



Comissão
Europeia



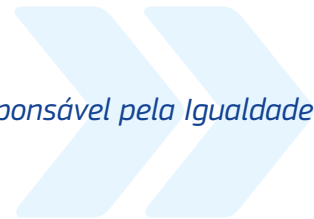
GUIA PARA INSPIRAR A CELEBRAÇÃO DO MÊS EUROPEU DA DIVERSIDADE

*Justiça e
consumidores*



«Todos juntos vamos defender a diversidade e agir nesse sentido. Vamos mostrar o nosso empenho na igualdade e, em maio de 2021, celebremos em conjunto o Mês Europeu da Diversidade. Com locais de trabalho mais diversificados, criaremos uma Europa mais justa e equitativa para todos.»

Helena Dalli, Comissária Europeia responsável pela Igualdade





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

O seu objetivo principal é reunir as cartas da diversidade, pequenos e grandes empregadores, 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 empresas em toda a UE que organizam eventos, formação e realizam campanhas de sensibilização, etc.

Quer seja signatário 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 colaboradores, 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 colaboradores e as partes interessadas.



Razões para participar no Mês Europeu da Diversidade

- A diversidade proporciona oportunidades, pelo que importa aumentar a sua visibilidade entre os seus colaboradores, 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 colaboradores que, na sua empresa, todos são bem-vindos, respeitados e ouvidos.
- 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 colaboradores, 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 colaboradores ou um evento público aberto a todos.
- Mantenha registos das suas atividades (fotografias, vídeos, documentos, etc.).

- Quando estiver à procura de ideias, incentive os seus colaboradores a participarem também, já que poderão apresentar ideias inovadoras, garantindo ao mesmo tempo a participação no evento.
- Se possível, envolva os seus colaboradores na organização, na logística e nas atividades de sensibilização: cartazes, vídeos e artigos sobre «pessoas reais» permitem uma mensagem mais forte.

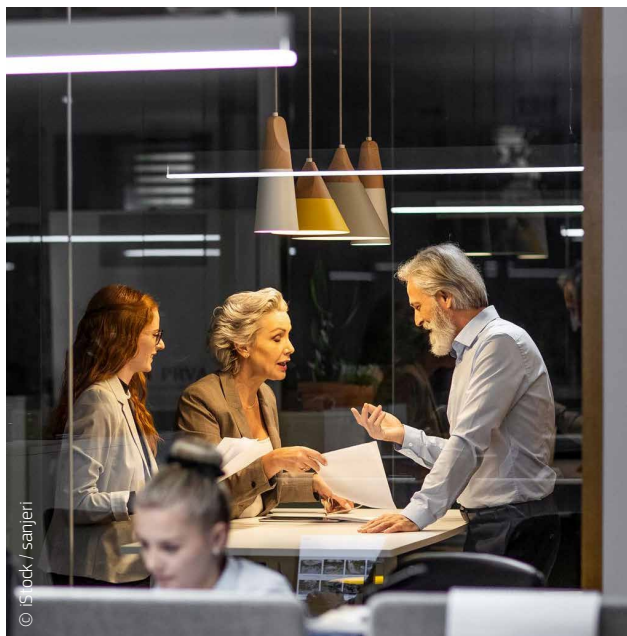
- Sempre que possível, procure peritos, ONG e empresas orientados para o tema da diversidade que pretende abordar na sua formação, ateliê, etc.
- Defina o objetivo da ação (sensibilização, partilha de competências, informação, etc.).
- Peça sempre *feedback*.



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

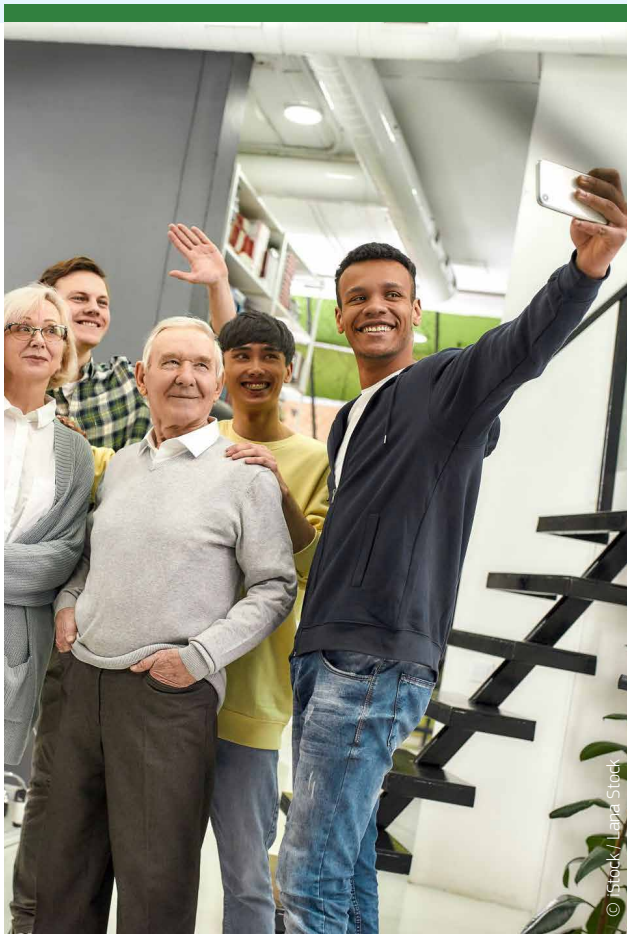
Ações gerais:

- ❁ 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.: «Todos devem ter o direito de ser quem são, onde quer que estejam. Celebremos em conjunto a diversidade!»



- ❁ Publicar algumas histórias pessoais/inspiradoras dos seus colaboradores sobre diversidade e inclusão, ou um artigo que reafirme os valores da sua organização.
- ❁ Organizar entrevistas com trabalhadores 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 (ou dos seus colaboradores, caso concordem) e utilizar a etiqueta específica #EUDiversityMonth.
- ❁ Preparar uma mensagem – para vídeo ou blogue – do seu diretor executivo ou de outro administrador, na qual se sublinhe a importância da diversidade, especialmente num mundo que se encontra atualmente afetado pela pandemia.
- ❁ Considerar a oferta de serviços em linha gratuitos ou livres de contacto, associados a questões de diversidade e inclusão.



- De igual modo, podem se partilhados vídeos nos quais os seus colaboradores explicam por que razão participam no Mês Europeu da Diversidade. Mesmo nos casos em que não seja possível o encontro presencial dos colaboradores, é possível organizar um encontro digital através da gravação de um vídeo a partir de casa, que será posteriormente partilhado.

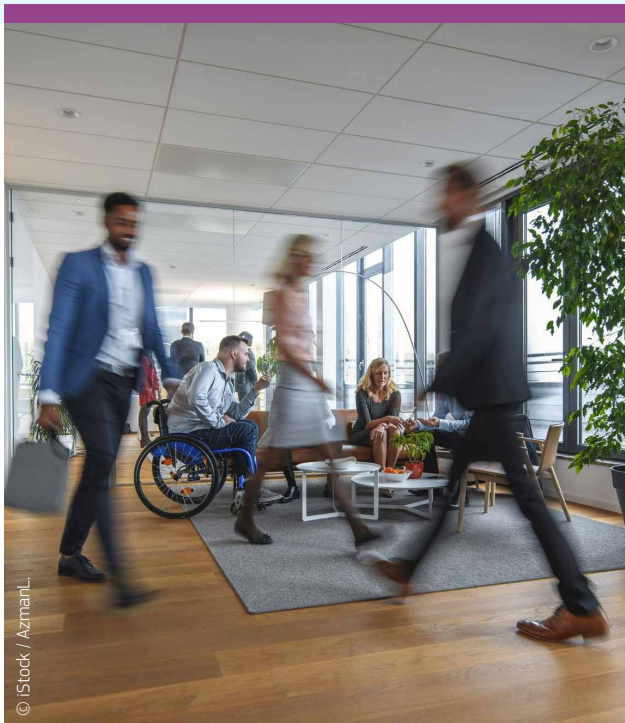
Eventos e iniciativas internos:

- Organizar pequenos-almoços (virtuais) em rede ou reuniões com oradores diversos e inspiradores para aumentar a sensibilização.
- Organizar formações, ateliês e seminários (em linha) sobre como sensibilizar os colaboradores 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 gestores de empresas.
- Lançar uma exposição fotográfica (em linha) sob o tema «O que significa a diversidade para os seus colaboradores?»
- Adotar medidas concretas para mudar o ambiente de trabalho e investir no bem-estar dos colaboradores.
- Facilitar a criação de redes de colaboradores no trabalho, dedicadas a vários aspetos da diversidade.
- Criar um espaço de partilha de histórias e experiências pessoais dos colaboradores (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 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 colaboradores sobre as políticas de diversidade da sua empresa.
- ❁ Organizar concursos ou questionários para os seus colaboradores sobre a diversidade, ou sobre a diversidade na história e na sociedade, com algumas recompensas simbólicas para os vencedores. Estas atividades também podem ser alargadas às partes interessadas externas.

- ❁ Pedir aos colaboradores 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», onde os colegas se possam conhecer-se melhor e aprender mutuamente. É boa ideia preparar previamente algumas perguntas ou uma tarefa a realizar em conjunto.
- ❁ Organizar um dia para «vestir a pele do outro» em que uma pessoa irá «viver» o dia de trabalho de outra: por exemplo, na «pele» de uma pessoa portadora de deficiência, ou de uma pessoa de outro género ou origem, etc.





- ❁ Convidar os seus colaboradores 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 colaboradores ou com uma audiência mais vasta.
- ❁ Elaborar um módulo de aprendizagem eletrónica sobre diversidade e inclusão.

Eventos e iniciativas externos:

- ❁ Realizar um pequeno videoclipe sobre os seus colaboradores, 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).
- ❁ Organizar mesas-redondas com a participação de especialistas na matéria.
- ❁ Preparar e lançar alguns produtos/serviços especiais para o Mês Europeu da Diversidade.
- ❁ Estabelecer parcerias com ONG e centros de juventude locais.
- ❁ Incentivar a mentoria (p. ex., para candidatos a emprego com diferentes aptidões e competências).

- ❁ Voluntariar-se enquanto organização ou facilitar o voluntariado aos seus funcionários 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 gênero

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



Apoio à parentalidade

- Como gerir o teletrabalho e a assistência aos filhos/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 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 aos filhos e a pais idosos, 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)





LGBTIQ

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



Limitação da atividade

- Integração de colaboradores portadores de deficiência
- Acessibilidade: pessoas portadoras de deficiência na sua área de trabalho
- Autismo/deficiência intelectual
- Viver com doenças crónicas
- Integração após um acidente em contexto particular/de trabalho

Saúde mental

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



Etnia e raça

- Programa de apoio a pessoas de etnia cigana
- Migrantes e refugiados
- Discriminação de minorias
- Validação de qualificações e competências



Diversidade cultural/ internacional

- Formação em comunicação intercultural
- Debate sobre a percepção que os estrangeiros têm do seu país
- Proporcionar uma oportunidade de conhecer diferentes alimentos, religiões, idiomas, etc.



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 solteiros, etc.)



Outros

- Emprego para grupos desfavorecidos no mercado de trabalho, tais como pessoas portadoras de deficiência, jovens que vivem em situação de acolhimento institucional, presidiários/ex-presidiários e migrantes
- Utilizar o desporto para promover a diversidade
- Preconceito inconsciente
- Aliados internos e externos à organização (funcionários, 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

