

## Modelo inovador “I&D para o bem-estar empresarial nas microempresas”

### Resumo

#### VISÃO GLOBAL DOS PAÍSES PARCEIROS

Alcançar a igualdade no local de trabalho tem sido sempre um desafio, especialmente para as mulheres e para os indivíduos da comunidade LGBTQ+. Devido à discriminação que enfrentam, estes grupos deparam-se frequentemente com dificuldades significativas para encontrar emprego, mantê-lo e garantir posições de elevada responsabilidade. Tanto as mulheres como as pessoas LGBTQ+ enfrentam discriminação relacionada com o trabalho, ainda que sob diferentes prismas.

As mulheres são frequentemente sujeitas a estereótipos de género, presunções e preconceitos que não lhes permitem exprimir todo o seu potencial. No local de trabalho, isto traduz-se frequentemente em atos de microagressão, tais como serem alvo de piadas sexistas, serem ignoradas durante as reuniões ou serem preteridas nas promoções. As microagressões e os preconceitos impedem as mulheres de progredir na sua carreira, criando o designado “teto de vidro”.

A comunidade LGBTQ+ partilha algumas das dificuldades das mulheres, tais como alcançar posições de destaque e lidar com microagressões. Além disso, muitas vezes optam por não se assumirem no trabalho, pois receiam que tal possa prejudicar a sua carreira e/ou a sua relação pessoal com os colegas e, quando se assumem, há uma grande probabilidade de sofrerem algum tipo de reação negativa, como discriminação e exclusão.

No entanto, mesmo com uma maior sensibilização, esforços e proteções legais, ainda há muito trabalho a fazer. De facto, apesar de muitas empresas considerarem a inclusão no local de trabalho uma prioridade, a maioria não se empenha ativamente na promoção da diversidade. Regularmente, as empresas carecem de medidas específicas, de políticas formalizadas, de diretrizes, de um orçamento dedicado ou de um departamento.

A emergência da pandemia COVID-19 exacerbou estes desafios, afetando desproporcionadamente as minorias de género, apesar de atualmente a discriminação sexual e de género no local de trabalho ser considerada uma questão importante na União Europeia. Teve, igualmente, um impacto significativo nas pequenas e médias empresas. Por conseguinte, é compreensível que a principal preocupação destas empresas seja a de recuperar o seu atraso, em vez de se concentrarem na implementação da inclusão. No entanto, esta atitude poderá mudar em breve, uma vez que está provado que um local de trabalho mais diversificado é benéfico tanto para os trabalhadores como para as empresas. As empresas inclusivas são mais inovadoras, produtivas, lucrativas e competitivas.

Para mais informações e para aceder a uma lista das melhores práticas para cada país do consórcio do projeto, consulte o documento completo.