

# Comemoração do Mês Europeu da Diversidade 2025

## Como posso participar?



“Porque é que as empresas devem aderir ao Mês Europeu da Diversidade? Porque têm um papel poderoso a desempenhar para transformar a União da Igualdade em realidade para milhões. Ao se comprometerem a promover a diversidade e a inclusão nas suas políticas no local de trabalho, as empresas podem criar um espaço onde todos prosperam e podem realmente ser eles mesmos. Em maio, junte-se ao movimento para celebrar locais de trabalho inclusivos e livres de discriminação e gerar um impacto positivo na sociedade.”

**Hadja Lahbib**

Comissária Europeia para a Igualdade

# Introdução

O **Mês Europeu da Diversidade** é organizado pela Comissão Europeia através da Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade, juntamente com os seus membros e signatários.

O principal objetivo do Mês Europeu da Diversidade é promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho e em toda a sociedade, reunindo diferentes partes interessadas – cartas da diversidade, pequenos e grandes empregadores, empresas privadas, organizações públicas e associações sem fins lucrativos com um objetivo comum.

Independentemente de ser signatário de uma carta de diversidade ou não, este mês é a sua oportunidade de demonstrar o seu compromisso, celebrar e promover a diversidade no local de trabalho e além. É um momento para aumentar a consciencialização sobre os benefícios da diversidade e da inclusão e para mostrar o seu impacto positivo na sua organização.

Envolva-se ao organizar eventos internos para ou com os seus funcionários ou eventos abertos para o público, clientes ou fornecedores; ou utilize as redes sociais para divulgar a sua mensagem. Promover a diversidade e criar locais de trabalho inclusivos é um esforço contínuo, mas participar no Mês Europeu da Diversidade é uma forma fantástica de tornar os seus esforços visíveis.

Este guia fornece uma ampla gama de ideias sobre como envolver os seus funcionários e partes interessadas, aproveitando ao máximo esta oportunidade para defender a diversidade e a inclusão.



■ male  
■ female  
■ 25-34  
■ 35-44  
■ 45+

# Empenho permanente

O Mês Europeu da Diversidade é uma ótima oportunidade para formalizar os compromissos da sua organização com a diversidade ao:

- consagrar a **diversidade como valor fundamental** da organização,
- alinhando-a com a **missão e estratégia da sua organização**,
- incluindo o compromisso com a **diversidade e inclusão em documentos oficiais**, por exemplo, declaração de D&I da organização, código de conduta, contratos com fornecedores, etc.,
- **assinar uma Carta da Diversidade**,
- **comunicar** interna e externamente os seus esforços e métricas de diversidade e inclusão com dados concretos,
- **criar redes internas** focadas em diferentes aspetos da diversidade,
- **nomear um responsável de diversidade dedicado**,
- **criar um grupo de trabalho de diversidade e/ou comité diretor** para projetos de diversidade.

# Razões para participar no Mês Europeu da Diversidade

## Melhore a visibilidade

Destaque o valor da diversidade entre a sua equipa, clientes, fornecedores e o público e aumente a consciencialização sobre os seus benefícios.

## Lidere pelo exemplo

Reforce a sua reputação e defenda a diversidade e a igualdade. Isso compensará no recrutamento e manutenção de talentos, na conquista de novos clientes e no aumento de lucros.

## Fortaleça as relações

Crie ligações mais fortes com os seus funcionários, fornecedores, parceiros de negócios e clientes.

## Junte-se a uma rede

Torne-se parte de uma rede europeia – juntos, podemos fazer a diferença!

# Promover a saúde mental e o bem-estar no local de trabalho

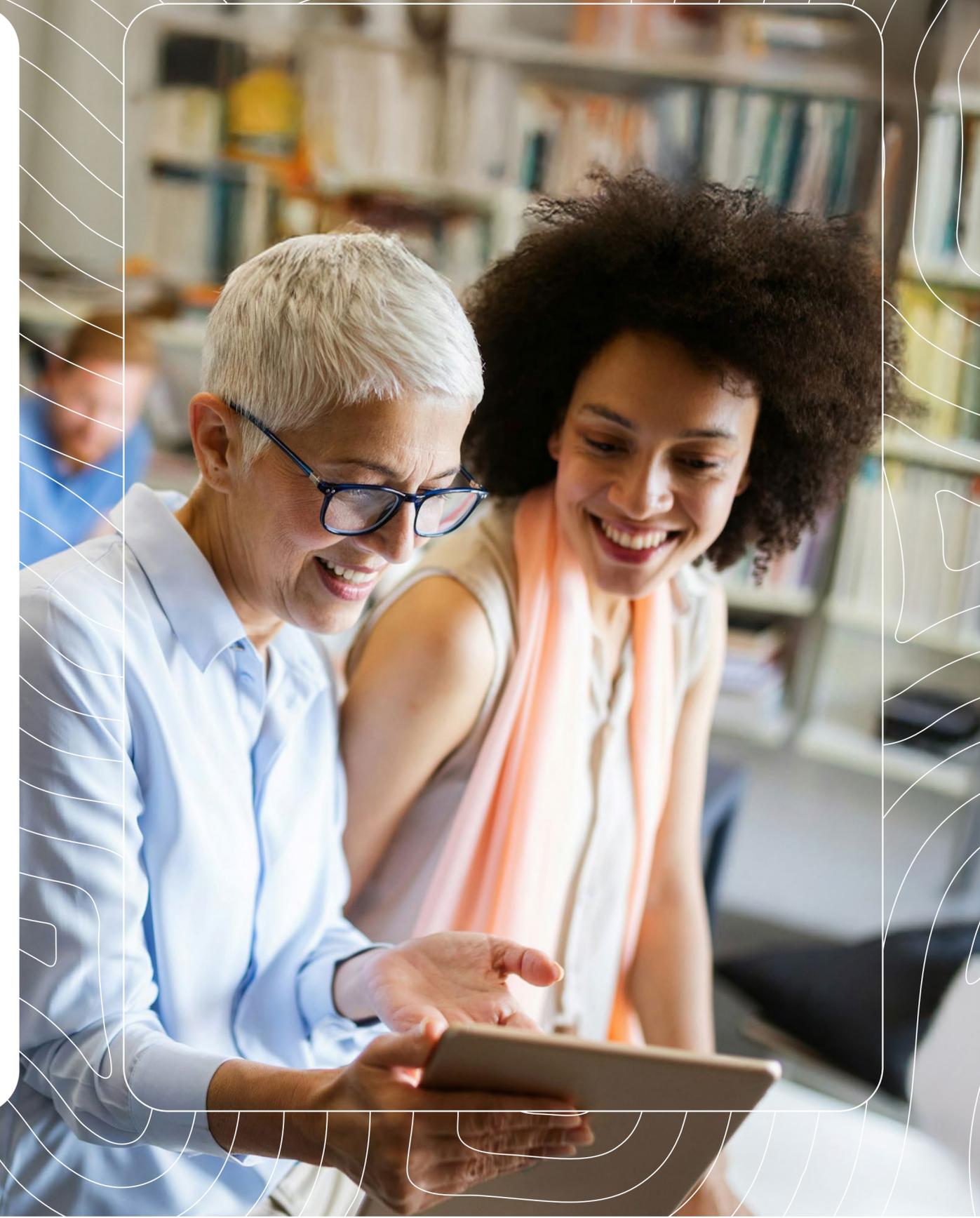
Nos últimos anos, a Europa e o mundo passaram por crises sem precedentes, que perturbaram a vida quotidiana e abalaram a confiança das pessoas. A inflação e o aumento do custo de vida aumentaram a pressão sobre as pessoas. O aumento da digitalização, as mudanças demográficas e as mudanças radicais no mercado de trabalho apresentam desafios e oportunidades, mas também podem aumentar a sensação de incerteza e ansiedade.

Mesmo antes da pandemia COVID-19, os problemas de saúde mental afetavam **1 em cada 6 pessoas na UE**. Essa situação piorou com as crises vividas nos últimos anos, com **27% dos trabalhadores** a relatarem stresse, depressão ou ansiedade relacionados com o trabalho nos últimos doze meses.

Enfrentar os desafios da saúde mental é essencial para aumentar a resiliência dos indivíduos e da sociedade. A saúde mental é fundamental para uma economia produtiva e para uma sociedade inclusiva, indo além das preocupações individuais ou familiares. O custo da falta de ação na saúde mental é significativo, totalizando **600 mil milhões de euros** por ano e prevê-se que aumente ainda mais.

Os determinantes da saúde mental interagem com as desigualdades existentes na sociedade, colocando algumas pessoas em maior risco de saúde mental do que outras. Quando a discriminação com base no género, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual atua como causa de problemas de saúde mental, promover a igualdade nas nossas sociedades é uma ferramenta importante para a prevenção.

É por isso que o **Mês Europeu da Diversidade 2025 se foca na promoção da saúde mental e do bem-estar no local de trabalho**. Um ambiente diversificado e inclusivo pode afetar significativamente a saúde mental e o bem-estar geral dos funcionários. Ao combater ativamente a discriminação e promover a inclusão, os locais de trabalho podem reduzir esses stressores prejudiciais. O tratamento justo e a igualdade de oportunidades contribuem para um senso de justiça e equidade, que são essenciais para o bem-estar mental.





# Como promover a saúde mental e o bem-estar no local de trabalho?

- Organize um **workshop de redução de stresse**.
- Exercitem-se – façam **exercício físico juntos**.
- **Zonas silenciosas: crie zonas silenciosas ou áreas de relaxamento onde os funcionários possam fazer pausas e relaxar.**
- **Prepare um desafio “Sentir-se Bem” para os funcionários de uma organização.**
- **Campeões de saúde mental:** nomeie campeões de saúde mental ou embaixadores dentro da organização que possam prestar apoio aos colegas e promover a consciencialização sobre saúde mental.
- **Dias de Saúde Mental:** permita que os colaboradores tirem dias de saúde mental sem estigma, promovendo a importância do autocuidado.
- **Programas de bem-estar:** implemente programas de bem-estar que incluam atividades como ioga, meditação e aulas de ginástica para reduzir o stresse e promover a saúde física.
- **Acordos de trabalho flexíveis:** ofereça horários de trabalho flexíveis, opções de trabalho remoto e a capacidade de ajustar os horários para atender às necessidades pessoais.
- **Feriados flexíveis:** permita que os funcionários troquem feriados públicos por feriados culturais ou religiosos que tenham mais significado pessoal.
- **Atividades de criação de espírito de equipa:** organize atividades de criação de espírito de equipa e eventos sociais para promover um sentimento de comunidade e pertença.
- **Instalações inclusivas:** garanta que todas as instalações do local de trabalho, incluindo casas de banho e áreas de relaxamento, sejam neutras em termos de género e acessíveis a todos, incluindo indivíduos transgéneros e não-binários.

# Lista de verificação para a participação no Mês Europeu da Diversidade

- Escolha o seu foco:** pode seleccionar um dia ou semana específica, ou o mês inteiro, para se focar na diversidade na sua organização.
- Coordene com os eventos nacionais** e alinhe as suas atividades com o Dia/Semana Nacional da Diversidade do seu país. Entre em contacto com a sua carta da diversidade nacional para obter mais informações.
- Incentive os seus colaboradores a contribuírem com** ideias e a envolverem-se no planeamento. Isso garante a participação e promove a inovação.
- Defina claramente o objetivo** de cada ação (sensibilização, partilha de competências, informação, etc.)
- Organize eventos:** planeie e organize eventos online para os seus funcionários ou eventos públicos abertos a todos.
- Envolva o seu pessoal** na organização, logística e atividades de sensibilização. Usar pessoas reais em cartazes, vídeos e artigos cria uma mensagem mais forte.
- Entre em contacto com especialistas,** ONGs e empresas que se foquem no tema da diversidade que pretende abordar na sua formação ou workshop.
- Certifique-se de **documentar as suas atividades** com fotos, vídeos e documentos.
- Certifique-se de que todas as pessoas se sintam respeitadas** e bem-vindas nas atividades planeadas, permitindo-lhes participar na medida em que se sintam confortáveis.
- Peça **sempre feedback.**



# Ideias práticas de como promover a diversidade no local de trabalho

## CAMPANHAS DE CONSCIENCIALIZAÇÃO E ENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA

- Lance uma **campanha de consciencialização** em toda a empresa que também possa ser partilhada com as partes interessadas externas.
- Crie uma **mensagem de vídeo ou uma publicação no blog escrita pelo seu CEO ou pela alta administração** que enfatize a importância da diversidade e da inclusão.
- Lance uma **campanha de solidariedade** que destaque e apoie grupos marginalizados ou sub-representados dentro da sua organização ou comunidade.

### REDES DE FUNCIONÁRIOS E BEM-ESTAR

- Facilite a criação de **redes de funcionários** dedicadas a vários aspectos da diversidade.
- Faça mudanças concretas no ambiente de trabalho e invista no **bem-estar dos funcionários**. Certifique-se de que os funcionários estejam ativamente envolvidos neste processo.
- Ofereça **programas de mentoria em diversidade**.

### OUVIR E PARTILHAR HISTÓRIAS PESSOAIS

- Crie uma plataforma para que os funcionários compartilhem **histórias e experiências pessoais** (artigos na intranet, grupos de discussão informais e workshops online com parceiros externos).
- **Publique histórias pessoais ou inspiradoras** sobre diversidade e inclusão dos seus funcionários ou escreva um artigo que reitere os valores da sua organização.
- Realize **entrevistas com profissionais da empresa** renomados pela sua competência na diversidade, discutindo os desafios que enfrentaram, as principais lições aprendidas e as suas conquistas. Partilhe estas histórias nas redes sociais.

### INQUÉRITOS E MECANISMOS DE FEEDBACK

- Realize um inquérito para obter **feedback dos funcionários** sobre as políticas de diversidade da sua empresa. Considere fazer isso regularmente para estar a par das experiências e necessidades dos seus funcionários.
- Crie e implemente **processos claros e discretos para relatar** casos de discriminação.

## **MOSTRE O SEU APOIO AO R #EUDIVERSITYMONTH**

- Adicione **um texto promocional às suas assinaturas de email**, como: “Todos devem ter o direito de ser quem são, não importa onde estejam. Vamos celebrar a diversidade juntos!”
- **Crie videoclipes curtos** com os seus colaboradores que destaquem a diversidade dentro da sua empresa, como a incentiva e como está integrada na sua política de inclusão. Partilhe este vídeo em plataformas de redes sociais como LinkedIn, Facebook, Twitter e Instagram para alcançar um público mais amplo.
- Adicione um **banner online ao seu sítio Web**, como: “Vamos celebrar juntos o Mês Europeu da Diversidade”
- **Partilhe mensagens promocionais** nas redes sociais da sua empresa e incentive os seus colaboradores a fazerem o mesmo nas suas contas pessoais. Marque **#EUDiversityMonth**.

## **COMUNICAÇÃO E PARTILHA DE INFORMAÇÃO**

- Mantenha os seus colaboradores informados e envolvidos utilizando a intranet para partilhar **notícias relevantes**, atualizações, convites para eventos relacionados com a diversidade.
- Prepare uma edição especial da sua **newsletter dedicada a maio como o Mês da Diversidade**, com dicas e atividades para fomentar o espírito de inclusão e iniciar conversas sobre o tema.
- **Convide os funcionários a partilharem as suas opiniões sobre** as práticas inclusivas no seu local de trabalho e partilhe estas histórias em newsletters ou nas redes sociais.
- Convide os seus funcionários a contribuírem para **cartazes de parede** (ou um quadro branco virtual), partilhando como apoiam a diversidade da organização. Partilhe esses cartazes nas redes sociais ou crie uma “parede de bons pensamentos/desejos”.
- **Produza e distribua folhetos ou panfletos** sobre diversidade e inclusão aos funcionários e partes interessadas.
- Crie e promova um **módulo de e-learning** sobre diversidade e inclusão. Utilize recursos da sua carta da diversidade ou desenvolva novos conteúdos.

## EVENTOS INTERNOS

- Organize **reuniões de networking** (online) ou pequenos-almoços com palestrantes diversos e inspiradores para aumentar a consciencialização sobre a diversidade e inclusão.
- Organize **sessões de formação (online), workshops e seminários** sobre temas da diversidade, enviesamento inconsciente, discriminação no local de trabalho ou linguagem inclusiva. Inclua sessões personalizadas para os gerentes para garantir que lideram pelo exemplo.
- Lance uma **exposição fotográfica** (online) com o tema “O que a diversidade significa para os seus funcionários?”
- **Organize regularmente conversas de café online** onde a gestão possa demonstrar o seu apoio ativo à diversidade no local de trabalho.
- **Organize uma conferência para** toda a empresa sobre diversidade, envolvendo a alta administração. Foque-se em tópicos gerais da diversidade ou aspetos específicos relevantes para a sua organização.
- Exiba **filmes, concertos ou apresentações teatrais** com temas de diversidade, seguidos de discussões em grupo para aprofundar a compreensão.
- Conecte-se com os funcionários fora dos muros da sua empresa por meio de **atividades desportivas**, como uma Caminhada da Diversidade temática. Discuta tópicos de diversidade e inclusão e convide oradores inspiradores do mundo do desporto.
- **Organize jogos, competições ou questionários sobre diversidade** para os seus colaboradores, com alguns prémios simbólicos para os vencedores. Estes também podem ser estendidos às suas partes interessadas externas.
- Organize **um evento de “amigos”** onde os colegas possam se conhecer e aprender uns com os outros. É uma boa ideia preparar algumas perguntas ou uma tarefa juntos de antemão.
- Organize um **dia “no meu lugar”**, permitindo que os funcionários experimentem um dia de trabalho da perspectiva de um colega com um histórico diferente, como alguém com deficiência ou de um género ou origem diferente.
- Organize uma **noite literária** durante a qual os participantes possam explorar o tema da diversidade através de um livro focado em algum aspeto da mesma. Depois de lerem o texto juntos, os participantes podem ter uma discussão em grupo e partilhar os seus pensamentos sobre como essa história promoveu a sua compreensão da diversidade.
- **Comemore o Dia da Diversidade Cultural** com um workshop focado na melhoria da consciência intercultural. Discuta o valor da diversidade cultural, a importância do diálogo intercultural e a necessidade de combater estereótipos e preconceitos para melhorar a cooperação e a compreensão.
- Ofereça oportunidades para **aprender sobre diferentes culturas** (alimentos, religiões, idiomas, etc.)
- **Meses da Herança:** celebre vários meses da herança (por exemplo, Mês da História Negra, Mês do Orgulho, Mês da Herança Hispânica) com eventos educacionais, palestrantes convidados e atividades temáticas.
- **Dias de vestimenta cultural:** organize dias de vestimenta temática em que os funcionários são incentivados a usar trajes tradicionais das suas culturas.
- Organize eventos ou iniciativas que **demonstrem solidariedade com as comunidades locais**, como voluntariado para instituições de caridade locais ou participação em projetos de serviços comunitários.

## EVENTOS PÚBLICOS E INICIATIVAS EXTERNAS

- **Organize eventos públicos como a Corrida da Diversidade** ou os Prêmios da Diversidade para promover a diversidade e a inclusão, reunindo os seus funcionários e a comunidade.
- **Organize mesas-redondas** com especialistas em diversidade e inclusão.
- **Lance produtos ou serviços especiais** para o Mês Europeu da Diversidade. Crie edições especiais que reflitam o seu compromisso com a diversidade e a inclusão, destacando as ações que a sua organização toma para apoiar esses valores.
- **Estabeleça parcerias com ONGs locais, escolas, autoridades locais e outras empresas** para partilhar conhecimentos e ideias.
- **Incentive a mentoria** para candidatos a emprego com diversas habilidades e competências.
- **Seja voluntário** como organização ou facilite oportunidades de voluntariado para os seus funcionários durante o horário de trabalho durante o Mês Europeu da Diversidade.
- **Organize Dias Abertos virtuais** para interagir com os seus clientes e o público. Use estas sessões para mostrar as suas iniciativas de diversidade e inclusão e interagir com um público mais amplo.
- **Patrocine e/ou participe em eventos externos**, como atividades locais do Orgulho.



# Exemplos de tópicos a serem abordados

## IGUALDADE DE GÉNERO

- As mulheres nas empresas
- Estereótipos de género e sexismo
- Redução das disparidades salariais entre homens e mulheres
- Promoção da igualdade de participação dos homens e das mulheres no processo de tomada de decisões
- Segurança das mulheres
- Inovação e tecnologia para a igualdade de género

## SUORTE PARA CUIDADORES

- Flexibilidade – estratégias para gerir as responsabilidades de trabalho e cuidados de forma eficaz
- Licença parental neutra em termos de género

## IGUALDADE GERACIONAL (IDADE)

- Perspetivas de diferentes faixas etárias
- Como promover o diálogo intergeracional
- Estereótipos etários e idadismo

## LGBTIQ

- Como ser uma pessoa aliada
- Linguagem neutra de género
- Exemplos de famílias arco-íris
- Atender às necessidades dos funcionários transgéneros
- Benefícios iguais de funcionários para parceiros e pais LGBTIQ

## DEFICIÊNCIA E SAÚDE MENTAL

- Inclusão de pessoas com deficiência
- Acessibilidade
- Viver com doença crónica
- Reintegração no local de trabalho após um acidente de vida/trabalho
- Evitar/tratar o esgotamento
- Mindfulness no trabalho

# Exemplos de tópicos a serem abordados

## ORIGEM RACIAL E ÉTNICA, RELIGIÃO E CRENÇA

- Raça e etnia
- Histórias e realizações de líderes minoritários
- Antirracismo
- Diálogo inter-religioso

## TÓPICOS ABRANGENTES

- Neurodiversidade no local de trabalho e os seus benefícios
- Emprego para grupos desfavorecidos, como pessoas com deficiência, jovens de sistemas de cuidados, migrantes, prisioneiros/ex-prisioneiros, etc.
- Diversidade no desporto
- Quebrar o enviesamento no local de trabalho

## TÓPICOS ABRANGENTES

- Pessoas aliadas dentro e fora da organização (funcionários, associações, sindicatos, etc.)
- Evitar discriminação no recrutamento ou desenvolvimento de carreira
- Interseccionalidade e discriminação
- Inovação e diversidade
- Gestão de talentos e diversidade
- Digitalização e/ou IA como fator de mudança na diversidade
- A importância da linguagem inclusiva

[europe.eu/eu-diversity-inclusion](https://europe.eu/eu-diversity-inclusion)

