

ὄψίζω

OPSIZO

Diversity and Inclusion in Microenterprises

ww.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

In quanto partner del progetto OPSIZO, invitiamo tutti i soggetti interessati a intraprendere un'azione decisiva per promuovere la diversità e l'inclusione (D&I) nelle microimprese.

Gli stakeholder che chiamiamo all'azione:

Responsabili politici
Fornitori di istruzione e formazione professionale (VET)
Leader, imprenditori e manager di microimprese
Personale e dipendenti delle microimprese
Associazioni e reti di imprese
Camere di commercio
ONG e organizzazioni della società civile

Attraverso la collaborazione, invitiamo le parti interessate a:

Sfruttare le conoscenze e i progressi ottenuti durante l'implementazione del progetto OPSIZO per identificare le aree chiave di intervento e sviluppare strumenti che promuovano D&I all'interno delle microimprese.

Riconoscere il ruolo fondamentale che le microimprese svolgono nell'economia europea, contribuendo in modo significativo all'occupazione e all'attività imprenditoriale in tutti gli Stati membri.

Riconoscere le sfide diffuse della disuguaglianza di genere, della segregazione occupazionale e della discriminazione basata sull'orientamento sessuale che minano la competitività e il tessuto sociale delle microimprese.

Allinearsi con la strategia dell'Unione Europea sulla promozione di luoghi di lavoro inclusivi, come delineato nella EU Gender Equality Strategy for 2020-2025 e nella EU SME Strategy 2020.

Promuovere la formazione continua, l'aggiornamento professionale e la sensibilizzazione tra i dipendenti e i dirigenti delle microimprese, utilizzando D&I come motore di crescita, innovazione e benessere sul posto di lavoro.

Affrontare l'impatto negativo delle microaggressioni, dei pregiudizi legati al genere all'orientamento sessuale all'interno delle microimprese, sottolineando l'urgente necessità di strumenti pratici per affrontare questi problemi.

Colmare le lacune nelle risorse esistenti fornendo politiche, linee guida e formazione D&I formalizzate e su misura per le esigenze delle microimprese.

Evidenziare il potenziale delle pratiche aziendali inclusive per migliorare la produttività, l'innovazione e la redditività, promuovendo al contempo un ambiente di lavoro più equo e giusto.

ὄψίζω

OPSIZO

Diversity and Inclusion in Microenterprises

www.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

Riconoscere che promuovere la diversità e l'inclusione nelle microimprese non è semplicemente un obbligo sociale, ma una necessità strategica che contribuisce alla resilienza e alla competitività a lungo termine.

Integrare e adottare gli strumenti e le risorse OPSIZO, consentendo alle microimprese di dare il buon esempio nella promozione di D&I in tutte le loro attività e all'interno della comunità più ampia.

Il nostro invito all'azione:

Esortiamo tutti gli stakeholder a riconoscere l'urgente necessità di affrontare le sfide D&I all'interno delle microimprese. Allineando le iniziative europee e nazionali, possiamo garantire coerenza ed efficacia nella promozione delle pratiche D&I nell'intero ecosistema imprenditoriale.

Invitiamo gli stakeholder a rafforzare le partnership tra microimprese, istituti di istruzione e decisori politici.

Insieme, possiamo creare comunità di apprendimento che affronti sistematicamente le sfide D&I, supportando i decisori politici nell'identificazione delle esigenze e nella formulazione di strategie efficaci.

Incoraggiamo gli stakeholder a sviluppare e implementare progetti congiunti volti a fornire programmi di formazione che migliorino le pratiche D&I all'interno delle microimprese.

Promuovendo la collaborazione, possiamo costruire una base per luoghi di lavoro inclusivi che guidino l'innovazione e il vantaggio competitivo.

Invitiamo inoltre gli stakeholder a impegnarsi in iniziative di ricerca e monitoraggio collaborative, aiutando a valutare e migliorare costantemente le strategie D&I nelle microimprese. Attraverso la conoscenza condivisa, possiamo costruire un ambiente aziendale più inclusivo e resiliente.

Attraverso la collaborazione possiamo raggiungere:

Sviluppo di corsi e materiali pensati per migliorare la capacità delle microimprese di promuovere ambienti inclusivi e affrontare le sfide culturali e operative.

Rafforzare la capacità delle microimprese di riconoscere e gestire le microaggressioni, promuovendo un ambiente di lavoro più rispettoso e produttivo.

Creazione e implementazione di strumenti per valutare e migliorare l'inclusività sul posto di lavoro, garantendo che tutti i dipendenti possano contribuire pienamente al successo dell'azienda.

Incoraggiare le microimprese ad adottare strumenti e strategie D&I che promuovano l'uguaglianza di genere e supportino l'inclusione degli individui LGBTQ+, creando una forza lavoro più diversificata e dinamica.

ὄψιζω

OPSIZO

Diversity and Inclusion in Microenterprises

www.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

Il rafforzamento della capacità delle microimprese di sfruttare diverse prospettive per l'innovazione e il vantaggio competitivo.

Invitiamo tutti gli stakeholder dell'Unione Europea e oltre ad aderire a questo Manifesto. La vostra partecipazione è fondamentale per sviluppare un programma condiviso per promuovere la diversità e l'inclusione nelle microimprese. Insieme, possiamo dotare queste aziende degli strumenti e delle competenze necessarie per creare ambienti di lavoro inclusivi, innovativi e competitivi.

Oltre a questo manifesto, stiamo includendo un **Position Paper su Diversity and Inclusion in Microenterprises** come allegato. Questo documento fornisce un'analisi più approfondita delle sfide, dello scopo, dell'ambito e dei risultati relativi alla promozione di D&I nelle microimprese. Delinea inoltre un piano d'azione completo, offrendo misure concrete che le parti interessate possono adottare per supportare pratiche aziendali inclusive.



OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

www.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

Allegato I

OPSIZO Position Paper

Per integrare il Manifesto OPSIZO, questo documento di posizione approfondisce le sfide strutturali e culturali che le microimprese devono affrontare mentre si sforzano di implementare pratiche D&I. Mentre il Manifesto fornisce un ampio invito all'azione per gli stakeholder, il policy paper presenta un quadro più dettagliato per comprendere queste problematiche.

Il documento delinea lo scopo, l'ambito e i risultati del progetto OPSIZO, offrendo spunti concreti basati su esperienze pratiche e ricerche. Funge sia da riflessione sulle sfide affrontate dalle microimprese sia da tabella di marcia per promuovere un ecosistema imprenditoriale più inclusivo e competitivo. Con un'enfasi su misure concrete, il piano d'azione fornisce una strategia mirata per le parti interessate, tra cui decisori politici, fornitori di istruzione e formazione professionale, leader di microimprese e associazioni imprenditoriali, per promuovere l'integrazione D&I a lungo termine.

Basandosi sui principi fondamentali del Manifesto, questo documento mira a guidare le parti interessate nel trasformare il proprio impegno verso l'inclusione in risultati misurabili che favoriscano l'innovazione, la soddisfazione dei dipendenti e il successo aziendale.

Problema

Il problema della promozione di D&I nelle microimprese è aggravato da diverse barriere strutturali e culturali .

Le microimprese, definite come aziende con meno di 10 dipendenti, rappresentano il **93% di tutte le imprese in Europa** e impiegano **circa 30 milioni di persone** (Commissione Europea, 2023). Nonostante ciò, spesso non dispongono delle risorse formali per implementare politiche in un'ottica di D&I efficaci, come budget dedicati, dipartimenti o strategie complete. Questa limitazione colpisce in modo sproporzionato le donne e gli individui LGBTQ+, che affrontano sfide significative nel garantire un impegno, avanzare professionalmente e accedere a ruoli di leadership. Ad esempio, le donne guidano circa il 33% degli imprenditori in fase iniziale in Europa che hanno 20 o più dipendenti entro cinque anni (Global Entrepreneurship Research Association, 2023), mentre **il 47,5% delle donne è gravato da compiti di assistenza non retribuiti**, limitando ulteriormente il loro potenziale economico. Anche gli individui LGBTQ+ subiscono esclusione, con **il 6,5% delle imprese guidate da LGBTQ+ in Spagna che ricevono supporto istituzionale, rispetto a livelli di supporto molto più elevati per altri gruppi**. La pandemia di COVID-19 ha peggiorato

ὄψίζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

www.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

questi problemi, soprattutto per le donne e le minoranze di genere, riducendo le opportunità di lavoro in diversi settori.

Inoltre, le barriere culturali all'interno di queste piccole imprese spesso portano a stereotipi di genere, microaggressioni e altre forme di discriminazione più sottile. La ricerca mostra che le aziende che abbracciano un'ottica inclusiva superano i loro pari, con maggiore innovazione, produttività e soddisfazione dei dipendenti (come dettagliato più avanti nella sezione "Risultati" di questo documento, facendo riferimento a studi specifici).

Tuttavia, molte microimprese, a causa delle loro piccole dimensioni, non sono consapevoli di questi vantaggi o non hanno i mezzi per implementare politiche inclusive. Questa realtà richiede strategie D&I su misura per garantire che le microimprese possano promuovere ambienti inclusivi senza essere eccessivamente gravate da vincoli amministrativi o finanziari.

Scopo

Lo scopo di questo documento di policy è sostenere l'implementazione di pratiche D&I efficaci nelle microimprese in tutta Europa. Questo documento mira a fornire raccomandazioni attuabili per affrontare la disuguaglianza di genere, l'esclusione nei confronti delle persone LGBTQ+ e altre barriere che ostacolano l'inclusione sul posto di lavoro.

Rivolgendosi agli stakeholders chiave, tra cui **decisori politici, proprietari di microimprese, associazioni imprenditoriali e fornitori di istruzione e formazione professionale (VET)**, questo documento cerca di allineare le iniziative delle microimprese con le più ampie politiche dell'UE, come la **EU Gender Equality Strategy 2020-2025** e la **European Pillar of Social Rights**. Sottolinea il ruolo fondamentale che questi stakeholders svolgono nel creare luoghi di lavoro più inclusivi ed equi che promuovano l'innovazione e la crescita economica.

L'urgenza di questa chiamata all'azione risiede nei comprovati benefici di D&I, come una maggiore soddisfazione dei dipendenti, innovazione e competitività. Adottando strategie D&I adeguate, le microimprese possono accrescere il loro potenziale e contribuire a un'economia europea più inclusiva. Questo documento offre gli strumenti pratici per realizzare questa trasformazione.

Applicabilità

L'applicabilità di questo documento di policy si concentra sull'affrontare le principali sfide D&I all'interno delle microimprese in tutta Europa. Si concentra specificamente su questioni relative all'**uguaglianza di genere**, all'**inclusione LGBTQ+** e ad **altri gruppi sottorappresentati**, riconoscendo i vincoli unici affrontati dalle microimprese, come risorse limitate e strutture organizzative informali.

ὄψιζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

www.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

Le raccomandazioni sono pensate su misura per i proprietari di microimprese, i decisori politici, le associazioni imprenditoriali e i fornitori di formazione professionale, offrendo soluzioni pratiche per integrare le strategie D&I all'interno di queste piccole imprese. La copertura geografica si estende in tutta Europa, con particolare attenzione alle regioni coinvolte nel progetto OPSIZO. Mentre il documento politico fornisce raccomandazioni attuabili a breve e medio termine, stabilisce anche le basi per una trasformazione a lungo termine nell'inclusività sul posto di lavoro. L'attenzione è rivolta esclusivamente alle microimprese, tralasciando le aziende più grandi e i settori specifici. Il documento mira a migliorare la comprensione e l'applicazione delle pratiche D&I, consentendo alle microimprese di creare ambienti più inclusivi.

Metodi e processo

Il progetto OPSIZO ha testato i suoi strumenti D&I tra dicembre 2023 e luglio 2024. Durante questo periodo, **874 partecipanti** sono stati formati, **con 224 persone che hanno partecipato a sessioni offline e 660 che hanno completato la formazione online attraverso la piattaforma OPSIZO.**

La formazione è stata erogata tramite una combinazione di workshop faccia a faccia, corsi online e ambienti di apprendimento misti. Tra i partecipanti c'erano proprietari di microimprese, dipendenti, responsabili delle risorse umane e futuri imprenditori. I materiali di formazione, progettati per promuovere pratiche inclusive all'interno delle microimprese, sono stati valutati per la loro praticità, pertinenza e facilità d'uso.

Il feedback è stato raccolto tramite valutazioni scritte e moduli online, fornendo una comprensione dettagliata delle esperienze dei partecipanti con la formazione. Questo feedback è stato determinante nel perfezionare il contenuto, assicurandosi che fosse allineato alle esigenze specifiche delle microimprese in tutta Europa. Il processo di convalida ha confermato l'efficacia del toolkit OPSIZO nel supportare le aziende nella creazione di luoghi di lavoro più inclusivi. Tuttavia, sono state notate alcune sfide nel convincere i leader delle microimprese ad adottare gli strumenti D&I, sebbene l'accoglienza complessiva della formazione da parte dei partecipanti sia stata positiva e incoraggiante.

Risultati

Durante la fase pilota del progetto OPSIZO, i partecipanti a varie sessioni di formazione hanno fornito un prezioso feedback qualitativo. Questo contributo è stato essenziale per perfezionare i moduli di formazione e migliorare l'esperienza utente complessiva della piattaforma OPSIZO. **I partecipanti hanno generalmente valutato la formazione come "buona" o "eccellente"**, elogiando la facilità d'uso della piattaforma e l'utilità di strumenti OPSIZO, moduli di autovalutazione e certificati personalizzabili. Alcuni suggerimenti

ὄψιζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

www.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

per il miglioramento includevano l'incorporazione di più contenuti video ed esempi pratici per aumentare il coinvolgimento, che saranno integrati nelle linee guida future. Inoltre, l'accessibilità su più dispositivi, inclusi gli smartphone, è stata evidenziata come un punto di forza fondamentale.

Oltre a queste intuizioni operative, il piloting ha rivelato risultati più ampi a livello di policy, rafforzando l'importanza di D&I nelle microimprese europee. Il feedback ha sottolineato la necessità di strumenti semplici e scalabili che siano adattabili a diversi ambienti aziendali, rendendo le pratiche D&I più accessibili per le piccole imprese. Il toolkit OPSIZO esemplifica come le risorse pratiche possano promuovere l'inclusività, allineandosi con le principali iniziative dell'UE come la EU Gender Equality Strategy 2020-2025.. La versatilità e la facilità d'uso del toolkit dimostrano il suo potenziale per diventare una risorsa critica nella promozione di ambienti di lavoro inclusivi.

La ricerca indica che l'implementazione di strategie D&I offre chiari vantaggi. I guadagni in termini di produttività sono notevoli: un rapporto del 2023 di Diversity for Social Impact ha rivelato che le PMI con solide pratiche D&I hanno segnalato un aumento del 37% della produttività. Questo aumento deriva da una maggiore creatività e capacità di risoluzione dei problemi generate da team diversificati. Allo stesso modo, la soddisfazione dei dipendenti è fortemente correlata all'inclusività dei luoghi di lavoro. L'indice EY European DEI ha evidenziato che le organizzazioni riconosciute come "DEI Leaders" hanno segnalato livelli più elevati di soddisfazione dei dipendenti, collegati a un maggiore senso di appartenenza e sicurezza psicologica, entrambi cruciali per la soddisfazione e la fidelizzazione del lavoro. Infine, gli sforzi D&I hanno anche un impatto sui tassi di fidelizzazione, con le aziende che danno priorità all'inclusione che registrano una diminuzione del 42% del turnover, con conseguenti notevoli risparmi sui costi di reclutamento e formazione (Society for Human Resource Management – SHRM).

Questi risultati sottolineano la necessità di agire, come delineato nel seguente piano d'azione, che affronta sia interventi a breve termine sia strategie a lungo termine per promuovere la diversità e l'inclusione nelle microimprese.

Piano d'azione

Basandosi sui risultati e sul Manifesto del progetto OPSIZO, questa strategia delinea misure mirate e collaborative per promuovere strategie di D&I nelle microimprese. Il piano d'azione mira a guidare il cambiamento sistemico. Migliora l'inclusività e stimola l'innovazione e la competitività nelle microimprese in tutta Europa.

ὄψιζω

OPSIZO
Diversity and Inclusion in Microenterprises

www.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

Per i decisori politici:

- Integrare strategie di D&I nei quadri politici: integrare D&I nelle politiche nazionali e dell'UE, allineandosi alla strategia EU Gender Equality Strategy 2020-2025 e alla strategia EU SME Strategy 2020.
- Fornire incentivi: introdurre incentivi finanziari come sovvenzioni o agevolazioni fiscali per sostenere le microimprese nell'adozione di pratiche inclusive (ad esempio iniziative di formazione continua e D&I).

Per i fornitori di formazione professionale:

- Una formazione D&I su misura: progettare programmi di formazione che affrontino specificamente le esigenze delle microimprese, concentrandosi su uguaglianza di genere, inclusione LGBTQ+ e lavoro sui pregiudizi relativi al genere e all'orientamento sessuale. I fornitori di VET sono incoraggiati a utilizzare il toolkit OPSIZO come risorsa fondamentale per sviluppare e personalizzare i propri moduli di formazione, assicurando pertinenza ed efficacia in diversi contesti aziendali.
- Collaborare con le microimprese: collaborare a stretto contatto con le aziende e i decisori politici per garantire che i programmi di formazione siano pertinenti, accessibili e rispecchino le sfide del mondo reale.
- Fornire supporto continuo: offrire opportunità di aggiornamento continuo delle competenze, assicurando che i leader e i dipendenti delle microimprese possano adattarsi al panorama in continua evoluzione dell'inclusività sul posto di lavoro.

Per i leader delle microimprese:

- Implementare strategie di D&I: riconoscere il valore strategico dell'inclusività integrando D&I nelle politiche aziendali e nelle operazioni quotidiane, promuovendo una cultura in cui le differenze sono valorizzate e l'innovazione prospera.
- Investire nello sviluppo dei dipendenti: dare potere ai dipendenti attraverso una formazione continua e risorse che incoraggino una partecipazione paritaria e una cultura di rispetto. Partecipare alla formazione della leadership per modellare un comportamento inclusivo.
- Promuovere la collaborazione: collaborare con stakeholder esterni per ottenere supporto e risorse, assicurando che D&I diventi parte integrante della strategia aziendale.

Per le associazioni imprenditoriali e le camere di commercio:

- Sostenere l'impiego di strategie di D&I :promuovere e integrare strategie di D&I a livello politico e all'interno della comunità imprenditoriale.

ὄψιζω

OPSIZO

Diversity and Inclusion in Microenterprises

ww.opsizo.eu

opsizoproject@gmail.com

- Agire da intermediari tra aziende, fornitori di istruzione e formazione professionale e decisori politici per garantire che vengano promosse pratiche inclusive .
- Offrire risorse D&I: fornire alle microimprese l'accesso a strumenti D&I, programmi di formazione e guide alle migliori pratiche che supportino lo sviluppo di ambienti di lavoro inclusivi (ad esempio, il toolkit OPSIZO, che offre strumenti pratici e moduli di formazione pensati appositamente per promuovere diversità e inclusione).
- Facilitare il networking: creare opportunità affinché i leader delle microimprese possano condividere le proprie esperienze, sfide e successi nella promozione di D&I, creando una comunità di apprendimento e supporto (ad esempio, attraverso piattaforme come la comunità OPSIZO , che incoraggia la collaborazione e lo scambio di buone pratiche).

L'attuazione di questo piano d'azione consente alle parti interessate di contribuire alla resilienza e alla competitività a lungo termine delle microimprese, garantendo che raccolgano i benefici di una maggiore innovazione e produttività apportate da una forza lavoro diversificata.