



Commissione  
europea



# **GUIDA DI ISPIRAZIONE ALLA CELEBRAZIONE DEL MESE EUROPEO DELLA DIVERSITÀ**

*Giustizia e  
Consumatori*



*«Schieriamoci con più coraggio a favore della diversità e agiamo concretamente. Dimostriamo il nostro impegno a favore dell'uguaglianza, e il prossimo mese di maggio celebriamo insieme il mese europeo della diversità 2021. Con una maggiore diversità sui luoghi di lavoro creeremo un'Europa più giusta e più equa per tutti».*

*Helena Dalli, commissaria UE per l'uguaglianza*



---



**Il mese europeo della diversità è organizzato dalla piattaforma europea delle Carte della diversità congiuntamente ai suoi membri e firmatari.**

Il suo obiettivo principale è riunire le carte della diversità, piccoli e grandi datori di lavoro, aziende private, organizzazioni pubbliche e associazioni senza scopo di lucro per raggiungere un traguardo comune: la promozione della diversità nei posti di lavoro e nella società.

Ciò offre un'opportunità unica per dimostrare il proprio impegno a favore della diversità. Così facendo, sarà possibile unirsi a migliaia di aziende in tutta l'UE per l'organizzazione di eventi e corsi di formazione, nonché per la conduzione di campagne di sensibilizzazione, ecc.

Che si sia firmatari o meno di una carta della diversità, questo è il mese per celebrare e promuovere la diversità nei posti di lavoro e nella società al fine

di aumentare la consapevolezza sui vantaggi offerti dalla diversità e dall'inclusione e mostrare come ciò si ripercuote sulla propria organizzazione.

È possibile partecipare, celebrare e svolgere una campagna di sensibilizzazione nella propria organizzazione, pianificando un evento interno per o con il personale o un evento aperto a pubblico, clienti o fornitori.

Sebbene la promozione della diversità e la creazione di posti di lavoro inclusivi costituiscano una sfida continua, la partecipazione al mese europeo della diversità si dimostra un'ottima occasione per porre sotto ai riflettori i propri sforzi.

Tale vademecum presenta un ampio ventaglio di idee su come mobilitare il personale e le parti interessate.



## **Motivi per partecipare al mese europeo della diversità**

- ☀️ La diversità fornisce opportunità, quindi, occorre accentuarne la visibilità tra il proprio personale, i propri clienti, fornitori e il pubblico in generale e sensibilizzarli sui vantaggi che può donare.
- ☀️ Schieriamoci dalla parte della diversità e dell'uguaglianza dando l'esempio. Ciò darà i suoi frutti durante il reclutamento, il trattenimento di talenti e l'attrazione di nuovi clienti, aumentando i profitti.
- ☀️ In questo modo, si confermerà al personale che l'azienda è proiettata verso l'accoglienza, il rispetto e l'ascolto di tutti i tipi di persone.
- ☀️ Occorre dichiarare pubblicamente la propria intenzione di creare un ambiente di lavoro inclusivo fondato sui principi di giustizia, apertura e fiducia.
- ☀️ Così si mostrerà che la diversità è necessaria più che mai.



- ☀️ Ciò rinforzerà la vostra reputazione, sfociando in rapporti più forti con il personale, i fornitori, i partner commerciali e i clienti.
- ☀️ Diventate parte di una rete europea: insieme, possiamo fare la differenza!



## Trasformare le idee in azioni

- Scegliere un giorno specifico, una settimana o il mese intero per concentrarsi sulla diversità nella propria organizzazione.
- Durante la pianificazione delle attività, tenere presente il giorno/la settimana nazionale della diversità: per maggiori informazioni, contattare la propria [carta della diversità](#) nazionale.
- È possibile organizzare un evento online per il personale o un evento pubblico aperto a tutti.
- Tenere traccia delle proprie attività (foto, video, documenti, ecc.).

- Quando si è alla ricerca di idee, incoraggiare il coinvolgimento del personale: potrebbero emergere alcune idee nuove e innovative, garantendo allo stesso tempo la partecipazione attiva all'evento.
- Se possibile, coinvolgere il personale nelle attività organizzative, logistiche e di sensibilizzazione: l'uso di manifesti, video e articoli su persone vere contribuisce a creare a un messaggio più forte.

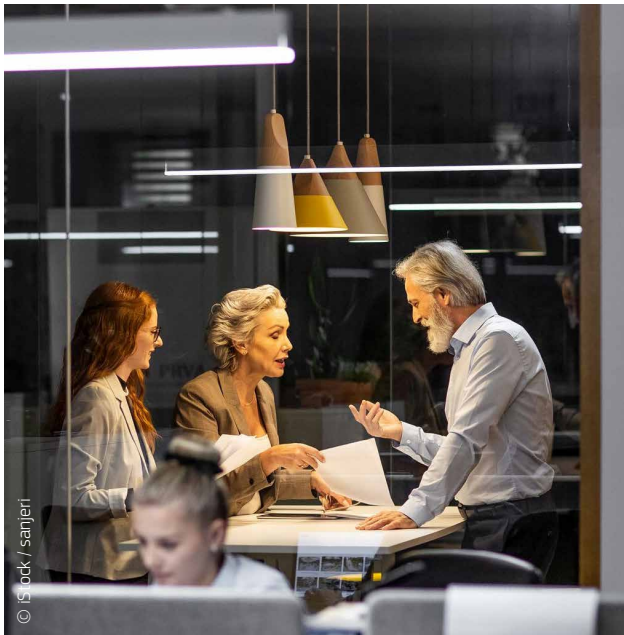
- Ove possibile, chiedere l'assistenza di persone esperte, ONG e aziende specializzate sull'argomento della diversità di cui si desidera discutere durante la formazione, i workshop, ecc.
- Stabilire l'obiettivo dell'azione (sensibilizzazione, condivisione di competenze, attività di informazione, ecc.).
- Richiedere sempre un riscontro.



## In basso sono riportati alcuni esempi per la promozione della diversità sul luogo di lavoro

### In generale:

- avviare una campagna di sensibilizzazione in tutta l'azienda che è possibile condividere anche con le parti interessate esterne.
- Aggiungere un testo promozionale alla firma delle e-mail, ad esempio: «Tutti devono avere il diritto di esprimere la propria individualità, a prescindere da dove si trovano. Celebriamo insieme la diversità!»



- Pubblicare alcune storie personali/motivanti su diversità e inclusione fornite dal personale o un articolo che funga da cassa di risonanza dei valori dell'organizzazione.
- Preparare alcune interviste con le figure professionali dell'azienda apprezzate per le loro competenze professionali e/o personali in questo ambito, spiegando le difficoltà con cui si sono dovute scontrare nell'arco delle loro carriere, le lezioni più importanti che hanno appreso e i loro successi per poi condividerle sui social.

- Aggiungere un banner online sul proprio sito web, ad esempio: «Celebriamo insieme il mese europeo della diversità!», condividendo i messaggi promozionali sui profili social dell'azienda (o su quelli del personale, se acconsente) inserendo il tag specifico #EUDiversityMonth.
- Preparare un messaggio video o un blog in cui l'amministratore delegato, l'amministratrice delegata o le altre persone della dirigenza sottolineano l'importanza della diversità, in particolare in un mondo attualmente alle prese con la pandemia.
- Prendere in considerazione l'eventualità di fornire servizi online gratuiti o senza contatto legati ai temi della diversità e dell'inclusione.



- Allo stesso modo, è possibile condividere alcuni video in cui il personale spiega i motivi della sua partecipazione al mese europeo della diversità. Anche se i vari membri del personale non si possono incontrare di persona, è possibile organizzare un incontro in versione digitale registrando un video da casa e condividendolo.

### **Eventi e iniziative interne:**

- Allestire colazioni di lavoro (virtuali) dedicate alla creazione di nuovi collegamenti in rete oppure incontri con relatori e relatrici stimolanti e dal carattere eterogeneo.
- Organizzare sessioni di formazione, workshop e seminari (online) sulla sensibilizzazione del personale sul tema della diversità e sulla presenza di pregiudizi inconsci o di discriminazione sul luogo di lavoro: ad esempio, la formazione online potrebbe occuparsi di mettere in discussione gli stereotipi e la discriminazione (sensibilizzare, formare e coinvolgere). È possibile personalizzare alcune sessioni di formazione in modo specifico per la dirigenza dell'azienda.
- Lanciare una mostra fotografica (online) sul tema: «Che cosa significa diversità per il vostro personale?».
- Compiere dei passi concreti per cambiare l'ambiente di lavoro e investire nel benessere del personale.
- Agevolare la creazione di reti tra il personale sul luogo di lavoro, dedicate ai vari aspetti della diversità.
- Dare vita a uno spazio per la condivisione delle storie ed esperienze individuali del personale (articoli sulla rete intranet, gruppi di discussione informali e workshop online con partner esterni).

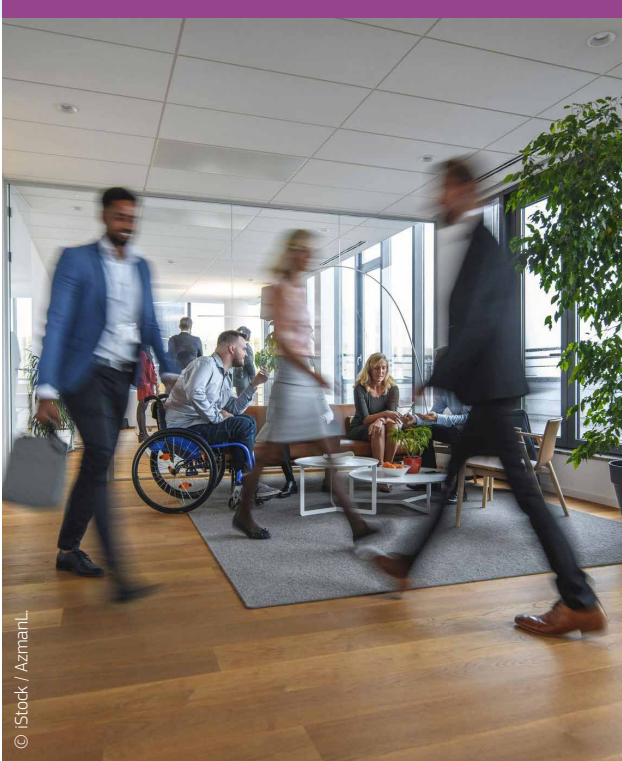
- ❁ Utilizzare la rete intranet per pubblicare notizie, aggiornamenti, inviti a eventi e articoli rilevanti.
- ❁ Organizzare pause caffè online durante le quali la dirigenza può dare prova del suo sostegno attivo alla diversità sul luogo di lavoro.
- ❁ Organizzare una festa con film, concerti o proiezioni a tema su Facebook o su altre piattaforme in cui le persone possono condividere le proprie opinioni e lasciare un commento, socializzando e discutendo sull'evento.
- ❁ Lanciare un sondaggio per ricevere riscontri dal personale a proposito delle politiche a favore della diversità in vigore nell'azienda.
- ❁ Organizzare gare o quiz per il personale incentrati sulla diversità o sulla diversità nella storia e nella società, conferendo un premio simbolico alle persone vincitrici. Lo stesso può essere esteso alle parti interessate esterne.

- ❁ Chiedere al personale di girare una serie di brevi video per presentare un determinato aspetto della diversità basandosi su vicende personali.
- ❁ Prevedere di organizzare un evento «amichevole», durante il quale colleghi e colleghe possono conoscersi e apprendere a vicenda. È sempre meglio avere pronte alcune domande o assegnare un compito da svolgere insieme prima dell'evento.
- ❁ Organizzare un giorno «al posto mio», nel corso del quale una persona «vive» la giornata di lavoro di un'altra persona: ad esempio, «calandosi nei panni» di una persona con disabilità o una persona di genere oppure provenienza diversa.



© iStock / G-Trade





- Incoraggiare il personale a utilizzare manifesti murali o una lavagna virtuale per la condivisione delle azioni intraprese per favorire la diversità all'interno dell'organizzazione. In seguito, si potranno condividere gli stessi manifesti sui social o utilizzarli per animare una «bacheca di pensieri/desideri positivi».
- Comporre una lista di brani musicali per il giorno della diversità da condividere con il personale o con un pubblico più ampio.
- Delineare un programma di teledidattica sulla diversità e sull'inclusione.

### Eventi e iniziative esterne:

- Realizzare un breve filmato avente come protagonista il vostro personale per mostrare la diversità presente nella propria azienda, come raggiungerla e integrarla nella propria politica di inclusione. Quindi, condividere il filmato sui social, quali LinkedIn, Facebook, Twitter o Instagram.
  - Allestire delle tavole rotonde che vedono la partecipazione di persone esperte sul tema.
  - Preparare e lanciare alcuni prodotti/servizi speciali per il mese europeo della diversità.
  - Instaurare partenariati con ONG e centri giovanili a livello locale.
  - Incentivare il tutoraggio, ad esempio, rivolgendosi a persone in cerca di lavoro con diverse capacità e competenze.
- Offrirsi volontari in qualità di organizzazione oppure agevolare le attività di volontariato per il personale durante l'orario di lavoro nell'arco del mese europeo della diversità.
  - Organizzare delle giornate a porte aperte virtuali nella propria organizzazione per interagire con i clienti.

## Alcuni esempi di argomenti su cui soffermarsi:



### Parità di genere

- Le donne nel mondo degli affari: storie personali
- Colmare il divario retributivo di genere
- La parità di genere nel processo decisionale
- Contrastare la violenza domestica e le molestie



### Sostegno ai genitori

- Come gestire il telelavoro e la cura/la didattica a distanza dei figli
- Sostegno ai genitori in congedo parentale: tenerli aggiornati su sviluppi e cambiamenti nel loro settore
- Congedi speciali inclusivi per i padri
- Sostegno a famiglie monoparentali



### Parità generazionale (età)

- I punti di vista di diversi gruppi di età e le loro opinioni riguardo agli ostacoli che devono affrontare nel mercato del lavoro: giovani considerati privi di grande esperienza, persone di mezza età che devono spesso destreggiarsi tra lavoro, cura dei figli e assistenza ai genitori anziani, persone più anziane percepite come non al passo con le ultime tecnologie e i più recenti progressi e così via.
- Il dialogo intergenerazionale
- Sostegno ai colleghi con più di 55 anni (in alcuni paesi, le persone di età superiore ai 45 anni sono considerate un gruppo bersaglio)





- Famiglie arcobaleno
- Comunità arcobaleno (membri, famiglie, sostenitori, ecc.)
- Venire incontro alle esigenze del personale transgender
- Benefit aziendali equi per partner e genitori LGBTIQ



- Integrazione del personale con disabilità
- Accessibilità: le persone con disabilità nel vostro ambito di lavoro
- Autismo/disabilità intellettive
- Convivere con malattie croniche
- Integrazione dopo una vicissitudine della vita/un infortunio sul lavoro



- Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata
- Istruzioni per evitare/trattare l'esaurimento
- La pratica della consapevolezza sul luogo di lavoro



- Programma di sostegno ai rom
- Persone migranti e rifugiate
- Discriminazione delle minoranze
- Convalida di qualifiche e competenze



## **Diversità culturale/ internazionale**

- Formazione sulla comunicazione interculturale
- Confronto sulla percezione del vostro paese da parte delle persone straniere
- Offrire un'opportunità per acquisire conoscenze su specialità gastronomiche, religioni, lingue diverse, ecc.



© iStock / SDJ Productions



## **COVID-19**

- L'impatto della COVID-19 sulla vita di gruppi di persone colpiti gravemente dal coronavirus (LGBTIQ, persone con disabilità, minoranze etniche, famiglie monoparentali, ecc.)



## **Altri aspetti**

- L'occupazione nel mercato del lavoro per gruppi svantaggiati, tra cui persone disabili, giovani provenienti da istituti per bambini, persone detenute o ex-detenute e persone migranti
- Attività sportive volte alla promozione della diversità
- Pregiudizi inconsci
- La presenza di sostenitori all'interno e all'esterno dell'organizzazione (personale, associazioni, sindacati, ecc.)
- Come evitare la discriminazione durante il reclutamento o l'evoluzione professionale
- Intersezionalità e discriminazione
- Innovazione e diversità
- Gestione dei talenti e diversità
- Digitalizzazione e diversità

