

ὄψιζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

<https://opsizo.eu/>

ὄψιζω

OPSIZO

Diversity and Inclusion in Microenterprises

Paquete de trabajo 5

Manifiesto sobre D&I en las microempresas

Nosotros, los socios del proyecto OPSIZO, hacemos un llamamiento a todas las partes interesadas para que tomen medidas decisivas para fomentar la Diversidad y la Inclusión (D&I) en las microempresas.

Partes interesadas a las que llamamos a la acción:

- Responsables políticos
- Proveedores de educación y formación profesional (EFP)
- Dirigentes, empresarios y gestores de microempresas
- Personal y empleados de microempresas
- Asociaciones y redes empresariales
- Cámaras de comercio
- ONG y organizaciones de la sociedad civil

1

Mediante la colaboración, instamos a las partes interesadas a:

- Aprovechar los conocimientos y los avances logrados durante el proyecto OPSIZO para identificar las áreas clave de intervención y desarrollar herramientas que promuevan la D&I en las microempresas.
- Reconocer el papel fundamental que desempeñan las microempresas en la economía europea, contribuyendo significativamente al empleo y a la actividad empresarial en todos los Estados miembros.
- Reconocer los retos generalizados de la desigualdad de género, la segregación ocupacional y la discriminación por orientación sexual que socavan la competitividad y el tejido social de las microempresas.
- Alinearse con el énfasis estratégico de la Unión Europea en el fomento de lugares de trabajo inclusivos, como se indica en la Estrategia de Igualdad de Género de la UE para 2020-2025 y la Estrategia PYME 2020 de la UE.
- Promover la educación continua, la capacitación y la sensibilización entre los empleados y líderes de las microempresas, utilizando la D&I como motor de crecimiento, innovación y bienestar en el lugar de trabajo.
- Abordar el impacto perjudicial de las microagresiones, los prejuicios de género y los supuestos heteronormativos dentro de las microempresas, haciendo hincapié en la necesidad urgente de herramientas prácticas para abordar estas cuestiones.
- Colmar las brechas en los recursos existentes proporcionando políticas formalizadas de D&I, directrices y formación adaptadas a las necesidades de las microempresas.
- Destacar el potencial de las prácticas empresariales inclusivas para mejorar la productividad, la innovación y la rentabilidad, fomentando al mismo tiempo un entorno laboral más equitativo y justo.
- Reconocer que el fomento de la D&I en las microempresas no es simplemente una obligación social, sino una necesidad estratégica que contribuye a la resiliencia y la competitividad a largo plazo.
- Integrar y adoptar las herramientas y los recursos de OPSIZO, capacitando a las microempresas para que den ejemplo en la promoción de la D&I en sus operaciones y en la comunidad en general.

Nuestro llamamiento a la acción: instamos a todas las partes interesadas a reconocer la necesidad urgente de abordar los retos de la D&I en las microempresas. Alineando las iniciativas europeas y nacionales, podemos garantizar la coherencia y la eficacia en la promoción de las prácticas de D&I en todo el ecosistema empresarial.

Hacemos un llamamiento a las partes interesadas para que refuercen las asociaciones entre microempresas, proveedores de educación y responsables políticos. Juntos, podemos crear comunidades de aprendizaje que

aborden sistemáticamente los retos de la D&I, apoyando a los responsables políticos en la identificación de las necesidades y la formulación de estrategias eficaces.

Animamos a las partes interesadas a desarrollar e implementar proyectos conjuntos destinados a ofrecer programas de formación que mejoren las prácticas de D&I dentro de las microempresas. Fomentando la colaboración, podemos sentar las bases de lugares de trabajo inclusivos que impulsen la innovación y la ventaja competitiva.

También instamos a las partes interesadas a participar en iniciativas de investigación y seguimiento colaborativas, que ayuden a evaluar y mejorar continuamente las estrategias de D&I en las microempresas. A través del conocimiento compartido, podemos construir un entorno empresarial más inclusivo y resistente.

2

Mediante la colaboración, podemos conseguir:

- El desarrollo de cursos y materiales diseñados para mejorar la capacidad de las microempresas para fomentar entornos inclusivos y abordar los retos culturales y operativos.
- El refuerzo de la capacidad de las microempresas para reconocer y gestionar las microagresiones, promoviendo un lugar de trabajo más respetuoso y productivo.
- La creación y el despliegue de herramientas para evaluar y mejorar la inclusividad en el lugar de trabajo, garantizando que todos los empleados puedan contribuir plenamente al éxito de la empresa.
- Animar a las microempresas a adoptar herramientas y estrategias de D&I que promuevan la igualdad de género y apoyen la inclusión LGBTQ+, creando una fuerza de trabajo más diversa y dinámica.
- La mejora de la capacidad de las microempresas para aprovechar las diversas perspectivas para la innovación y la ventaja competitiva.

Invitamos a todas las partes interesadas de la Unión Europea y más allá a unirse a este manifiesto. Su participación es crucial en el desarrollo de una agenda compartida para promover la Diversidad y la Inclusión en las microempresas. Juntos, podemos dotar a estas empresas de las herramientas y habilidades necesarias para crear entornos de trabajo inclusivos, innovadores y competitivos.

Además de este manifiesto, incluimos como anexo un Documento de Posición sobre Diversidad e Inclusión en las Microempresas. Este documento proporciona un análisis más profundo de los retos, el propósito, el alcance y los resultados relacionados con el fomento de la D&I en las microempresas. También esboza un plan de acción global, ofreciendo medidas concretas que las partes interesadas pueden tomar para apoyar las prácticas empresariales inclusivas.

Documento de posición de OPSIZO

Para complementar el manifiesto de OPSIZO, este documento de posición profundiza en los retos estructurales y culturales a los que se enfrentan las microempresas cuando se esfuerzan por aplicar prácticas de D&I. Mientras que el manifiesto ofrece un amplio llamamiento a la acción para las partes interesadas, el documento político presenta un marco más detallado para comprender estas cuestiones.

El documento describe el objetivo, el alcance y las conclusiones del proyecto OPSIZO, ofreciendo ideas prácticas basadas en la experiencia y la investigación. Sirve tanto de reflexión sobre los retos a los que se enfrentan las microempresas como de hoja de ruta para fomentar un ecosistema empresarial más inclusivo y competitivo. Haciendo hincapié en los pasos concretos, el plan de acción proporciona una estrategia dirigida a las partes interesadas, incluidos los responsables políticos, los proveedores de EFP, los líderes de las microempresas y las asociaciones empresariales, para promover la integración de la D&I a largo plazo.

Partiendo de los principios fundamentales del manifiesto, este documento de posición pretende orientar a las partes interesadas para que transformen su compromiso con la diversidad en resultados cuantificables que impulsen la innovación, la satisfacción de los empleados y el éxito empresarial.

El problema

El problema de fomentar el D&I en las microempresas se ve agravado por varias barreras estructurales y culturales. Las microempresas, definidas como negocios con menos de 10 empleados, representan el 93% de todas las empresas de Europa y emplean a unos 30 millones de personas (Comisión Europea, 2023). A pesar de ello, a menudo carecen de los recursos formales para aplicar políticas eficaces de D&I, como presupuestos dedicados, departamentos o estrategias integrales. Esta limitación afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las personas LGBTQ+, que se enfrentan a importantes dificultades para conseguir empleo, progresar profesionalmente y acceder a puestos de liderazgo. Por ejemplo, las mujeres lideran aproximadamente el 33% de los emprendedores en fase inicial en Europa que tienen 20 o más empleados en un plazo de cinco años (Global Entrepreneurship Research Association, 2023), mientras que el 47,5% de las mujeres cargan con tareas de cuidado no remuneradas, lo que limita aún más su potencial económico. Las personas LGBTQ+ también sufren exclusión, ya que el 6,5% de las empresas dirigidas por personas LGBTQ+ en España reciben apoyo institucional, en comparación con niveles de apoyo mucho más elevados para otros grupos. La pandemia de COVID-19 agravó estos problemas, especialmente para las mujeres y las minorías de género, al reducir las oportunidades laborales en varios sectores.

Además, las barreras culturales dentro de estas pequeñas empresas a menudo conducen a estereotipos de género, microagresiones y otras formas de discriminación sutil. Las investigaciones demuestran que las empresas que adoptan la diversidad superan a sus homólogas, con mayor innovación, productividad y satisfacción de los empleados (como se detalla más adelante en la sección de Conclusiones de este documento, haciendo referencia a estudios específicos). Sin embargo, muchas microempresas, debido a su pequeña escala, no son conscientes de estos beneficios o carecen de los medios para aplicar políticas inclusivas. Esta realidad requiere estrategias de D&I adaptadas para garantizar que las microempresas puedan fomentar entornos inclusivos sin verse sobrecargadas por limitaciones administrativas o financieras.

El propósito

El objetivo de este documento político es abogar por la aplicación de prácticas eficaces de D&I en las microempresas de toda Europa. Este documento tiene como objetivo proporcionar recomendaciones prácticas para abordar la desigualdad de género, la exclusión LGBTQ+ y otras barreras que dificultan la diversidad en el lugar de trabajo.

Dirigido a las principales partes interesadas -incluidos los responsables políticos, los propietarios de microempresas, las asociaciones empresariales y los proveedores de educación y formación profesionales (EFP)-, este documento pretende alinear las iniciativas de microempresas con políticas más amplias de la UE, como la **Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la UE** y el **Pilar Europeo de Derechos Sociales**. Subraya el papel fundamental que desempeñan estas partes interesadas en la creación de lugares de trabajo más inclusivos y equitativos que fomenten la innovación y el crecimiento económico.

La urgencia de esta llamada a la acción radica en los beneficios demostrados de la D&I, como el aumento de la satisfacción de los empleados, la innovación y la competitividad. Adoptando estrategias de D&I adaptadas, las microempresas pueden mejorar su potencial y contribuir a una economía europea más inclusiva. Este documento ofrece las herramientas prácticas para lograr esta transformación.

El alcance

El alcance de este documento político se centra en abordar los principales retos en materia de D&I en las microempresas de toda Europa. Se centra específicamente en cuestiones relacionadas con la igualdad de género, la inclusión de LGBTQ+ y otros grupos infrarrepresentados, reconociendo las limitaciones específicas a las que se enfrentan las microempresas, como los recursos limitados y las estructuras organizativas informales.

Las recomendaciones están dirigidas a los propietarios de microempresas, a los responsables políticos, a las asociaciones empresariales y a los proveedores de EFP, y ofrecen soluciones prácticas para integrar las estrategias de D&I en estas pequeñas empresas. La cobertura geográfica abarca toda Europa, con especial atención a las regiones que participan en el proyecto OPSIZO. Aunque el documento político ofrece recomendaciones prácticas a corto y medio plazo, también sienta las bases para una transformación a largo plazo de la inclusión en el lugar de trabajo. Se centra exclusivamente en las microempresas, dejando fuera a las empresas de mayor tamaño y a sectores específicos no alineados con el ámbito de aplicación. El documento pretende mejorar la comprensión y la aplicación de las prácticas de D&I, capacitando a las microempresas para crear entornos más inclusivos.

Métodos y procesos

El proyecto OPSIZO realizó pruebas exhaustivas de sus herramientas de D&I entre diciembre de 2023 y julio de 2024. Durante este periodo, se formó a 874 participantes, 224 de los cuales asistieron a sesiones presenciales y 660 completaron la formación en línea a través de la plataforma OPSIZO.

La formación se impartió mediante una combinación de talleres presenciales, cursos online y entornos de aprendizaje mixtos. Entre los participantes había propietarios de microempresas, empleados, directores de recursos humanos y futuros empresarios. Los materiales de formación, diseñados para fomentar las prácticas inclusivas en las microempresas, fueron evaluados por su practicidad, pertinencia y facilidad de uso.

Se recogieron opiniones a través de evaluaciones escritas y formularios online, que proporcionaron una comprensión detallada de las experiencias de los participantes con la formación. Esta información fue fundamental para perfeccionar el contenido, garantizando que se ajustaba a las necesidades específicas de las microempresas de toda Europa. El proceso de validación confirmó la eficacia del conjunto de herramientas OPSIZO para ayudar a las empresas a crear lugares de trabajo más inclusivos. Sin embargo, se observaron algunos retos a la hora de convencer a los líderes de las microempresas para que adoptaran las herramientas de D&I, aunque la acogida general de la formación por parte de los participantes fue positiva y alentadora.

Hallazgos

Durante la fase piloto del proyecto OPSIZO, los participantes en varias sesiones de formación proporcionaron valiosos comentarios cualitativos. Estas aportaciones fueron esenciales para perfeccionar los módulos de formación y mejorar la experiencia general del usuario de la plataforma OPSIZO. En general, los participantes calificaron la formación de «buena» o «excelente», elogiando la facilidad de uso de la plataforma y la utilidad de herramientas como el juego OPSIZO, los métodos de autoevaluación y los certificados personalizables. Algunas sugerencias de mejora incluyen la incorporación de más contenidos de vídeo y ejemplos prácticos para aumentar el compromiso, que se integrarán en futuras directrices. Además, la accesibilidad en múltiples dispositivos, incluidos los teléfonos inteligentes, se destacó como un punto fuerte clave.

Más allá de estas percepciones operativas, el proyecto piloto reveló conclusiones más amplias a nivel político, reforzando la importancia de la D&I en las microempresas europeas. Los comentarios subrayaron la necesidad de herramientas sencillas y escalables que sean adaptables a diversos entornos empresariales, haciendo que las prácticas de D&I sean más asequibles para las pequeñas empresas. El kit de herramientas OPSIZO ejemplifica cómo los recursos prácticos pueden promover la inclusión, alineándose con iniciativas clave de la UE como la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025. La versatilidad y facilidad de uso de la herramienta demuestran su potencial para convertirse en un recurso fundamental en el fomento de entornos de trabajo inclusivos.

Los estudios indican que la aplicación de estrategias de D&I ofrece claras ventajas. El aumento de la productividad es notable: Un informe de 2023 de Diversity for Social Impact reveló que las PYME con sólidas prácticas de D&I registraron un aumento del 37% en la productividad. Este aumento se debe a la mayor creatividad y capacidad de resolución de problemas generada por equipos diversos. Del mismo modo, la satisfacción de los empleados está estrechamente relacionada con los lugares de trabajo inclusivos. El Índice Europeo DEI de EY destacó que las organizaciones reconocidas como «Líderes DEI» registraron niveles más altos de satisfacción de los empleados, vinculados a un mayor sentido de pertenencia y seguridad psicológica, ambos cruciales para la satisfacción laboral y la retención. Por último, los esfuerzos en materia de D&I también repercuten en los índices de retención, ya que las empresas que dan prioridad a la inclusión registran un descenso del 42% en la rotación de personal, lo que se traduce en un importante ahorro de costes en contratación y formación (Society for Human Resource Management - SHRM).

Estas conclusiones subrayan la necesidad de actuar, como se indica en el siguiente plan de acción, que aborda tanto las intervenciones a corto plazo como las estrategias a largo plazo para fomentar la D&I en las microempresas.

Plan de acción

Basándose en las conclusiones y el manifiesto del proyecto OPSIZO, esta estrategia esboza medidas específicas y de colaboración para fomentar la D&I en las microempresas. El plan de acción pretende impulsar un cambio sistémico. Mejora la inclusión e impulsa la innovación y la competitividad en las microempresas de toda Europa.

Para los responsables políticos:

- Integrar la D&I en los marcos políticos: integrar la D&I en las políticas nacionales y de la UE, en consonancia con la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la UE y la Estrategia PYME 2020 de la UE.
- Proporcionar incentivos: introducir incentivos financieros como subvenciones o exenciones fiscales para apoyar a las microempresas en la adopción de prácticas inclusivas (es decir, educación continua e iniciativas de formación en D&I).

Para proveedores de EFP:

- Desarrollar formación en D&I a medida: Diseñar programas de formación que aborden específicamente las necesidades de las microempresas, centrándose en la igualdad de género, la inclusión de LGBTQ+ y la gestión de los prejuicios. Se anima a los proveedores de EFP a utilizar el conjunto de [herramientas OPSIZO](#) como recurso básico para desarrollar y personalizar sus propios módulos de formación, garantizando la pertinencia y la eficacia en diversos contextos empresariales.
- Colaborar con las microempresas: trabajar estrechamente con las empresas y los responsables políticos para garantizar que los programas de formación sean pertinentes, accesibles y reflejen los retos del mundo real.
- Proporcionar apoyo continuo: ofrecer oportunidades de formación continua, garantizando que los líderes y los empleados de las microempresas puedan adaptarse al panorama cambiante de la inclusión en el lugar de trabajo.

Para dirigentes de microempresas:

- Aplicar estrategias de D&I: reconocer el valor estratégico de la inclusión integrando la D&I en las políticas de la empresa y en las operaciones diarias, fomentando una cultura en la que se valoren las diversas perspectivas y prospere la innovación.
- Invertir en el desarrollo de los empleados: capacitar a los empleados mediante formación continua y recursos que fomenten la participación igualitaria y una cultura de respeto. Imparta formación de liderazgo para que sirva de modelo de comportamiento integrador.
- Promueva la colaboración: asóciese con partes interesadas externas para obtener apoyo y recursos, garantizando que la D&I se convierta en parte integrante de su estrategia empresarial.

Para asociaciones empresariales y cámaras de comercio:

- Abogar por la D&I: defender la integración de la D&I a nivel político y dentro de la comunidad empresarial. Actuar como intermediarios entre las empresas, los proveedores de EFP y los responsables políticos para garantizar la promoción de prácticas integradoras.
- Ofrecer recursos de D&I: proporcionar a las microempresas acceso a herramientas de D&I, programas de formación y guías de buenas prácticas que apoyen el desarrollo de entornos de trabajo inclusivos

(por ejemplo, el conjunto de herramientas OPSIZO, que ofrece herramientas prácticas y módulos de formación adaptados para fomentar la diversidad y la inclusión).

- **Facilitar la creación de redes:** crear oportunidades para que los líderes de microempresas compartan sus experiencias, retos y éxitos en el fomento de la D&I, construyendo una comunidad de aprendizaje y apoyo (por ejemplo, a través de plataformas como la [comunidad OPSIZO](#), que fomenta la colaboración y el intercambio de mejores prácticas).

La aplicación de este plan de acción permite a las partes interesadas contribuir a la resistencia y la competitividad a largo plazo de las microempresas, garantizando que se beneficien de la mejora de la innovación y la productividad que aporta una fuerza de trabajo diversa.