



Comissão
Europeia



GUIA DE INSPIRAÇÃO PARA CELEBRAR O MÊS EUROPEU DA DIVERSIDADE

Justiça
e Consumidores

A gestão da diversidade no local de trabalho deve ser uma das principais prioridades dos recursos humanos para qualquer entidade empregadora na Europa. Isto porque quando as pessoas são valorizadas pelo que são, empenham-se mais no seu trabalho e fazem pleno uso dos seus talentos e criatividade. Convido todas as empresas e organizações da Europa, signatárias ou não de uma Carta da Diversidade, a juntarem-se à Comissão Europeia na celebração do Mês Europeu da Diversidade em maio de 2022, organizando os seus próprios eventos para lançar uma luz sobre os benefícios dos ambientes de trabalho inclusivos.

Helena Dalli, Comissária para a Igualdade



Introdução

O Mês Europeu da Diversidade é organizado pela Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade, em conjunto com os seus membros e respetivas entidades signatárias.

O seu objetivo principal é reunir as cartas da diversidade, pequenas e grandes entidades empregadoras, empresas privadas, organizações públicas e associações sem fins lucrativos em torno de um objetivo comum: promover a diversidade no local de trabalho e na sociedade.

É uma oportunidade única para demonstrar o seu empenho em prol da diversidade. Ao fazê-lo, estará a juntar-se a milhares de organizações em toda a UE que organizam eventos, formações e realizam campanhas de sensibilização, entre outras atividades.

Quer seja entidade signatária ou não de uma carta da diversidade, este é o mês certo para celebrar e promover a diversidade no local de trabalho e na sociedade, sensibilizar para os benefícios da diversidade e da inclusão e demonstrar o impacto que tem na sua organização.

Pode participar, celebrar e aumentar a sensibilização na sua organização através da realização de um evento interno para ou com os seus trabalhadores e trabalhadoras, ou um evento para o público em geral, clientes ou fornecedores.

Embora a promoção da diversidade e de locais de trabalho inclusivos seja um

desafio constante, a participação no Mês Europeu da Diversidade é uma excelente oportunidade para conferir visibilidade aos seus esforços. Este conjunto de ferramentas oferece-lhe uma ampla gama de ideias sobre como mobilizar os seus trabalhadores e trabalhadoras e as partes interessadas.



Construir pontes

Uma vez que o tema do Mês Europeu da Diversidade 2022 é «Construir pontes», recomendamos vivamente que envolva os seus trabalhadores e trabalhadoras nas suas atividades, bem como os diferentes intervenientes externos - ONG, instituições governamentais, autoridades locais, estabelecimentos de ensino, o público, etc. Poderá também concentrar-se em encontrar ligações entre os diferentes motivos de discriminação que aborda nas suas políticas e as atividades de diversidade e inclusão, e embarcar então em ações que aborem várias áreas de discriminação de uma só vez.

COMPROMISSO CONTÍNUO

O Mês Europeu da Diversidade é uma grande oportunidade para formalizar os compromissos da sua organização em prol da diversidade, ao:

- Consagrá-la como o valor-chave da organização
- Associá-la ao objetivo e à estratégia global da organização
- Formalizar o compromisso com a diversidade e a sua inclusão, incluindo-a na documentação oficial (por exemplo, declaração de diversidade e inclusão da organização, código de conduta, contratos com fornecedores, etc.) e, potencialmente, a assinatura de uma Carta da Diversidade
- Comunicar os valores interna e externamente - informação sobre a diversidade promovida por si, esforços de inclusão e métricas com dados concretos
- Criar redes internas sobre diferentes aspetos da diversidade
- Nomear uma pessoa responsável dedicada à diversidade
- Criar um grupo de trabalho sobre diversidade e/ou comité diretor para projetos de diversidade.

Razões para participar no Mês Europeu da Diversidade

- A diversidade proporciona oportunidades, pelo que importa aumentar a sua visibilidade entre os seus trabalhadores e trabalhadoras, clientes, fornecedores e o público em geral, bem como sensibilizar para os seus benefícios.
- Defender a diversidade e a igualdade dando o exemplo trará bons resultados em termos de recrutamento e retenção de talentos, atração de novos clientes e aumento dos lucros.
- Estará a garantir aos seus trabalhadores e trabalhadoras que, na sua empresa, todas as pessoas são bem-vindas, respeitadas e ouvidas.
- Estará a declarar publicamente que está a criar um ambiente de trabalho inclusivo baseado na justiça, na transparência e na confiança.
- Estará a mostrar que a diversidade é, hoje em dia, mais necessária do que nunca.
- Estará a reforçar a sua reputação e a construir relações mais fortes com os seus trabalhadores e trabalhadoras, fornecedores, parceiros de negócios e clientes.
- Faça parte de uma rede de dimensão europeia — juntos podemos fazer a diferença!



Pôr as ideias em prática

- Escolha um dia, semana ou mês específico para se concentrar na diversidade da sua organização.
- Ao planejar as suas atividades, tenha em mente o Dia/Semana Nacional da Diversidade: para mais informações, contacte a sua [carta da diversidade nacional](#).
- Pode organizar um evento em linha para os seus trabalhadores e trabalhadoras ou um evento público aberto a todas as pessoas.
- Não se esqueça de documentar as suas atividades (fotos, vídeos, documentos, etc.).
- Quando estiver à procura de ideias, incentive os seus trabalhadores e trabalhadoras a participarem também, já que poderão apresentar ideias inovadoras, garantindo ao mesmo tempo a participação no evento.
- Se possível, envolva os seus trabalhadores e trabalhadoras na organização, na logística e nas atividades de sensibilização: cartazes, vídeos e artigos sobre «pessoas reais» permitem uma mensagem mais forte.
- Sempre que possível, procure peritos, ONG e empresas orientados para o tema da diversidade que pretende abordar na sua formação, ateliê, etc.
- Defina o objetivo da ação (sensibilização, partilha de competências, informação, etc.).
- Peça sempre *feedback*.



Seguem-se alguns exemplos de promoção da diversidade no local de trabalho

AÇÕES GERAIS

- Lançar uma campanha de sensibilização na sua empresa, que possa ser também partilhada com partes interessadas externas.
- Juntar uma mensagem promocional às suas assinaturas de correio eletrónico, p. ex.: «Todas as pessoas devem ter o direito de ser quem são, onde quer que estejam. Celebremos em conjunto a diversidade!»
- Publicar algumas histórias pessoais/inspiradoras dos seus trabalhadores e trabalhadoras sobre diversidade e inclusão, ou um artigo que reafirme os valores da sua organização.
- Organizar entrevistas com trabalhadores e trabalhadoras da empresa com reconhecida competência profissional e/ou pessoal neste domínio, nas quais expliquem os desafios que enfrentaram ao longo da sua carreira, os principais ensinamentos colhidos e as conquistas alcançadas; partilhando-as depois nas redes sociais.
- Adicionar uma banda publicitária ao seu sítio Web – p. ex.: «Celebremos em conjunto o Mês Europeu da Diversidade – partilhar mensagens promocionais nas redes sociais da empresa (e incentivar os seus trabalhadores e trabalhadoras a que o façam nas suas contas pessoais, se desejarem), e utilizar a etiqueta específica #EUDiversityMonth.



- Preparar uma mensagem – para vídeo ou blogue – da Direção ou da Administração, na qual se sublinhe a importância da diversidade, especialmente num mundo que se encontra atualmente afetado pela pandemia.
- De igual modo, podem ser partilhados vídeos nos quais os seus trabalhadores e trabalhadoras explicam por que razão participam no Mês Europeu da Diversidade. Mesmo nos casos em que não seja possível o encontro presencial das pessoas, é possível organizar um encontro digital através da gravação de um vídeo a partir de casa, que será posteriormente partilhado.

EVENTOS E INICIATIVAS INTERNOS

- Organizar pequenos-almoços (virtuais) em rede ou reuniões com oradores e oradoras diversos e inspiradores para aumentar a sensibilização.
- Organizar formações, ateliês e seminários (em linha) sobre como sensibilizar os seus trabalhadores e trabalhadoras relativamente à diversidade e aos seus preconceitos inconscientes ou à discriminação no local de trabalho: por exemplo, formação em linha para desafiar os estereótipos e a discriminação (sensibilizar, formar e envolver). Algumas sessões de formação podem ser especificamente adaptadas para cargos de gestão de empresas.
- Lançar uma exposição fotográfica (em linha) sob o tema «O que significa a diversidade para a nossa organização?»
- Adotar medidas concretas para mudar o ambiente de trabalho e investir no bem-estar dos seus trabalhadores e trabalhadoras. Garantir o envolvimento ativo de todas as pessoas neste processo.
- Facilitar a criação de redes de trabalhadores e trabalhadoras no trabalho, dedicadas a vários aspetos da diversidade.
- Criar um espaço de partilha de histórias e experiências pessoais dos trabalhadores e trabalhadoras (artigos na intranet, grupos de discussão informais e ateliês em linha com parceiros externos).
- Utilizar a sua intranet para publicar notícias relevantes, atualizações, convites para eventos, artigos, etc.



- Organizar conversas em linha nas quais a administração da empresa possa demonstrar que apoia ativamente a diversidade no local de trabalho.
- Organizar uma conferência transversal a toda a empresa sobre o tema da diversidade (sobre a diversidade em geral ou um aspeto particular da mesma) e envolver os quadros superiores.
- Organizar uma festa temática para assistir a um filme/concerto/teatro no Facebook ou noutras plataformas onde as pessoas possam partilhar as suas reflexões e comentários e onde possam socializar e debater a experiência.
- Lançar um inquérito para obter o feedback dos trabalhadores e trabalhadoras sobre as políticas de diversidade da sua organização.
- Organizar concursos ou questionários para os seus trabalhadores e trabalhadoras sobre a diversidade, ou sobre a diversidade na história e na sociedade, com algumas recompensas simbólicas para quem vencer. Estas atividades também podem ser alargadas às partes interessadas externas.
- Pedir aos trabalhadores e trabalhadoras que realizem uma série de curtas-metragens, nas quais podem apresentar um determinado aspeto da diversidade através de histórias pessoais.
- Organizar um evento de «amigos e amigas», onde todas as pessoas se possam conhecer melhor e aprender mutuamente. É boa ideia preparar previamente algumas perguntas ou uma tarefa a realizar em conjunto.
- Organizar um dia sob o tema «no meu lugar», em que uma pessoa «vive» o dia de trabalho de outra: por exemplo, no lugar de alguém com uma deficiência, ou uma pessoa de outro sexo, origem, etc.
- Preparar uma edição especial da Newsletter da empresa dedicada exclusivamente a maio como o mês da diversidade, com dicas e atividades para fomentar o espírito de inclusão, e para iniciar uma conversa sobre o tema.
- Convidar os seus trabalhadores e trabalhadoras a utilizarem cartazes (ou um quadro branco virtual) para partilhar a forma como contribuem para a diversidade da organização. Estes cartazes podem ser partilhados nas redes sociais ou utilizados para criar um «mural de pensamentos positivos/votos de sucesso».
- Organizar uma playlist para o dia da diversidade, que pode partilhar com os seus trabalhadores e trabalhadoras ou com uma audiência mais vasta.
- Elaborar um módulo de aprendizagem eletrónica sobre diversidade e inclusão.
- Produzir e distribuir uma brochura ou folheto sobre diversidade e desenvolvimento para trabalhadores e trabalhadoras e/ou partes interessadas.

- Organizar uma noite literária durante a qual as pessoas participantes podem explorar o tema da diversidade através de um livro centrado em algum aspeto da diversidade. Após a leitura conjunta do texto, os e as participantes poderão ter uma discussão de grupo e partilhar os seus pensamentos sobre como essa história contribui para compreenderem melhor a diversidade.
- Preparar um Dia da Diversidade Cultural com um seminário sobre como melhorar a consciência intercultural, refletindo sobre o valor que a diversidade cultural traz, a importância do diálogo intercultural e a necessidade de combater estereótipos e preconceitos para melhorar a compreensão e a cooperação entre pessoas de diferentes culturas.

EVENTOS E INICIATIVAS INTERNOS

- Preparar eventos abertos ao público para promover a diversidade e a inclusão, tais como uma «Corrida da Diversidade», reunindo os seus trabalhadores e trabalhadoras e o público.
- Realizar um pequeno videoclipe sobre os seus trabalhadores e trabalhadoras, no qual mostra a diversidade existente na sua empresa, a forma como a consegue assegurar e de que modo a mesma se insere na sua estratégia de inclusão para posterior partilha nas redes sociais (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram).



© Shutterstock / JLco Julia Amaral

- Organizar mesas-redondas com a participação de especialistas na matéria.
- Preparar e lançar alguns produtos/serviços especiais para o Mês Europeu da Diversidade. Podem ser criadas edições especiais para marcar o compromisso e os valores da organização e destacar as suas ações em prol da diversidade.
- Criar parcerias com ONG locais, escolas, autoridades locais, outras empresas, etc...
- Incentivar a mentoria (p. ex., para pessoas candidatas a emprego com diferentes aptidões e competências).
- Voluntariar-se enquanto organização ou facilitar o voluntariado aos seus trabalhadores e trabalhadoras durante o horário de trabalho ao longo do Mês Europeu da Diversidade.
- Organizar dias abertos (virtuais) na sua organização para interagir com os seus clientes.

Vários bons exemplos de temas que podem ser abordados

IGUALDADE DE GÉNERO

- Mulheres no mundo empresarial – histórias pessoais
- Eliminar as disparidades (salariais) entre os sexos
- Igualdade de género na tomada de decisão
- Abordar a violência doméstica e o assédio

APOIO À PARENTALIDADE

- Como gerir o teletrabalho e a assistência a crianças/telescola
- Apoio a mães e pais em licença parental, mantendo-os a par dos desenvolvimentos e das mudanças no seu setor
- Licença especial inclusiva (também para pais)
- Apoio às mães que amamentam (uma sala de descanso e tempo para amamentar/extrair)
- Apoio a famílias monoparentais

IGUALDADE GERACIONAL (IDADE)

- Perspetivas de várias faixas etárias e os seus pontos de vista sobre os obstáculos que se lhes deparam no mercado de trabalho (jovens vistos como tendo experiência limitada, pessoas de meia-idade que muitas vezes têm de conciliar o trabalho com a assistência a dependentes, pessoas mais velhas consideradas como estando alheadas das mais recentes tecnologias e desenvolvimentos, etc.)
- Diálogo intergeracional
- Apoio a colegas com mais de 55 anos de idade (em certos países, as pessoas com mais de 45 anos já são um grupo-alvo)





DIVERSIDADE CULTURAL/ INTERNACIONAL

- Formação em comunicação intercultural
- Debate sobre a percepção que as pessoas estrangeiras têm do seu país
- Proporcionar oportunidades de aprender sobre diferentes culturas (alimentos, religiões, línguas, etc.)

LGBTIQ

- Famílias arco-íris
- Comunidade arco-íris (membros, famílias, aliados, etc.)
- Dar resposta às necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras transgénero
- Benefícios iguais para parceiros e pais e mães de pessoas LGBTIQ

SAÚDE MENTAL

- Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar
- Como evitar/tratar o esgotamento (burnout)
- Mindfulness no trabalho

LIMITAÇÃO DA ATIVIDADE

- Integração de trabalhadores e trabalhadoras portadores de deficiência
- Acessibilidade: pessoas portadoras de deficiência na sua área de trabalho
- Autismo/deficiência intelectual
- Viver com doenças crónicas
- Reintegração no local de trabalho após um acidente de vida/trabalho



COVID-19

- O impacto da COVID-19 na vida dos grupos de pessoas significativamente afetadas pelo coronavírus (LGBTIQ, pessoas portadoras de deficiência, minorias étnicas, pais e mães solteiros, etc.)

SAÚDE MENTAL

- Programa de apoio a pessoas de etnia cigana
- Migrantes e pessoas refugiadas
- Discriminação de minorias
- Validação/reconhecimento de qualificações e competências de outros países

OUTROS

- Emprego para grupos desfavorecidos no mercado de trabalho, tais como pessoas com deficiência, jovens em instituições de apoio, migrantes, prisioneiros/ex-prisioneiros
- Utilizar o desporto para promover a Diversidade
- Abordar enviesamentos inconscientes
- Aliados internos e externos à organização (trabalhadores e trabalhadoras, associações, sindicatos, etc.)
- Como evitar a discriminação no recrutamento ou na evolução da carreira
- Interseccionalidade e discriminação
- Inovação e diversidade
- Gestão de talentos e diversidade
- Digitalização e diversidade
- A importância de uma linguagem inclusiva

