

Celebración del Mes Europeo de la Diversidad 2025

¿Cómo puedo participar?



“¿Por qué las empresas deberían unirse al Mes Europeo de la Diversidad? Porque tienen un papel fundamental que desempeñar para que la Unión por la Igualdad sea una realidad para millones de personas. Al comprometerse a promover la diversidad y la inclusión en sus políticas laborales, las empresas pueden crear un espacio donde todas las personas prosperen y puedan ser realmente ellas mismas. Este mes de mayo, únase al movimiento para celebrar lugares de trabajo inclusivos y sin discriminación, e impulsar un impacto positivo en la sociedad”.

Hadja Lahbib

Comisaria europea de igualdad

Introducción

La Comisión Europea organiza el **Mes Europeo de la Diversidad** a través de la Plataforma Europea de Cartas de la Diversidad junto con sus miembros y sus signatarios.

El objetivo principal del Mes Europeo de la Diversidad es promover la diversidad y la inclusión en el trabajo y en toda la sociedad reuniendo a diferentes partes interesadas: cartas de diversidad, empleadores pequeños y grandes, empresas privadas, organizaciones públicas y asociaciones sin fines de lucro en torno a un objetivo común.

Independientemente de si usted es signatario de una carta de diversidad o no, este mes tiene una oportunidad para demostrar su compromiso, celebrar y promover la diversidad en el trabajo y mucho más. Es el momento de concienciar sobre los beneficios de la diversidad y la inclusión, y de mostrar su impacto positivo en su organización.

Participe organizando eventos internos con sus empleados o para ellos, organice eventos abiertos al público, clientes o proveedores, o utilice las redes sociales para difundir su mensaje. Promover la diversidad y crear lugares de trabajo inclusivos es un esfuerzo continuo, pero participar en el Mes Europeo de la Diversidad es una forma fantástica de hacer visibles sus esfuerzos.

Esta guía proporciona una amplia variedad de ideas sobre cómo involucrar a sus empleados y partes interesadas, aprovechando al máximo esta oportunidad para defender la diversidad y la inclusión.



Compromiso continuo

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

- consagrar **la diversidad como valor clave** de la organización,
- alineándola con la **misión y la estrategia** de esta,
- incluir el compromiso con la **diversidad y la inclusión en documentos oficiales**, por ejemplo, la declaración de D&I de la organización, el código de conducta, los contratos con proveedores, etc.,
- **firmar una Carta de Diversidad**,
- **comunicar** de forma interna y externa sus esfuerzos y métricas de diversidad e inclusión con datos concretos,
- **crear redes internas** centradas en diferentes aspectos de la diversidad,
- **designar a un responsable de diversidad dedicado**,
- **establecer un grupo de trabajo de diversidad y/o un comité directivo** para proyectos de diversidad.

Razones para participar en el Mes Europeo de la Diversidad

Mejore la visibilidad

Resalte el valor de la diversidad entre su personal, clientes, proveedores y el público, y cree conciencia sobre sus beneficios.

Lidere predicando con el ejemplo

Refuerce su reputación y defienda la diversidad y la igualdad. De esta manera conseguirá beneficios en la captación y retención de talento, atracción de nuevos clientes y aumento de los beneficios.

Fortalezca las relaciones

Establezca conexiones más sólidas con sus empleados, proveedores, socios comerciales y clientes.

Únase a una red

Forme parte de una red europea: ¡juntos podemos cambiar las cosas!

Promoción de la salud mental y el bienestar en el trabajo

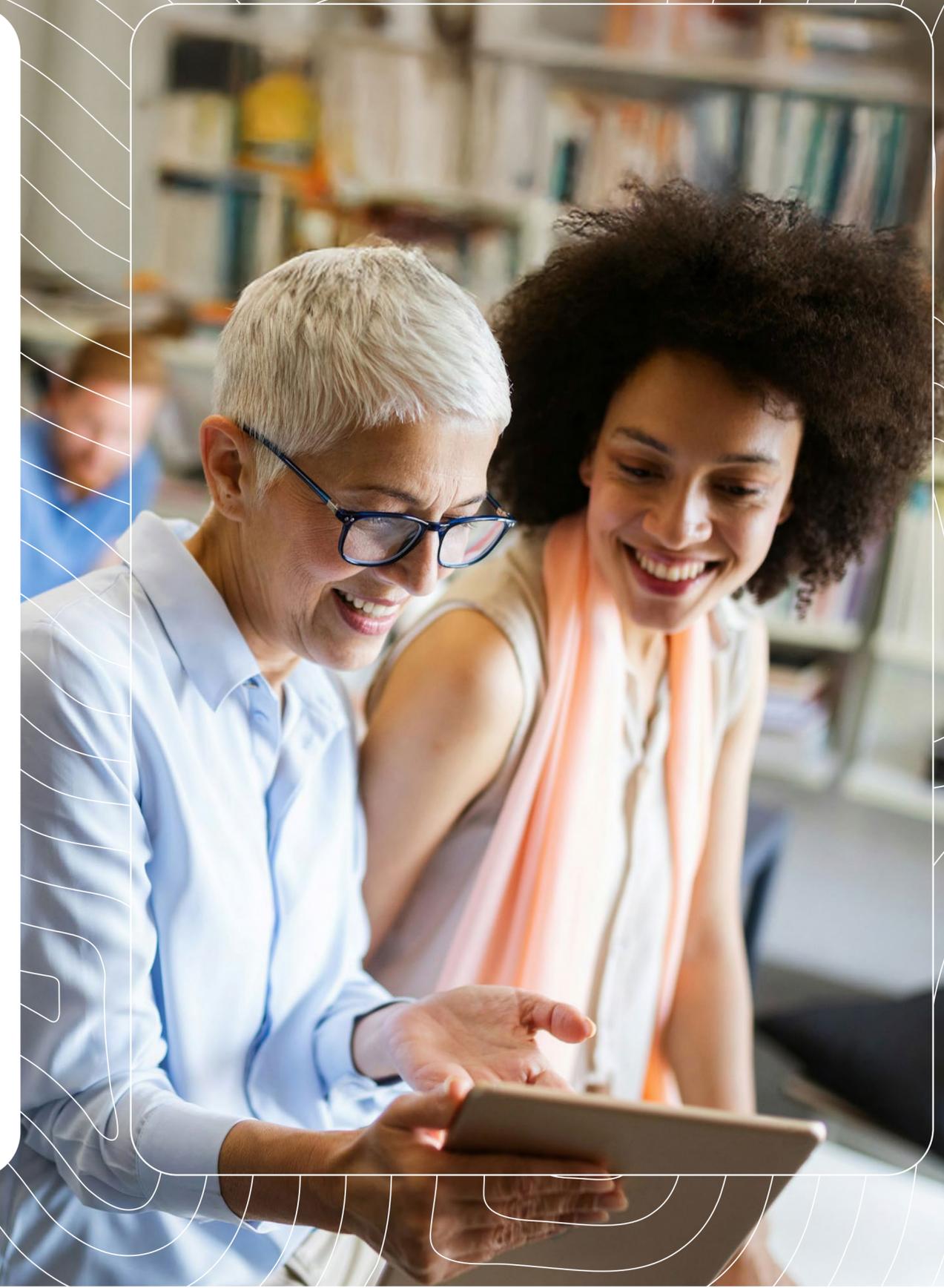
En los últimos años, Europa y el mundo han sufrido crisis sin precedentes que han alterado la vida cotidiana y sacudido la confianza de las personas. La inflación y el aumento del coste de vida han aumentado la presión de las personas. El aumento de la digitalización, los cambios demográficos y los cambios radicales en el mercado laboral presentan tanto desafíos como oportunidades, pero también pueden aumentar la sensación de incertidumbre y ansiedad.

Incluso antes de la pandemia de la COVID-19, los problemas de salud mental afectaban a **1 de cada 6 personas** en Europa. Esta situación ha empeorado con las crisis vividas en los últimos años y el **27 %** de los trabajadores ha declarado haber sufrido estrés, depresión o ansiedad relacionados con el trabajo en los últimos doce meses.

Abordar los desafíos de salud mental es esencial para mejorar la resiliencia de las personas y la sociedad. La salud mental es fundamental para una economía productiva y una sociedad inclusiva, y se extiende más allá de las preocupaciones individuales o familiares. El coste de la inacción en materia de salud mental es significativo, asciende a **600.000 millones** de euros anuales y se prevé que siga en aumento.

Los determinantes de la salud mental interactúan con las desigualdades existentes en la sociedad, lo que hace que algunas personas corran un mayor riesgo de padecer una mala salud mental que otras. Cuando la discriminación por motivos de género, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual es causa de una mala salud mental, promover la igualdad en nuestras sociedades es una herramienta importante para la prevención.

Por ello, el **Mes Europeo de la Diversidad 2025 se centra en promover la salud mental y el bienestar en el trabajo**. Un entorno diverso e inclusivo puede tener un impacto significativo en la salud mental y el bienestar general de los empleados. Al combatir de forma activa la discriminación y promover la inclusión, los lugares de trabajo pueden reducir estos factores estresantes y dañinos. El trato justo y la igualdad de oportunidades contribuyen a un sentido de justicia y equidad, que son esenciales para el bienestar mental.





¿Cómo promover la salud mental y el bienestar en el trabajo?

- Organice un **taller de reducción del estrés**.
- Hagan **ejercicio físico juntos**.
- **Zonas de descanso:** cree zonas tranquilas o áreas de relajación donde los empleados puedan tomarse un descanso y relajarse.
- Organice un **desafío de bienestar** para los empleados de una organización.
- **Defensores de la salud mental:** designe defensores o embajadores de la salud mental dentro de la organización que puedan brindar apoyo entre compañeros y promover la concienciación sobre la salud mental.
- **Días de salud mental:** permita que los empleados se tomen días por motivos de salud mental sin estigmas, promoviendo la importancia del autocuidado.
- **Programas de bienestar:** implemente programas de bienestar que incluyan actividades como yoga, meditación y clases de gimnasia para reducir el estrés y promover la salud física.
- **Acuerdos de trabajo flexibles:** ofrezca horarios de trabajo flexibles, opciones de trabajo remoto y la capacidad de ajustar los horarios para adaptarse a necesidades personales.
- **Festivos flexibles:** permita que los empleados cambien los días festivos públicos por días festivos culturales o religiosos que sean más significativos para ellos a nivel personal.
- **Actividades de integración de equipos:** organice actividades de integración de equipos y eventos sociales para fomentar un sentido de comunidad y pertenencia.
- **Instalaciones inclusivas:** asegúrese de que todas las instalaciones del lugar de trabajo, incluidos los baños y las áreas de descanso, sean neutrales en cuanto al género y sean accesibles para todas las personas, incluidas las personas transgénero y no binarias.

Lista de verificación para participar en el Mes Europeo de la Diversidad

- Elija su enfoque:** puede seleccionar un día, una semana o todo el mes para centrarse en la diversidad en su organización.
- Coordine con los eventos nacionales** y alinee sus actividades con el Día o la Semana Nacional de la Diversidad de su país. Póngase en contacto con su carta nacional de diversidad para obtener más información.
- Anime a sus empleados a contribuir** con ideas y a participar en la planificación. De esta forma se garantiza la participación y se fomenta la innovación.
- Defina claramente el objetivo** de cada acción (concienciar, compartir habilidades, informar, etc.)
- Organice eventos:** planifique y organice eventos en línea para su personal o eventos públicos abiertos a todas las personas.
- Involucre a su personal** en la organización, la logística y las actividades de concienciación. El uso de personas reales en carteles, vídeos y artículos crea un mensaje más fuerte.
- Contacte con expertos**, ONG y empresas que se centren en el tema de la diversidad que desea abordar en su formación o taller.
- Asegúrese de **documentar sus actividades** con fotos, vídeos y documentos.
- Asegúrese de que todas las personas se sientan respetadas** y bienvenidas en las actividades planificadas, permitiéndolas participar en la medida en que se sientan cómodas.
- Pida siempre retroalimentación.**



Ideas prácticas para promover la diversidad en el trabajo

CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN E IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN

- Lance una **campaña de concienciación** en toda la empresa que también se pueda compartir con las partes interesadas externas.
- Cree un **mensaje de vídeo o una publicación en el blog de su director ejecutivo o de la alta dirección** que destaque la importancia de la diversidad y la inclusión.
- Lance una **campaña de solidaridad** que destaque y apoye a los grupos marginados o subrepresentados dentro de su organización o comunidad.

REDES DE EMPLEADOS Y BIENESTAR

- Facilite la creación de **redes de empleados** dedicadas a diversos aspectos de la diversidad.
- Realice cambios concretos en el entorno de trabajo e invierta en el **bienestar de los empleados**. Asegúrese de que los empleados participen de forma activa en este proceso.
- Ofrezca **programas de mentoría sobre diversidad**.

ESCUCHAR Y COMPARTIR HISTORIAS PERSONALES

- Cree una plataforma para que los empleados puedan compartir **historias y experiencias personales** (artículos en la intranet, grupos de debate informales y talleres en línea con socios externos).
- **Publique historias personales o inspiradoras** sobre diversidad e inclusión de sus empleados o escriba un artículo que reafirme los valores de su organización.
- Realice **entrevistas con profesionales de la empresa** que sean reconocidos por su competencia en diversidad y analice los desafíos a los que se han enfrentado, las principales lecciones aprendidas y sus logros. Comparta estas historias en las redes sociales.

ENCUESTAS Y MECANISMOS DE RETROALIMENTACIÓN

- Lance una encuesta para recopilar las **opiniones de los empleados** sobre las políticas de diversidad de la empresa. Considere hacerlo de forma regular para mantenerse al tanto sobre las experiencias y necesidades de sus empleados.
- Cree e implemente **procesos claros y discretos para denunciar** casos de discriminación.

MUESTRE SU APOYO AL #EUDIVERSITYMONTH

- Añada un **texto promocional a las firmas de correo electrónico**. Por ejemplo: “Todas las personas deberían tener derecho a ser quienes son, sin importar dónde estén. ¡Celebremos la diversidad juntos!”
- **Cree vídeos** cortos con sus empleados en los que destaque la diversidad dentro de su empresa y la forma en que la fomenta y la integra en su política de inclusión. Comparta este vídeo en plataformas de redes sociales como LinkedIn, Facebook, X (antes Twitter) e Instagram para llegar a una audiencia más amplia.
- Añada un **banner en línea a su sitio web**. Por ejemplo: “¡Celebremos juntos el Mes Europeo de la Diversidad!”
- **Comparta mensajes promocionales** en las redes sociales de su empresa y anime a sus empleados a hacer lo mismo en sus cuentas personales. Incluya la etiqueta **#EUDiversityMonth**.

COMUNICACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

- Mantenga a sus empleados informados y comprometidos mediante la intranet para compartir **noticias relevantes**, actualizaciones e invitaciones a eventos relacionados con la diversidad.
- Prepare una edición especial de su **boletín informativo dedicada a mayo como el mes de la diversidad**, con consejos y actividades para fomentar el espíritu de inclusión e iniciar conversaciones sobre el tema.
- **Invite a los empleados a compartir sus opiniones sobre** las prácticas inclusivas en el trabajo y comparta estas historias en boletines informativos o en las redes sociales.
- Invite a sus empleados a contribuir con **carteles para colgar en la pared** (o un tablero virtual) y a compartir la manera en que apoyan la diversidad de la organización. Comparta estos carteles en las redes sociales o cree un “muro de buenos pensamientos/deseos”.
- **Elabore y distribuya folletos o volantes** sobre diversidad e inclusión para empleados y partes interesadas.
- Diseñe y promueva un **módulo de formación online** sobre diversidad e inclusión. Utilice los recursos de su carta de diversidad o desarrolle contenido nuevo.

EVENTOS INTERNOS

- Organice desayunos o **reuniones de networking** (en línea) con ponentes diversos e inspiradores para crear conciencia sobre la diversidad y la inclusión.
- Organice **sesiones de formación (en línea), talleres y seminarios** sobre temas de diversidad, sesgo inconsciente, discriminación en el trabajo o lenguaje inclusivo. Incluya sesiones personalizadas para los gerentes para asegurarse de que lideren predicando con el ejemplo.
- Organice una **exposición fotográfica** (en línea) con el tema “¿Qué significa la diversidad para sus empleados?”
- **Organice regularmente charlas informales en línea** donde la dirección pueda demostrar su apoyo activo a la diversidad en el trabajo.
- **Organice una conferencia para toda** la empresa sobre diversidad, en la que participe la alta dirección. Céntrese en temas generales de diversidad o aspectos específicos relevantes para su organización.
- **Proyecte películas, conciertos o representaciones teatrales** con temas de diversidad, seguidos de debates de grupo para profundizar la comprensión.
- Conéctese con los empleados fuera de las paredes de la empresa a través de **actividades** deportivas, como una caminata temática de la diversidad. Hable sobre temas de diversidad e inclusión e invite a ponentes inspiradores del mundo del deporte.
- **Organice juegos, competiciones o concursos sobre diversidad** para sus empleados, con algunos premios simbólicos para los ganadores. También podrían extenderse a las partes interesadas externas.
- Organice **un evento de “compañeros”** en el que los trabajadores puedan conocerse y aprender unos de otros. Una buena idea puede ser preparar algunas preguntas o una tarea juntos de antemano.
- Organice un **día de “en mi lugar”**, que permita que los empleados puedan experimentar una jornada laboral desde la perspectiva de un compañero con un fondo diferente, como alguien con una discapacidad o de un género u origen distinto.
- Organice una **noche literaria** en la que los participantes puedan explorar el tema de la diversidad a través de un libro centrado en algún aspecto de la diversidad. Después de leer el texto juntos, los participantes podrían tener un debate de grupo y compartir sus pensamientos sobre la forma en que esta historia ha mejorado su comprensión sobre la diversidad.

EVENTOS INTERNOS

- **Celebre el Día de la Diversidad Cultural** con un taller centrado en mejorar la conciencia intercultural. Debata sobre el valor de la diversidad cultural, la importancia del diálogo intercultural y la necesidad de combatir los estereotipos y prejuicios para mejorar la cooperación y la comprensión.
- Ofrezca oportunidades para **aprender sobre diferentes culturas** (comidas, religiones, idiomas, etc.)
- **Meses del patrimonio:** celebre varios meses del patrimonio (por ejemplo, el Mes de la Historia Negra, el Mes del Orgullo, el Mes de la Herencia Hispana) con eventos educativos, oradores invitados y actividades temáticas.
- **Días de vestimenta cultural:** organice días de vestimenta temática en los que se anime a los empleados a usar atuendos tradicionales de sus culturas
- Organice eventos o iniciativas que **demuestren solidaridad con las comunidades locales**, como el voluntariado para organizaciones benéficas locales o la participación en proyectos de servicio comunitario.

EVENTOS PÚBLICOS E INICIATIVAS EXTERNAS

- **Organice eventos públicos como la Carrera por la Diversidad o los Premios a la Diversidad** para promover la diversidad y la inclusión, reuniendo a empleados y a la comunidad.
- **Organice mesas redondas** con especialistas en diversidad e inclusión
- **Lance productos o servicios especiales** para el Mes Europeo de la Diversidad. Cree ediciones especiales que reflejen su compromiso con la diversidad y la inclusión, destacando las acciones que su organización lleva a cabo para apoyar estos valores.
- **Establezca alianzas con ONG locales, escuelas, autoridades locales y otras empresas** para compartir experiencias e ideas.
- **Fomente la mentoría** para personas en búsqueda de empleo con diversas habilidades y destrezas.
- Fomente el **voluntariado** como organización o facilite oportunidades de voluntariado para los empleados durante su horario laboral a lo largo del Mes Europeo de la Diversidad.
- **Organice jornadas de puertas abiertas virtuales** para interactuar con sus clientes y la audiencia. Utilice estas sesiones para mostrar sus iniciativas de diversidad e inclusión e interactuar con una audiencia más amplia.
- **Patrocine y/o participe en eventos externos**, como actividades locales del Orgullo



Ejemplos de temas a tratar

IGUALDAD DE GÉNERO

- Actividad empresarial de las mujeres
- Estereotipos de género y sexismo
- Cierre de la brecha de salarios por motivos de género
- Participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones
- Seguridad de las mujeres
- Innovación y tecnología para la igualdad de género

APOYO A LOS CUIDADORES/AS

- Flexibilidad: estrategias para gestionar el trabajo y las responsabilidades familiares de manera efectiva
- Permiso parental neutral en cuanto al género

IGUALDAD GENERACIONAL (EDAD)

- Perspectivas de diferentes grupos de edad
- Cómo promover el diálogo intergeneracional
- Estereotipos de edad y edadismo

LGBTIQ

- Cómo ser un aliado
- Lenguaje neutral en cuanto al género
- Ejemplos de familias LGBTIQ
- Atención a las necesidades del personal transgénero
- Igualdad de beneficios para parejas y familias LGBTIQ

DISCAPACIDAD Y SALUD MENTAL

- Inclusión de personal con discapacidad
- Accesibilidad
- Vivir con una enfermedad crónica
- Reinserción en el trabajo después de un accidente o enfermedad
- Prevención y tratamiento del síndrome de desgaste profesional
- Atención plena en el trabajo

Ejemplos de temas a tratar

ORIGEN RACIAL Y ÉTNICO, RELIGIÓN Y CREENCIAS

- Razas y etnias
- Historias y logros de líderes de minorías
- Antirracismo
- Diálogo interreligioso

TEMAS GENERALES

- Neurodiversidad en el trabajo y sus beneficios
- Empleo para grupos en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, jóvenes en sistemas de acogida, personas privadas de libertad o exreclusas, etc.
- Diversidad en el deporte
- Cómo superar los sesgos en el trabajo

TEMAS GENERALES

- Aliados dentro y fuera de la organización (empleados, asociaciones, sindicatos, etc.)
- Prevención de la discriminación en la contratación o el desarrollo profesional
- Interseccionalidad y discriminación
- Innovación y diversidad
- Gestión del talento y diversidad
- Digitalización y/o IA como un factor de cambio en la diversidad
- La importancia del lenguaje inclusivo

europe.eu/eu-diversity-inclusion



**MES
EUROPEO DE
LA DIVERSIDAD**