



Commissione
europea



GUIDA PER LA CELEBRAZIONE DEL MESE EUROPEO DELLA DIVERSITÀ

Giustizia
e consumatori



Dobbiamo lavorare insieme per superare questo periodo difficile. La diversità e l'inclusione promuovono l'affermarsi di comunità coese e si avvalgono di innovazione e crescita. Per raggiungere questo obiettivo, occorre sfruttare tutti i talenti in modo da non escludere nessuna persona. Si rivela quindi importante valutare la nostra situazione effettiva e se le politiche in materia di diversità stanno dando i loro frutti. Invito tutte le aziende a partecipare a maggio 2023 alla celebrazione del Mese europeo della diversità e di schierarsi dalla parte di posti di lavoro improntati sulla diversità, sull'inclusività e sulla parità.



Introduzione

Il Mese europeo della diversità è organizzato dalla Commissione europea tramite la 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 e di altre attività.

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 azienda.

È possibile partecipare, celebrare e svolgere una campagna di sensibilizzazione nella propria azienda, pianificando un evento interno per o con il personale o un evento aperto al 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.



Costruire ponti

Il Mese europeo della diversità 2023 invita le aziende a «Costruire ponti» con il proprio personale, partner aziendali, fornitori, clienti e con il grande pubblico, nonché tra le diverse politiche e strategie all'interno dell'azienda.

Prima di cominciare un percorso o procedere alla valutazione dei progressi compiuti, è necessario sapere a che punto ci troviamo. Per questo motivo, nel 2023 il Mese europeo della diversità verterà sulla «Valutazione del livello di diversità e di inclusione». Invitiamo quindi le aziende a effettuare un'analisi accurata per capire se le loro politiche in materia di diversità, inclusione e appartenenza stanno funzionando e raggiungendo i traguardi prefissati.

IMPEGNO CONTINUO

Il Mese europeo della diversità rappresenta un'opportunità importante per ufficializzare gli impegni in materia di diversità dell'azienda mediante:

- la sua consacrazione a valore fondamentale dell'azienda;
- il suo relazionarsi agli obiettivi e alla strategia globale dell'azienda;
- la formalizzazione dell'impegno in materia di diversità e inclusione tramite l'inserimento nella documentazione ufficiale (ad esempio, dichiarazione di diversità e inclusione, codice etico, contratti con i fornitori dell'azienda, ecc.) ed eventualmente con la sottoscrizione di una Carta della diversità;
- la comunicazione dei valori internamente ed esternamente, fornendo informazioni sui propri sforzi per la diversità e l'inclusione nonché parametri con dati concreti;
- la creazione di reti interne dedicate a diversi aspetti della diversità;
- la nomina di un/una diversity manager;
- l'istituzione di un gruppo di lavoro sulla diversità e/o di un comitato direttivo per i progetti relativi alla diversità.

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 azienda.
- 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 tutte le persone.
- Non dimenticare di documentare le 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, organizzazioni nonprofit 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: «Tutte le persone devono avere il diritto di esprimere la propria individualità, a prescindere da dove si trovi. Celebriamo insieme la diversità!»
- Pubblicare alcune storie personali/motivanti su diversità e inclusione fornite dal proprio 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 (e invitando il personale a fare lo stesso, se lo desidera) 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.



- 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 membri del personale non si possono incontrare di persona, è possibile organizzare un incontro in versione digitale, registrando un video 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 delle proprie persone. Assicurarsi che il personale sia coinvolto attivamente nel processo.
- Agevolare la creazione di reti tra le persone 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.



© Shutterstock/Andrey_Popov

- Organizzare una conferenza rivolta all'intera azienda sul tema della diversità (sulla diversità in generale o su un suo aspetto particolare) coinvolgendo anche i membri dell'alta dirigenza.
- Proiezione/visione di film, concerti o esibizioni a tema diversità a cui assistere di persona o su una piattaforma online dove è possibile confrontarsi con spettatori e spettatrici.
- Lanciare un sondaggio per ricevere riscontri dal personale a proposito delle politiche a favore della diversità in vigore nell'azienda.
- Organizzare giochi, 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 condividere le proprie storie ed esperienze in relazione alle pratiche inclusive in atto sul luogo di lavoro.
- 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 una giornata «nei miei panni» durante la quale una persona «vive» la giornata di lavoro di un'altra persona; ciò significa mettersi «nei panni» di una persona con disabilità, o di un altro sesso o di origine diversa, ecc.
- Preparare un'edizione speciale della propria newsletter, dedicata prettamente a maggio quale Mese della diversità con suggerimenti e attività per la promozione dello spirito dell'inclusione e per dare il via a una conversazione sull'argomento.
- Incoraggiare il personale a utilizzare poster 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 e-learning sulla diversità e sull'inclusione.
- Creare e distribuire un opuscolo o un volantino su diversità e inclusione per il personale e/o le parti interessate.
- Organizzare una serata letteraria durante la quale i partecipanti avranno l'opportunità di scoprire la diversità attraverso un libro incentrato su alcuni aspetti della diversità. In seguito alla lettura del testo, i partecipanti potranno procedere a una

discussione di gruppo e condividere le proprie opinioni su come questa storia abbia contribuito ad aumentare la propria consapevolezza sulla diversità.

- Preparare una giornata della diversità culturale organizzando un workshop su come migliorare la consapevolezza dell'interculturalità, sulla riflessione sul valore e sui vantaggi apportati dalla diversità culturale, sull'importanza del dialogo interculturale e sulla necessità di combattere stereotipi e pregiudizi per migliorare la comprensione e la cooperazione tra le persone di culture diverse.

EVENTI E INIZIATIVE ESTERNE

- Preparare alcuni eventi aperti al pubblico per promuovere la diversità e l'inclusione, come ad esempio una «Corsa per la diversità» per mettere in contatto il personale con la comunità.
- 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. È possibile creare edizioni speciali per sottolineare l'impegno

e i valori dell'azienda e porne sotto i riflettori le azioni a favore della diversità.

- Instaurare partenariati con ONG, scuole, autorità locali, altre aziende, ecc.
- Incentivare il tutoraggio, ad esempio, rivolgendosi a persone in cerca di lavoro con diverse capacità e competenze.
- Promuovere attività di volontariato d'impresa durante il Mese europeo della diversità.
- Organizzare delle giornate a porte aperte virtuali nella propria azienda per interagire con i clienti.



© AdobeStock

Alcuni esempi di argomenti su cui soffermarsi

PARITÀ DI GENERE

- Le donne nel mondo del lavoro: storie personali
- Stereotipi legati al genere e sessismo
- Colmare il divario retributivo di genere
- Partecipazione equilibrata rispetto al genere al processo decisionale
- Contrastare la violenza domestica e le molestie
- Innovazione e tecnologia a favore della parità di genere

SOSTEGNO ALLE PERSONE ADDETTE ALLE CURE

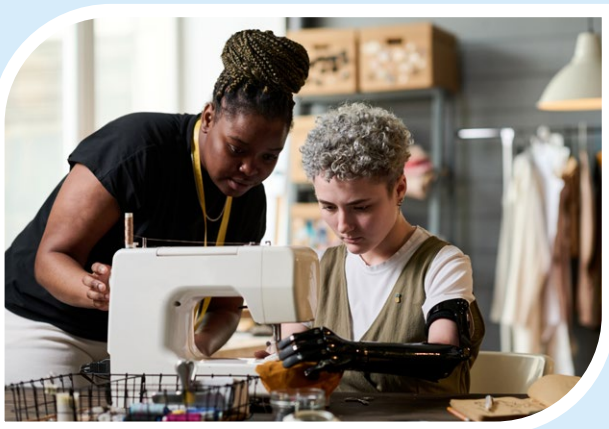
- Flessibilità: come gestire il lavoro e le responsabilità legate alle cure
- Sostegno ai genitori in congedo parentale: fornire aggiornamenti su sviluppi e cambiamenti nel loro settore
- Congedi parentali neutrali rispetto al genere
- Incoraggiare il personale a utilizzare i giorni di permesso disponibili per occuparsi della cura della famiglia
- Un gruppo di risorse per le persone dipendenti lavoratrici addette alle cure

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 a colleghi e colleghe con più di 55 anni (in alcuni paesi, le persone di età superiore ai 45 anni sono considerate un gruppo bersaglio)



© AdobeStock



LGBTIQ

- Sostegno alla comunità LGBTIQ (membri, famiglie, associazioni, ecc.)
- Visibilità e sensibilizzazione sulle famiglie arcobaleno
- Sensibilizzazione su identità trans, non binarie e sulle persone intersessuali sul posto di lavoro: comprendere come rispondere alle loro esigenze
- Benefit aziendali equi per il personale LGBTIQ
- Sponsorizzazione e/o partecipazione agli eventi del pride

DISABILITÀ

- Inclusione del personale con disabilità
- Accessibilità: le persone con disabilità nel vostro ambito di lavoro
- Sostenere l'autismo/le disabilità intellettive attraverso l'arte
- Convivere con malattie croniche
- Reinserimento nel posto di lavoro in seguito a un infortunio sul lavoro o a vicissitudini della vita

SALUTE MENTALE

- Organizzare un workshop dedicato alla riduzione dello stress
- Confrontarsi su come evitare/trattare l'esaurimento
- Praticare la mindfulness sul posto di lavoro
- Allestire spazi zen nell'ufficio
- Praticare insieme esercizi fisici



ETNICITÀ E RAZZA

- Parlare di razza ed etnicità
- Programmi di tutoraggio per le persone rom
- Persone migranti e rifugiate
- Promuovere la lotta al razzismo

DIVERSITÀ CULTURALE/INTERNAZIONALE

- Formazione sulla comunicazione interculturale
- Confronto sulla percezione del vostro paese da parte delle persone straniere
- Messa a disposizione di opportunità per apprendere nozioni su culture differenti (gastronomia, religione, lingua, ecc.)
- Validazione/riconoscimento delle qualifiche e delle competenze acquisite in altri paesi

ALTRI ASPETTI

- Occupazione di gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, quali persone con disabilità, giovani provenienti dal sistema di assistenza, migranti, detenuti/ex detenuti.
- Promozione della diversità nelle attività sportive
- Scardinare i pregiudizi sul posto di lavoro
- La presenza di alleati all'interno e all'esterno dell'azienda (personale, associazioni, sindacati, ecc.)
- Come evitare la discriminazione durante il reclutamento o lo sviluppo professionale
- Intersezionalità e discriminazione
- Innovazione e diversità
- Gestione dei talenti e della diversità
- La digitalizzazione come punto di svolta per la diversità
- Importanza del linguaggio inclusivo



