / LuckyBusiness

## ESCUCHE LAS HISTORIAS DE LAS Y LOS EMPLEADOS

- Publique **historias personales o inspiradoras** sobre la diversidad y la inclusión contadas por sus empleados y empleadas 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.

## INICIATIVAS Y EVENTOS INTERNOS:

- Prepare **reuniones (virtuales) para hacer contactos** o desayunos con ponentes inspiradores que representen la diversidad para sensibilizar sobre este tema.
- Organice **actividades de formación, talleres o seminarios** (en línea) para sensibilizar a las y 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 las y los empleados?».
- Utilice la intranet para publicar **noticias**, temas, novedades, invitaciones a eventos, artículos relevantes relacionados con la diversidad e inclusión, etc.
- Organice **charlas informales en línea** en las que el personal directivo pueda 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 y directivas.
- Proyecte **películas/conciertos/teatro** sobre diversidad presenciales o a través de una plataforma en línea y celebre un coloquio con las y los espectadores.
- Conecte con su personal más allá de las instalaciones de su empresa a través del **deporte**. Puede organizar una Marcha de la Diversidad temática, durante la cual sus empleados y empleadas podrán debatir los temas relacionados con la diversidad y la inclusión o invitar a ponentes del mundo del deporte para que compartan historias inspiradoras, entre otras actividades.
- Organice **juegos, competiciones o concursos** sobre la diversidad o sobre la diversidad en la historia y la sociedad para su plantilla y entregue recompensas simbólicas a los ganadores. Pueden ampliarse a las partes interesadas externas.
- Pida a las y los empleados que cuenten cómo ha sido su **experiencia** con las prácticas inclusivas en su lugar de trabajo.

- Organice un **evento de «compañerismo»** donde las y 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 trabajo 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 y empleadas a usar **carteles murales** (o una pizarra virtual) para compartir 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 todo el personal o con un público más amplio.
- Diseñe un **módulo de aprendizaje virtual** sobre la diversidad y la inclusión o promueva uno ya existente (por ejemplo, de su Carta de la Diversidad).
- Elabore y distribuya un **folleto** sobre diversidad e inclusión a toda la plantilla o partes interesadas.
- Organice una **noche literaria** en la que las y 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, las y 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» o los Premios a la Diversidad, que congregarán a su plantilla y al público en general.
- Haga un **breve vídeo** de promoción sobre sus empleados y empleadas 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 y otras empresas para compartir sus conocimientos e ideas.
- 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 y empleadas 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.
- 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 seguridad de las mujeres.
- La innovación y la tecnología para la igualdad de género.

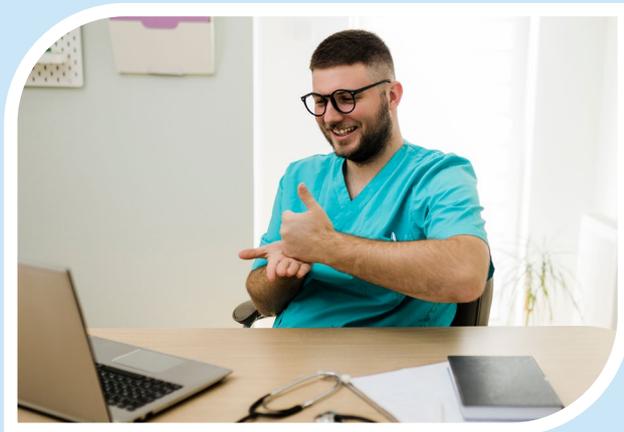
## APOYO PARA CUIDADORES

- La flexibilidad: cómo gestionar las responsabilidades profesionales y personales.
- 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 las y los empleados para que utilicen los días de asuntos propios disponibles a fin de atender las necesidades familiares.
- Los recursos para empleados y empleadas 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 e hijas o de padres y madres de edad avanzada, que las personas mayores no están familiarizadas con las últimas tecnologías y avances, etc.).
- El diálogo intergeneracional.
- El apoyo para compañeros/as mayores de 55 años (en algunos países, las personas mayores de 45 ya son un grupo objetivo).
- Los estereotipos de edad y el edadismo.





## LGBTIQ

- La formación para ser una persona aliada.
- El lenguaje no sexista.
- Ejemplos de familias arcoíris.
- La comunidad arcoíris (miembros, familias, aliados, etc.).
- La atención a las necesidades del personal transexual o transgénero.
- La igualdad de prestaciones laborales para parejas y padres 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 a las personas con trastorno del espectro autista o a las personas con discapacidad intelectual 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.
- La puesta en marcha de un reto de bienestar para las y los empleados de una organización.

## ORIGEN ÉTNICO

- La conversación sobre el origen étnico racial.
- Consulta a empleados y empleadas de alto nivel pertenecientes a minorías étnicas.
- Los programas de tutoría sobre diversidad.
- La promoción de la lucha contra el racismo.

## DIVERSIDAD INTERNACIONAL/CULTURAL

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

## TEMAS GENERALES

- La neurodiversidad en el lugar de trabajo: ¿por qué es importante?
- El empleo para grupos discriminados en el mercado laboral, como las personas con discapacidad, las y los jóvenes de instituciones de acogida, las personas migrantes y refugiadas, las personas privadas de su libertad.
- La diversidad en el deporte.
- El fin de los prejuicios en el lugar de trabajo.
- Las y los aliados dentro y fuera de la organización (empleadas y 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.

