

Celebración del Mes de la Diversidad de la UE en 2026

¿cómo puedo participar?



«La diversidad no es un coste ni una concesión. Al contrario, es la ventaja competitiva de Europa, el motor de la innovación. Cuando personas con diferentes historias, géneros, edades, nacionalidades y experiencias se sientan a la misma mesa, surgen ideas innovadoras y se toman mejores decisiones. La contratación inclusiva es buena para las empresas. Así es como construimos sociedades más fuertes en las que todas las personas tienen una oportunidad justa de triunfar».

Hadja Lahbib

Comisaria Europea de Igualdad

Introducción

La Comisión Europea organiza **el Mes Europeo de la Diversidad** a través de la Plataforma de Cartas de la Diversidad, en colaboración con sus miembros y entidades firmantes

El principal objetivo del Mes Europeo de la Diversidad es fomentar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y en toda la sociedad, reuniendo a distintas partes interesadas (Cartas de la Diversidad, pequeños y grandes empleadores, empresas privadas, instituciones públicas y organizaciones sin ánimo de lucro) en torno a un objetivo común.

Independientemente de si ha firmado o no la Carta de la Diversidad, este mes tiene la oportunidad de demostrar su compromiso, celebrar y promover la diversidad en el lugar de trabajo y en otros ámbitos. Es el momento de concienciar sobre los beneficios de la diversidad y la inclusión, y de mostrar su impacto positivo en su organización.

Participe mediante la organización de eventos internos para o con su plantilla, celebre eventos abiertos al público, con clientes o proveedores, o utilice las redes sociales para difundir su mensaje. Promover la diversidad y crear lugares de trabajo inclusivos es un esfuerzo continuo, pero participar en el Mes Europeo de la Diversidad es una forma fantástica de dar visibilidad a estos esfuerzos.

Esta guía ofrece multitud de ideas sobre cómo involucrar a su plantilla y grupos de interés, aprovechando al máximo esta oportunidad para fomentar la diversidad y la inclusión.



Un compromiso a largo plazo

El Mes Europeo de la Diversidad es una gran oportunidad para formalizar los compromisos de su organización con la diversidad y la inclusión mediante:

- la consagración de la **diversidad como valor clave** de la organización,
- su alineación con **la misión y la estrategia** de su organización,
- la inclusión del compromiso con **la diversidad y la inclusión en documentos oficiales**, por ejemplo, la declaración de diversidad e inclusión de la organización, el código de conducta, los contratos con los proveedores, etc.,
- **la firma de la Carta de la Diversidad**,
- la **comunicación** interna y externa de los esfuerzos realizados y métricas correspondientes en materia de diversidad e inclusión con datos concretos,
- la **creación de redes internas** y grupos de afinidad centrados en diferentes aspectos de la diversidad,
- **el nombramiento de una persona responsable de diversidad**,
- la **creación de un grupo de trabajo y/o un comité directivo** para proyectos de diversidad.

Razones para participar en el Mes Europeo de la Diversidad

Mejorar la visibilidad

Destaque el valor de la diversidad entre su personal, clientes, proveedores y el público, y conciencie sobre sus beneficios.

Predicar con el ejemplo

Refuerce su reputación y defienda la diversidad y la igualdad. Esto dará sus frutos a la hora de contratar y retener talento, atraer nuevos clientes y aumentar los beneficios.

Fortalecer las relaciones

Establezca vínculos más sólidos con su personal, proveedores, socios comerciales y clientes.

Unirse a una red

forme parte de una red europea; ¡juntos y juntas podemos marcar la diferencia!



La promoción de mercados inclusivos: fomentar prácticas de contratación inclusivas

En los últimos años, Europa se ha enfrentado a profundos cambios sociales y económicos que han reconfigurado los mercados laborales e intensificado las presiones sobre la clase trabajadora. A pesar de la sólida legislación de la Unión Europea (UE) que garantiza un trato justo para todas las personas, la discriminación en las prácticas de contratación sigue siendo generalizada, lo que socava la confianza y limita las oportunidades. Estos retos no solo afectan a las personas, sino que también debilitan la confianza en la equidad de nuestras sociedades.

La magnitud del problema es evidente. En 2021, más de 5,23 millones de mujeres en la UE declararon sentirse discriminadas en el trabajo, una cifra muy superior a los 3,63 millones de hombres que declararon lo mismo. Las personas trabajadoras de más edad, entre 30 y 54 años y entre 55 y 74 años, fueron las que experimentaron los niveles más altos de discriminación, mientras que la juventud fue quién menos la denunció. Las personas nacidas en el país del informe, pero cuyos padres nacieron en el extranjero, se enfrentaron a las barreras más importantes, con una discriminación basada principalmente en su origen extranjero. Las personas candidatas con discapacidad tienen, de media, un 41 % menos de probabilidades de recibir una respuesta positiva a una solicitud de empleo, y aquellas pertenecientes a minorías étnico-raciales reciben en torno a un 29 % menos de respuestas.

La discriminación también puede producirse por motivos ajenos a los protegidos —como el estado civil, el nivel de ingresos o el lugar de residencia— y puede agravarse cuando se combinan varios factores. Las mujeres mayores, por ejemplo, pueden enfrentarse a una combinación única de prejuicios por su género y edad que aumenta su vulnerabilidad en el mercado laboral. Comprender la interseccionalidad es esencial para combatir la discriminación en la contratación en todas sus formas.

Estos patrones son algo más que estadísticas: determinan la vida de las personas. La discriminación en la contratación puede alimentar el aislamiento, el estrés y la ansiedad, distorsionar las trayectorias profesionales y negar a las personas oportunidades de empleo, dejándolas así en situaciones económicas precarias. La contratación equitativa no es solo una obligación legal,

sino también la base de una fuerza laboral diversa e innovadora. La contratación inclusiva refuerza la cohesión social, impulsa el rendimiento económico y garantiza que todo el mundo tenga las mismas oportunidades de triunfar. Es tanto un deber ético como una ventaja competitiva.

La legislación es fundamental en la lucha por la igualdad, pero no basta por sí sola. Por ello, el **Mes Europeo de la Diversidad 2026 se centra en promover y reforzar los mercados y los lugares de trabajo inclusivos.**

Las prácticas de contratación son un componente clave de esta iniciativa para garantizar que la igualdad de trato sea una realidad para todas las personas.



¿Cómo evitar la discriminación en las prácticas de contratación?

- **Utilizar criterios laborales claros y objetivos:** *evite criterios vagos o subjetivos para el puesto que puedan dar lugar a sesgos.*
- **Redactar descripciones de puestos inclusivas:** *utilice un lenguaje neutro, evite términos que hagan referencia a la edad (enérgico, joven, etc.) y asegúrese de que los requisitos sean realmente necesarios y no se basen en suposiciones.*
- **Normalizar el proceso de selección:** *aplique las mismas preguntas en las entrevistas, las mismas plantillas de evaluación y los mismos pasos para la toma de decisiones a todas las personas candidatas. La coherencia reduce los prejuicios inconscientes.*
- **Garantizar paneles de entrevistas diversos.**
- **Basarse en evaluaciones estructuradas y pruebas basadas en habilidades:** *evalúe a las personas candidatas por lo que pueden hacer, en lugar de por impresiones subjetivas.*
- **Intentar contrarrestar activamente los sesgos inconscientes.**
- **Aplicar procedimientos de contratación “ciegos” en la medida de lo posible:** *eliminar los nombres, las fotos, la edad o la nacionalidad puede reducir significativamente el sesgo en la selección inicial.*



Consejos para fomentar prácticas de contratación inclusivas

- Promocione las ofertas de empleo en redes diversas para ampliar la atracción del talento
- Cultive un lugar de trabajo inclusivo.
- Ofrezca adaptaciones razonables durante todo el proceso de selección, integrando también la interseccionalidad en todo momento.
- Reconozca el valor de las experiencias y trayectorias profesionales diversas.
- Utilice datos para supervisar y mejorar los procesos de gestión de personas
- Promueva condiciones de trabajo flexibles.

Lista de verificación para participar en el Mes Europeo de la Diversidad

- ☐ **Elija su enfoque:** puede seleccionar un día, una semana o todo el mes para centrarse en la diversidad e inclusión en su organización.
- ☐ **Coordínese con los eventos nacionales** y haga coincidir sus actividades con el Día o la Semana Nacional de la Diversidad de su país. Póngase en contacto con su **Carta de la Diversidad** para obtener más información.
- ☐ **Anime a su personal a aportar** ideas y a participar en la planificación. Esto garantiza la participación y fomenta la innovación.
- ☐ **Defina claramente el objetivo** de cada acción (concienciar, compartir competencias, informar, etc.).
- ☐ **Organice actos:** planifique y celebre eventos en línea para su personal o eventos públicos abiertos a todo el mundo.
- ☐ **Involucre a su personal** en la organización, la logística y las actividades de sensibilización. Cuando aparecen personas reales en carteles, vídeos y artículos se crea un mensaje más fuerte.
- ☐ Póngase **en contacto con personas expertas**, ONG y empresas que se dediquen al tema de la diversidad que desea tratar en su formación o taller.
- ☐ Asegúrese de **documentar sus actividades** con fotos, vídeos y documentos.
- ☐ Asegúrese **de que todas las personas se sientan respetadas** y bienvenidas en las actividades previstas, permitiéndoles participar en la medida en que se sientan cómodas.
- ☐ **Pida siempre opiniones** y, después, evalúe el impacto y comparta los resultados con sus redes.
- ☐ Comprométase con la inclusión y la diversidad más allá de este mes. Aproveche el impulso para crear iniciativas a largo plazo, de modo que los esfuerzos continúen después de mayo.

A woman with grey hair tied back, wearing a white t-shirt and a blue apron, is smiling and looking down at a piece of wood. A man with a beard and long hair tied back, wearing a blue apron, is also looking down at the same piece of wood. They are in a workshop with various tools and wood pieces in the background. The image is framed by a white border with a wavy, organic pattern.

Ideas prácticas para fomentar la diversidad en el lugar de trabajo

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL LIDERAZGO

- Lance una **campaña de sensibilización** en toda la empresa que también pueda compartirse con grupos de interés externos.
- Cree un **mensaje en vídeo o una entrada en el blog de la dirección general o de la alta dirección** en la que se destaque la importancia de la diversidad y la inclusión.
- Lance una **campaña de solidaridad** que destaque y apoye a los grupos en situación de vulnerabilidad o infrarrepresentados dentro de su organización o comunidad.
- Integre **mensajes sobre la diversidad** en la comunicación interna y externa a lo largo del mes.

REDES DE EMPLEADOS Y BIENESTAR

- Facilite la creación de **redes y grupos de afinidad** dedicadas a diversos aspectos de la diversidad.
- Realice cambios concretos en el entorno laboral e invierta en el **bienestar del personal**. Asegúrese de que las y los empleados participen activamente en este proceso.
- Ofrezca **programas de mentoría sobre diversidad**.
- Lance una encuesta (anónima) en toda la organización para **comprender mejor las necesidades de su plantilla**.

ESCUCHAR Y COMPARTIR HISTORIAS PERSONALES

- Cree una plataforma para que el personal comparta **historias y experiencias personales** (artículos en la intranet, grupos de debate informales, podcasts o series de vídeos cortos con historias y talleres en línea con socios externos).
- **Publique historias personales o inspiradoras** sobre la diversidad y la inclusión de su personal o escriba un artículo que reitere los valores de su organización.
- Realice **entrevistas a profesionales de la empresa** reconocidos por su competencia en materia de diversidad, en las que se analicen los retos a los que se han enfrentado, las principales lecciones aprendidas y sus logros. Comparta estas historias en las redes sociales.

ENCUESTAS Y MECANISMOS DE OPINIONES

- Lance una encuesta para recabar **opiniones de su personal** sobre las políticas de diversidad de su empresa. Considere hacerlo de forma periódica para mantenerse informado sobre las experiencias y necesidades de sus empleados.
 - **Organice grupos de discusión con su plantilla para dar seguimiento a los resultados de la encuesta** a fin de explorar temas clave con mayor profundidad y crear soluciones conjuntas.
- Cree e implemente **procesos claros y discretos para denunciar** casos de discriminación.

MUESTRE SU APOYO AL #EUDIVERSITYMONTH

- Añada **un texto promocional a sus firmas de correo electrónico**, como: «Todo el mundo debería tener derecho a ser quien es, independientemente de dónde se encuentre. ¡Celebremos juntos y juntas la diversidad!».
- **Cree vídeos cortos** con su personal en los que se destaque la diversidad dentro de su empresa, cómo la fomenta y cómo se integra en su política de inclusión. Comparta este vídeo en redes sociales como LinkedIn, Facebook e Instagram para llegar a un público más amplio.
- Añada un **anuncio en línea a tu sitio web**, como: «Celebremos juntos el Mes Europeo de la Diversidad».
- **Comparta mensajes promocionales** en las redes sociales de su empresa y anima a su plantilla a hacer lo mismo en sus cuentas personales. Etiquete **#EUDiversityMonth**.

COMUNICACIÓN E INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

- Mantenga a su personal informado y comprometido utilizando la intranet para compartir **noticias relevantes**, actualizaciones e invitaciones a eventos relacionados con la diversidad.
- Prepare una edición especial de su **boletín informativo dedicada al mes de mayo como el Mes Europeo de la Diversidad**, con consejos y actividades para fomentar el espíritu de inclusión y para iniciar conversaciones sobre el tema.
- **Invite a su plantilla a compartir sus opiniones** sobre las prácticas inclusivas en su lugar de trabajo y comparta estas historias en boletines informativos o en las redes sociales.
- Invite a su personal a contribuir con **carteles** (o una pizarra virtual) en los que compartan cómo apoyan la diversidad de la organización. Comparta estos carteles en las redes sociales o cree un «muro de buenos pensamientos/deseos».
- **Elabore y distribuya folletos o volantes** sobre diversidad e inclusión para su plantilla y demás grupos de interés.
- Diseñe y promueva un **módulo de aprendizaje electrónico** sobre diversidad e inclusión. Utilice los recursos de su Carta de la Diversidad o desarrolle nuevos contenidos.

EVENTOS INTERNOS

- Organice **reuniones (en línea) para establecer contactos** o desayunos con ponentes diversos e inspiradores para concienciar sobre la diversidad y la inclusión.
- Organice **sesiones de formación, talleres y seminarios** (en línea) sobre temas relacionados con la diversidad, los sesgos inconscientes, la discriminación en el lugar de trabajo o el lenguaje inclusivo. Incluya sesiones personalizadas para el equipo directivo con el fin de garantizar que den ejemplo.
- Ponga en marcha una **exposición fotográfica** (en línea) con el tema «¿Qué significa la diversidad para su plantilla?».
- **Organice charlas periódicas en línea durante el café** en las que la dirección pueda demostrar su apoyo activo a la diversidad en el lugar de trabajo.
- **Organice una conferencia sobre diversidad para toda la empresa**, en la que participe la dirección. Céntrese en temas generales relacionados con la diversidad o en aspectos específicos relevantes para su organización.
- **Proyecte películas, conciertos o representaciones teatrales sobre el tema de la diversidad**, seguidos de debates en grupo para profundizar en la comprensión.
- Conecte con el personal fuera de su empresa a través de **actividades deportivas**, como una caminata temática sobre la diversidad. Debata temas relacionados con la diversidad y la inclusión e invite a ponentes inspiradores del mundo del deporte.
- **Organice juegos, concursos o cuestionarios sobre diversidad** para su plantilla, con premios simbólicos para los ganadores. Estos también podrían extenderse a otros grupos de interés.
- Organice un evento de «compañerismo» para que las **personas que integran la organización** puedan conocerse y aprender **mutuamente**. Es una buena idea preparar algunas preguntas o una tarea conjunta de antemano.
- Organice un día de **intercambio de roles**, para que el **personal** experimente una jornada laboral desde la perspectiva de **un compañero o compañera** con una realidad distinta, ya sea por discapacidad, origen o género. Organice una **velada literaria** en la que las personas asistentes exploren la diversidad a través de un libro. Después de leer el texto en común, podrán mantener un debate grupal y compartir cómo esta historia ha enriquecido su visión sobre la materia.
- **Celebre el Día de la Diversidad Cultural** con un taller centrado en mejorar la conciencia intercultural. Debata el valor de la diversidad cultural, la importancia del diálogo intercultural y la necesidad de combatir los estereotipos y los prejuicios para mejorar la cooperación y el entendimiento.
- Ofrezca oportunidades para **aprender sobre diferentes culturas** (comidas, religiones, idiomas, etc.).
- **Meses del patrimonio:** celebre los distintos meses del patrimonio (por ejemplo, el Mes de la Historia Negra, el Mes del Orgullo, el Mes de la Herencia Hispana) con eventos educativos, ponentes y actividades temáticas.
- **Jornadas de Vestimenta Tradicional:** organice jornadas de vestimenta temática en las que se anime a la plantilla a llevar trajes tradicionales de sus culturas.
- Organice eventos o iniciativas que **demuestren solidaridad con las comunidades locales**, como el voluntariado para organizaciones benéficas locales o la participación en proyectos de servicio comunitario.

ACTOS PÚBLICOS E INICIATIVAS EXTERNAS

- **Organice actos públicos como la Carrera por la Diversidad o los Premios a la Diversidad** para promover la diversidad y la inclusión, reuniendo a su personal y a la comunidad.
- **Organice mesas redondas** con especialistas en diversidad e inclusión
- **Lance productos o servicios especiales** para el Mes Europeo de la Diversidad. Cree ediciones especiales que reflejen su compromiso con la diversidad y la inclusión, destacando las acciones que su organización lleva a cabo para apoyar estos valores.
- **Establezca asociaciones con ONG locales, escuelas, autoridades locales y otras empresas** para compartir conocimientos e ideas.
- **Fomente la tutoría** para personas en busca de empleo con capacidades y habilidades diversas.
- **Ofrézcase** como organización voluntaria o facilite oportunidades de voluntariado para su plantilla durante el horario laboral a lo largo del Mes Europeo de la Diversidad.
- **Organice jornadas de puertas abiertas virtuales** para interactuar con sus clientes y el público en general. Aproveche estas sesiones para dar a conocer sus iniciativas en materia de diversidad e inclusión y llegar a un público más amplio.
- **Patrocine y/o participe en actos externos**, como las actividades locales del Orgullo.
- **Publique un informe anual sobre el impacto de la diversidad** en el que se resuman las iniciativas, los progresos y los compromisos de su organización, y compártalo públicamente para inspirar a otros y fomentar la responsabilidad.



Herramientas de comunicación

NUESTRO ELEMENTO VISUAL PRINCIPAL

- Genere más visibilidad con nuestra imagen clave: puede utilizarla en sus comunicaciones, en sus propios folletos promocionales o en su sitio web.

Puede descargar la imagen en todos los idiomas [aquí](#).



**MES
EUROPEO DE
LA DIVERSIDAD**

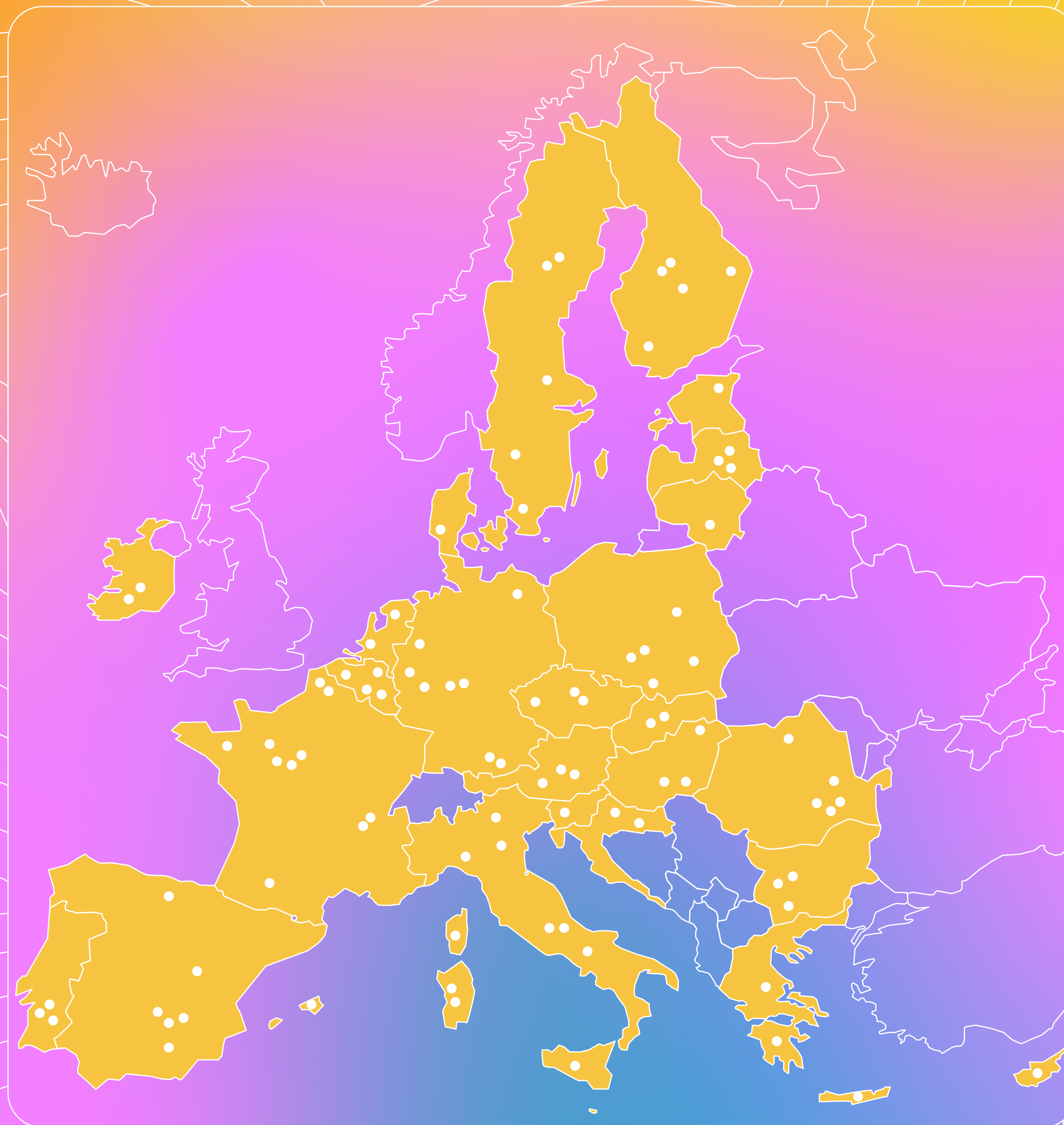
#EUDIVERSITYMONTH

- Ya sea en sus publicaciones en redes sociales, en la firma de sus correos electrónicos, en su sitio web o incluso en documentos impresos, utilice la imagen clave y la etiqueta en sus comunicaciones. Esto le ayudará a dar a conocer la diversidad y el Mes de la Diversidad de la UE a un público aún más amplio y a convertirse en un multiplicador de la diversidad.

En el sitio web del [**#EUDiversityMonth**](#) encontrará plantillas para sus cuentas en redes sociales. Ya sea en LinkedIn, Instagram o Facebook, ¡demuestre que participa en el #EUDiversityMonth!

COMPARTA SU INICIATIVA E INSPIRE A LOS DEMÁS

→ Incluya su iniciativa de lugar de trabajo inclusivo en el **mapa** de #EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**MES
EUROPEO DE
LA DIVERSIDAD**