

Celebrare il Mese europeo della diversità nel 2026: Come partecipare



«La diversità non rappresenta né un costo né un compromesso, ma costituisce invece il vantaggio competitivo dell'Europa, il carburante dell'innovazione. Quando persone che hanno storie, generi, età, nazionalità ed esperienze differenti si siedono attorno allo stesso tavolo, nascono idee innovative e si prendono decisioni migliori. Assumere in modo inclusivo fa bene agli affari. È così che costruiamo società più forti, dove ogni persona ha la possibilità di avere successo.»

Hadja Lahbib

Commissaria europea per l'uguaglianza

Introduzione

Il Mese europeo della diversità è organizzato dalla Commissione europea attraverso la piattaforma europea delle Carte della diversità insieme ai suoi membri e firmatari.

L'obiettivo principale del Mese europeo della diversità è promuovere la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro e nella società, riunendo intorno a uno scopo condiviso diverse parti interessate, quali Carte della diversità, piccoli e grandi datori di lavoro, aziende private, organizzazioni pubbliche e associazioni non-profit.

Indipendentemente dal fatto che si sia sottoscritta o meno una Carta della diversità, questo mese è l'occasione per dimostrare il proprio impegno, celebrando e promuovendo la diversità sul posto di lavoro e non solo. Si tratta di un momento per sensibilizzare sui vantaggi della diversità e dell'inclusione e per mostrarne l'impatto positivo sulla propria azienda.

È possibile partecipare organizzando eventi interni per o con i propri dipendenti, ospitando eventi aperti al pubblico, ai clienti o ai fornitori, oppure utilizzando i social media per diffondere il proprio messaggio. Promuovere la diversità e creare ambienti di lavoro inclusivi è uno sforzo continuo, e partecipare al Mese europeo della diversità è un'opportunità ideale per rendere visibile il proprio impegno.

Questa guida fornisce un'ampia gamma di idee su come coinvolgere i propri dipendenti e stakeholder, sfruttando al meglio questa iniziativa a sostegno della diversità e dell'inclusione.



Un impegno costante

Il Mese europeo della diversità è un'ottima opportunità per formalizzare l'impegno della propria organizzazione nei confronti della diversità:

- elevare la **diversità a valore cardine** dell'organizzazione,
- allineare la diversità alla **missione e alla strategia** aziendali,
- includere la **diversità e l'inclusione nei documenti ufficiali**, ad esempio nella dichiarazione aziendale per la diversità e l'inclusione, nel codice etico, nei contratti con i fornitori e così via,
- **firmare una Carta delle diversità**,
- **comunicare** internamente ed esternamente i propri sforzi e i parametri in materia di diversità e inclusione, supportandoli con dati concreti,
- **creare reti interne** incentrate sui diversi aspetti della diversità,
- **designare una persona responsabile della diversità**,
- **istituire un gruppo di lavoro sulla diversità e/o un comitato direttivo** per i progetti sulla diversità.
- **Communicating** internally and externally of your diversity and inclusion efforts and metrics with concrete data.
- **Creating internal networks** focused on different aspects of diversity.
- **Appointing a dedicated diversity officer**.
- **Setting up a diversity working group and/or steering committee** for diversity projects.

Motivi per partecipare al Mese europeo della diversità

Migliorare la visibilità

Mettere in risalto il valore della diversità tra il personale, i clienti, i fornitori e il pubblico, operando una sensibilizzazione sui suoi vantaggi.

Dare l'esempio

Rafforzare la propria reputazione e prendere posizione a favore della diversità e dell'uguaglianza. Questo si tradurrà nella capacità di attrarre e trattenere i talenti, di conquistare nuovi clienti e di aumentare i profitti.

Rafforzare le relazioni

Creare legami più forti con dipendenti, fornitori, partner commerciali e clienti.

Entrare a far parte di una rete

Diventare parte di una rete europea per poter fare la differenza insieme.



Promuovere mercati inclusivi: favorire pratiche di assunzione inclusive

Negli ultimi anni, l'Europa ha affrontato profondi cambiamenti sociali ed economici che hanno rimodellato i mercati del lavoro e intensificato le pressioni sui lavoratori. Nonostante una solida normativa dell'UE, che garantisce un trattamento equo a tutte le persone, la discriminazione nelle pratiche di assunzione rimane diffusa, minando la fiducia e limitando le opportunità. Queste sfide non riguardano solo i singoli individui, ma indeboliscono anche la fiducia nell'equità sociale.

La portata del problema è evidente: nel 2021, oltre 5,23 milioni di donne nell'UE hanno dichiarato di essersi sentite discriminate sul lavoro. Siamo di fronte a un numero di gran lunga superiore ai 3,63 milioni di uomini che hanno riferito la stessa esperienza. I lavoratori e le lavoratrici tra i 30 e i 54 anni e tra i 55 e i 74 anni hanno sperimentato i livelli più alti di discriminazione, mentre i giovani ne hanno segnalata l'incidenza minore. Le persone nate nel Paese dichiarante, ma con entrambi i genitori nati all'estero, si sono trovate a fare i conti con gli ostacoli più difficili, poiché la discriminazione era radicata principalmente nell'origine straniera. Le persone candidate con disabilità hanno in media il 41 % in meno di probabilità di ricevere una risposta positiva a una candidatura di lavoro, mentre i candidati appartenenti a minoranze etniche e razziali ricevono circa il 29 % in meno di convocazioni per un colloquio.

La discriminazione può verificarsi anche per motivi che vanno oltre i fattori protetti, come lo stato civile, il livello di reddito o il luogo di residenza, e può intensificarsi dall'intersezione di più fattori. Le donne anziane, ad esempio, possono trovarsi di fronte a una combinazione unica di pregiudizi che ne aumenta la vulnerabilità nel mercato del lavoro. Comprendere l'intersezionalità è fondamentale per affrontare la discriminazione nelle assunzioni in tutte le sue forme.

Questi fenomeni vanno ben oltre le statistiche poiché incidono sulla vita delle persone. La discriminazione nelle assunzioni può alimentare l'isolamento, lo stress e l'ansia, distorcendo i percorsi professionali e negando opportunità di lavoro, lasciando gli individui in condizioni economiche precarie. L'assunzione equa non è solo un

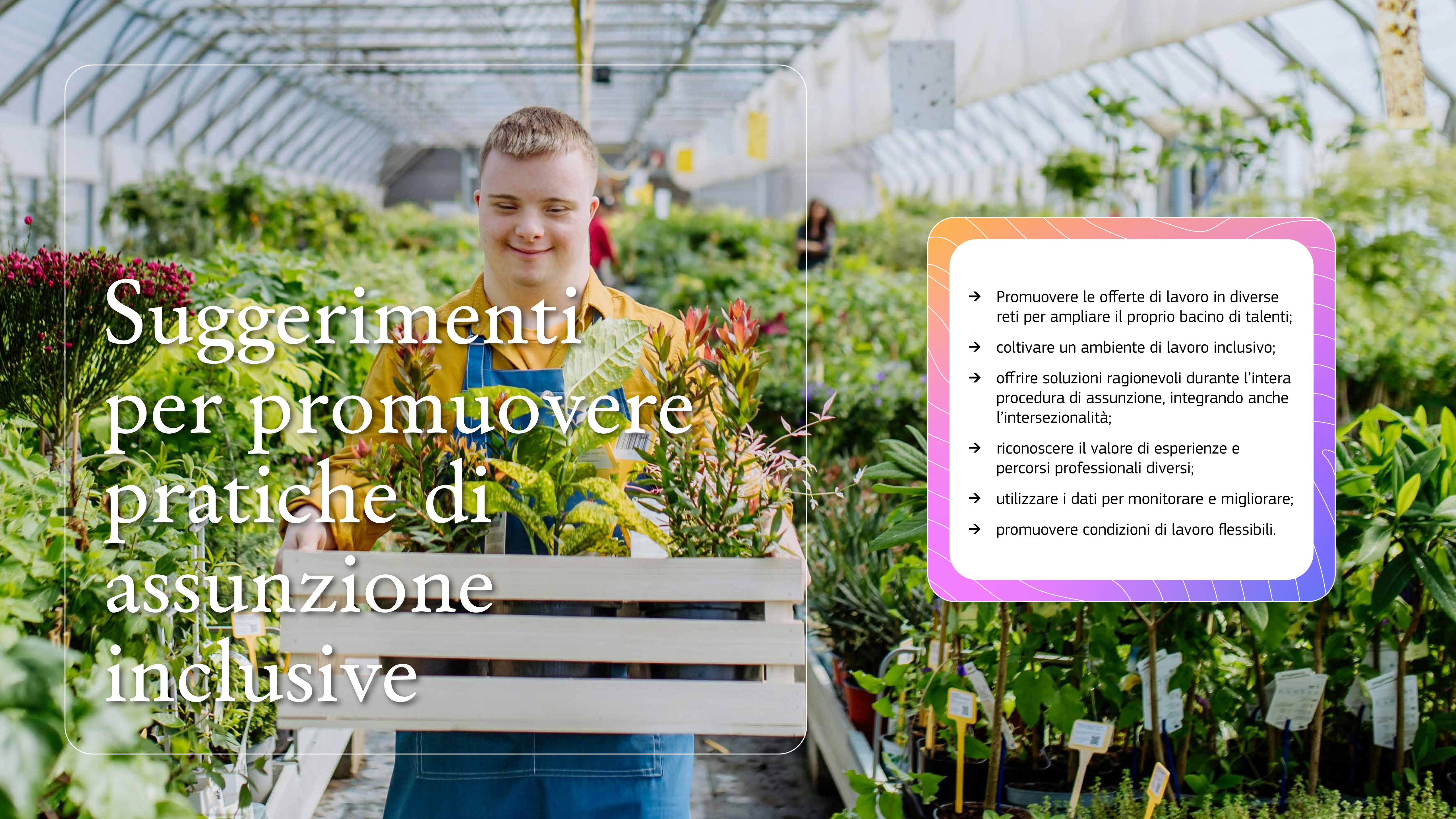
obbligo di legge, ma anche il fondamento di una forza lavoro diversificata e innovativa. Le assunzioni inclusive rafforzano la coesione sociale, stimolano le performance economiche e garantiscono a tutti pari opportunità di successo. Si tratta al tempo stesso di un dovere morale e di un vantaggio competitivo.

La legislazione assume un ruolo cruciale nella lotta per l'uguaglianza, ma da sola non basta. Per questo motivo, il **Mese europeo della diversità 2026 si concentra sulla promozione e sul rafforzamento di mercati e posti di lavoro inclusivi**. Le pratiche di assunzione rappresentano un tassello determinante di questa iniziativa per garantire che la parità di trattamento diventi realtà.



Come evitare la discriminazione nelle pratiche di assunzione

- **Utilizzare criteri di lavoro chiari e oggettivi**, evitando criteri vaghi o soggettivi per il ruolo, che possono spianare la strada ai pregiudizi.
- **Scrivere una descrizione del posto di lavoro inclusiva**, usando un linguaggio neutro, evitando i termini legati all'età (energico, giovane, ecc.) e assicurandosi che i requisiti siano veramente necessari piuttosto che basati su supposizioni.
- **Standardizzare la procedura di assunzione**, ponendo le stesse domande durante il colloquio, adottando le stesse griglie di valutazione e lo stesso processo decisionale per candidati e candidate. La coerenza riduce i pregiudizi inconsci.
- **Disporre di gruppi di assunzione eterogenei**
- **Affidarsi a valutazioni strutturate e test basati sulle competenze**, valutando candidati e candidate in base a ciò che sanno fare invece di soffermarsi su impressioni soggettive.
- **Tentare attivamente di contrastare i pregiudizi inconsci**
- **Adottare il più possibile pratiche di assunzione alla cieca**, ossia eliminando nomi, foto, età o nazionalità per ridurre notevolmente i pregiudizi dello screening iniziale.



Suggerimenti per promuovere pratiche di assunzione inclusive

- Promuovere le offerte di lavoro in diverse reti per ampliare il proprio bacino di talenti;
- coltivare un ambiente di lavoro inclusivo;
- offrire soluzioni ragionevoli durante l'intera procedura di assunzione, integrando anche l'intersezionalità;
- riconoscere il valore di esperienze e percorsi professionali diversi;
- utilizzare i dati per monitorare e migliorare;
- promuovere condizioni di lavoro flessibili.

Checklist per la partecipazione al Mese europeo della diversità

- ☐ **Scelta dell'obiettivo:** è possibile selezionare un giorno, una settimana o il mese intero da dedicare alla diversità in azienda.
- ☐ **Coordinarsi con gli eventi nazionali** e allineare le attività con la Giornata/Settimana nazionale della diversità nazionale. Contattare la **Carta della diversità** nazionale per maggiori informazioni.
- ☐ **Incoraggiare i dipendenti a contribuire** con idee e a prendere parte alla pianificazione, garantendo così la partecipazione e favorendo l'innovazione.
- ☐ **Definire chiaramente l'obiettivo** di ogni azione (sensibilizzazione, condivisione delle competenze, informazione, ecc.)
- ☐ **Organizzare eventi:** pianificare e ospitare eventi online per il personale o eventi aperti al pubblico.
- ☐ **Coinvolgere il personale** nell'organizzazione, nella logistica e nelle attività di sensibilizzazione. L'utilizzo di persone reali in manifesti, video e articoli crea un messaggio più forte.
- ☐ **Rivolgersi a figure esperte**, ONG e aziende che si occupano del tema della diversità che si intende trattare durante la formazione o i workshop.
- ☐ Assicurarsi di **documentare le attività** con foto, video e materiali informativi.
- ☐ **Assicurarsi che ogni partecipante si senta rispettato** e accolto nelle attività programmate, nella modalità in cui si sente a proprio agio.
- ☐ **Chiedere** sempre **un feedback** e, quindi, valutarne l'impatto e condividere i risultati con le proprie reti.
- ☐ Impegnarsi per l'inclusione e la diversità anche dopo il mese di maggio. Sfruttare lo slancio per costruire iniziative a lungo termine, in modo che gli sforzi proseguano anche dopo.

A woman with grey hair tied back, wearing a white t-shirt and blue overalls, is smiling and looking down at a wooden piece on a workbench. A man with a beard and long hair tied back, wearing a white t-shirt and blue overalls, is leaning over the workbench, focused on his work. They are in a workshop with various tools and wooden pieces in the background. The image is framed by a white line-art border.

Idee pratiche su come promuovere la diversità sul posto di lavoro

CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLA DIRIGENZA

- Avviare una **campagna di sensibilizzazione** a livello aziendale che è possibile condividere anche con stakeholders esterni.
- Creare un **video messaggio o un post sul blog del/della CEO o dell'alta dirigenza** per sottolineare l'importanza della diversità e dell'inclusione.
- Lanciare una **campagna di solidarietà** mettendo in evidenza e sostenendo i gruppi emarginati o sottorappresentati all'interno della propria organizzazione o comunità.
- Integrare i **messaggi sulla diversità** nella comunicazione interna ed esterna nell'arco dell'intero mese.

RETI E BENESSERE DEI DIPENDENTI

- Agevolare la creazione di **reti di dipendenti** dedicate ai vari aspetti della diversità.
- Apportare modifiche concrete all'ambiente di lavoro e investire nel **benessere dei dipendenti**. Assicurarsi che i dipendenti vengano coinvolti attivamente in questo processo.
- Offrire **programmi di tutoraggio sulla diversità**.
- Avviare un sondaggio (anonimo) a livello aziendale per **capire meglio le esigenze dei dipendenti**.

ASCOLTARE E CONDIVIDERE STORIE PERSONALI

- Creare una piattaforma che permetta ai dipendenti di condividere **storie ed esperienze personali** (articoli sulla intranet, gruppi di discussione informali, podcast di storytelling o brevi serie di video e workshop online con partner esterni).
- **Pubblicare storie personali o ispiratrici** sulla diversità e l'inclusione raccontate dai dipendenti o scrivere un articolo che ribadisca i valori dell'azienda.
- Condurre **interviste con professionisti dell'azienda** noti per la loro competenza in materia di diversità, discutendo le sfide che hanno affrontato, le principali lezioni apprese e i risultati ottenuti. Condividere queste storie sui social media.

SONDAGGI E MECCANISMI DI FEEDBACK

- Lanciare un sondaggio per raccogliere **il feedback dei dipendenti** sulle politiche aziendali relative alla diversità. Valutare di fare il sondaggio a cadenze regolari per rimanere informati sulle esperienze e le esigenze dei dipendenti.
 - **Organizzare gruppi di discussione per esaminare i risultati del sondaggio**, approfondire i temi principali e co-creare soluzioni con i dipendenti.
- Creare e attuare **procedure chiare e discrete per la segnalazione** di casi di discriminazione.

MOSTRARE IL PROPRIO SOSTEGNO A #EUDIVERSITYMONTH

- Aggiungere **un testo promozionale alla firma dell'e-mail**, come ad esempio:
- “Ogni persona ha il diritto di essere sé stessa, indipendentemente dal luogo in cui si trova. Celebriamo insieme la diversità!”
- **Creare brevi filmati** con i dipendenti per mettere in risalto la diversità all'interno dell'azienda, mostrando in che modo viene incentivata e integrata nella politica di inclusione. Condividere il video su piattaforme social, quali LinkedIn, Facebook e Instagram per raggiungere un pubblico più ampio.
- Aggiungere un **banner online al sito web**, ad esempio:
- “Celebriamo insieme il Mese europeo della diversità”
- **Condividere messaggi promozionali** sui social media dell'azienda e incoraggiare i dipendenti a fare lo stesso sui loro account personali.
- Utilizzare l'hashtag **#EUDiversityMonth**.

COMUNICAZIONE E CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI

- Tenere informati e coinvolti i dipendenti utilizzando l'intranet per condividere **notizie rilevanti**, aggiornamenti e inviti a eventi legati alla diversità.
- Preparare un'edizione speciale della **newsletter dedicata a maggio come Mese della diversità**, con suggerimenti e attività per promuovere lo spirito di inclusione e avviare conversazioni sul tema.
- **Invitare i dipendenti a condividere le loro opinioni** sulle pratiche inclusive del proprio posto di lavoro e condividerle nelle newsletter o sui social media.
- Invitare i dipendenti a contribuire alla realizzazione di **poster murali** o di una lavagna virtuale, condividendo il modo in cui sostengono la diversità dell'azienda. Condividere i poster sui social media o creare una “bacheca dei pensieri positivi/desideri”.
- **Produrre e distribuire opuscoli o volantini** sulla diversità e l'inclusione per dipendenti e parti interessate.
- Progettare e promuovere un **modulo di e-learning** sulla diversità e l'inclusione. Utilizzare le risorse della rispettiva Carta della diversità o elaborare nuovi contenuti.

EVENTI INTERNI

- Organizzare **incontri** o **colazioni di networking** (online) con relatori diversi e stimolanti per aumentare la consapevolezza sulla diversità e sull'inclusione.
- Organizzare **sessioni di formazione** (online), **workshop e seminari** sui temi della diversità, sui pregiudizi inconsci, sulla discriminazione sul posto di lavoro o sul linguaggio inclusivo. Includere sessioni personalizzate per la dirigenza per far sì che dia l'esempio.
- Lanciare una **mostra fotografica** (online) sul tema: "Il punto di vista dei dipendenti: cosa significa diversità?".
- **Organizzare regolarmente conversazioni informali online** per permettere ai dirigenti di dimostrare il proprio sostegno attivo alla diversità sul posto di lavoro.
- **Ospitare una conferenza rivolta a tutta l'azienda** sulla diversità, coinvolgendo l'alta dirigenza. Concentrarsi sui temi generali della diversità o su aspetti specifici rilevanti per la propria organizzazione.
- **Proiezione di film, concerti o spettacoli teatrali sul tema della diversità**, seguiti da discussioni di gruppo per approfondirne la comprensione.
- Connettersi con i dipendenti al di fuori dell'organizzazione attraverso **attività sportive**, come una camminata per la diversità. Discutere i temi della diversità e dell'inclusione e invitare relatori/trici illuminanti dal mondo dello sport.
- **Organizzare giochi, concorsi o quiz sulla diversità** per i dipendenti, con premi simbolici per vincitori e vincitrici. Queste attività potrebbero essere estese anche alle parti interessate esterne.
- Organizzare **un evento "conviviale"** durante il quale colleghi e colleghe possono conoscersi e imparare in modo reciproco. Consigliamo di preparare insieme alcune domande o un compito in anticipo.
- Organizzare una **giornata "nei miei panni"**, per consentire ai dipendenti di vivere una giornata di lavoro dal punto di vista di un/una collega con un background diverso, ad esempio una persona con disabilità o una persona di genere o di origine diversa.
- Organizzare una **serata letteraria** durante la quale i partecipanti possono esplorare il tema della diversità attraverso un libro incentrato su alcuni suoi aspetti. Dopo aver letto insieme il testo, si potrebbe poi passare a una discussione di gruppo per condividere i propri pensieri su come la storia abbia favorito a comprendere meglio la diversità.
- **Celebrare la Giornata della diversità culturale** con un workshop incentrato sul miglioramento della consapevolezza interculturale. Discutere il valore della diversità culturale, l'importanza del dialogo interculturale e la necessità di combattere stereotipi e pregiudizi per migliorare la cooperazione e la comprensione.
- Fornire opportunità di **conoscere culture diverse** (cibi, religioni, lingue, ecc.)
- **Mesi del patrimonio:** Celebrare i vari mesi del patrimonio culturale (ad esempio, il Mese del Pride, il Mese del patrimonio culturale cinese, balcanico, magrebino, egiziano, peruviano, bangladese, filippino, ucraino, pachistano, ecc.) con eventi educativi, relatori ospiti e attività a tema.
- **Giornate dell'abbigliamento tradizionale:** Organizzare giornate di abbigliamento a tema in cui i dipendenti sono incoraggiati a indossare abiti tradizionali del loro paese di origine.
- Organizzare eventi o iniziative che **dimostrano solidarietà con le comunità locali**, come il volontariato per le associazioni di beneficenza locali o la partecipazione a progetti di servizio alla comunità.

EVENTI PUBBLICI E INIZIATIVE ESTERNE

- **Ospitare eventi pubblici come la “Diversity Run” o i “Premi per la diversità”** per promuovere la diversità e l’inclusione, coinvolgendo dipendenti e comunità.
- **Organizzare tavole rotonde** con specialisti in diversità e inclusione
- **Lanciare prodotti o servizi speciali** per il Mese europeo della diversità. Creare edizioni speciali che riflettono l’impegno dell’azienda per la diversità e l’inclusione, evidenziando le azioni intraprese per sostenere questi valori.
- **Formare partenariati con ONG locali, scuole, amministrazioni locali e altre imprese** per condividere competenze e idee.
- **Incoraggiare il tutoraggio** per le persone in cerca di lavoro con abilità e competenze diverse.
- **Fare volontariato** in qualità di azienda o agevolare le opportunità di volontariato per i dipendenti durante l’orario di lavoro durante il Mese europeo della diversità.
- **Organizzare giornate aperte virtuali** per interagire con i clienti e con il pubblico. Utilizzare queste sessioni per presentare le iniziative di diversità e inclusione e per coinvolgere un pubblico più ampio.
- **Sponsorizzare e/o partecipare a eventi esterni**, come le attività del Pride locale.
- **Pubblicare una relazione annuale sull’impatto della diversità** che riassume le iniziative, i progressi e gli impegni dell’azienda e condividerla pubblicamente per ispirare altri e promuovere responsabilità e trasparenza.



Strumenti di comunicazione

IL NOSTRO VISUALE PRINCIPALE

- Aumentare la visibilità utilizzando la grafica principale: è possibile utilizzarla nelle comunicazioni, nei volantini promozionali o sul sito web.

È possibile scaricare **qui** la grafica in tutte le lingue.



**MESE
EUROPEO DELLA
DIVERSITÀ**

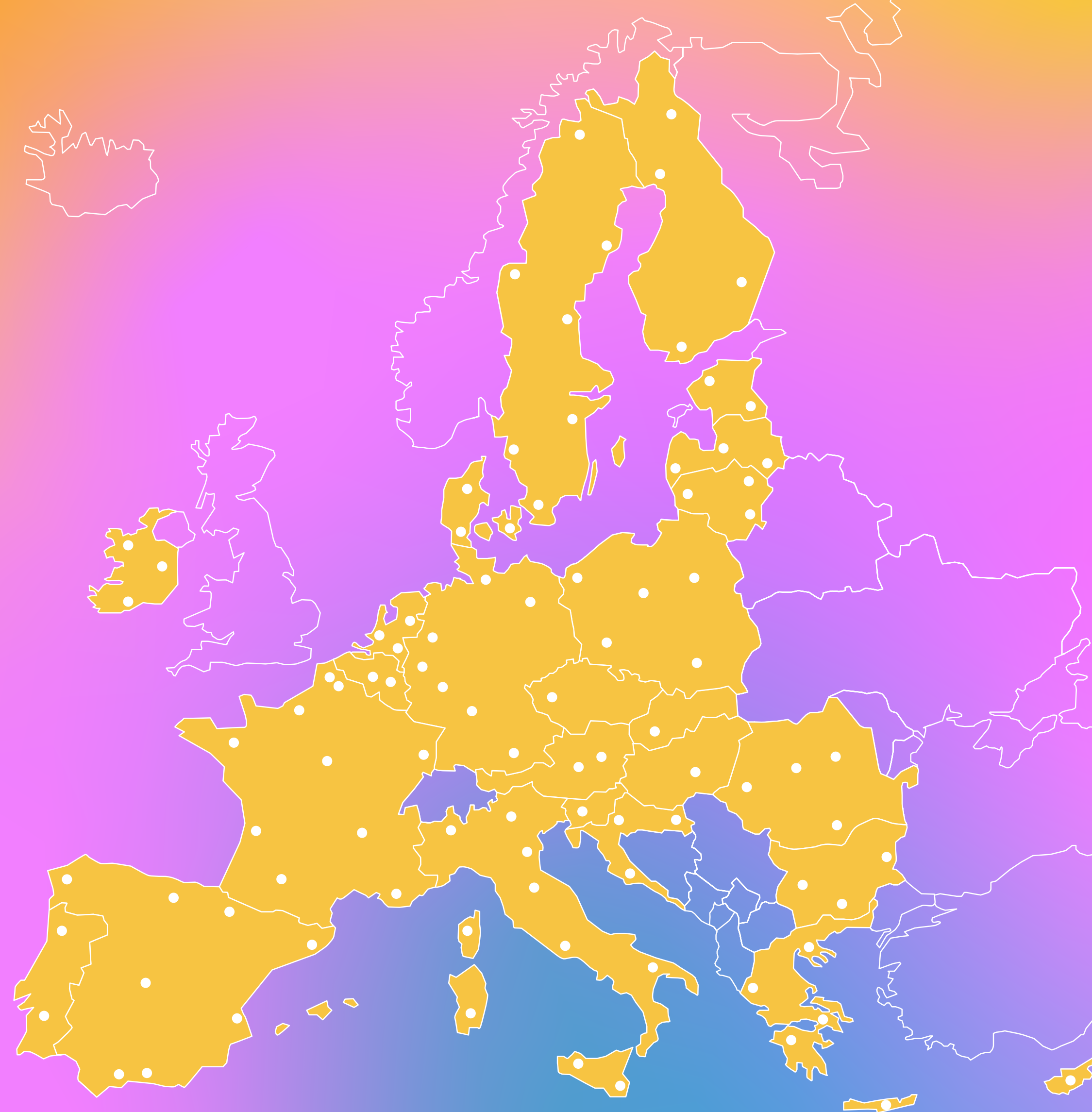
#EUDIVERSITYMONTH

- Utilizzare la grafica principale e l'hashtag nei post sui social media, nella firma delle e-mail, sul sito web o anche sui documenti stampati. In questo modo, sarà possibile sensibilizzare un pubblico ancora più ampio sul tema della diversità e sul Mese europeo della diversità e spargere la voce sui vantaggi della diversità!

Sul sito web di **#EUDiversityMonth** sono disponibili modelli da utilizzare per i tuoi account social. Mostra la tua partecipazione a #EUDiversityMonth su LinkedIn, Instagram o Facebook.

CONDIVIDI LA TUA INIZIATIVA E ISPIRA GLI ALTRI

→ Inserisci la tua iniziativa per un luogo di lavoro inclusivo nella **mappa** di #EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**MESE
EUROPEO DELLA
DIVERSITÀ**