

ὄψίζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

opsizo.eu/

ὄψίζω

OPSIZO

Diversity and Inclusion in Microenterprises

Manifesto para a diversidade e inclusão em microempresas

Nós, os parceiros do projeto OPSIZO, apelamos a todas *stakeholders* relevantes para que tomem medidas decisivas no sentido de promover a Diversidade e a Inclusão (D&I) nas microempresas.

Apelamos à ação dos seguintes *stakeholders*:

- Decisores políticos
- Formadores do ensino e formação profissional (EFP)
- Líderes, empresários e gestores de microempresas
- Funcionários de microempresas
- Associações e redes empresariais
- Câmaras de comércio
- ONG e organizações da sociedade civil

Através da colaboração, exortamos os *stakeholders* a:

- aproveitarem os conhecimentos e os progressos alcançados durante o projeto OPSIZO para identificar áreas-chave de intervenção e desenvolver ferramentas que promovam a D&I nas microempresas;
- reconhecerem o papel fundamental que as microempresas desempenham na economia europeia, contribuindo significativamente para o emprego e a atividade empresarial nos Estados-Membros;
- reconhecerem os desafios generalizados da desigualdade de género, da segregação profissional e da discriminação da orientação sexual que minam a competitividade e o tecido social das microempresas;
- alinharem-se à estratégia da União Europeia na promoção de locais de trabalho inclusivos, tal como descrito na Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025 e na Estratégia da UE para as PME 2020;
- promoverem a formação contínua, a melhoria das competências e a sensibilização dos trabalhadores e gestores das microempresas, utilizando a D&I como motor do crescimento, da inovação e do bem-estar no local de trabalho;
- reconhecerem o impacto negativo das microagressões, dos preconceitos de género e dos pressupostos heteronormativos nas microempresas, sublinhando a necessidade urgente de ferramentas práticas para resolver estas questões;
- colmatarem as lacunas nos recursos existentes, fornecendo políticas, diretrizes e formações de D&I adaptadas às necessidades das microempresas;
- destacarem o potencial das práticas empresariais inclusivas para aumentar a produtividade, a inovação e a rentabilidade, promovendo simultaneamente um ambiente de trabalho mais equitativo e justo;
- reconhecerem que a promoção da D&I nas microempresas não é apenas uma obrigação social, mas uma necessidade estratégica que contribui para a resiliência e a competitividade a longo prazo;
- integrarem e adotarem as ferramentas e recursos do OPSIZO, capacitando as microempresas para darem o exemplo na promoção da D&I nas suas operações e na comunidade em geral.

O nosso apelo à ação: instamos todos os *stakeholders* a reconhecer a necessidade urgente de abordar os desafios de D&I nas microempresas. Ao alinharmo-nos com as iniciativas europeias e nacionais, podemos garantir a coerência e a eficácia na promoção de práticas de D&I em todo o ecossistema empresarial.

Apelamos aos *stakeholders* para que reforcem as parcerias entre microempresas, prestadores de serviços de educação e decisores políticos. Juntos, podemos criar comunidades de aprendizagem que abordem sistematicamente os desafios da D&I, apoiando os decisores políticos na identificação das necessidades e na formulação de estratégias eficazes.

Incentivamos os *stakeholders* a desenvolverem e implementarem projetos conjuntos que visem a realização de programas de formação que melhorem as práticas de D&I nas microempresas. Ao promover a colaboração podemos construir uma base para locais de trabalho inclusivos que impulsionam a inovação e a competitividade.

Apelamos também aos *stakeholders* para que se envolvam em iniciativas de investigação e monitorização em colaboração, ajudando a avaliar e a melhorar continuamente as estratégias de D&I nas microempresas. Através da partilha de conhecimentos, podemos construir um ambiente empresarial mais inclusivo e resiliente.

Através da colaboração, podemos alcançar:

- o desenvolvimento de cursos e materiais destinados a reforçar a capacidade das microempresas para promover ambientes inclusivos e enfrentar os desafios culturais e operacionais;
- o reforço da capacidade das microempresas para reconhecer e gerir as microagressões, promovendo um local de trabalho mais respeitador e produtivo;
- A criação e implementação de ferramentas para avaliar e melhorar a inclusão no local de trabalho, garantindo que todos os trabalhadores possam contribuir plenamente para o sucesso da empresa;
- O incentivo às microempresas para que adotem ferramentas e estratégias de D&I que promovam a igualdade de género e apoiem a inclusão LGBTQ+, construindo uma força de trabalho mais diversificada e dinâmica;
- O reforço da capacidade das microempresas para tirar partido de perspetivas diversas para a inovação e a competitividade.

Convidamos todos os *stakeholders* da União Europeia, e de outros países, a juntarem-se a este manifesto. A sua participação é crucial para o desenvolvimento de uma agenda partilhada para promover a D&I nas microempresas. Juntos, podemos dotá-las das ferramentas e competências necessárias para criar ambientes de trabalho inclusivos, inovadores e competitivos.

Para além do presente manifesto, incluímos, em anexo, um **Documento de Posição Oficial sobre Diversidade e Inclusão nas Microempresas**. Este documento fornece uma análise mais aprofundada dos desafios, objetivos, âmbitos e resultados relacionados com a promoção da D&I nas microempresas. Também delinea um plano de ação abrangente, disponibilizando medidas concretas que os *stakeholders* podem tomar para apoiar práticas empresariais inclusivas.

Anexo I

Documento de Posição Oficial do OPSIZO

Para complementar o manifesto OPSIZO, este documento de posição oficial aprofunda os desafios estruturais e culturais que as microempresas enfrentam quando se esforçam por implementar práticas de D&I. Enquanto o manifesto constituiu um apelo geral à ação dos *stakeholders*, este documento de posição oficial apresenta um quadro mais pormenorizado para a compreensão destas questões.

O documento descreve o objetivo, o âmbito e as conclusões do projeto OPSIZO, propondo perspetivas práticas baseadas na experiência e na investigação. Serve como uma reflexão sobre os desafios enfrentados pelas microempresas e como um roteiro para promover um ecossistema empresarial mais inclusivo e competitivo. Ao focar-se em passos concretos, o plano de ação fornece uma estratégia orientada para os *stakeholders*, incluindo decisores políticos, formadores, líderes de microempresas e associações empresariais, de forma a promover a integração da D&I a longo prazo.

Com base nos princípios fundamentais do manifesto, este documento de posição oficial tem como objetivo orientar os *stakeholders* na transformação do seu compromisso para com a diversidade em resultados mensuráveis que impulsionem a inovação, a satisfação dos trabalhadores e o sucesso empresarial.

Problema

A questão da promoção da D&I nas microempresas tem como obstáculos várias barreiras estruturais e culturais. As microempresas, definidas como empresas com menos de 10 trabalhadores, representam **93% de todas as empresas na Europa** e empregam cerca de **30 milhões de pessoas** (Comissão Europeia, 2023). Apesar disso, muitas vezes não dispõem dos recursos formais para implementar políticas eficazes de D&I, como orçamentos dedicados, departamentos ou estratégias abrangentes. Esta limitação afeta desproporcionadamente as mulheres e os indivíduos LGBTQ+, que enfrentam desafios significativos para garantir o emprego, progredir profissionalmente e aceder a cargos de liderança. Por exemplo, as mulheres lideram cerca de 33% das empresas em fase inicial na Europa que têm 20 ou mais funcionários no prazo de cinco anos (Global Entrepreneurship Research Association, 2023), enquanto 47,5% das mulheres estão sobrecarregadas com tarefas domésticas, não remuneradas, limitando ainda mais o seu potencial económico. Os indivíduos LGBTQ+ também sofrem de exclusão, com 6,5% das empresas lideradas por LGBTQ+ em Espanha a receberem apoio institucional, em comparação com níveis de apoio muito mais elevados para outros grupos. A pandemia COVID-19 agravou estes problemas, especialmente para as mulheres e minorias de género, ao reduzir as oportunidades de emprego em vários setores.

Além disso, as barreiras culturais existentes nestas pequenas empresas conduzem frequentemente a estereótipos de género, microagressões e outras formas de discriminação subtil. A investigação mostra que as empresas que adotam a diversidade têm um desempenho superior ao dos seus pares, com maior inovação, produtividade e satisfação dos trabalhadores (como se descreve mais adiante na secção “Conclusões” do presente documento, referindo estudos específicos). No entanto, muitas microempresas, devido à sua pequena dimensão, não

estão sensibilizadas para estes benefícios, ou não dispõem dos meios para implementar políticas inclusivas. Esta realidade exige estratégias de D&I adaptadas para garantir que as microempresas possam promover ambientes inclusivos sem serem excessivamente sobrecarregadas por restrições administrativas ou financeiras.

Objetivo

O objetivo deste documento político é defender a implementação de práticas eficazes de D&I nas microempresas de toda a Europa. Este documento visa fornecer recomendações práticas para abordar a desigualdade de género, a exclusão LGBTQ+ e outras barreiras que impedem a diversidade no local de trabalho.

Dirigido aos principais *stakeholders* - incluindo decisores políticos, proprietários de microempresas, associações empresariais e formadores - este documento procura alinhar as iniciativas das microempresas com as políticas mais amplas da UE, como a **Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025** e o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**. Sublinha o papel fundamental que estes *stakeholders* desempenham na criação de locais de trabalho mais inclusivos e equitativos que promovam a inovação e o crescimento económico.

A urgência deste apelo à ação reside nos benefícios comprovados da D&I, como o aumento da satisfação dos trabalhadores, a inovação e a competitividade. Ao adotarem estratégias de D&I adaptadas, as microempresas podem aumentar o seu potencial e contribuir para uma economia europeia mais inclusiva. O presente documento oferece as ferramentas práticas para alcançar esta transformação.

Abrangência

O âmbito deste documento político centra-se na abordagem dos principais desafios de D&I nas **microempresas** em toda a Europa. Visa especificamente questões relacionadas com a **igualdade de género, a inclusão das pessoas LGBTQ+** e outros grupos sub-representados, reconhecendo os condicionalismos únicos enfrentados pelas microempresas, tais como recursos limitados e estruturas organizacionais informais.

As recomendações destinam-se a **proprietários de microempresas, decisores políticos, associações empresariais e formadores**, disponibilizando soluções práticas para integrar estratégias de D&I nestas pequenas empresas. A cobertura geográfica abrange toda a Europa, com especial atenção para as regiões envolvidas no projeto OPSIZO. Embora o documento de orientação forneça recomendações aplicáveis a curto e médio prazo, também estabelece as bases para a transformação a longo prazo da inclusão no local de trabalho. O foco é colocado exclusivamente nas **microempresas**, deixando de fora as empresas de maior dimensão e setores específicos não alinhados com o âmbito. O documento tem como objetivo melhorar a compreensão e a aplicação das práticas de D&I, capacitando as microempresas para a criação de ambientes mais inclusivos.

Métodos e processos

O projeto OPSIZO realizou testes abrangentes das suas ferramentas de D&I entre **dezembro de 2023 e julho de 2024**. Durante este período, foram formados **874 participantes**, com **224**

indivíduos a assistir a sessões offline e **660 a concluir a formação online** através da plataforma OPSIZO.

A formação foi ministrada através de uma combinação de *workshops* presenciais, cursos online e ambientes de aprendizagem mista. Os participantes incluíam proprietários de microempresas, funcionários, gestores de RH e futuros empresários. Os materiais de formação, concebidos para promover práticas inclusivas nas microempresas, foram avaliados quanto à sua praticidade, relevância e facilidade de utilização.

As reações foram recolhidas através de avaliações escritas e de formulários online, o que permitiu compreender em pormenor as experiências dos participantes com a formação. Este *feedback* foi fundamental para aperfeiçoar o conteúdo, assegurando que estava alinhado com as necessidades específicas das microempresas em toda a Europa. O processo de validação confirmou a eficácia do conjunto de ferramentas OPSIZO no apoio às empresas para a criação de locais de trabalho mais inclusivos. No entanto, foram observados alguns desafios para convencer os líderes das microempresas a adotar as ferramentas de D&I, embora a receção geral da formação pelos participantes tenha sido positiva e encorajadora.

Conclusões

Durante a fase piloto do projeto OPSIZO, os participantes de várias sessões de formação forneceram um valioso *feedback* qualitativo. Este contributo foi essencial para aperfeiçoar os módulos de formação e melhorar a experiência geral do utilizador da plataforma OPSIZO. De um modo geral, os participantes classificaram a formação como “boa” ou “excelente”, elogiando a facilidade de utilização da plataforma e a utilidade de ferramentas como o jogo OPSIZO, os módulos de autoavaliação e os certificados personalizáveis. Algumas sugestões de melhoria incluíram a incorporação de mais conteúdos de vídeo e exemplos práticos para aumentar o envolvimento, que serão integrados em recomendações futuras. Além disso, a acessibilidade em vários dispositivos, incluindo *smartphones*, foi destacada como um ponto forte.

Para além destes conhecimentos operacionais, o projeto-piloto revelou conclusões mais amplas ao nível político, reforçando a importância da D&I nas microempresas europeias. As reações sublinharam a necessidade de ferramentas simples e escaláveis que sejam adaptáveis a diversos ambientes empresariais, tornando as práticas de D&I mais acessíveis às pequenas empresas. O conjunto de ferramentas OPSIZO exemplifica como os recursos práticos podem promover a inclusão, alinhando-se com as principais iniciativas da UE, como a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025. A versatilidade e a facilidade de utilização do conjunto de ferramentas demonstram o seu potencial para se tornar um recurso fundamental na promoção de ambientes de trabalho inclusivos.

A investigação indica que a implementação de estratégias de D&I oferece vantagens claras. **Os ganhos na produtividade** são notáveis: um relatório de 2023 da Diversity for Social Impact revelou que as PME com práticas sólidas de D&I registaram um aumento de 37% na produtividade. Este aumento resulta de uma maior criatividade e capacidade de resolução de problemas gerada por equipas diversificadas. Do mesmo modo, **a satisfação dos trabalhadores** está fortemente relacionada com locais de trabalho inclusivos. O EY European DEI Index salientou que as organizações reconhecidas como “Líderes D&I” registaram níveis mais elevados de satisfação dos trabalhadores, associados a um maior sentimento de pertença e segurança psicológica, ambos

cruciais para a satisfação e retenção no trabalho. Por último, os esforços de D&I também têm impacto nas **taxas de retenção**, com as empresas que dão prioridade à inclusão a registarem uma diminuição de 42% em rotatividade de pessoal, o que leva a poupanças substanciais nos custos de recrutamento e formação (Society for Human Resource Management - SHRM).

Estas constatações sublinham a necessidade de agir, tal como se descreve no seguinte plano de ação, que aborda tanto as intervenções a curto prazo como as estratégias a longo prazo para promover a D&I nas microempresas.

Plano de ação

Com base nas conclusões e no manifesto do projeto OPSIZO, esta estratégia define medidas específicas e de colaboração para promover a D&I nas microempresas. O plano de ação visa promover uma mudança sistémica. Reforça a inclusão e estimula a inovação e a competitividade das microempresas em toda a Europa.

Para os decisores políticos:

- Integrem a D&I nos quadros políticos: integrem a D&I nas políticas nacionais e da UE, em conformidade com a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025 e a Estratégia da UE para as PME 2020;
- Incentivem: introduzam incentivos financeiros, como subvenções ou reduções fiscais, para apoiar as microempresas na adoção de práticas inclusivas (ou seja, iniciativas de formação contínua e de D&I).

Para os formadores:

- Desenvolvam formação D&I personalizada: concebam programas de formação que respondam especificamente às necessidades das microempresas, centrados na igualdade de género, na inclusão de LGBTQ+ e na gestão de preconceitos. Os formadores são encorajados a utilizar os [recursos formativos OPSIZO](#) para desenvolver e personalizar os seus próprios módulos de formação, garantindo a relevância e a eficácia em diversos contextos empresariais;
- Colaborem com as microempresas: trabalhem em estreita colaboração com as empresas e os decisores políticos para garantir que os programas de formação são relevantes, acessíveis e refletem os desafios do mundo real;
- Prestem apoio contínuo: ofereçam oportunidades de melhoria contínua de competências, assegurando que os líderes e os trabalhadores das microempresas se podem adaptar ao panorama em evolução da inclusão no local de trabalho.

Para líderes de microempresas:

- Implementem estratégias de D&I: reconheçam o valor estratégico da inclusão, integrando a D&I nas políticas da empresa e nas operações quotidianas, promovendo uma cultura em que as diversas perspetivas são valorizadas e a inovação prospera;
- Invistam no desenvolvimento dos funcionários: capacitem os funcionários através de formação contínua e de recursos que incentivem a igualdade de participação e uma cultura

de respeito. Participem em ações de formação de líderes, tornando-se um modelo de comportamento inclusivo;

- Promovam a colaboração: estabeleçam parcerias com *stakeholders* externos para obter apoio e recursos, assegurando que a D&I se torna parte integrante das vossas estratégias empresariais.

Para associações empresariais e câmaras de comércio:

- Defendam a D&I: defendam a integração da D&I ao nível político e no seio da comunidade empresarial. Atuem como intermediário entre as empresas, os formadores e os decisores políticos para garantir a promoção de práticas inclusivas;
- Ofereçam recursos de D&I: proporcionem às microempresas acesso a ferramentas de D&I, programas de formação e guias de boas práticas que apoiem o desenvolvimento de ambientes de trabalho inclusivos (por exemplo, os [recursos formativos OPSIZO](#), que oferecem ferramentas práticas e módulos de formação adaptados para promover a diversidade e a inclusão);
- Facilitem o trabalho em rede: criem oportunidades para os líderes das microempresas partilharem as suas experiências, desafios e êxitos na promoção da D&I, criando uma comunidade de aprendizagem e apoio (por exemplo, através de plataformas como a [comunidade OPSIZO](#), que incentiva a colaboração e o intercâmbio de boas práticas).

A implementação deste plano de ação permite que os *stakeholders* contribuam para a resiliência e a competitividade a longo prazo das microempresas, assegurando que estas colham os benefícios do reforço da inovação e da produtividade proporcionados por uma mão de obra diversificada.