

Celebrar o Mês Europeu
da Diversidade na UE em
Como posso participar?



“A diversidade não é um custo nem um compromisso. Pelo contrário, é a vantagem competitiva da Europa, o motor da inovação. Quando pessoas com histórias, géneros, idades, nacionalidades e experiências diferentes se sentam à mesma mesa, surgem ideias inovadoras e seguem-se decisões melhores. A contratação inclusiva é benéfica para as empresas. É assim que construímos sociedades mais fortes, em que todas as pessoas têm uma oportunidade justa de ser bem-sucedidas.”

Hadja Lahbib

Comissária Europeia para a Igualdade

Introdução

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

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

Independentemente de ser ou não signatário de uma Carta da Diversidade, este mês é a sua oportunidade de demonstrar o seu compromisso, celebrar e promover a diversidade no local de trabalho e para além dele. É um momento para sensibilizar para os benefícios da diversidade e da inclusão e parar a conhecer o seu impacto positivo na sua organização.

Participe, organizando eventos internos para os seus colaboradores ou com eles, acolhendo eventos abertos ao público, a clientes ou a fornecedores, ou utilizando 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 excelente forma de tornar visíveis esses esforços.

Este guia apresenta uma ampla gama de ideias sobre como envolver os seus colaboradores e as partes interessadas, tirando o máximo partido desta oportunidade para promover a diversidade e a inclusão.



Compromisso contínuo

O Mês Europeu da Diversidade é uma excelente oportunidade para formalizar os compromissos da sua organização em matéria de diversidade, nomeadamente ao:

- Consagrar **a diversidade como um valor fundamental** da organização,
- Alinhá-la com **a missão e a estratégia** da sua organização,
- Incluir o compromisso com **a diversidade e a inclusão em documentos oficiais**, por exemplo, a declaração da organização sobre diversidade e inclusão (D&I), o código de conduta, os 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** centradas em diferentes aspetos da diversidade,
- **Nomear um responsável dedicado à diversidade**,
- **Criar um grupo de trabalho sobre diversidade e/ou um comité diretor** para projetos de diversidade.

Razões para participar no Mês Europeu da Diversidade

Aumentar a visibilidade

Realçar o valor da diversidade junto dos seus colaboradores, clientes, fornecedores e do público, e sensibilizar para os seus benefícios.

Dar o exemplo

Reforçar a sua reputação e assumir uma posição a favor da diversidade e da igualdade. Tal traduzir-se-á em benefícios em termos de recrutamento e retenção de talentos, atração de novos clientes e aumento dos lucros.

Reforçar as relações

Criar relações mais fortes com os seus colaboradores, fornecedores, parceiros comerciais e clientes.

Integrar uma rede

Fazer parte de uma rede à escala europeia — juntos, podemos fazer a diferença!



Promover mercados inclusivos: Promover práticas de recrutamento inclusivas

Nos últimos anos, a Europa enfrentou profundas mudanças sociais e económicas que transformaram os mercados de trabalho e intensificaram as pressões sobre os trabalhadores.

Apesar da sólida legislação da UE que garante um tratamento equitativo para todos, a discriminação nas práticas de recrutamento continua a ser generalizada, minando a confiança e limitando oportunidades. Além de afetarem as pessoas, estes desafios enfraquecem a confiança na equidade das nossas sociedades.

A dimensão do problema é clara. Em 2021, mais de 5,23 milhões de mulheres na UE declararam ter-se sentido discriminadas no trabalho — um número significativamente superior aos 3,63 milhões de homens que declararam o mesmo. Os trabalhadores mais velhos, com idades compreendidas entre os 30-54 e os 55-74 anos, registaram os níveis mais elevados de discriminação, ao passo que os jovens foram os que menos a referiram. As pessoas nascidas no país que apresentou a resposta, mas cujos dois progenitores nasceram no estrangeiro, enfrentaram os obstáculos mais acentuados, com a discriminação sobretudo associada à origem estrangeira. Em média, os candidatos com deficiência têm menos 41 % de probabilidade de receber uma resposta positiva a uma candidatura a emprego e os candidatos racializados e pertencentes a minorias étnicas recebem cerca de menos 29 % de convites para entrevista.

A discriminação pode também ocorrer por motivos que vão além dos fundamentos protegidos — como o estado civil, o nível de rendimento ou o local de residência — e pode agravar-se quando vários fatores se cruzam. As mulheres mais velhas, por exemplo, podem enfrentar uma combinação específica de preconceitos que aumenta a sua vulnerabilidade no mercado de trabalho. Compreender a interseccionalidade é essencial para combater a discriminação no recrutamento em todas as suas formas.

Estes padrões são mais do que estatísticas — moldam a vida das pessoas. A discriminação no recrutamento pode alimentar o isolamento, o stress e a ansiedade, comprometer percursos profissionais e negar oportunidades de emprego às pessoas, deixando-as assim em situações económicas precárias.

O recrutamento equitativo não é apenas uma obrigação legal; é também a base de uma força de trabalho diversa e inovadora. O recrutamento inclusivo reforça a coesão social, melhora o desempenho económico e garante que todas as pessoas têm uma oportunidade justa de ter sucesso. É simultaneamente um dever moral e uma vantagem competitiva.

A legislação é essencial na luta pela igualdade, mas não é suficiente por si só. Por isso, o **Mês Europeu da Diversidade de 2026 centra-se na promoção e no reforço de mercados e locais de trabalho inclusivos**. As práticas de recrutamento são um elemento essencial desta iniciativa para assegurar que o tratamento equitativo se torna uma realidade para todos.



Como evitar a discriminação nas práticas de recrutamento?

- **Utilizar critérios de seleção claros e objetivos:**
Evitar critérios vagos ou subjetivos para a função, que podem dar origem a enviesamentos.
- **Redigir descrições de funções inclusivas:**
Utilizar linguagem neutra, evitar termos associados à idade («dinâmico», «jovem», etc.) e assegurar que os requisitos são verdadeiramente necessários, em vez de se basearem em pressupostos.
- **Normalizar o processo de recrutamento:**
Aplicar as mesmas perguntas de entrevista, grelhas de avaliação e etapas de tomada de decisão a todos os candidatos. A coerência reduz os enviesamentos inconscientes.
- **Assegurar a diversidade dos painéis de recrutamento**
- **Recorrer a avaliações estruturadas e provas baseadas em competências:**
Avaliar os candidatos com base no que conseguem fazer, e não em impressões subjetivas.
- **Procurar ativamente contrariar os enviesamentos inconscientes**
- **Aplicar, tanto quanto possível, procedimentos de recrutamento «às cegas»:** A eliminação de nomes, fotografias, idade ou nacionalidade pode reduzir significativamente os enviesamentos na triagem inicial.

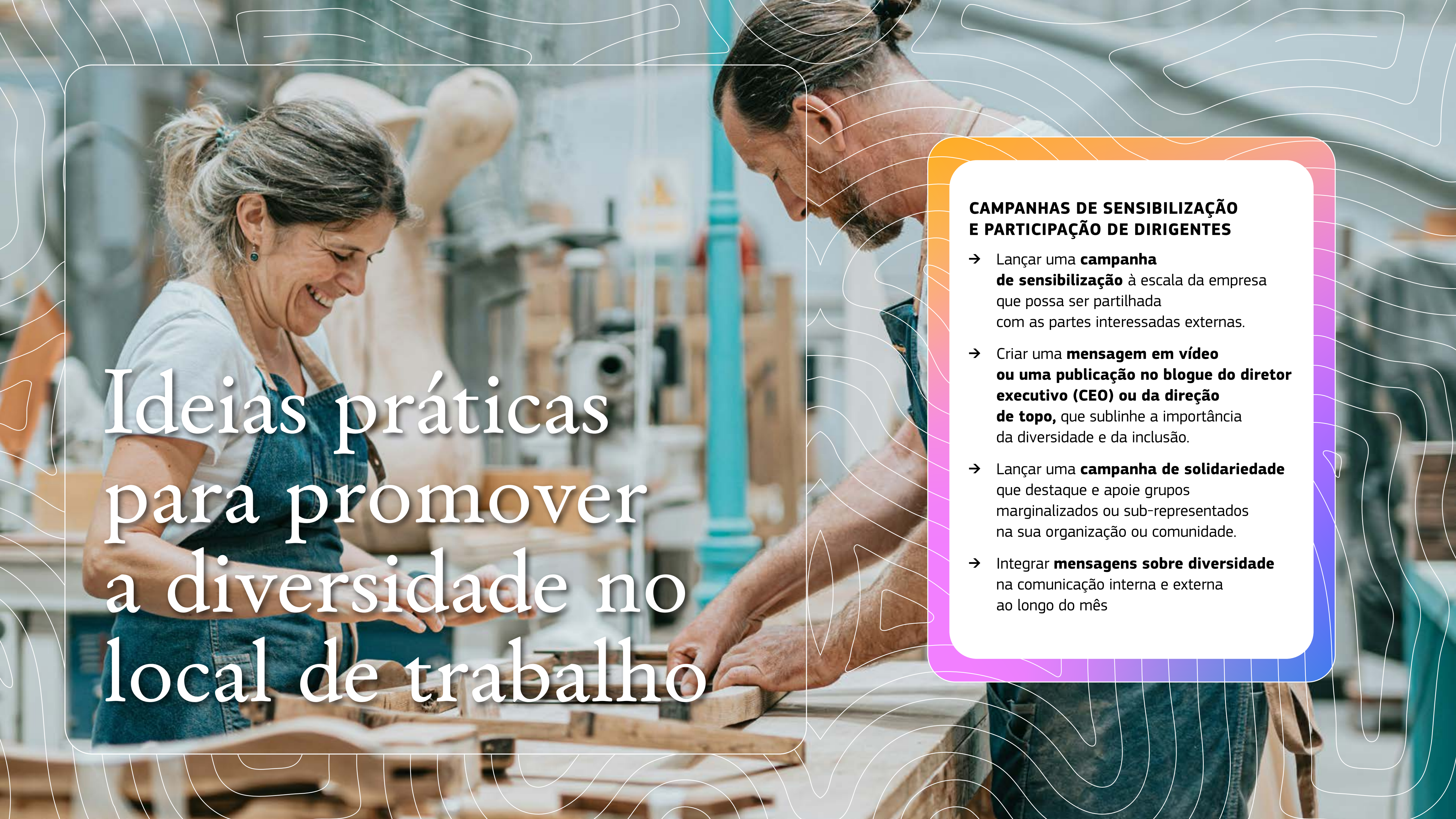


Dicas para promover práticas de recrutamento inclusivas

- Divulgar as ofertas de emprego em redes diversas, para alargar a base de talentos
- Promover um local de trabalho inclusivo
- Oferecer adaptações razoáveis ao longo de todo o processo de recrutamento — integrando também, de forma transversal, a interseccionalidade.
- Reconhecer o valor de experiências e percursos profissionais diversos
- Utilizar dados para monitorizar e melhorar

Lista de verificação para participar no Mês Europeu da Diversidade

- ☐ **Escolher o seu foco:** Pode seleccionar um dia específico, uma semana ou o mês inteiro para se concentrar na diversidade na sua organização.
- ☐ **Articular com eventos nacionais** e alinhar as suas atividades com o Dia/Semana Nacional da Diversidade do seu país. Contacte a **Carta da Diversidade** nacional para obter mais informações.
- ☐ **Incentivar os seus colaboradores a contribuírem** com ideias e a participarem no planeamento. Isto assegura a participação e promove a inovação.
- ☐ **Definir claramente o objetivo** de cada ação (sensibilização, partilha de competências, informação, etc.).
- ☐ **Organizar eventos:** Planear e realizar eventos em linha para os seus colaboradores ou eventos públicos abertos a todos.
- ☐ **Envolver os seus colaboradores** na organização, na logística e nas atividades de sensibilização. A utilização de pessoas reais em cartazes, vídeos e artigos cria uma mensagem mais forte.
- ☐ **Contactar peritos,** ONG e empresas que trabalhem no tema da diversidade que pretende abordar na sua formação ou workshop.
- ☐ Assegurar que **documenta as suas atividades** com fotografias, vídeos e documentos.
- ☐ **Garantir que todos se sentem respeitados** e bem-vindos nas atividades planeadas, permitindo-lhes participar na medida em que se sintam confortáveis.
- ☐ **Pedir sempre feedback** e, em seguida, avaliar o impacto e partilhar os resultados com as suas redes.
- ☐ Assumir um compromisso com a inclusão e a diversidade para além do mês. Aproveitar a oportunidade para criar iniciativas a longo prazo, de modo a que os esforços prossigam após maio.

A woman with grey hair tied back, wearing a white t-shirt and denim overalls, is smiling and looking down at a wooden piece. A man with a beard and long hair tied back, wearing a white t-shirt and denim overalls, is also smiling and looking down at the same wooden piece. 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.

Ideias práticas para promover a diversidade no local de trabalho

CAMPANHAS DE SENSIBILIZAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DE DIRIGENTES

- Lançar uma **campanha de sensibilização** à escala da empresa que possa ser partilhada com as partes interessadas externas.
- Criar uma **mensagem em vídeo ou uma publicação no blogue do diretor executivo (CEO) ou da direção de topo**, que sublinhe a importância da diversidade e da inclusão.
- Lançar uma **campanha de solidariedade** que destaque e apoie grupos marginalizados ou sub-representados na sua organização ou comunidade.
- Integrar **mensagens sobre diversidade** na comunicação interna e externa ao longo do mês

REDES DE COLABORADORES E BEM-ESTAR

- Facilitar a criação de **redes de colaboradores** dedicadas a vários aspetos da diversidade.
- Introduzir alterações concretas no ambiente de trabalho e investir no **bem-estar dos colaboradores**. Assegurar que os colaboradores participam ativamente neste processo.
- Oferecer **programas de mentoria em matéria de diversidade**.
- Lançar um inquérito (anónimo) a nível de toda a organização para **compreender melhor as necessidades dos seus colaboradores**.

OUVIR E PARTILHAR HISTÓRIAS PESSOAIS

- Criar uma plataforma para os colaboradores partilharem **histórias e experiências pessoais** (artigos na intranet, grupos informais de debate, podcast de histórias ou uma série curta de vídeos, e workshops em linha com parceiros externos).
- **Publicar histórias pessoais ou inspiradoras** sobre diversidade e inclusão, partilhadas pelos seus colaboradores, ou redigir um artigo que reforce os valores da sua organização.
- Realizar **entrevistas com profissionais da empresa** reconhecidos pela sua competência em matéria de diversidade, debatendo os desafios que enfrentaram, as principais lições aprendidas e as suas realizações. Partilhar estas histórias nas redes sociais.

INQUÉRITOS E MECANISMOS DE FEEDBACK

- Lançar um inquérito para recolher **feedback dos colaboradores** sobre as políticas de diversidade da sua empresa. Considere fazê-lo com regularidade, para se manter informado sobre as experiências e necessidades dos seus colaboradores.
 - **Realizar grupos de debate de seguimento após os resultados do inquérito**, para explorar temas-chave com maior profundidade e cocriar soluções com os colaboradores.
- Criar e implementar **processos claros e discretos para comunicar** casos de discriminação.

MOSTRAR O SEU APOIO AO #EUDIVERSITYMONTH

- Adicionar **um texto promocional às suas assinaturas de correio eletrónico**, por exemplo: «Todos devem ter o direito de ser quem são, independentemente de onde estejam. Celebremos a diversidade juntos!»
- **Criar pequenos vídeos** com os seus colaboradores que destaquem a diversidade na sua empresa, a forma como a incentiva e a forma como esta está integrada na sua política de inclusão. Partilhar este vídeo em plataformas de redes sociais como o LinkedIn, o Facebook e o Instagram, para alcançar um público mais vasto.
- Adicionar **um banner em linha ao seu sítio Web**, por exemplo: «Celebremos juntos o Mês Europeu da Diversidade»
- **Partilhar mensagens promocionais** nas redes sociais da sua empresa e incentivar os seus colaboradores a fazerem o mesmo nas suas contas pessoais. Identifique com a etiqueta **#EUDiversityMonth**.

COMUNICAÇÃO E PARTILHA DE INFORMAÇÕES

- Manter os seus colaboradores informados e envolvidos, utilizando a intranet para partilhar **notícias relevantes**, atualizações e convites para eventos relacionados com a diversidade.
- Preparar uma edição especial do seu **boletim informativo dedicado a maio, enquanto mês da Diversidade**, com dicas e atividades para promover o espírito de inclusão e iniciar conversas sobre o tema.
- **Convidar os colaboradores a partilharem as suas perspetivas** sobre as práticas inclusivas no seu local de trabalho e partilhar essas histórias em boletins informativos ou nas redes sociais.
- Convidar os seus colaboradores a contribuírem para **pósteres de parede** (ou para um quadro branco virtual), partilhando a forma como apoiam a diversidade da organização. Partilhar esses cartazes nas redes sociais ou criar um mural de «mensagens de apoio e pensamentos positivos».
- **Produzir e distribuir brochuras ou folhetos** sobre diversidade e inclusão para colaboradores e partes interessadas.
- Conceber e promover um **módulo de aprendizagem em linha** sobre diversidade e inclusão. Utilizar recursos da sua Carta da Diversidade ou desenvolver novos conteúdos.

EVENTOS INTERNOS

- Organizar **reuniões de trabalho** em rede (em linha) ou pequenos-almoços com oradores diversificados e inspiradores para sensibilizar para a diversidade e a inclusão.
- Organizar **sessões de formação** (em linha), workshops e seminários sobre temas relacionados com a diversidade, preconceitos inconscientes, discriminação no local de trabalho ou linguagem inclusiva. Incluir sessões adaptadas para gestores, para assegurar que dão o exemplo.
- Lançar uma **exposição fotográfica** (em linha) subordinada ao tema «O que significa a diversidade para os seus colaboradores?»
- **Organizar, com regularidade, conversas informais em linha** em que a gestão possa demonstrar o seu apoio ativo à diversidade no local de trabalho.
- **Organizar uma conferência sobre diversidade para toda a empresa**, com a participação da direção de topo. Centrar-se em temas gerais de diversidade ou em aspetos específicos relevantes para a sua organização.
- **Exibir filmes, concertos ou espetáculos de teatro sobre diversidade**, seguidos de debates em grupo, para aprofundar a compreensão.
- Manter o contacto com colaboradores fora do espaço da empresa através de **atividades desportivas**, como uma caminhada temática sobre diversidade. Debater temas de diversidade e inclusão e convidar oradores inspiradores do mundo do desporto.
- **Organizar jogos, concursos ou questionários sobre diversidade** para os seus colaboradores, com alguns prémios simbólicos para os vencedores. Estas iniciativas podem também ser alargadas a partes interessadas externas.
- **Organizar um evento de «parceria»** em que os colegas possam conhecer-se e aprender uns com os outros. É aconselhável preparar antecipadamente algumas perguntas ou uma tarefa conjunta.
- Organizar um dia de **«colocar-se no lugar do outro»**, permitindo que os colaboradores vivenciem um dia de trabalho na perspetiva de um colega com uma origem diferente, como uma pessoa com deficiência ou de um género ou origem diferentes.
- Organizar um **serão literário** durante o qual os participantes possam explorar o tema da diversidade através de um livro centrado em algum aspeto da diversidade. Depois de lerem o texto em conjunto, os participantes podem debater em grupo e partilhar as suas reflexões sobre a forma como esta história aprofundou a sua compreensão da diversidade.
- **Celebrar o Dia da Diversidade Cultural** com um workshop centrado no reforço da sensibilização intercultural. Debater o valor da diversidade cultural, a importância do diálogo intercultural e a necessidade de combater estereótipos e preconceitos, para reforçar a cooperação e a compreensão.
- Proporcionar oportunidades para **aprender sobre diferentes culturas** (gastronomia, religiões, línguas, etc.).
- **Meses do património:** Celebrar diversos meses temáticos dedicados a diferentes comunidades e histórias (por exemplo, iniciativas dedicadas à história e ao contributo de comunidades específicas, ao orgulho LGBTQ+ e à diversidade cultural), com eventos educativos, oradores convidados e atividades temáticas.
- **Dias de trajes culturais:** Organizar dias temáticos em que os colaboradores são incentivados a usar trajes tradicionais das suas culturas.
- Organizar eventos ou iniciativas que **demonstrem solidariedade com as comunidades locais**, como voluntariado em instituições de beneficência locais ou participação em projetos de serviço comunitário.

EVENTOS PÚBLICOS E INICIATIVAS EXTERNAS

- **Organizar eventos públicos como a Corrida da Diversidade** ou os Prêmios da Diversidade para promover a diversidade e a inclusão, reunindo os seus colaboradores e a comunidade.
- **Organizar mesas redondas** com especialistas em diversidade e inclusão
- **Lançar produtos ou serviços especiais** para o Mês Europeu da Diversidade. Criar edições especiais que reflitam o seu compromisso para com a diversidade e a inclusão, destacando as ações que a sua organização desenvolve para apoiar estes valores.
- **Estabelecer parcerias com ONG locais, escolas, autoridades locais e outras empresas** para partilhar conhecimentos e ideias.
- **Incentivar a mentoria** de pessoas à procura de emprego com capacidades e competências diversas. **Prestar voluntariado** enquanto organização ou facilitar oportunidades de voluntariado para os seus colaboradores durante o horário de trabalho ao longo do Mês Europeu da Diversidade.
- **Organizar dias abertos virtuais** para interagir com os seus clientes e o público. Utilizar estas sessões para dar a conhecer as suas iniciativas de diversidade e inclusão e envolver um público mais alargado.
- **Patrocinar e/ou participar em eventos externos**, como iniciativas locais do Orgulho (Pride).
- **Publicar um relatório anual sobre o impacto da diversidade**, resumindo as iniciativas, os progressos e os compromissos da sua organização, e partilhá-lo publicamente para inspirar outros e incentivar a responsabilização.



Ferramentas de comunicação

O NOSSO VISUAL PRINCIPAL

- Gerar maior visibilidade com os nossos elementos visuais principais: pode utilizá-los nas suas comunicações, nos seus próprios folhetos promocionais ou no seu sítio Web.

Pode descarregar os elementos visuais em todas as línguas [aqui](#).



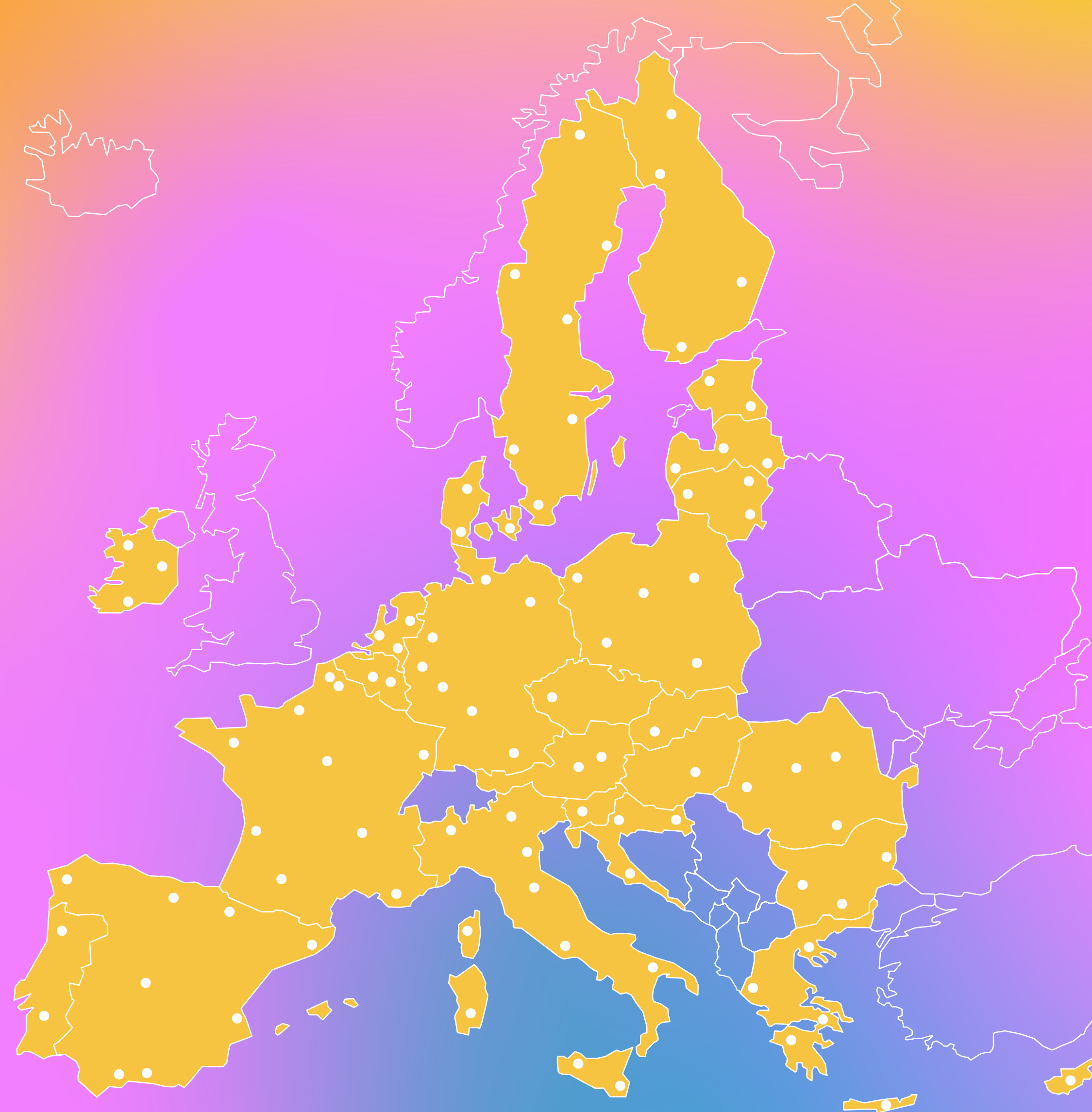
#EUDIVERSITYMONTH

- Quer seja nas suas publicações nas redes sociais, na assinatura de correio eletrónico, no seu sítio Web ou mesmo em documentos impressos, utilize os elementos visuais principais e a hashtag nas suas comunicações! Isto permitir-lhe-á sensibilizar ainda mais pessoas para a diversidade e para o Mês da Diversidade da UE e tornar-se um multiplicador da diversidade!

No sítio Web do [**#EUDiversityMonth**](#), encontrará modelos de mosaicos para as suas contas de redes sociais. Quer seja no LinkedIn, no Instagram ou no Facebook — mostre que está a participar no #EUDiversityMonth!

PARTILHE A SUA INICIATIVA E INSPIRE OS OUTROS

→ Coloque a sua iniciativa de local de trabalho inclusivo no **mapa** de #EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**MÊS
EUROPEU DA
DIVERSIDADE**