

WP2 - A9: Curso de formación de WOMENIN

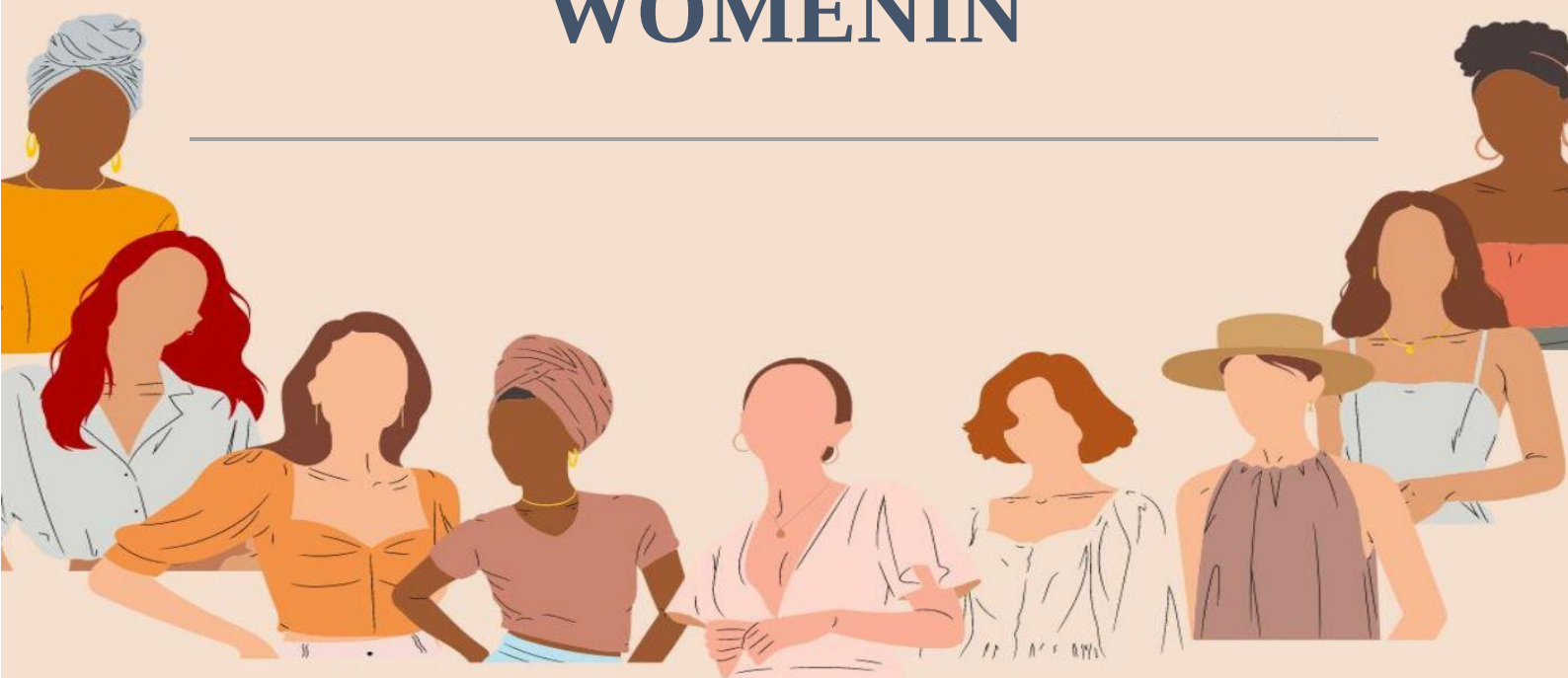


Tabla de contenidos

Introducción al curso de formación de WOMENIN	1
Módulo 1: Introducción al emprendimiento femenino.....	4
Introducción	4
Objetivos específicos	4
Contenido educativo	4
Capítulo 1: Introducción al emprendimiento femenino	4
Capítulo 2: Retos y dificultades.....	5
Capítulo 3: Obstáculos de entrada en el mercado, acceso a los recursos y financiación	7
Capítulo 4: Obstáculos legales y reglamentarios	7
Actividades de aprendizaje	8
Actividad 1: Identificación de los desafíos	8
Actividad 2: Fijación de objetivos y planificación de la acción	8
Actividad 3: Ejercicio de visualización y afirmación	9
Actividad 4: Círculos de mentoría	9
Actividad 5: Análisis de fortalezas y debilidades	10
Actividad 6: Escenarios de juego de roles.....	10
Módulo 2: Igualdad de género en el emprendimiento	12
Introducción	12
Objetivos específicos	12
Contenido educativo	12
Capítulo 1: ¿Qué es la igualdad de género en el emprendimiento?	12
Capítulo 2: Beneficios de la igualdad de género	13
Capítulo 3: La relación entre el espíritu empresarial de las mujeres y la igualdad de género ..	14
Capítulo 4: Desafíos a los que se enfrentan las mujeres empresarias	15
Actividades de aprendizaje	16
Actividad 1: Planificación de las estrategias de entrada al mercado internacional.....	16

Actividad 2: Escenario de juego de roles	16
Actividad 3: Foro de debate	16
Módulo 3: Empoderamiento y desarrollo de las habilidades empresariales digitales	18
Introducción	18
Objetivos de aprendizaje.....	18
Contenido educativo	18
Capítulo 1: La importancia de la digitalización.....	18
Capítulo 2: Cómo puede beneficiar a los negocios la digitalización	19
Capítulo 3: Branding en línea	20
Capítulo 4: Herramientas digitales.....	21
Capítulo 5: Creación de contenido.....	22
Capítulo 6: Opinión del cliente.....	23
Capítulo 7: Optimización de motores de búsqueda (SEO).....	23
Capítulo 8: Ciberseguridad.....	24
Actividades de aprendizaje	26
Actividad 1. Branding en línea: Crea una estrategia de redes sociales	26
Actividad 2. Utilizar los comentarios de los clientes: Realizar un análisis de revisión	26
Actividad 3. Optimizar motores de búsqueda: Palabras clave y creación de contenido	26
Actividad 4. Ciberseguridad: Evaluación de riesgos de ciberseguridad	26
Módulo 4: Internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres.....	28
Introducción	28
Objetivos de aprendizaje.....	28
Contenido educativo	29
Capítulo 1: Internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres.....	29
Capítulo 2: Análisis del contexto para internacionalizar las empresas dirigidas por mujeres ..	30
Capítulo 3: Desafíos específicos en la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres	31

Capítulo 4: Estrategias eficaces para la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres	32
Capítulo 5: Adaptación cultural y competencia mundial	33
Actividades de aprendizaje	34
Actividad 1. Investigación sobre tendencias de internacionalización	34
Actividad 2. Análisis PESTEL para la internacionalización	35
Actividad 3. Planificación de las estrategias de entrada al mercado internacional	35
Actividad 4. Comparación de estilos de comunicación en países de alto y bajo contexto	35
Módulo 5: Gestión de recursos y planificación estratégica	37
Introducción	37
Objetivos de aprendizaje	37
Contenido educativo	37
Capítulo 1. Gestión del tiempo y conciliación de la vida laboral y personal	37
Capítulo 2: Gestión de personal	40
Capítulo 3. Burocracia y financiación	41
Capítulo 4. La importancia de la planificación estratégica para el éxito empresarial	43
Actividades de aprendizaje	44
Actividad 1: Practicar la regla de los 2 minutos	44
Actividad 2: Preparación para entrevistas	44
Actividad 3: Encontrar fuentes de financiación	45
Actividad 4. Piensa un <i>Plan de 5 Movimientos</i> y responde a estas preguntas	45
Actividad 5. Caso de éxito: Sara Blakely – Maestría en Gestión de Recursos	45
Módulo 6: Lenguaje inclusivo y comunicación efectiva	48
Introducción	48
Objetivos específicos	49
Contenido educativo	50
Capítulo 1: ¿Qué es el lenguaje inclusivo?	50

Capítulo 2: Lenguaje inclusivo y su importancia en el emprendimiento de las mujeres.....	50
Capítulo 3: Principales barreras.....	51
Capítulo 4: Formas de lenguaje inclusivo en el entorno laboral y en los círculos empresariales de las mujeres	53
Actividades de aprendizaje	54
Actividad 1: Practicar un lenguaje inclusivo	54
Actividad 2: Escenario de juego de roles	54
Actividad 3. Escribir un anuncio de trabajo desde cero, utilizando lenguaje inclusivo	56
Actividad 4: Creación de herramientas de lenguaje inclusivo.....	56
Módulo 7: Perspectiva de género y transversalidades.....	58
Introducción	58
Objetivos específicos	58
Contenido educativo	59
Capítulo 1. Comprender las bases/enfoques para incorporar la perspectiva de género en la educación y la formación	60
Capítulo 2: Conocer las responsabilidades y los puntos de partida para la incorporación de la perspectiva de género en la educación y la formación.....	61
Capítulo 3: Involucrar a las mujeres en los niveles de liderazgo y toma de decisiones relacionados con los programas de educación y capacitación	61
Capítulo 4: Familiarizarse con las estrategias y herramientas de incorporación de la perspectiva de género a través de programas de educación y capacitación	63
Capítulo 5: Recomendaciones sobre la elaboración de estrategias de incorporación de la perspectiva de género para los encargados de formular políticas, las organizaciones y las empresarias.....	64
Actividades de aprendizaje	65
Actividad 1: Entrenamiento de emprendimiento	65
Actividad 2: Programa de mentoría	65
Actividad 3: Acceso a la financiación.....	65
Actividad 4: Incubadoras de empresas.....	66

Actividad 5: Eventos de networking.....	66
Actividad 6: Promoción y sensibilización.....	66
Referencias.....	67
Recursos recomendados.....	74
Conclusión	77



Esta obra está bajo [una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Introducción al curso de formación de WOMENIN

Hoy en día, promover la igualdad de género y la inclusión se ha convertido esencial en todas las esferas de la sociedad. En el mundo del emprendimiento, esta necesidad es aún más evidente. Este curso de capacitación, desarrollado dentro del proyecto WOMENIN, es una respuesta a esta creciente demanda de un enfoque más equitativo e inclusivo para el emprendimiento.

El objetivo principal de este curso es equipar a los educadores de educación y formación profesional (FP) con las herramientas necesarias para abordar no solo los aspectos técnicos y conceptuales del emprendimiento, sino también los desafíos específicos que enfrentan las mujeres empresarias. A través de este programa educativo, los educadores no solo adquirirán una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres empresarias, sino que también desarrollarán competencias esenciales para difundir el conocimiento de manera efectiva.

El curso está diseñado con varios objetivos clave en mente. En primer lugar, tiene como objetivo profundizar en el espíritu empresarial de las mujeres en su totalidad, incluidas sus tendencias, desafíos y oportunidades en diferentes países de la Unión Europea. Además, tiene como objetivo promover la igualdad de género en el espíritu empresarial y en la educación, capacitando a los formadores para que sean defensores activos de esta causa. También se centra en la integración de la perspectiva de género y un enfoque transversal en todas las etapas del proceso de formación y en el contenido del curso.

El curso también tiene como objetivo desarrollar habilidades de comunicación inclusivas, así como preparar a los formadores para que desempeñen un papel clave en la capacitación de mujeres empresarias, brindándoles las habilidades y la confianza para guiar y apoyar a los estudiantes. Por último, aborda la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres, fomentando una visión global del emprendimiento.

Por lo tanto, este curso de formación de siete módulos está diseñado con la intención de garantizar que los formadores de educación y formación profesionales estén plenamente preparados para abordar los desafíos específicos del emprendimiento femenino y convertirse en impulsores del cambio para las mujeres empresarias en toda Europa.

A través de una estructura y formato consistentes, así como módulos desarrollados por cada uno de los socios del proyecto, este curso ofrece una experiencia de aprendizaje total que equipará a los formadores con los conocimientos y habilidades necesarios para guiar y empoderar a las mujeres emprendedoras en su viaje empresarial.

En las siguientes secciones, profundizaremos en el ámbito del emprendimiento de las mujeres, explorando temas que van desde la igualdad de género y las capacidades empresariales digitales hasta las estrategias de internacionalización, las técnicas de gestión, el lenguaje inclusivo y la integración de las perspectivas de género en diversos ámbitos.

Curso de formación de WOMENIN



Módulo 1

Introducción al emprendimiento femenino

Módulo 1: Introducción al emprendimiento femenino

Introducción

Este curso de formación está diseñado para dotar a los formadores de los conocimientos, herramientas y recursos necesarios para impartir eficazmente la educación empresarial y apoyar a las mujeres en sus ambiciones empresariales. Al fomentar un entorno de aprendizaje inclusivo y de apoyo, podemos empoderar a las mujeres para que superen las barreras, liberen su potencial, cumplan sus objetivos personales y prosperen como empresarias.

Las mujeres empresarias enfrentan diferentes desafíos que los empresarios masculinos. Por lo tanto, en este curso de formación exploraremos algunos de los principales retos a los que se enfrentan las mujeres emprendedoras, con el fin de ayudarte como formador a ser consciente de ellos y estar preparado para transferir el conocimiento y apoyar a tus estudiantes.

Objetivos específicos

En este módulo, te proporcionaremos una breve introducción al mundo de las mujeres emprendedoras y los desafíos específicos, de modo que los educadores puedan estar preparados para ayudar a las mujeres a prepararse y afrontar las dificultades. En este módulo encontrarás desafíos concretos que enfrentan las mujeres empresarias en su camino hacia el éxito. Como formador o educador, puedes usar estos materiales para promover el éxito empresarial entre tus estudiantes.

Este módulo también ofrece una serie de ejercicios prácticos para ser utilizar en el aula que pueden ayudar a las mujeres empresarias a mejorar sus habilidades y a superar los desafíos que enfrentan al emprender.

Contenido educativo

Capítulo 1: Introducción al emprendimiento femenino

¿Quién es una mujer emprendedora? Una de las definiciones de mujer empresaria es una mujer o un grupo de mujeres que inicia y dirige un negocio organizado.

“Las mujeres empresarias son aquellas mujeres que innovan, inician o adoptan una actividad empresarial” *Schumpeter*

“Cualquier mujer o grupo de mujeres que innove, inicie o adopte una actividad económica puede denominarse empresaria.” *Frederick Harbison*

En todo el mundo, más de un tercio de las iniciativas empresariales están dirigidas por mujeres (GEM 2022/23). Teniendo esto en cuenta, como emprendedor o formador, debes recordar que existen algunas diferencias entre los empresarios masculinos y femeninos. Estos desafíos se reflejan especialmente en factores como la motivación. Además, es esencial entender que la mayoría de las mujeres inician su propia empresa por necesidad, ya sea necesidad económica o necesidad de autonomía, y en muchos casos su capital y recursos iniciales son escasos (Moore, 1997).

La mayoría de las empresarias que comienzan su viaje de emprendimiento tienen:

- Bajos ingresos
- Instalaciones limitadas
- Familia

Con eso vienen un cierto número de desafíos:

- La familia no siempre es de apoyo
- Obtener medios financieros es muy difícil (más que para los emprendedores masculinos), especialmente al principio
- Carencia de educación y capacitación empresarial relevante
- Falta de capital, lo que a menudo se traduce en pequeños márgenes

Las mujeres empresarias también:

- Son trabajadoras que fomentan la sostenibilidad y el crecimiento empresarial
- Favorecer el crecimiento de la seguridad
- Prefieren la estabilidad al riesgo

Esos factores son los que comúnmente distinguen a las mujeres emprendedoras y afectan en su camino empresarial, su rendimiento y el éxito que tienen en los negocios. Esas características deben ser tenidas en cuenta por los educadores y formadores que deseen apoyar a las mujeres empresarias. No obstante, se debe considerar que algunos de esos desafíos pueden diferir de un país a otro, dependiendo de los antecedentes socioculturales y otros factores locales. Por lo tanto, debes tener en cuenta las especificidades locales y estar preparado para ajustar la orientación a tu grupo de estudiantes específico, sus recursos, condiciones, así como la motivación para emprender (Demneri, 2023).

Capítulo 2: Retos y dificultades

Al emprender, las mujeres empresarias enfrentan diversos retos y dificultades que están fuera de su control y están profundamente arraigados en el entorno.

Algunos de los desafíos son especialmente difíciles de superar debido a creencias y actitudes sociales o profesionales que están profundamente arraigadas en la sociedad. Al apoyar a las mujeres empresarias, debes estar preparado para ayudarlas a reconocer, comprender y sortear esas dificultades con el fin de que los desafíos no las lleven a fracasar. Comprender la realidad te ayudará a aumentar sus posibilidades de éxito.

Algunas de las barreras más desafiantes son:

- **Acceso a la financiación:** Dificultad para establecer el capital inicial o para encontrar inversiones al iniciar sus negocios debido a los sesgos de género en la comunidad inversora.
- **Falta de redes:** Acceso limitado a redes profesionales y oportunidades de mentoría, que son cruciales para obtener conocimiento y apoyo en el emprendimiento.
- **Sesgo de género:** Enfrentarse a estereotipos y prejuicios que socavan su credibilidad y potencial como empresarias, afectando su capacidad para atraer inversores y clientes.
- **Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada:** Luchar por equilibrar las demandas de iniciar un negocio con las responsabilidades familiares y otros compromisos personales.
- **Acceso a los recursos:** Dificultad para acceder a diversos recursos como un espacio de trabajo asequible, tecnología y servicios de apoyo empresarial.
- **Obstáculos a la entrada en el mercado:** Enfrentarse a desafíos como el acceso a canales de distribución y oportunidades de adquisición para entrar en industrias dominadas por hombres o industrias donde las mujeres no tienen representación.
- **Problemas de autoestima y confianza:** Lidar con la duda y el síndrome del impostor, que pueden dificultar la capacidad para asumir riesgos y buscar oportunidades.
- **Obstáculos legales y reglamentarios:** Navegar por requisitos legales y reglamentarios complejos que pueden afectar a las mujeres empresarias, especialmente en regiones con leyes o políticas sesgadas por el género.
- **Modelos a seguir limitados:** Falta de modelos femeninos visibles y líderes en el espíritu empresarial, lo que dificulta que las mujeres se visualicen a sí mismas como empresarias exitosas.
- **Expectativas culturales y sociales:** Hacer frente a las expectativas sociales y culturales con respecto a las funciones y responsabilidades de las mujeres, lo que las puede limitar al emprender o asumir puestos de liderazgo.

Algunas de estas dificultades y reconocimientos en el mundo empresarial femenino se superponen y conectan con las descritas en el capítulo anterior. Posteriormente abordaremos algunos de esos temas y daremos algunos consejos sobre cómo tratarlos. También trataremos otros temas más a fondo en este curso de capacitación (Moore, 1997).

Capítulo 3: Obstáculos de entrada en el mercado, acceso a los recursos y financiación

Las barreras a las que se enfrentan las mujeres para entrar en el “mercado empresarial” pueden variar en función de la industria, la región y las circunstancias específicas. Sin embargo, algunas barreras comunes de entrada al mercado para las mujeres empresarias incluyen:

- **Acceso al capital inicial:** La mayoría de las mujeres empiezan a emprender de manera lenta debido a la dificultad para conseguir inversiones o la financiación necesaria.
- **Redes y conexiones limitadas:** Las mujeres suelen tener una red de negocios más escasa o socialmente limitada, lo que genera un mayor desafío en la construcción de redes y conexiones profesionales. Esas conexiones son cruciales para acceder a los conocimientos de la industria, a las oportunidades de mentoría y a los clientes o clientes potenciales. Tener una red más pequeña también disminuye su capacidad para encontrar y acceder a canales de distribución y otros mercados, particularmente en sectores donde los hombres lideran la industria.
- **Falta de visibilidad y reconocimiento:** las mujeres empresarias luchan por obtener visibilidad y reconocimiento en los mercados en los que están infrarrepresentadas y en los que socialmente “no pertenecen”, lo que limita su potencial de crecimiento.

Como formador, debes comprender esas barreras y encontrar una manera de ayudar a las mujeres empresarias a superarlas. Para ello, es necesario considerar los diferentes tipos de ocupaciones o mercados, ya que el enfoque y las instrucciones que les darás a tus estudiantes deben ajustarse en consecuencia (Elam, 2023).

Capítulo 4: Obstáculos legales y reglamentarios

En este capítulo abordamos los requisitos regulatorios y legales, que son un desafío adicional y complejo, específicamente en regiones donde todavía hay políticas o leyes de sesgos de género.

Los sistemas legales y las reglas impuestas pueden ser un desafío significativo cuando un empresario está comenzando su carrera. Como se mencionó anteriormente, a día de hoy en algunos países o regiones no existen políticas o leyes de sesgos de género. Por lo tanto, el acceso limitado a los recursos jurídicos y a la información dificulta que las empresarias conozcan sus derechos, las leyes y las normas que deben cumplir, por ejemplo, las leyes o normas laborales discriminatorias para las mujeres que adquieren propiedades.

En el caso de los procesos discriminatorios de concesión de licencias y permisos, las mujeres empresarias pueden sufrir retrasos en la obtención de permisos o licencias debido a la desigualdad de trato, y las autoridades pueden imponer barreras adicionales a las mujeres empresarias. Además, los

limitados recursos de que disponen las empresarias y las complejas leyes protección inadecuada de la propiedad intelectual, pueden ser otro gran desafío para las emprendedoras. Para terminar, es probable que las empresas lideradas por mujeres tengan más dificultades para acceder a contratos gubernamentales, concursos públicos y oportunidades para suministrar materiales o productos.

Como educador, debes ser consciente de esos problemas y estar preparado para asesorar y guiar a las empresarias que acuden a ti en busca de orientación. Al considerar las dificultades legales las mujeres empresarias serán más cuidadosas y conscientes del posible desafío, por lo que podrán mejorar su capacidad de éxito y limitar el riesgo de fracasar.

Actividades de aprendizaje

Actividad 1: Identificación de los desafíos

Este ejercicio capacita a las mujeres empresarias para obtener claridad, enfoque y visión estratégica de su viaje empresarial, lo que les permite superar obstáculos y alcanzar sus objetivos con confianza y resiliencia.

Cómo desarrollar el ejercicio:

- Proporciona a los participantes una hoja grande de papel o una herramienta de mapeo digital.
- Pide que hagan una lluvia de ideas y describan los diversos desafíos que enfrentan como empresarias, clasificándolas en temas como financiación, redes, acceso al mercado y equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Alienta a los participantes a identificar patrones y temas comunes entre los desafíos que enfrentan.

Actividad 2: Fijación de objetivos y planificación de la acción

El objetivo de este ejercicio es hacer que las mujeres empresarias entiendan que el establecimiento de objetivos y la planificación de acciones son herramientas poderosas para convertir las aspiraciones en acciones concretas, navegar los desafíos con resiliencia y lograr el éxito sostenible en el viaje empresarial.

Cómo desarrollar el ejercicio:

- Guía a los participantes a través de un ejercicio de establecimiento de objetivos en el que articulen objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo (en inglés objetivos *SMART*) relacionados con la superación de los desafíos clave.

- Anima a los participantes a dividir sus objetivos en pasos prácticos y crear un cronograma para la implementación.
- Proporciona oportunidades para dar y recibir feedback para promover y facilitar el logro de los objetivos.

Actividad 3: Ejercicio de visualización y afirmación

Este ejercicios de visualización y afirmación es una herramienta valiosas para que las mujeres empresarias cultiven una mentalidad positiva, mejoren la confianza y alineen sus acciones con sus objetivos y valores. Al aprovechar el poder de la visualización, las mujeres empresarias pueden desbloquear todo su potencial y crear el futuro que imaginan para ellas y sus negocios.

Cómo desarrollar el ejercicio:

- Dirige a los participantes a través de ejercicios de visualización guiada donde se visualicen a sí mismas superando desafíos, logrando sus objetivos y prosperando como empresarias exitosas.
- Anima a los participantes a crear afirmaciones personales o mantras que reflejen su resiliencia, fortalezas y aspiraciones.
- Incorpora prácticas de visualización y afirmación en rutinas regulares para cultivar una mentalidad positiva y fomentar la resiliencia frente a la adversidad.

Actividad 4: Círculos de mentoría

Los círculos de mentoría ofrecen a las mujeres empresarias una plataforma poderosa para el aprendizaje, el crecimiento y la construcción de la comunidad. Al aprovechar la sabiduría colectiva, el apoyo y la experiencia de sus compañeros, los participantes pueden superar obstáculos, aprovechar oportunidades y lograr un mayor éxito en su viaje empresarial. En este ejercicio, como formador puedes ponerte en contacto con mujeres propietarias de empresas ya establecidas para proporcionar su experiencia y sus comentarios.

Cómo desarrollar el ejercicio:

- Facilita círculos de mentoría donde los participantes puedan conectarse entre sí para compartir experiencias, ideas y consejos sobre cómo navegar por los desafíos en el emprendimiento.
- Proporciona sugerencias de discusión estructuradas o temas relacionados con desafíos específicos, permitiendo a los participantes ofrecer apoyo y orientación a sus compañeros.
- Fomenta la escucha activa, la empatía y la retroalimentación constructiva dentro de los círculos de mentoría.

Actividad 5: Análisis de fortalezas y debilidades

En este ejercicio, nuestro objetivo es empoderar a las mujeres empresarias para que aprovechen sus fortalezas, aborden sus debilidades y busquen oportunidades alineadas con su visión y valores. Al abrazar sus capacidades y potencial, las mujeres empresarias pueden lograr un mayor éxito, realización e impacto en sus esfuerzos empresariales.

Cómo desarrollar el ejercicio:

- Pide a los participantes que creen una lista de sus fortalezas y debilidades personales y profesionales.
- Anima a los participantes a reflexionar sobre cómo sus fortalezas pueden ayudarles a superar los desafíos y aprovechar las oportunidades en su viaje empresarial.
- Promueve las discusiones grupales para compartir ideas y estrategias para abordar las debilidades y aprovechar las fortalezas.

Actividad 6: Escenarios de juego de roles

El ejercicio de escenarios de juego de roles brinda a las mujeres empresarias oportunidades valiosas para desarrollar habilidades comerciales esenciales, mejorar la dinámica interpersonal y generar confianza en su capacidad para navegar desafíos y retos complejos en el viaje empresarial.

Cómo desarrollar el ejercicio:

- Desarrolla escenarios de juego de roles basados en los desafíos comunes que enfrentan las mujeres empresarias, como negociar los términos de financiamiento, contactar a los inversores o abordar el sesgo de género en las interacciones comerciales.
- Divide a los participantes en grupos pequeños y asigna a cada grupo un escenario para el juego de roles.
- Alienta a los participantes a experimentar con diferentes estrategias y estilos de comunicación para abordar de manera efectiva los desafíos presentados en los escenarios.

Curso de formación de WOMENIN



Módulo 2

Igualdad de género en el emprendimiento

Módulo 2: Igualdad de género en el emprendimiento

Introducción

El objetivo de este módulo es examinar los diversos aspectos de la igualdad de género en el contexto del emprendimiento, destacando los obstáculos, las perspectivas y los factores cruciales que respaldan las experiencias de las empresarias. Es importante crear un entorno justo e inclusivo para las mujeres que desean iniciar sus propios negocios. Adaptar sus diversos talentos a todo su potencial puede beneficiar en gran medida a la Unión Europea, haciéndola más dinámica económicamente. Este módulo contribuirá a la comprensión y el tratamiento de las disparidades basadas en el género al emprender. A través del análisis y la resolución de las diferencias de género en el espíritu empresarial, este módulo busca promover el empoderamiento económico de las mujeres y fomentar el desarrollo sostenible en la Unión Europea.

Objetivos específicos

Mediante este módulo, los formadores superarán un conjunto de objetivos para ayudar a dirigir el proceso de aprendizaje. Estos objetivos incluyen comprender la dinámica de género en el emprendimiento, evaluar las implicaciones de las políticas en el contexto de la Unión Europea, promover ecosistemas empresariales inclusivos, crear estrategias empresariales que tengan en cuenta la igualdad de género, exhibir estudios de casos exitosos, fomentar la creación de redes y la tutoría, evaluar métricas de impacto, facilitar conversaciones abiertas, fomentar el aprendizaje colaborativo y alentar a los formadores como defensores de la igualdad de género. Al equipar a los instructores con los conocimientos y habilidades necesarios para apoyar a las mujeres empresarias en la creación de un entorno inclusivo, equitativo y de apoyo, estos objetivos buscan aumentar el número de mujeres empresarias que tienen éxito y participan en la escena empresarial.

Contenido educativo

Capítulo 1: ¿Qué es la igualdad de género en el emprendimiento?

La igualdad de género, sobre todo, es un derecho humano. Además de ser un derecho humano básico, la igualdad de género es también un requisito esencial para un mundo próspero, pacífico y sostenible. Aunque ha habido avances en los últimos años, se prevé que la igualdad de género no se logrará hasta 2030 si continúan las condiciones actuales.

La igualdad de género sugiere que todos los niños, niñas, mujeres, hombres y personas de todas las clases y culturas participan en igualdad de condiciones y tienen el mismo valor. Esto implica que todas las personas tienen igualdad de acceso a las oportunidades de administración, libertades y recursos. La igualdad de género se refiere al hecho de que todas las personas son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin verse limitadas por estereotipos y prejuicios sobre los roles de género. También implica que se tienen en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de hombres y mujeres, así como de niñas y niños, reconociendo la variedad entre los diversos grupos. La igualdad de género se refiere a la idea de que los derechos, responsabilidades y oportunidades de una persona no deben estar determinados por su origen étnico, edad, capacidad para cuidarse a sí misma, discapacidad o ubicación rural o urbana.

Las mujeres tienen derecho a una vida basada en el respeto, la seguridad y la protección. Para promover el desarrollo y combatir la pobreza, es esencial empoderar a las mujeres y las niñas. Las mujeres sanas, inteligentes y seguras de sí mismas mejoran el bienestar y la prosperidad de familias enteras, comunidades y sus países.

Capítulo 2: Beneficios de la igualdad de género

Las comunidades son más seguras, saludables y felices cuando hay igualdad de género. Los países más conectados y que se benefician son aquellos con mayores niveles de igualdad de género. A continuación, figura una lista de las ventajas sociales consecuentes de la igualdad de género:

- **Igualdad económica:** La sociedad se beneficia cuando las oportunidades de empleo son iguales para ambos géneros. La investigación indica que un lugar de trabajo variado que abarca la diversidad de género, es un lugar de trabajo más productivo. La economía también se beneficia de este éxito en el trabajo. Además, el Producto Interior Bruto (PIB) de una nación aumenta dramáticamente, las tasas de pobreza disminuyen y las comunidades prosperan cuando todos los géneros tienen las mismas oportunidades de trabajo.
- **Mejora de la educación:** Todos los estudiantes del sistema educativo se benefician de la igualdad de género. Las niñas que van a la escuela tienen más probabilidades de ser productivas y saludables, ganar más dinero y proporcionar un futuro mejor para sus familias. Esto ayuda a construir un sistema económico que beneficia a personas de todos los géneros y mejora la salud de la comunidad. UNICEF informa que una educación secundaria aumenta significativamente los ingresos de por vida de una niña, aumenta la tasa de crecimiento del país, reduce el matrimonio infantil, reduce la mortalidad infantil, disminuye la mortalidad materna y reduce el retraso en el crecimiento infantil.

- **Reducción de la pobreza:** Las personas más empobrecidas del mundo son las mujeres y las niñas. Los ciclos de pobreza se repiten porque no se les brinda igualdad de acceso a la educación, las oportunidades de empleo y los ingresos. La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres sacaría a familias enteras de la pobreza y reduciría la tasa de pobreza en todo el mundo.
- **Mejor salud:** Las investigaciones indican que las disparidades de género tienen un efecto adverso en diversas consecuencias para la salud, como la planificación familiar, la nutrición, las enfermedades pandémicas y la salud de las madres y los niños. La investigación indica que cuando se rediseñan los sistemas médicos para garantizar que todos los géneros tengan igual acceso a la atención médica, se producen mejores resultados de salud. Estos resultados incluyen una disminución de las tasas de mortalidad, depresión y trastorno de estrés postraumático (TEPT), una mejor autoevaluación de la salud y una disminución del consumo de alcohol.

Capítulo 3: La relación entre el espíritu empresarial de las mujeres y la igualdad de género

El espíritu empresarial es un motor clave del crecimiento económico y el desarrollo, fomentando el desarrollo de innovaciones culturales y tecnológicas, así como la generación de riqueza y empleo (Banco Mundial, 2020). Sin embargo, todavía hay muchos desafíos que las mujeres empresarias deben enfrentar a medida que lanzan y expanden sus negocios. Por lo tanto, son menos capaces de crear nuevos tipos de valor y apoyar los ecosistemas empresariales (ONU, 2019; Kraus y Roig-Tierno, 2020).

El sesgo de género y la desigualdad desempeñan un papel importante en la configuración de los ecosistemas empresariales. Estos factores también restringen las opciones de las mujeres y obstaculizan su capacidad para innovar y generar valor. Debido a esto, la igualdad de género está ganando la atención y la preocupación de académicos, responsables de la educación y otros profesionales.

La igualdad de género puede promover el espíritu empresarial de diversas maneras. Según la OCDE (2021a), la igualdad de género puede permitir a las mujeres empresarias acceder a mercados, redes y recursos a los que anteriormente no habían podido acceder. Esto puede estimular las empresas comerciales y producir nuevos tipos de valor. Además, la diversidad de géneros puede fomentar la innovación y la creatividad al aportar nuevas ideas y perspectivas al proceso de emprendimiento. Al mejorar la igualdad de género, los políticos y los profesionales pueden fomentar la creatividad y la pluralidad en el espíritu empresarial, creando nuevos tipos de valor y promoviendo el progreso social y tecnológico.

Además, las mujeres empresarias pueden obtener acceso a sistemas, educación y otros suministros que pueden ayudarlas a iniciar y hacer crecer sus negocios abogando por la igualdad de género (Brush et al., 2018). Según Alam y Devi (2020), la igualdad de género tiene el potencial de expandir las perspectivas y visiones del mundo de los individuos, lo que a su vez puede estimular la aparición de ideas y soluciones novedosas.



Fuente de la imagen: Safety4Sea (<https://safety4sea.com/cm-women-in-shipping-watch-expert-thinking-on-the-gender-perspective-in-leadership/>)

Capítulo 4: Desafíos a los que se enfrentan las mujeres empresarias

Existen numerosos obstáculos a los que se enfrentan con frecuencia las mujeres empresarias y que pueden obstaculizar su éxito en el mundo de los negocios. A continuación, analizaremos brevemente algunos de dichos desafíos.

En primer lugar, obtener financiamiento es un obstáculo importante, ya que las mujeres experimentan diferencias al obtener asistencia financiera en comparación con los hombres.

Además, las mujeres tienden a tener un miedo abrumador al fracaso, lo que se ve agravado por las normas sociales y las demandas adicionales impuestas a las mujeres propietarias de negocios.

Por otro lado, gestionar las obligaciones laborales y familiares al mismo tiempo es otra tarea difícil que requiere un equilibrio cuidadoso.

Asimismo, las mujeres pueden enfrentar prejuicios de género en entornos profesionales, lo que les impide aprovechar importantes oportunidades de creación de redes. Esto se convierte en una lucha

constante para eliminar los estereotipos de género profundamente arraigados que afectan las opiniones de las personas sobre la competencia de las mujeres en el mundo de los negocios.

Para terminar, el obstáculo más extendido que enfrentan las mujeres empresarias es la dificultad de ser tomadas en serio. Esto es debido a que las mujeres empresarias a menudo se enfrentan a prejuicios y escepticismo, lo que hace necesario que trabajen continuamente para superar estos obstáculos y establecer su presencia y experiencia en el espacio empresarial.

Actividades de aprendizaje

Actividad 1: Planificación de las estrategias de entrada al mercado internacional

Anima a los participantes a tomarse un momento para reflexionar y escribir en un tablero sus logros y fortalezas individuales a lo largo de su viaje empresarial. Después de eso, pídeles que enumeren las áreas que sienten que aún requieren trabajo, como las brechas de conocimiento o habilidades que sienten que se pueden seguir desarrollando.

Actividad 2: Escenario de juego de roles

¡Prepárate para ponerte en la posición de un emprendedor! Los participantes participarán en ejercicios de rol que imitan los desafíos del mundo real. Para ello, los participantes tienen la oportunidad de aplicar sus habilidades de resolución de problemas y comunicación en un entorno de apoyo, desde negociar acuerdos de financiamiento hasta navegar por situaciones desafiantes de redes. Este es un enfoque práctico para construir confianza en uno mismo y recoger técnicas útiles para superar los obstáculos típicos que enfrentan las empresarias en su día a día.

Actividad 3: Foro de debate

Crea un foro de debate donde las personas puedan publicar reflexiones personales, fotos o videos sobre la igualdad de género en el emprendimiento. Invítalos a responder a los mensajes de los demás y participar en las discusiones.

Curso de formación de WOMENIN



Módulo 3

**Empoderamiento y desarrollo de las
habilidades empresariales digitales**

Módulo 3: Empoderamiento y desarrollo de las habilidades empresariales digitales

Introducción

En el panorama digital actual en rápida evolución, aprovechar la digitalización se ha vuelto primordial para el éxito y la sostenibilidad de las empresas en todas las industrias. Sin embargo, en medio de esta revolución digital, es esencial reconocer y abordar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres empresarias. A pesar de lograr avances significativos en el emprendimiento, las mujeres continúan encontrando barreras para acceder a los recursos digitales y aprovecharlos de manera efectiva para el crecimiento empresarial. Por lo tanto, empoderar a las mujeres emprendedoras a través de estrategias de digitalización personalizadas no solo es una cuestión de inclusión, sino también un paso crítico promover su pleno potencial e impulsar el crecimiento económico.

Objetivos de aprendizaje

El objetivo principal de este módulo es dotar a los formadores de los conocimientos y las capacidades esenciales para apoyar a las mujeres empresarias en la gestión de recursos y la elaboración de planes estratégicos utilizando eficazmente herramientas digitales. Al finalizar, como formador, podrás utilizar de manera competente los recursos digitales para mejorar el éxito de las empresas dirigidas por mujeres. Este módulo proporciona capacitación integral en aspectos cruciales de la navegación por el panorama digital, incluidas las estrategias de redes sociales, la creación de contenido digital, el análisis de comentarios de los clientes, la ciberseguridad, las técnicas de optimización de motores de búsqueda (SEO), el marketing de contenidos y las habilidades de comunicación en línea.

Contenido educativo

Capítulo 1: La importancia de la digitalización

La digitalización permite a las mujeres empresarias ampliar su alcance en el mercado, dirigirse a segmentos de clientes específicos, mejorar la eficiencia operativa y mantenerse competitivas en el panorama empresarial en rápida evolución. Al aprovechar las plataformas, herramientas y estrategias digitales, las mujeres empresarias pueden mejorar sus capacidades comerciales y aprovechar nuevas oportunidades.

Además, el impacto global de la pandemia de COVID-19 ha afectado a empresas de todo el mundo. Para hacer frente a los desafíos planteados por la pandemia, las empresas han recurrido cada vez más a la digitalización como medio de adaptación y resiliencia. Este cambio se ha manifestado en la adopción del trabajo remoto, la utilización de plataformas en línea para ventas y la implementación de tácticas de marketing digital.

Capítulo 2: Cómo puede beneficiar a los negocios la digitalización

La digitalización se refiere a la integración de las tecnologías digitales para transformar los modelos de negocio y crear nuevas vías para generar ingresos y valor. Es decir, implica la transición hacia un enfoque empresarial centrado en lo digital. La implementación de la digitalización puede generar ventajas significativas para cualquier empresa, incluidas las dirigidas por mujeres. Al aprovechar las tecnologías digitales e Internet, las empresarias pueden mejorar su acceso a los servicios financieros. Además, aprovechar las herramientas digitales puede ayudar a las mujeres a superar las brechas de habilidades e información.

La incorporación de la tecnología digital en los programas dirigidos al emprendimiento femenino y el desarrollo de habilidades técnicas promueve programas más accesibles que permiten a las mujeres participar en extensas capacitaciones en persona que de otro modo serían inaccesibles. Además, los programas de apoyo en línea abordan los desafíos logísticos que enfrentan las mujeres, brindando oportunidades de capacitación de forma remota.

Además, avances como el Internet de las Cosas (conocido en inglés como *IoT*) permiten a los empresarios pequeños participar en los mercados internacionales, fomentando conexiones más estrechas entre proveedores, compradores y vendedores a través de soluciones logísticas innovadoras. Esta integración de la tecnología en las operaciones comerciales aumenta el potencial de internacionalización y expansión de la empresa. En particular, el uso de las redes sociales y las plataformas en línea puede beneficiar a las empresas independientemente del género.

La integración de la tecnología digital puede estimular la innovación en productos o servicios y ampliar la base de clientes de una empresa. A medida que la tecnología se vuelve cada vez más accesible, más mujeres pueden utilizarla para superar las barreras para iniciar y expandir sus empresas. De este modo, la tecnología sirve como una herramienta para mitigar los desafíos derivados de las normas sociales al facilitar la comunicación y la interacción. Asimismo, la digitalización mejora el acceso de las mujeres a los conocimientos del mercado y permite una comunicación fluida entre los diversos segmentos de sus empresas, lo que promueve horarios de trabajo flexibles y oportunidades de trabajo a distancia.

Capítulo 4: Herramientas digitales

En el ámbito de la marca digital, existen varias herramientas y plataformas que permiten a las empresas crear identidades en línea convincentes. Las plataformas de redes sociales como Facebook, Instagram y X (Twitter) ofrecen oportunidades versátiles para crear contenido atractivo a través de publicaciones, historias y transmisiones en vivo.

Por otro lado, los blogs proporcionan una plataforma para contar historias en profundidad y compartir información valiosa, mejorando la autoridad y credibilidad de la marca. Asimismo, los podcasts permiten a las empresas conectarse con las audiencias en un nivel más profundo a través del contenido de audio, estableciendo un liderazgo de pensamiento y fomentando la confianza. Las infografías son poderosas herramientas visuales para presentar información compleja en un formato digerible, aumentando el compromiso y la retención de la información en la audiencia.

Los elementos interactivos, como cuestionarios y encuestas en plataformas de redes sociales o sitios web dedicados, permiten a las empresas recopilar comentarios e ideas al tiempo que impulsan la interacción de la audiencia. Además, los boletines informativos sirven como canales de comunicación efectivos para compartir actualizaciones, promociones y contenido exclusivo directamente con los suscriptores, fomentando relaciones a largo plazo e impulsando la lealtad del cliente.

Al aprovechar estas herramientas digitales estratégicamente, las empresas pueden dar forma de manera efectiva a su presencia en línea y fortalecer su identidad de marca. Estos son algunos ejemplos de herramientas digitales para la creación de contenido en varias categorías:

- **Hootsuite:** Una plataforma de gestión de redes sociales que permite programar publicaciones, monitorear el *engagement* (o compromiso) y analizar el rendimiento en múltiples canales de redes sociales.
- **Buffer:** Una herramienta intuitiva para programar y analizar publicaciones en redes sociales, que ofrece funciones como creación de contenido, análisis y colaboración en equipo.
- **Documentos de Google:** Un editor de documentos basado en la nube que permite la colaboración en tiempo real, el intercambio de documentos y el control de versiones.
- **Microsoft Office en línea:** Versiones basadas en la web de herramientas de Microsoft Office como Word, Excel y PowerPoint, lo que facilita la edición y el uso compartido y colaborativo de documentos.
- **Canva:** Una plataforma de diseño gráfico fácil de usar con una amplia biblioteca de plantillas, fotos de archivo y elementos de diseño para crear gráficos, presentaciones y publicaciones en redes sociales visualmente atractivas.

- **Adobe Photoshop Express:** Una versión simplificada de Adobe Photoshop, que ofrece herramientas esenciales de edición de fotos como recorte, cambio de tamaño, filtros y ajustes básicos para mejorar las imágenes.
- **Trello:** Una herramienta flexible de gestión de proyectos basada en la metodología Kanban, que permite a los equipos organizar tareas, colaborar y realizar un seguimiento del progreso a través de tableros y tarjetas personalizables.
- **Asana:** Una plataforma versátil de gestión de proyectos con funciones para la asignación de tareas, el seguimiento de plazos, la comunicación en equipo y la visualización de proyectos a través de líneas de tiempo y calendarios.

Al utilizar estas herramientas digitales de manera efectiva, las empresas pueden optimizar sus procesos de creación de contenido, mejorar la colaboración y elevar sus esfuerzos de marca en línea.

Capítulo 5: Creación de contenido

La creación de contenido digital presenta oportunidades invaluable para que las startups lideradas por mujeres establezcan una fuerte presencia en línea, se conecten con su público objetivo y comuniquen efectivamente su mensaje de marca. Al comprender a su audiencia y el propósito detrás de su contenido, las mujeres empresarias pueden adaptar sus mensajes para que resuenen con su público objetivo demográfico, fomentando un compromiso y lealtad más profundos.

Es esencial aprovechar una combinación de herramientas técnicas y digitales para maximizar la eficiencia y la efectividad en la creación de contenido, asegurando que el contenido siga siendo simple, claro y accesible para todos. Asimismo, es esencial respetar las licencias de Creative Commons para mostrar prácticas de contenido ético, y también fomenta la colaboración y el compromiso de la comunidad. Además, la integración de indicadores clave de rendimiento (KPI) en la estrategia de contenido permite a las startups rastrear y evaluar la efectividad de sus esfuerzos, asegurando la alineación con los objetivos comerciales.

Para escribir contenido atractivo, las mujeres emprendedoras deben centrarse en mantener la relevancia para su marca y sus valores, al tiempo que priorizan la simplicidad, la claridad, la accesibilidad y la alineación directa con las necesidades e intereses de su público objetivo. Al adherirse a estos principios, las startups dirigidas por mujeres pueden aprovechar eficazmente el poder del contenido digital para impulsar el conocimiento de la marca, el compromiso y, en última instancia, el éxito empresarial.

Capítulo 6: Opinión del cliente

Aprovechar las opiniones de los clientes puede ser una estrategia poderosa para mejorar el rendimiento y la reputación de su empresa. Para utilizar eficazmente esta valiosa retroalimentación, es crucial agregar todos los datos en una ubicación centralizada, recopilando comentarios de varias fuentes, como sitios de revisión y plataformas de redes sociales.

Una vez recopilados, es esencial limpiar los datos, eliminando cualquier información irrelevante para garantizar la precisión en el análisis. La categorización del *feedback* en categorías positivas, negativas y neutrales permite una mejor organización e identificación de patrones o temas. El análisis de comentarios neutrales y negativos proporciona información sobre las causas fundamentales de la insatisfacción del cliente, lo que permite una acción estratégica para abordar los problemas y mejorar la experiencia del cliente. La planificación de acciones futuras basadas en la retroalimentación garantiza un enfoque proactivo para abordar las preocupaciones de los clientes y optimizar los procesos comerciales. Es vital informar al equipo sobre los hallazgos y colaborar en la implementación de soluciones. Para ello, puede ser adecuado invertir en soluciones automatizadas de análisis de datos, como HubSpot, Integrate.io, Zoho Analytics o Adverity, ya que permiten agilizar el proceso y acelerar la toma de decisiones, impulsando en última instancia la mejora continua y la satisfacción del cliente.

Capítulo 7: Optimización de motores de búsqueda (SEO)

La optimización de motores de búsqueda (SEO) es una estrategia fundamental para mejorar la visibilidad en línea de una empresa y dirigir el tráfico orgánico a su sitio web. En esencia, el SEO gira en torno a tres factores clave: relevancia, autoridad y volumen. La relevancia se basa en alinear el contenido del sitio web con la intención de búsqueda de los usuarios, asegurando que la información proporcionada satisfaga sus necesidades e intereses. La autoridad se establece a través de fuentes autorizadas con contenido enriquecido, señales sociales y backlinks, lo que indica credibilidad y confiabilidad para los motores de búsqueda. El volumen se refiere al volumen de búsqueda mensual que genera tráfico al sitio web, destacando el alcance potencial y el impacto del contenido optimizado.

Para utilizar de manera efectiva el SEO, las empresas pueden comenzar por generar ideas de palabras clave y términos relativos relevantes para su industria y público objetivo. Analizar las palabras clave de los competidores también proporciona información sobre temas de tendencias y áreas para la optimización. Crear listas de temas relevantes e investigar la intención de los usuarios permite mejorar aún más las estrategias de creación de contenido. Aprovechar las herramientas de investigación de palabras clave como Google Keyword Planner, Moz, Ahrefs y SEMrush ayuda a identificar palabras clave de alto rendimiento y optimizar el contenido en consecuencia.

Además, incorporar palabras clave estratégicamente y garantizar que el contenido coincida con la intención de búsqueda de los usuarios es fundamental para el éxito de SEO. El uso de herramientas como On-Page SEO Checker (SEMrush) ayuda a optimizar la estructura del contenido, las metaetiquetas y otros elementos en la página. En última instancia, al crear contenido único, optimizado y de alta calidad, las empresas pueden mejorar su presencia en línea, atraer más tráfico orgánico y, en última instancia, impulsar el crecimiento del negocio a través de estrategias efectivas de SEO.



Fuente de la imagen: Jasanidarsh3 on Medium (<https://jasanidarsh3.medium.com/briefing-several-fields-in-computer-science-d1c93598aacd>)

Capítulo 8: Ciberseguridad

La ciberseguridad abarca una gama de prácticas y tecnologías diseñadas para proteger los sistemas digitales, las redes y los datos de las amenazas cibernéticas. En el mundo interconectado actual, donde las empresas dependen en gran medida de la infraestructura digital, la ciberseguridad desempeña un papel vital para salvaguardar la información confidencial, mantener la continuidad del negocio y preservar la confianza del cliente. Por lo tanto, es crucial que las empresas prioricen la ciberseguridad para mitigar los riesgos planteados por los ciberataques, que pueden conducir a violaciones de datos, pérdidas financieras y daños a la reputación.

Los niveles de ciberseguridad incluyen la seguridad de las infraestructuras críticas, garantizando la protección de los marcos nacionales de seguridad, salud económica y seguridad pública. La seguridad de la red abarca tanto las redes cableadas como las Wi-Fi, protegiendo contra el acceso no autorizado y

las violaciones de datos. Por otro lado, la seguridad de las aplicaciones se centra en proteger las aplicaciones de software y los procesos de autenticación de usuarios. Además, la seguridad en la nube implica cifrar datos y configurar entornos en la nube para evitar el acceso no autorizado. Asimismo, la seguridad de la información, como el cumplimiento de regulaciones como GDPR, garantiza la protección de datos confidenciales. La seguridad del almacenamiento se centra en la resiliencia de los datos y la protección contra la pérdida o la corrupción.

Por lo tanto, es esencial educar al usuario final para crear conciencia y promover las mejores prácticas entre los empleados. La prevención y gestión de riesgos implica implementar medidas de respuesta para minimizar las interrupciones y garantizar la continuidad del negocio en caso de un incidente cibernético. Por último, la seguridad de los dispositivos móviles implica la implementación de medidas de seguridad para evitar el acceso no autorizado, malware, robo y otras amenazas a los dispositivos móviles utilizados dentro de la organización. Al abordar estas capas de ciberseguridad, las empresas pueden fortalecer sus defensas contra las amenazas cibernéticas y proteger sus activos digitales de manera efectiva.

El malware, abreviatura de software malicioso, se refiere a cualquier software diseñado específicamente para interrumpir, dañar u obtener acceso no autorizado a sistemas informáticos o redes. El phishing, por otro lado, es un tipo de ataque cibernético en el que los atacantes se hacen pasar por entidades legítimas para engañar a las personas para que proporcionen información confidencial, como contraseñas, detalles de tarjetas de crédito o datos personales. La prevención de ciberataques como el malware y el phishing requiere un enfoque multifacético.

El uso de software antivirus y antimalware robusto ayuda a detectar y eliminar el software malicioso de los sistemas. Además, actualizar regularmente los sistemas operativos, las aplicaciones de software y los parches de seguridad ayuda a mitigar las vulnerabilidades que los ciberdelincuentes pueden explotar. La implementación de filtros de correo electrónico y mecanismos de detección de spam también ayuda a identificar y bloquear los intentos de phishing antes de que lleguen a las bandejas de entrada de los usuarios. Además, educar a los empleados sobre los signos de los ataques de phishing y la importancia de las prácticas de ciberseguridad vigilantes, como evitar hacer clic en enlaces sospechosos o descargar archivos adjuntos de fuentes desconocidas, es esencial. Al combinar soluciones técnicas con la conciencia del usuario y medidas de seguridad proactivas, las empresas pueden reducir significativamente el riesgo de ser víctimas de malware y ataques de phishing.

Actividades de aprendizaje

Actividad 1. Branding en línea: Crea una estrategia de redes sociales

Haz que los participantes elijan una plataforma de redes sociales (por ejemplo, Instagram o X) y desarrollen una estrategia integral para promocionar su negocio. En la estrategia se deberá definir el público objetivo, temas de contenido, horario de publicación y tácticas de compromiso. Es importante utilizar los principios de simplicidad, claridad, accesibilidad, relevancia y marca para guiar su estrategia.

Actividad 2. Utilizar los comentarios de los clientes: Realizar un análisis de revisión

Pide a los participantes que reúnan reseñas de clientes de múltiples fuentes (por ejemplo, el sitio web, las redes sociales o sitios de reseñas) y las junten en un solo documento. Posteriormente deberán revisar los datos para eliminar cualquier dato irrelevante o duplicada. Después los participantes deberán clasificar las revisiones en comentarios positivos, negativos y neutrales, con el fin de analizar las revisiones para identificar temas comunes o áreas de mejora. Para terminar, deberán elaborar un plan de acción basado en su análisis para abordar cualquier problema planteado por los clientes.

Actividad 3. Optimizar motores de búsqueda: Palabras clave y creación de contenido

Pide a los participantes que elijan un tema relevante para su negocio y realicen una investigación de palabras clave utilizando herramientas como Google Keyword Planner o SEMrush. Deberán identificar palabras clave de gran volumen relacionadas con el tema e incorporarlas estratégicamente en un contenido (por ejemplo, una publicación de blog o página web). Asimismo, deberán optimizar la estructura del contenido, los encabezados, las metaetiquetas y las imágenes para SEO. Para terminar, pídeles que hagan un seguimiento del rendimiento del contenido utilizando herramientas de análisis.

Actividad 4. Ciberseguridad: Evaluación de riesgos de ciberseguridad

Pide a los participantes que realicen una evaluación de riesgos de ciberseguridad para su negocio. Para ello, deberán identificar amenazas y debilidades en diferentes capas de ciberseguridad, como la seguridad de la red, la seguridad de las aplicaciones y la seguridad de la información. Deberán evaluar la probabilidad y el impacto de cada amenaza. Para terminar, tienen que desarrollar un plan de gestión de riesgos que describa medidas preventivas, estrategias de respuesta y planes de contingencia. Asimismo, anima a los participantes a realizar controles de seguridad y revisar y actualizar regularmente las políticas y procedimientos de ciberseguridad.

Curso de formación de WOMENIN



Módulo 4

**Internacionalización de las empresas
dirigidas por mujeres**

Módulo 4: Internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres

Introducción

Hoy en día, la internacionalización es un gran motor de crecimiento y éxito para las empresas dirigidas por mujeres, especialmente en la Unión Europea. Además, en los últimos años se ha reconocido cada vez más el papel que desempeñan las empresarias para impulsar el crecimiento económico y la innovación. Sin embargo, a pesar de sus importantes contribuciones, las empresas dirigidas por mujeres todavía se enfrentan a numerosas barreras en lo que respecta a la internacionalización. Comprender y abordar estos obstáculos es crucial para fomentar un panorama empresarial más inclusivo y próspero en la UE.

En este módulo, desarrollaremos la importancia de expandir las empresas dirigidas por mujeres más allá de las fronteras nacionales, explorando tanto las oportunidades como los desafíos inherentes a este proceso. Al dotar a los formadores de los conocimientos y las herramientas para apoyar a las empresas dirigidas por mujeres en sus esfuerzos de internacionalización, podemos contribuir a construir un ecosistema empresarial más inclusivo desde el punto de vista del género y competitivo a escala mundial en la Unión Europea.

Objetivos de aprendizaje

Los objetivos específicos de este módulo son dotar a los formadores de los conocimientos y las capacidades necesarias para apoyar eficazmente la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres. Los formadores obtendrán información sobre los desafíos únicos que enfrentan las mujeres empresarias para expandir sus negocios a nivel mundial, aprenderán estrategias para superar estos obstáculos y desarrollarán la capacidad de proporcionar orientación y tutoría personalizadas a lo largo del proceso de internacionalización. Al fomentar un enfoque inclusivo de género y promover una mentalidad global, los formadores estarán capacitados para facilitar el éxito de las empresas dirigidas por mujeres en la Unión Europea y fuera de ella.

Contenido educativo

Capítulo 1: Internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres

La internacionalización de las empresas se refiere al proceso por el cual una empresa expande sus operaciones y actividades más allá de las fronteras nacionales, buscando el acceso a nuevos mercados y oportunidades en el ámbito global (Study Smarter, 2019). Esta estrategia puede adoptar diversas formas, que van desde la exportación de productos y servicios hasta la apertura de filiales o el establecimiento de alianzas estratégicas en mercados extranjeros.

Para las empresas dirigidas por mujeres, la internacionalización representa una oportunidad única para impulsar su crecimiento y aumentar su competitividad en un contexto global. A menudo, estas empresas se enfrentan a desafíos adicionales en sus mercados locales, como la discriminación de género, el acceso limitado a la financiación y la creación de redes más pequeñas. Por lo tanto, la internacionalización puede ofrecerles acceso a nuevos recursos, mercados más amplios y una mayor diversificación de riesgos (Ilia, 2021).

Entre los principales beneficios de la internacionalización para las mujeres empresarias se encuentran la expansión del alcance de su negocio, el aumento de la visibilidad y el reconocimiento a nivel internacional, la posibilidad de acceder a nuevas fuentes de financiación y capital, así como el aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos en diversos entornos culturales.

De hecho, estas son las principales ventajas de internacionalizar la empresa:

- Utilizar la totalidad o una gran parte de la capacidad de producción. En el caso de productos altamente estacionales, como por ejemplo los helados, la internacionalización permite vender el producto en temporada baja en otros países con el clima opuesto.
- Acceso a un mercado más amplio. Permite extender el ciclo de vida del producto porque mientras que en algunos mercados un producto puede estar en su etapa madura o en declive, en otros puede estar en introducción o crecimiento. Esto a veces permite lograr economías de escala, ahorros de costes, ventajas de negociación, alargamiento del ciclo de vida del producto...
- Mejora la imagen (interna y externa) de la empresa. Desde el punto de vista del marketing, la presencia en varios países refuerza la imagen de la empresa con clientes nacionales e internacionales.
- Diversificación de riesgos.
- Aprendizaje continuo.

Capítulo 2: Análisis del contexto para internacionalizar las empresas dirigidas por mujeres

Entrar en un mercado diferente puede parecer una tarea sencilla, pero hay varios aspectos que deben investigarse y evaluarse para poder tomar la decisión correcta e internacionalizar la empresa con éxito. En esta sección, profundizaremos en el proceso de análisis del contexto para la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres, proporcionando a los formadores las herramientas necesarias para comprender y evaluar adecuadamente las oportunidades y los desafíos en los mercados globales.

Para comenzar con este proceso, es esencial comprender las tendencias globales y regionales que afectan la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres. Esto implica analizar factores demográficos, económicos, comerciales, etc. para identificar áreas de crecimiento potencial y demanda de productos y servicios.

Para los formadores, es crucial entender cómo llevar a cabo un análisis exhaustivo del entorno internacional que rodea a las empresas dirigidas por mujeres, ya que esto proporciona una base sólida para guiar a los estudiantes en su proceso de internacionalización empresarial. Al dotar a los formadores de este enfoque educativo para analizar el contexto de la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres, se refuerza su capacidad para guiar a los estudiantes en su proceso de internacionalización empresarial, promoviendo así una mayor diversidad y equidad en el ámbito empresarial internacional (Nextoport Advisors, 2022). Este es un enfoque educativo para llevar a cabo este análisis:

- **Identificación de las tendencias pertinentes del mercado:** Es esencial comenzar explorando y analizando las tendencias actuales en los mercados internacionales que son relevantes para el sector en el que opera la empresa dirigida por mujeres. Esto puede incluir la investigación de la demanda de productos o servicios específicos, el crecimiento económico en regiones específicas y las tendencias emergentes de los consumidores (Market research and competitive analysis, 2024). Por lo tanto, el formador debe fomentar la investigación activa y el análisis crítico de las fuentes de información pertinentes, como los informes de mercado y los estudios sectoriales.
- **Evaluación de los factores PESTEL (políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y jurídicos):** Es esencial ayudar a los estudiantes a comprender cómo los factores como las políticas comerciales, la normativa internacional y las fluctuaciones monetarias, pueden afectar a la viabilidad de la internacionalización de una empresa. Los formadores deben fomentar el debate sobre cómo estos factores pueden crear oportunidades o desafíos para las empresas dirigidas por mujeres y cómo se pueden mitigar los riesgos asociados.

- **Análisis de la competencia y la demanda del mercado:** Es esencial alentar a los estudiantes a investigar y analizar a los competidores internacionales en el sector específico en el que están interesados en ingresar. Esto implica evaluar la posición competitiva de las empresas existentes, identificar posibles brechas de mercado y comprender las preferencias y necesidades de los clientes en los mercados internacionales.
- **Evaluación de los obstáculos y las oportunidades para las mujeres empresarias:** Es importante orientar a los estudiantes para que identifiquen los obstáculos específicos a los que se enfrentan las mujeres empresarias en el proceso de internacionalización, como el acceso limitado a la financiación o la falta de redes de apoyo a las empresas. Los formadores pueden fomentar la reflexión sobre cómo superar estas barreras a través de estrategias inclusivas y la explotación de oportunidades específicas para las mujeres empresarias en los mercados internacionales.

Capítulo 3: Desafíos específicos en la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres

Al identificar los desafíos específicos en la internacionalización para las empresas dirigidas por mujeres, es crucial reconocer la diversidad de obstáculos que enfrentan estas empresarias para expandir sus negocios a escala global. Uno de los principales obstáculos que se ha observado sistemáticamente es la dificultad para acceder a la financiación transfronteriza. Este obstáculo no solo limita el crecimiento de las empresas dirigidas por mujeres, sino que también perpetúa las desigualdades de género en el acceso al capital, un problema que los formadores deben abordar de manera proactiva en su formación.

Además, es esencial considerar los desafíos culturales y lingüísticos que pueden surgir de la internacionalización de una empresa dirigida por mujeres. De hecho, las empresarias pueden enfrentar diferencias culturales en los mercados objetivo que requieren una comprensión profunda y una adaptación estratégica. Por lo tanto, los formadores deben proporcionar a los empresarios herramientas y capacidades para navegar eficazmente por estas diferencias y promover la competencia intercultural como parte integral de su formación.

Otro desafío específico radica en la adaptación a las regulaciones comerciales y legales en los mercados internacionales. Las empresas dirigidas por mujeres pueden encontrar barreras regulatorias que varían significativamente de un país a otro, lo que dificulta la expansión global. Por lo tanto, los formadores deben capacitar a las empresarias para que comprendan y cumplan los requisitos legales y reglamentarios en diferentes contextos internacionales, proporcionándoles el conocimiento y la confianza necesarios para enfrentar con éxito estos desafíos.

Además, la dificultad para acceder a redes globales de contactos y socios comerciales representa otro obstáculo importante en la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres. A menudo, las empresarias se enfrentan a exclusiones o limitaciones en las redes empresariales dominadas por hombres, lo que puede obstaculizar su capacidad para establecer relaciones comerciales internacionales sólidas. Por lo tanto, los formadores deben empoderar a las mujeres empresarias para que creen redes eficaces y negocien alianzas estratégicas a nivel mundial, fomentando así su participación activa e igualitaria en el mercado internacional.

Capítulo 4: Estrategias eficaces para la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres

Para lograr una internacionalización exitosa de las empresas dirigidas por mujeres, es esencial contar con estrategias efectivas que aborden los desafíos específicos que enfrentan estas empresas en los mercados globales. Estas son algunas de las estrategias que los formadores pueden transmitir a sus estudiantes para ayudar a guiar a las empresarias en este proceso:

- **Estudios de mercado exhaustivos:** Es esencial comenzar el proceso de internacionalización con una investigación exhaustiva del mercado objetivo. Los formadores deben enseñar a las empresarias a analizar las tendencias del mercado, identificar la competencia y comprender las preferencias de los consumidores en el país o región objetivo (Market research and competitive analysis, 2024).
- **Desarrollo de alianzas estratégicas:** Es importante fomentar la creación de alianzas estratégicas con socios locales en los mercados internacionales, ya que pueden facilitar la entrada y la adaptación al nuevo entorno empresarial. Los formadores deben enseñar a las empresarias a identificar y construir relaciones sólidas con socios comerciales locales que puedan proporcionar conocimientos y recursos clave.
- **Adaptación del producto o servicio:** Es fundamental adaptar el producto o servicio ofrecido a las necesidades y preferencias del mercado objetivo. Los educadores deben capacitar a las empresarias para que hagan ajustes en su oferta, teniendo en cuenta las diferencias culturales, reglamentarias y de demanda del mercado internacional.
- **Uso de tecnología y plataformas digitales:** En la era digital, aprovechar la tecnología y las plataformas digitales puede ser una herramienta poderosa para la expansión internacional. Los formadores deben enseñar a los empresarios a utilizar herramientas digitales para la promoción, distribución y gestión de sus productos o servicios en los mercados mundiales.

- **Acceso a la financiación internacional:** Es importante conseguir financiación para la expansión internacional, ya que puede ser un reto para las mujeres empresarias. Los formadores deben orientar a las empresarias sobre las diferentes opciones de financiación disponibles a nivel internacional, incluidos los fondos de inversión, los préstamos comerciales internacionales y los programas específicos de apoyo financiero para las empresarias.
- **Gestión de riesgos y cumplimiento normativo:** Los formadores deben sensibilizar a las mujeres empresarias sobre los riesgos asociados a la internacionalización, como los riesgos financieros, jurídicos y operativos. Empoderar a las empresarias en la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo en los mercados internacionales ayudará a minimizar los obstáculos y asegurar el éxito a largo plazo de sus empresas en el extranjero.
- **Cultivar una red global de contactos:** Fomentar la construcción de una red fuerte y diversa de contactos a nivel internacional puede proporcionar a las mujeres empresarias acceso a recursos, oportunidades de colaboración y un apoyo invaluable. Los formadores deben enseñar a las empresarias a participar en eventos de networking, ferias comerciales y plataformas en línea para expandir su red de contactos a nivel mundial.

Capítulo 5: Adaptación cultural y competencia mundial

Para cumplir los objetivos del curso de formación y proporcionar a los formadores las herramientas necesarias para apoyar la internacionalización de las empresas dirigidas por mujeres, es esencial abordar la adaptación cultural y la competencia global como aspectos críticos de este proceso. Esta sección examina la importancia de comprender y navegar las diferencias culturales en los mercados internacionales, así como desarrollar la capacidad de adaptarse con éxito a diversos entornos globales.

En primer lugar, es esencial destacar la relevancia de las adaptaciones culturales para el éxito de las empresas dirigidas por mujeres en el ámbito internacional. Los formadores deben comprender que cada mercado tiene sus propias normas, valores y prácticas empresariales, y que la capacidad de adaptarse a estas diferencias culturales puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en la expansión global de una empresa. Por lo tanto, se enfatiza la necesidad de desarrollar habilidades de sensibilidad cultural y empatía para comprender las perspectivas y expectativas de los clientes, socios comerciales y empleados en diferentes contextos culturales. Hay que tener en cuenta que existen culturas de alto y bajo contexto, y que en cada una de ellas la comunicación y los estilos de trabajo son diferentes (Navigator, 2022):

Actividad 2. Análisis PESTEL para la internacionalización

Los participantes deberán realizar un análisis PESTEL para un mercado internacional específico en el que una empresa dirigida por mujeres está considerando expandirse. Para ello, analizarán todos los siguientes aspectos del nuevo mercado objetivo: Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal.

POLÍTICO
ECONÓMICO
SOCIAL
TECNOLÓGICO
ECOLÓGICO
LEGAL

Actividad 3. Planificación de las estrategias de entrada al mercado internacional

Pide a los participantes que desarrollen un plan detallado para la entrada en el mercado internacional de una empresa liderada por mujeres. Puede centrarse en un mercado objetivo específico y desarrollar estrategias para adaptar productos o servicios, identificar canales de distribución y establecer relaciones con clientes y socios locales.

Actividad 4. Comparación de estilos de comunicación en países de alto y bajo contexto

Los participantes deben investigar y comparar el estilo de comunicación en un país de alto contexto y otro de bajo contexto. Para ello, elige países que representen estos dos tipos de contextos, como Japón (contexto alto) y Alemania (contexto bajo).

Curso de formación de WOMENIN



Módulo 5

Gestión de recursos y planificación estratégica

Módulo 5: Gestión de recursos y planificación estratégica

Introducción

En el dinámico panorama del emprendimiento, en particular en el contexto de la Unión Europea, la demanda de un enfoque más inclusivo y equitativo nunca ha sido más pronunciada. Este llamamiento a la inclusión va más allá de los ámbitos convencionales de los aspectos técnicos y conceptuales del espíritu empresarial, ya que abarca los desafíos únicos a los que se enfrentan las mujeres empresarias. Reconociendo esta necesidad, el módulo 5 de este curso de capacitación, titulado "Gestión de recursos y planificación estratégica", tiene como objetivo capacitar a los formadores con las herramientas esenciales para navegar por el mundo de la gestión de recursos y la planificación estratégica en el viaje empresarial de las mujeres.

Objetivos de aprendizaje

El objetivo principal de este módulo es equipar a los formadores con una comprensión integral de los aspectos multifacéticos de la gestión de recursos, incluidos el tiempo, el personal, la burocracia y las finanzas, junto con la necesidad de planificación estratégica para garantizar el éxito empresarial. Este enfoque estratégico tiene como objetivo trascender los enfoques de capacitación convencionales e inculcar a los formadores la capacidad de abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres empresarias. A través de este programa educativo, los capacitadores no solo obtendrán una visión profunda de los obstáculos y oportunidades que enfrentan las empresarias, sino que también desarrollarán competencias esenciales para transmitir eficazmente este conocimiento.

Contenido educativo

Capítulo 1. Gestión del tiempo y conciliación de la vida laboral y personal

Navegar por el exigente panorama del emprendimiento requiere un enfoque estratégico para la gestión del tiempo, junto con una comprensión de las complejidades asociadas con la conciliación de la vida laboral y personal. Este capítulo tiene una importancia significativa en el contexto del empoderamiento de las mujeres empresarias. Reconociendo los desafíos únicos que enfrentan, en este módulo profundizaremos en estrategias probadas y conocimientos prácticos que no solo optimizan la utilización del tiempo, sino que también fomentan un sentido de equilibrio entre las ambiciones profesionales y el bienestar personal.

Los fundamentos de la gestión eficaz del tiempo y las técnicas de priorización de tareas

Citando la frase del título del libro de Stephen Richards Covey, *First Things First*, antes de comenzar a considerar la gestión efectiva del tiempo en un entorno empresarial, es importante establecer algunos principios básicos que siempre deben acompañarnos en nuestra búsqueda de este objetivo. Al esperar resultados satisfactorios y duraderos, debemos ser conscientes de la necesidad de invertir nuestros recursos, atención, esfuerzo y tiempo, sin los cuales no podemos esperar lograr los resultados deseados. Solo podemos lograr un resultado medible mediante la actitud mental correcta, trabajando regularmente para cambiar nuestros hábitos y tratando de poner en práctica buenos métodos de gestión del tiempo a diario. Por ello, aprender las técnicas correctas, implementarlas en nuestra rutina diaria y aplicarlas de la manera correcta, es la única forma efectiva de superación personal.

La segunda premisa, en la que se basará la siguiente parte del capítulo, es organizar nuestras tareas de acuerdo con su importancia en lugar de urgencia. La acción dictada por el paradigma de la urgencia es una especie de trampa mental que, si bien ofrece un sentido de satisfacción y autorrealización, en última instancia ralentizará la búsqueda de nuestros objetivos. Un primer paso clave, por lo tanto, será reenfocarse en priorizar tareas y desafíos de importancia.

Una idea simple, pero muy poderosa, que se alinea perfectamente con este enfoque es **la regla de los dos minutos**. Su funcionamiento tampoco es muy sencillo: si tu próxima actividad se puede hacer en menos de dos minutos, hazlo de inmediato. Esa será la única cosa que necesites para decidir si vas a hacer esta tarea. Si no se puede hacer en dos minutos, desear. De este modo, se podrán posponer, organizar y administrar muchas de esas tareas, que inevitablemente se acumularán y tomará más tiempo del necesario si no se abordan de inmediato. Las personas que implementan este método a menudo se sorprenden de cuántas de sus tareas pertenecen a esta categoría. Como resultado de utilizar esta técnica, terminarás con más tiempo libre disponible, que podrás dedicar a centrarte en las tareas más importantes o usarlo como tiempo de relajación de calidad, que también es una parte crucial de cualquier rutina de trabajo eficiente.

Optimizar la productividad y lograr la conciliación de la vida laboral y personal

Uno de los términos más importantes para familiarizarnos, cuando se trata de la optimización de nuestro rendimiento, es el término “trabajo profundo”. El término fue acuñado por Cal Newport y está extensamente discutido en su libro bajo el mismo título, y puede describirse como un estado específico libre de distracción de nuestra mente y que permite a la mente funcionar con todo su potencial. En este estado, somos capaces de crear, mejorar nuestras capacidades y lograr el rendimiento óptimo, que con el “trabajo superficial” (lo contrario del “trabajo profundo”, implica realizar tareas rápidas y fáciles de replicar). Existen varias reglas que nos permiten introducir este estado en nuestro estilo de vida, pero

en este módulo nos centraremos en dos de las más importantes y especialmente relevantes en los tiempos modernos: 1. Reducir las distracciones digitales y 2. Aceptar el aburrimiento.

Las herramientas y aplicaciones de redes online que nos permiten establecer nuevas conexiones comerciales o mantenernos al día con las últimas revelaciones de la industria no sólo ocupan una gran parte de nuestro tiempo, sino que también a menudo nos atraen incluso si no los necesitamos. Después de largos períodos de funcionamiento, nuestros cerebros se “reconectan” para buscar estas experiencias, eligiéndolas sobre cualquier tarea o desafío difícil. Un efecto peligroso de este fenómeno es la incapacidad para concentrarse, para entrar en el estado antes mencionado de trabajo profundo, para dejar de lado todas las distracciones, y centrarse únicamente en la tarea en cuestión. Es por eso que es tan crucial estar al tanto de estas trampas mentales y tratar de resistirse activamente.

Uno de los métodos efectivos para lidiar con ese problema es seleccionar cuidadosamente las aplicaciones que decidimos usar. Cal Newport sugiere la implementación de **The Craftsman Approach to Tool Selection**. Su idea es simple: elige las características clave que hacen te llevan al éxito y te traen felicidad en tu carrera y vida privada. Analiza si una herramienta te traerá una diferencia significativa en los factores examinados, ya sea de manera positiva o negativa. Gracias a introducir este método en tu vida personal y profesional, puedes notar una gran mejora en tu capacidad para concentrarte y mantenerte concentrado durante un período de tiempo más largo.

Lo último que queremos discutir en este capítulo, pero que es crucial para mantener el máximo rendimiento, productividad y equilibrio entre la vida laboral y personal, es aceptar el aburrimiento y ser conscientes del potencial de no hacer nada. Si bien esta idea puede parecer contradictoria al principio, debemos reconocer el poder de dejar que nuestras mentes se descansen, se refresquen y se regeneren. Este enfoque es especialmente relevante hoy en día, cuando no solo se espera que nuestras mentes produzcan resultados valiosos diariamente, sino que también se inundan constantemente con grandes cantidades de información.

Hay muchas soluciones a este desafío, algunas de ellas incluyen un escapar por completo de los deberes y tareas actuales para pasar tiempo con la naturaleza. Esto implica desconectarse de cualquier tipo de dispositivo de comunicación, siempre con el objetivo de mejorar el rendimiento profesional. Sin embargo, un método mucho más universal y fácil de aplicar para gestionar esta presión es establecer una regla: después de tu día de trabajo o a una hora específica del día, deshazte de todos los pensamientos relacionados con el trabajo y despeja tu mente de ellos. En el caso de necesitar más tiempo para completar tus tareas puedes extender su tiempo de trabajo, pero después de completarlas deja que tu mente se aíse por completo de los problemas profesionales. Si este cambio se implementa correctamente, podrás reducir en gran medida tu estrés, aumentar la cantidad de tiempo de ocio de

calidad y el bienestar general, así como incrementar positivamente tu rendimiento laboral y aumentar tu capacidad de alcanzar tus objetivos.

Capítulo 2: Gestión de personal

“Una gran visión sin grandes personas es irrelevante”. Estas palabras de James Collins, experto estadounidense en gestión empresarial y crecimiento profesional, son una encarnación perfecta de las cuestiones tratadas en este capítulo. A continuación, nos centraremos en la importancia del manejo adecuado del equipo de empleados de la empresa, desde su proceso de adquisición hasta la gestión de su trabajo. Todo eso permite asegurar la creación de un ambiente de trabajo amigable y comprensivo, que beneficiará a todos los involucrados, al tiempo que permitirá a toda la empresa trabajar sin problemas y lograr grandes resultados.

Adquisición de talento

El primer paso, y a menudo el más importante en la construcción de un equipo para la empresa, es elegir a los candidatos adecuados para los puestos vacantes. Esta es una tarea crucial, que en gran medida decidirá si la empresa tendrá éxito o si fracasará. John Zillmer, CEO de Allied Waste, quien logró un crecimiento del 67% del valor de la compañía en los primeros 18 meses de su mandato, dice que *“cree que la forma más rápida de mejorar el desempeño de una empresa es mejorar el talento de la fuerza laboral, ya sea el líder final o alguien que lidere una organización divisional. Simplemente da energía a la empresa y conduce a cosas positivas”*. Por esta razón, la primera parte de este capítulo se dedicará a una forma específica de adquirir candidatos ideales con el apoyo del “método A”.

El método A es un conjunto de reglas para la persona responsable de la contratación, que aumenta la posibilidad de elegir a la persona adecuada para el puesto, también llamado “jugador A” (una persona altamente cualificada, dedicada a su trabajo y de alto valor, que se adapta muy bien al trabajo debido a sus habilidades y conocimientos, pero también gracias a la alineación de sus valores y perspectivas con la misión de la empresa).

El método A consta de **cuatro** elementos clave:

Cuadro de mando: Un conjunto de expectativas hacia el entrevistado recogidos una lista, para identificarlos como satisfactorios. El cuadro de mando debe incluir características como la misión a cumplir (debe ser clara y concisa), resultados que se espera que alcance el candidato (no sus actividades, sino las cosas que debe hacer), competencias que deben poseer y sus rasgos que aseguran el ajuste cultural y conductual.

Fuente: Mantener una lista de candidatos listos para ser empleados para cuando aparezca una oportunidad específica.

Selección: Realizar una serie de entrevistas exhaustivas con el objetivo de recopilar conocimientos detallados sobre el entrevistado, completar el cuadro de mando y tomar una decisión informada.

Vender: Persuadir a un candidato deseado para que se una al equipo, ofreciendo libertad para tomar decisiones y un salario atractivo o actividades divertidas en el trabajo.

Gestión de empleados

El entorno en el que todos funcionamos cambia constantemente. El cambio es inevitable y lo mejor que podemos hacer, es adaptarnos a él y prosperar en este paisaje en constante remodelación. El mercado laboral no es una excepción. La reciente pandemia de COVID-19 nos mostró todo el poder del trabajo a distancia. Pero la idea de proporcionar a los empleados más libertad que en un entorno de trabajo de oficina clásico no es nueva. Un gran ejemplo de la utilización del potencial que se encuentra en los empleados autónomos es el ex CEO de la compañía Meddius, Jeff Gunther, y el experimento que realizó en su empresa a principios de 2009. La idea era simple: los empleados no tenían que venir a trabajar y volver a casa en momentos específicos. No tenían que quedarse en la oficina en absoluto. Lo único que le importaba a Jeff eran los resultados.

Mientras estuvieras haciendo tu trabajo, daba igual dónde, cuándo o cómo lo hiciste. Este enfoque se llama ROWE, un entorno de trabajo de solo resultados. El experimento de Jeff fue un éxito: durante los tres meses de duración, la productividad de su equipo aumentó y el estrés disminuyó. Al final, este flujo de trabajo se ha adoptado de forma permanente en Meddius. Como dijo el director general, *“la dirección no se trata de entrar y ver si hay personas en sus oficinas. Se trata de crear las condiciones para que la gente haga su mejor trabajo”*.

El dinero puede ser un motivador en cierta medida, pero otros valores pasan a primer plano una vez que se satisfacen las necesidades del trabajador y de su familia. La libertad y la autonomía son también esenciales, especialmente para los empleados que se centran en el trabajo creativo e innovador. Con este fin, se deben proporcionar condiciones de trabajo cómodas, que darán como resultado que el equipo se desempeñe mucho mejor que en un entorno restringido y estresante, motivado solo por la visión de recibir el salario.

Capítulo 3. Burocracia y financiación

Las actividades empresariales modernas están estrictamente reguladas por varias leyes y reglas, y para convertirse en una empresaria exitosa, es crucial comprenderlas correctamente. Este capítulo se

dedicará a analizar el complejo mundo de regulaciones empresariales y te permitirá obtener conocimientos esenciales sobre la gestión de una empresa desde un punto de vista financiero.

Burocracia empresarial

La burocracia empresarial es un conjunto de reglas que rigen el funcionamiento de una empresa u organización determinada. Su complejidad depende del tamaño de la empresa, pero siempre sirven para fines similares: regular diversos procedimientos, responsabilidades de los empleados, políticas internas y externas, etc. La burocracia correctamente puede tener efectos positivos en una empresa, pero unas normas demasiado amplias y restrictivas pueden obstaculizar el progreso de su empresa.

Los siguientes consejos te permitirán minimizar la burocracia innecesaria en tu organización:

1. **Mantente enfocado en los resultados.** No pongas los reglamentos y las normas por encima de la productividad, y crea un espacio de trabajo cómodo para tus empleados. Es esencial valorar los resultados en lugar de los procedimientos.
2. **Optimiza tu flujo de trabajo.** Busca soluciones creativas para minimizar la cantidad de tiempo que estás gastando en tareas repetitivas y fáciles de automatizar.
3. **Proporciona autonomía a tus empleados.** Aumenta la productividad de tu equipo otorgándoles más libertad en la toma de decisiones y esforzándote por obtener sus mejores resultados.

Financiación

Como parte de este segmento del curso, te proporcionamos información importante sobre las fuentes de financiamiento para un negocio en crecimiento. En la siguiente tabla te proporcionamos una detallada lista de posibles fuentes de financiación que te permitirán acceder a los recursos necesarios para establecer tu negocio y para conseguir inversiones estratégicas a medida que tu empresa crece.

Fuente	Descripción	Características
Fundadores	Inversión de los fundadores, incluyendo efectivo, tiempo y recursos.	Demuestra compromiso. Escalabilidad limitada sin fondos externos.
Las 3Fs (por sus siglas en inglés “family, friends, fools”)	Financiamiento en etapas tempranas de redes cercanas basadas en la fe en la idea o en el emprendedor.	Efectivo rápido, limitado en comparación con opciones de inversión más grandes.

Inversionistas ángel/informales	Inversión de empresarios experimentados que ofrecen capital, redes y conocimiento del sector.	Eficaz para la financiación inicial.
Crowdfunding	Financiamiento de un gran grupo de personas en línea, a menudo a través de plataformas como Kickstarter o Indiegogo.	Sensibiliza a la opinión pública. El éxito depende del atractivo del producto.
Subvenciones	Apoyo financiero de programas u organizaciones gubernamentales con el objetivo de estimular el espíritu empresarial o la innovación.	Relevante a través de varias etapas de negocio. Supeditado a criterios específicos.
Capital de riesgo/capital privado	Financiación de empresas de inversión profesionales para empresas de alto crecimiento, proporcionando capital y experiencia.	Valioso para escalar rápidamente con viabilidad de mercado comprobada.
Financiación de la deuda: préstamo bancario	Préstamos de bancos para negocios estables con garantía, menor riesgo y capacidad de pago.	Útil para empresas con garantías. Escalabilidad limitada.

Capítulo 4. La importancia de la planificación estratégica para el éxito empresarial

Según Patrick Bet-David en el libro “*Your Next Five Moves. Master the Art of Business Strategy*”, el éxito en el mundo de los negocios depende en gran medida de la capacidad para pensar en el futuro y para planificar con antelación. Es esencial pensar varios movimientos por delante y estar preparado para reaccionar a los efectos que una acción anterior puede tener en la situación actual y en el medio ambiente. A continuación, presentamos un conjunto de consejos llamado el Plan de 5 Movimientos

(propuesto por primera vez por Patrick Bet-David en su libro *Your Next Five Moves. Dominar el arte de la estrategia empresarial*) para ayudarte a convertirte en estratega:

1. **Movimiento 1: Conócete a ti mismo.** Comienza haciéndote preguntas como ¿quién soy yo? o ¿qué quiero lograr? La autoconciencia bien desarrollada es la clave para sentar las bases de todos tus esfuerzos futuros, ya que alinear los objetivos con los esfuerzos te permitirá alcanzarlos.
2. **Movimiento 2: Domina la capacidad de razonar.** Aprende cómo procesar problemas y asumir la responsabilidad de tus acciones. No dudes en admitir tus errores y asegúrate de saber cómo prevenirlos en el futuro. Procesa los problemas enfrentados y empieza la frase final con la palabra "yo", para averiguar qué podrías hacer mejor.
3. **Movimiento 3: Construye el equipo adecuado.** No puedes ganar por tu cuenta. Como se mencionó anteriormente, necesitas un buen equipo A. Pero en lugar de centrarte únicamente en el valor que obtiene de ellos, pregúntate: “¿Qué puedo darles para mejorar sus vidas?”
4. **Movimiento 4: Domina la estrategia a gran escala.** Capitaliza tu negocio, exige lo mejor de tus empleados, crea impulso reduciendo los plazos sin perder calidad, descubre fórmulas cruciales para tu negocio, transfiere tus conocimientos, prepárate para el ataque de la competencia y conoce las vulnerabilidades de tu empresa.
5. **Movimiento 5: Domina los juegos de poder.** Identifica una empresa de la competencia que desees desafiar y prepárate para enfrentar diversas dificultades en el camino. La recompensa potencial vale la pena. Aprovecha las redes sociales y estudia constantemente las interacciones entre entidades, para poder reconocer sus motivaciones.

Actividades de aprendizaje

Actividad 1: Practicar la regla de los 2 minutos

Pide a los participantes que piensen en sus tareas diarias que pertenecen a la categoría de 2 minutos. ¿Cuántas de ellas pueden contar? Anímalos a tratar de abordar inmediatamente dichas tareas, y al final del día verificar cuánto tiempo les ahorró.

Actividad 2: Preparación para entrevistas

Los participantes deben imaginarse que están contratando trabajadores para cubrir un papel crítico en una empresa ficticia. Para ello, deberán identificar los criterios básicos utilizando el método A (Cuadro de mandos). Pídeles que preparen un conjunto de preguntas para una entrevista simulada, enfatizando la Misión, los Resultados y las Competencias.

Actividad 3: Encontrar fuentes de financiación

Pide a los participantes que reflexionen sobre las fuentes de financiación mencionadas en el capítulo 3. Deberán elegir una fuente que resuene con su idea de negocio y escribir por qué eligen dicho método. Es esencial considerar las características y los beneficios potenciales del método de financiación elegido en el contexto de su idea de negocio o empresa hipotética.

Actividad 4. Desarrollo de un *Plan de 5 Movimientos*

1. **Auto-reflexión:** Enumerar tres objetivos personales o profesionales. Evaluar cómo se alinean con las habilidades y aspiraciones.
2. **Aprender de los errores:** Identificar un desafío reciente. Anotar lo aprendido, cómo puedes prevenir problemas similares y qué mejoras harías.
3. **Creación de equipos:** Planificar una mejora en el bienestar del equipo. Enumera tres acciones que podrías tomar para mejorar tu vida laboral.
4. **Estrategia de ampliación:** Pensar en tu negocio y visualizar su crecimiento. Describe dos pasos para capitalizar las oportunidades y la escala.

Actividad 5. Caso de éxito: Sara Blakely – Maestría en Gestión de Recursos

Antecedentes: Sara Blakely, fundadora de Spanx, ejemplifica el espíritu empresarial ingenioso. Comenzando como profesional de ventas, superó con éxito los desafíos para construir un imperio de ropa interior multimillonario.

Elementos clave:

1. **Gestión del tiempo y conciliación de la vida familiar y la vida profesional:** Equilibrar un trabajo de tiempo completo mientras desarrolla Spanx fuera de su horario laboral mostró la gestión efectiva del tiempo de Blakely, destacando la dedicación a los objetivos empresariales.
2. **Adquisición de talento y formación de equipos:** El éxito de Blakely radica en la adquisición estratégica de talento. Reunir un equipo alineado con su visión, mejoró las capacidades de Spanx e impulsó su crecimiento.
3. **Burocracia y financiación:** Blakely manejó hábilmente las complejidades comerciales, demostrando un uso inteligente de los recursos y una gestión financiera hábil en las primeras etapas de Spanx.

4. Planificación estratégica: Los movimientos estratégicos de Blakely, incluida la capitalización de la demanda del mercado y la expansión a nivel mundial, contribuyeron al gran éxito de Spanx.

Impacto y lecciones: El viaje de Sara Blakely imparte lecciones cruciales en gestión del tiempo, adquisición de talento, perspicacia financiera y planificación estratégica. Las mujeres que aspiran a ser empresarias pueden inspirarse en su enfoque ingenioso y su capacidad para superar desafíos, aprendiendo a navegar su camino empresarial de manera efectiva.

Curso de formación de WOMENIN



Módulo 6

**Lenguaje inclusivo y comunicación
efectiva**

Módulo 6: Lenguaje inclusivo y comunicación efectiva

Introducción

El lenguaje tiene el notable poder de unir a las personas y crear divisiones entre nosotros. La hipótesis de Sapir-Whorf (The Stanford Encyclopedia of Philosophy, n.d) o hipótesis de la relatividad lingüística, ha sido objeto de un extenso estudio en círculos académicos desde la década de 1950, explorando cómo el lenguaje da forma a nuestros pensamientos, percepciones y actitudes hacia la realidad. Más recientemente, los académicos han investigado la interconexión entre el lenguaje, la comunicación, los negocios, la estructura organizativa y la participación de las partes interesadas, considerando aspectos como la gestión de la diversidad y la inclusión y las estrategias ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

En este contexto, el lenguaje es examinado como un factor fundamental en la construcción de una fuerza laboral diversa y sostenible que prospera dentro de un entorno corporativo inclusivo, fomentando la tolerancia y la consideración por los demás. La importancia de la comunicación inclusiva y el uso de un lenguaje neutral ha llamado la atención de los expertos y profesionales de DE&I en diversos campos, incluidas las relaciones públicas, los recursos humanos (HR), las comunicaciones corporativas, la gestión y las instituciones gubernamentales. Sin embargo, a pesar de la creciente conciencia, el concepto y la implementación práctica de una comunicación neutral e inclusiva a menudo carecen de una orientación clara.

Dentro de esta narrativa en evolución, nuestro enfoque se extiende a una faceta crítica: la influencia del lenguaje en el espíritu empresarial de las mujeres en la Unión Europea (UE). El lenguaje no es solo una herramienta para transmitir ideas; es un eje en la construcción de una fuerza laboral que prospere dentro de entornos corporativos inclusivos, fomentando la tolerancia y la consideración. Este fenómeno abarca no solo la gestión de D&I, sino que también se extiende para abarcar aspectos vitales como las estrategias ambientales, sociales y de gobernanza (conocido por sus siglas en inglés *ESG*).

A medida que atravesamos este módulo, nos enfrentamos a la hipótesis Sapir-Whorf, ya que se entrelaza con las realidades contemporáneas, abordando el papel del lenguaje en la creación de entornos que acogen, respetan y consideran diversas perspectivas. En estos capítulos navegamos por el complejo terreno del lenguaje inclusivo, explorando su definición, significado e implementación práctica. Este módulo explorará los desafíos y brechas que dificultan el despliegue efectivo del lenguaje inclusivo, reconociendo las barreras que limitan el progreso.

El módulo concluye ofreciendo soluciones concretas, mostrando diversas formas de lenguaje inclusivo aplicables en el entorno laboral y los círculos de emprendimiento de las mujeres. Desde términos

neutrales de género hasta representación diversa y lenguaje flexible en asuntos familiares, estas estrategias capacitan a las organizaciones para contribuir a un entorno más solidario y empoderador.

Objetivos específicos

Los formadores que participan en este módulo se embarcarán en un viaje de desarrollo, cultivando las habilidades y el conocimiento necesarios para ofrecer una capacitación lingüística inclusiva e impactante dentro de su red.

En primer lugar, los formadores profundizarán en familiarizarse con los conceptos de lenguaje inclusivo, obteniendo una comprensión profunda de su relevancia en el fomento de DE&I dentro de los entornos corporativos. Este conocimiento fundamental servirá como base para guiar eficazmente a los participantes. Demostrar aplicaciones prácticas es un enfoque clave, ya que los formadores serán capaces de implementar y desarrollar estrategias de comunicación inclusivas. El objetivo es ofrecer ejemplos tangibles adaptados a los contextos corporativos, asegurando que los participantes puedan aplicar fácilmente estos principios en su comunicación profesional.

Además, otra habilidad crucial es facilitar las discusiones sobre el sesgo inconsciente. Los formadores demostrarán su capacidad para guiar a los participantes a través de conversaciones sobre el sesgo inconsciente en el lenguaje, proporcionando herramientas prácticas y estrategias para que las personas identifiquen y mitiguen los sesgos en su comunicación. Además, garantizar la accesibilidad en la capacitación es fundamental, por lo que es esencial que los formadores desarrollen habilidades para hacer que los materiales y métodos de capacitación sean accesibles para personas con diversas habilidades, promoviendo así la inclusión en entornos de aprendizaje.

Por otro lado, promover la representación diversa en todos los materiales de comunicación corporativa es un objetivo tangible. Por lo tanto, los formadores deberán abogar y demostrar la importancia de mostrar voces diversas, fomentando una narrativa más inclusiva dentro de la empresa. Por último, los formadores se centrarán en integrar prácticas lingüísticas inclusivas en la comunicación corporativa cotidiana, fomentando una cultura en la que no solo se reconozcan, sino que se celebren diversas perspectivas.

Al lograr estos objetivos, los formadores estarán bien preparados para dirigir sesiones de capacitación lingüística inclusivas e impactantes dentro de sus empresas, contribuyendo a una cultura corporativa más inclusiva, respetuosa y diversa.

Contenido educativo

Capítulo 1: ¿Qué es el lenguaje inclusivo?

Según el Parlamento Europeo, “la lengua neutra desde el punto de vista del género es un término genérico que abarca el uso de una lengua no sexista, una lengua inclusiva o una lengua justa desde el punto de vista del género. El propósito del lenguaje neutro en cuanto al género es evitar las elecciones de palabras que pueden interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que un sexo o género social es la norma. El uso de un lenguaje justo e inclusivo en materia de género también ayuda a reducir los estereotipos de género, promueve el cambio social y contribuye a lograr la igualdad de género (Gender-Neutral Language in the European Parliament, 2018)”.

La comunicación inclusiva, tal como la define el Royal College of Speech and Language Therapists, es un enfoque que tiene como objetivo involucrar a tantas personas como sea posible en las interacciones al tiempo que reconoce las diversas formas en que las personas se perciben y se expresan. Este enfoque fomenta la utilización de todos los métodos de comunicación disponibles para facilitar la comprensión mutua. El lenguaje inclusivo, dentro de este marco, emplea expresiones que reflejan respeto, y que están desprovistas de prejuicios, suposiciones y estereotipos.

El objetivo de usar un lenguaje inclusivo es crear un ambiente acogedor, respetuoso y considerado de diversas perspectivas, antecedentes e identidades. Esto implica seleccionar palabras y frases que sean neutrales, respetuosas y afirmativas, y a menudo requiere mantenerse informado sobre la evolución de las normas sociales y las preferencias lingüísticas para garantizar que la comunicación siga siendo inclusiva y sensible para diversas audiencias. (Lengua inclusiva en materia de género, 2021).

Capítulo 2: Lenguaje inclusivo y su importancia en el emprendimiento de las mujeres

Al reconocer el impacto significativo del lenguaje en la configuración de nuestras percepciones y actitudes, vamos a sumergirnos en cómo el lenguaje inclusivo juega un papel crucial en la creación de un entorno de apoyo y empoderamiento adaptado a las mujeres empresarias.

El lenguaje inclusivo actúa como un poderoso catalizador, rompiendo las barreras que podrían obstaculizar el progreso de las mujeres en el emprendimiento. Al evitar deliberadamente términos excluyentes o sesgados, se fomenta un entorno donde la diversidad no solo se reconoce, sino que se celebra (The diversity style guide, 2019).

Dentro de este marco inclusivo, asistimos al desarrollo de una cultura centrada en la colaboración y el respeto, dos elementos esenciales para el éxito de las mujeres en el emprendimiento. El lenguaje

inclusivo se convierte en el medio a través del cual estos valores cruciales no solo se comunican, sino que están profundamente arraigados en la comunidad empresarial.

Al romper las barreras, el lenguaje inclusivo se convierte en una guía que invita a las mujeres emprendedoras a un espacio donde sus ideas, habilidades y contribuciones no solo son reconocidas, sino celebradas. Es decir, sirve como un puente, conectando a personas de diversos orígenes y experiencias, y creando un entorno donde cada voz no solo se escucha, sino que se valora.

Además, el impacto del lenguaje inclusivo va más allá de la comunicación, ya que se convierte en un catalizador para promover la diversidad dentro del panorama empresarial. La elección intencional de palabras crea un tapiz inclusivo que refleja la riqueza de perspectivas variadas, haciendo que el viaje empresarial sea accesible y acogedor para las mujeres de todos los ámbitos de la vida.



Fuente de la imagen: Adobe Stock (https://stock.adobe.com/cy_en/images/workshop-talk-workers-people-are-sitting-at-negotiating-table-vector-collective-thinking-and-brainstorming-company-information-analytics-vector-illustration/483803239)

Capítulo 3: Principales barreras

Abordar el lenguaje inclusivo en el entorno laboral y en los círculos empresariales de las mujeres implica superar diversas barreras y cubrir lagunas críticas. A continuación, se abordan algunos de los principales retos que requieren atención.

Navegar por los desafíos del lenguaje inclusivo en el entorno laboral y en el emprendimiento de las mujeres revela áreas clave donde se necesita mejorar. Un desafío importante es el uso de lenguaje y los estereotipos de género, que refuerzan los roles de género tradicionales y crean un entorno menos

inclusivo. Para superar esto, es necesario promover un cambio consciente en las opciones lingüísticas y hacer un esfuerzo para evitar la perpetuación de estereotipos.

Otro desafío radica en la falta de diversidad de género en los puestos de liderazgo y toma de decisiones. La representación limitada de las mujeres puede influir en las políticas lingüísticas y las estrategias de comunicación, destacando la necesidad de promover la diversidad de género en estos roles para una perspectiva más inclusiva.

Abordar el sesgo inconsciente es crucial, ya que los sesgos pueden filtrarse involuntariamente en la comunicación, lo que lleva a la exclusión. Para cerrar esta brecha, es esencial promover los programas de capacitación y las campañas de concientización, capacitando a las personas para reconocer y mitigar los sesgos inconscientes en el lenguaje.

Asimismo, no tener la educación suficiente sobre la importancia del lenguaje inclusivo plantea una barrera, enfatizando la necesidad de programas de educación y capacitación para empoderar a las personas a usar el lenguaje inclusivo de manera efectiva.

Por otro lado, para promover la implementación de dicho lenguaje es esencial contar con políticas inclusivas dentro de las organizaciones, lo que puede resultar un desafío a nivel organizativo. Aunque hoy en día existan diversas políticas en vigor, en ocasiones se aplican de manera incoherente, lo que puede obstaculizar su eficacia. Por lo tanto, es necesario garantizar una aplicación coherente a través del seguimiento, los mecanismos de retroalimentación y el apoyo organizativo.

Otra de las principales barreras es la supervisión relacionada con la interseccionalidad, ya que puede conducir a la exclusión involuntaria. La brecha aquí está en la necesidad de promover un enfoque integral que considere diversos aspectos de las identidades de los individuos para poder utilizar un lenguaje verdaderamente inclusivos.

Asimismo, la resistencia al cambio es también una barrera notable, ya que la cultura organizacional o la resistencia individual puede hacer que no se quieran adoptar nuevas prácticas lingüísticas. Por tanto, es esencial establecer una cultura en las organizaciones que valore la diversidad y proporcione incentivos claros para adoptar un lenguaje inclusivo, superando la resistencia de manera efectiva.

Por otro lado, la comunicación a veces tiene accesibilidad limitada, ya que los métodos pueden no ser accesibles para todos. Para abordar esto, es necesario garantizar que las plataformas, los canales y los materiales de comunicación sean accesibles para personas con diversas habilidades (NICE Comparative & Informe sobre las mejores prácticas, 2023). De hecho, la representación inadecuada en los materiales de comunicación contribuye a una sensación de exclusión. Para hacer frente a esto, se debe buscar y promover activamente una representación diversa en todos los materiales de comunicación.

Por último, la inadecuada medición y evaluación de las iniciativas lingüísticas inclusivas plantea una barrera. Este desafío subraya la importancia de definir indicadores medibles y evaluar regularmente el impacto de los esfuerzos lingüísticos inclusivos para asegurar una mejora continua.

Al abordar estos desafíos y brechas, podemos mejorar el uso de un lenguaje inclusivo en el entorno laboral y dentro de las empresas dirigidas por mujeres, fomentando un ambiente más solidario, diverso y equitativo.

Capítulo 4: Formas de lenguaje inclusivo en el entorno laboral y en los círculos empresariales de las mujeres

En el entorno laboral y específicamente en el contexto del emprendimiento liderado por mujeres, adoptar un lenguaje inclusivo implica ser consciente de las palabras y expresiones utilizadas para garantizar que la comunicación sea respetuosa, solidaria y acogedora para personas de diversos orígenes. Aquí hay algunas formas de lenguaje inclusivo relevantes para el entorno laboral y el emprendimiento de las mujeres:

- **Términos neutrales desde el punto de vista del género:** Utiliza términos neutros con respecto al género siempre que sea posible para evitar reforzar los estereotipos. Por ejemplo, usa "la dirección de la empresa" en lugar de "director" o "directora".
- **Títulos y descripciones de trabajos inclusivos:** Elabora títulos de trabajo y descripciones que no refuercen el sesgo de género. Evita el uso de términos que puedan estar asociados con un género específico y, en su lugar, concéntrate en las habilidades y tareas.
- **Representación diversa:** Muestra diversos modelos a seguir e historias de éxito en materiales de emprendimiento. Destaca los logros de las mujeres empresarias y otros grupos infrarrepresentados para inspirar a un grupo más amplio de personas.
- **Lenguaje flexible en asuntos familiares:** Usa un lenguaje inclusivo con respecto a las situaciones familiares para evitar suposiciones sobre los roles de género. Por ejemplo, usa "permiso parental" en lugar de "permiso de maternidad" para reconocer que tanto hombres como mujeres pueden tomarse un tiempo libre por razones familiares.
- **Reconocimiento de la interseccionalidad:** Reconoce la interseccionalidad de las identidades considerando factores como la raza, el origen étnico, la orientación sexual y las habilidades. Reconoce también que los individuos pueden enfrentar diferentes desafíos basados en la intersección de múltiples aspectos de su identidad.
- **Promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional:** Fomenta y apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los empleados, reconociendo que las personas pueden tener

diversas responsabilidades fuera del trabajo. Esto es particularmente relevante para las mujeres empresarias que pueden realizar múltiples roles.

- **Políticas de diversidad e inclusión:** Comunica y promueve claramente las políticas de diversidad e inclusión dentro de la organización. Asegúrate de que el lenguaje utilizado en estas políticas sea inclusivo y refleje el compromiso de crear un lugar de trabajo equitativo.

Al adoptar estas formas de lenguaje inclusivo, las organizaciones pueden contribuir a crear un entorno más propicio y empoderador, especialmente para las mujeres empresarias. De este modo, se fomentará una cultura de diversidad, equidad e inclusión.

Actividades de aprendizaje

Actividad 1: Practicar el lenguaje inclusivo

En esta actividad, los estudiantes deberán identificar un lenguaje no inclusivo, y posteriormente tratarán de reformularlo para que sea más inclusivo:

- ¡Eh, chicos, empecemos! →
- El vendedor debe cerrar el trato →
- Está emocionada con el proyecto →
- El jefe se dirigirá al equipo →
- Ese es su trabajo, es el chico de IT →
- El equipo necesita un líder fuerte, él podrá gestionarlo →
- Discapacitados →

Actividad 2: Escenario de juego de roles

En esta actividad de aprendizaje, los participantes deberán realizar un análisis estructurado de diversos anuncios de trabajo para identificar las posibles barreras del idioma y la inclusión de la oferta laboral dentro de la empresa ABC.

Objetivo: La actividad tiene como objetivo analizar los anuncios de empleo antiguos y actuales de una empresa y evaluar el nivel de uso del lenguaje inclusivo con el fin de proponer mejoras, cuando sea necesario.

Instrucciones:

(15') - Los participantes se dividen en pequeños grupos para analizar el escenario general proporcionado, junto con los anuncios de empleo. El objetivo es identificar el lenguaje excluyente o sesgado. Después de este análisis, los grupos se vuelven a reunir para realizar un debate de todo el grupo, compartiendo sus hallazgos y discutiendo el impacto potencial del lenguaje excluyente.

(10') - Se realiza un debate reflexivo sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo en los esfuerzos de contratación y su alineación con los objetivos de diversidad e inclusión.

(20') - Posteriormente, los participantes intercambian sus ideas sobre el lenguaje alternativo e inclusivo y desarrollan planes de acción para promover la inclusión en los anuncios de empleo.

(10') - La sesión concluye con un resumen de las principales conclusiones, haciendo hincapié en la necesidad actual de promover un lenguaje inclusivo en las prácticas de contratación.

Finalidad: A través de esta actividad, los participantes mejorarán su comprensión y habilidades para promover la diversidad y la inclusión dentro de los anuncios de trabajo y los esfuerzos de reclutamiento en ABC Corporation.

Escenario:

ABC es una empresa de tecnología líder comprometida con el fomento de la diversidad y la inclusión dentro de su fuerza laboral. Como parte de sus esfuerzos de reclutamiento, la compañía publica regularmente anuncios de trabajo para atraer a los mejores candidatos. Sin embargo, los comentarios recientes de los empleados y otras personas externas han planteado preocupaciones sobre el lenguaje utilizado en estas ofertas de trabajo. Muchos han señalado que ciertos términos y frases pueden excluir o desalentar a los candidatos de grupos subrepresentados, como las mujeres, las personas de color y las personas con discapacidades.

Ejemplos de anuncios de trabajo anteriores:

Posición 1: Vendedor

ABC está buscando un vendedor dinámico para unirse a nuestro equipo. El candidato ideal tendrá un historial demostrable en superar los objetivos de ventas e impulsar el crecimiento de los ingresos.

Responsabilidades & cualificaciones: [...]

Proceso de solicitud:

Para postularse, envíe su currículum y carta de presentación a [dirección de correo electrónico] antes de [fecha límite de solicitud]. Sólo se contactará a los candidatos seleccionados para las entrevistas.

Posición 2: Camarera

El restaurante ABC actualmente está contratando a una camarera para unirse a nuestro equipo. Estamos buscando una persona amable y enérgica que pueda proporcionar un excelente servicio al cliente en un entorno acelerado. Responsabilidades & cualificaciones: [...]

Proceso de solicitud:

Para postularse, envíe su currículum y carta de presentación a [dirección de correo electrónico] antes de [fecha límite de solicitud]. Sólo se contactará a los candidatos seleccionados para las entrevistas.

Actividad 3. Escribir un anuncio de trabajo utilizando lenguaje inclusivo

En esta actividad, los participantes deberán escribir un anuncio de trabajo utilizando un lenguaje inclusivo para atraer candidatos de diversos orígenes. De este modo, entenderán la importancia de usar el lenguaje inclusivo en el reclutamiento y adquirirán habilidades prácticas para crear ofertas de trabajo que promuevan la diversidad y la inclusión.

Los participantes comenzarán discutiendo la importancia del lenguaje inclusivo en los anuncios de trabajo y revisando ejemplos reales. Posteriormente, redactarán sus propios anuncios de trabajo, teniendo en cuenta las opciones del lenguaje y cómo afectan al nivel de inclusión. Después, los participantes compartirán sus borradores con el grupo con el fin de poder compartir comentarios y discutir la efectividad del lenguaje inclusivo utilizado.

Finalmente, se realizará una sesión de reflexión, que permitirá a los participantes discutir sus experiencias y conocimientos adquiridos sobre la importancia del lenguaje inclusivo en el reclutamiento. A través de esta actividad, los participantes mejorarán sus habilidades en el uso de un lenguaje inclusivo y contribuirán a crear lugares de trabajo más diversos e inclusivos.

Actividad 4: Creación de herramientas de lenguaje inclusivo

Pide a los participantes que creen un conjunto de herramientas lingüísticas inclusivas o una guía de recursos que se puedan utilizar dentro de una empresa. Este conjunto de herramientas puede incluir guías, mejores prácticas y consejos prácticos para promover el lenguaje inclusivo en diversos contextos de comunicación.

Curso de formación de WOMENIN



Módulo 7

**Perspectiva de género y
transversalidades**

Módulo 7: Perspectiva de género y transversalidades

Introducción

Este módulo explora las transversalidades relacionadas con la educación y la formación de las mujeres empresarias, que son temas de crucial importancia para la vida personal y laboral de las mujeres.

Este módulo destaca el papel de la formación como factor de conexión entre las mujeres y sus áreas de interés y trabajo. Por lo tanto, es necesario contar con una formación continua y un aprendizaje permanente, que puedan apoyar a las mujeres en sus cambios de vida. Como resultado, la educación puede ser visto como un motor de cambio. Como resultado, este módulo tiene como objetivo impulsar las habilidades de las mujeres en relación con situaciones concretas para permitir que la capacitación alimente la experiencia y viceversa.

Por último, este módulo señala cómo las mujeres empresarias procedentes de toda Europa deben seguir formándose de manera continua, ya sea asistiendo a cursos de formación, leyendo libros sobre gestión empresarial o asistiendo a eventos de networkings. Mantener una mente abierta a nuevas ideas y aprender continuamente puede conducir a una mayor confianza en la capacidad de las mujeres para administrar y hacer crecer un negocio.

Para ser más competitivas en el entorno empresarial, las mujeres deben adquirir los conocimientos técnicos adecuados desde la economía y las finanzas hasta el marketing, pasando por el desarrollo del liderazgo, el conocimiento de las técnicas de negociación y las habilidades digitales. También es necesario aprender continuamente a través de la formación continua y dotarse de una buena gama de competencias interpersonales que son fundamentales en la vida empresarial cotidiana, como la comunicación eficaz y la escucha activa, la gestión del tiempo, la resolución de problemas, la resistencia al estrés, la empatía y el pensamiento crítico, entre otras.

Objetivos específicos

Este módulo introduce el análisis de género en todas las etapas del curso de formación (enfoque estructural) y mantiene un sistema de seguimiento y evaluación para que los participantes puedan adoptar herramientas e indicadores adecuados que promuevan la igualdad de género como uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

El módulo tiene como objetivo profundizar en los desafíos de formación y educación que enfrentan las mujeres empresarias en Europa. Aunque las empresas lideradas por mujeres contribuyen significativamente a la creación de empleo, la innovación y el crecimiento económico, aún lidian con

dificultades para acceder a redes, finanzas y otros recursos necesarios para desarrollar un negocio. Por lo tanto, es necesario apoyar el emprendimiento de las mujeres a través de la digitalización, la innovación tecnológica y el crecimiento del capital humano para lograr los objetivos de inclusión de la Agenda 2030. Para ello, se debe apoyar el emprendimiento de las mujeres a través de la capacitación.

Según la Agencia Catalana de Garantía de la Calidad Universitaria (2015), la educación y la formación son factores clave para el éxito empresarial, y es crucial personalizar estos programas para satisfacer las necesidades de las mujeres empresarias. En el panorama tecnológico actual que cambia rápidamente, las mujeres empresarias necesitan seguir actualizando sus conocimientos y preparación. Esto es especialmente importante en los aspectos digitales y tecnológicos, integrando el patrimonio humanístico según lo declarado por el Banco Mundial.

La educación y la capacitación son vitales para el éxito empresarial, pero cuando los programas educativos carecen de relevancia práctica y se centran demasiado en la teoría, limitan el éxito y las oportunidades empresariales. Para fomentar su participación y lograr el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, es fundamental proporcionar conocimientos teóricos y prácticos. La formación continua y el aprendizaje permanente son esenciales para ayudar a las mujeres a adaptarse a los cambios en su vida personal y profesional. La práctica y la experiencia del mundo real van de la mano, enriqueciéndose mutuamente.

Como resultado, los principales objetivos de este módulo son:

1. Proporcionar una formación adecuada a las mujeres empresarias, incluso a aquellas que puedan haber perdido su empleo tras la pandemia
2. Reducir la brecha digital de género mediante la adquisición de capacidades (recualificación digital) y promover la formación continua en el modo de aprendizaje electrónico también en el entorno empresarial con programas específicos para mujeres que corren el riesgo de ser excluidas de la innovación digital o de fomentar su acceso al mundo laboral, incluyendo también a las mujeres con discapacidad
3. La estructuración de programas específicos de capacitación en habilidades para mujeres que acceden a redes, finanzas y modelos

Contenido educativo

El contenido educativo del módulo VII se basa en seis principios fundamentales y se divide en cinco capítulos. El módulo está creado para involucrar, inspirar e informar a las empresarias que asisten al curso de capacitación. Hoy en día, el contenido educativo debe ser aún más creativo, ya que a día de hoy aprender de un libro de texto y una conferencia no es suficiente.

Capítulo 1. Comprender las bases y enfoques para incorporar la perspectiva de género en la educación y la formación

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas establece que “la integración de la perspectiva de género consiste en evaluar las implicaciones de las acciones/políticas para las mujeres y los hombres de cualquier actividad/acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas. Es una forma de hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres una dimensión integral del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, de modo que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo es lograr la igualdad de género” (ECOSOC de las Naciones Unidas, 1995).

De conformidad con la Estrategia y el Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género 2022-2027 para Malta, y el Manual de Formación sobre la Integración de la Perspectiva de Género facilitado por el PNUD, es fundamental integrar la perspectiva de género como estrategia para lograr la igualdad de género en la educación y la formación. La perspectiva de género permite formular, aplicar, supervisar y evaluar las políticas, además de medir los programas de reglamentación, promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación mediante programas de educación y capacitación.

Integrar la perspectiva de género garantiza que las políticas elaboradas y la labor legislativa sean de buena calidad. Esto es importante para la sociedad, ya que hace que las políticas respondan más eficazmente a las necesidades de todas las mujeres, hombres, niñas y niños y personas con necesidades específicas. La incorporación de la perspectiva de género tiene como objetivo evitar la creación o el incremento de desigualdades que pueden tener efectos negativos tanto para las mujeres como para los hombres. También implica analizar el statu quo, con el objetivo de identificar las desigualdades y desarrollar políticas destinadas a abordar dichas diferencias.

Partiendo del pensamiento de Hamdani (2020), el módulo tiene en cuenta también el objetivo inicial de la igualdad de género, que consiste en lograr la igualdad de participación de niñas y niños, hombres y mujeres en todas las formas de educación, en función de su proporción en los grupos de edad pertinentes de la población, mientras que el objetivo de la igualdad de género es garantizar la igualdad educativa. Alcanzar la paridad de género es sólo un paso hacia la igualdad de género en y a través de la educación. Lo mismo es aplicable a la formación.

Capítulo 2: Conocer las responsabilidades y los puntos de partida para incorporar la perspectiva de género en la educación y la formación

Si aplicamos los puntos para la incorporación de la perspectiva de género proporcionados por el Banco Mundial al sector de la educación y la capacitación para mujeres empresarias, podemos identificar tres niveles de responsabilidad:

- **Nivel institucional:** La incorporación de la perspectiva de género en este nivel es la más poderosa, ya que todas las políticas posteriores garantizarán la integración de la perspectiva de género en la estrategia educativa y de formación. Esto requiere un fuerte compromiso del liderazgo.
- **Nivel político:** La incorporación de la perspectiva de género a nivel de políticas también puede utilizarse como programa, apoyando estas políticas la integración de la perspectiva de género en las iniciativas educativas y en los planes de capacitación para mujeres empresarias.
- **Nivel de programa/proyecto:** Para los receptores de este curso de formación, este nivel puede servir como el mejor punto de partida para incorporar la perspectiva de género y también es la forma más directa de mejorar y promover la incorporación de la perspectiva de género en los programas de educación y capacitación.

A pesar de que por lo general la responsabilidad recae en las instituciones y organizaciones a nivel corporativo, el formador también es responsable de implementar la incorporación de la perspectiva de género junto con todos los empleados de las organizaciones involucradas directa e indirectamente en los sectores de educación y capacitación.

Es importante destacar que los responsables políticos, las organizaciones y los individuos deben trabajar juntos para poder crear un entorno adecuado en el que empoderar a las mujeres empresarias, promoviendo la paridad y la igualdad de género, fomentando la innovación y apoyando el aprendizaje permanente.

Capítulo 3: Involucrar a las mujeres en los niveles de liderazgo y en la toma de decisiones relacionada con los programas de educación y formación

Con el fin de crear programas de educación y formación adaptados a las mujeres empresarias, el formador debe prestar atención al empoderamiento de las mujeres a través de:

- Desarrollo de capacidades de las partes interesadas a nivel local para fomentar la igualdad de género a través de programas de educación y formación.
- Elaboración de material de sensibilización y difusión de información a nivel nacional y local.

- Coordinación y creación de redes con las partes interesadas del sector de la educación y la formación.
- Fomentar la incorporación de la perspectiva de género a nivel nacional y local apoyando el desarrollo de políticas que apoyen la incorporación de la perspectiva de género a través de oportunidades de educación y formación.
- Promoción de leyes y políticas para adaptar los cursos de educación y formación hacia la paridad y la igualdad entre los géneros. El principal problema es que la desigualdad entre mujeres y hombres sigue siendo grande a pesar de que la ley establece que todos los individuos son iguales. Por lo tanto, incorporar la perspectiva de género permitirá que la sociedad y las instituciones cambien sus percepciones, valores y culturas, políticas y prácticas de la igualdad de opciones y oportunidades para hombres y mujeres.
- Seguimiento de los progresos realizados y aplicación de los planes de acción elaborados a todos los niveles para garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar en igualdad de condiciones en los sectores de la educación y la formación. A día de hoy en varios países las estructuras de la sociedad crean desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a los recursos, las oportunidades y la participación en la toma de decisiones a nivel de políticas por parte de mujeres y hombres.
- Eliminación de los obstáculos a la formación y promover el aprendizaje permanente con el fin de crear un entorno inclusivo en Europa, en el que las mujeres empresarias tengan las capacidades y los conocimientos necesarios para prosperar.
- Estimular la innovación para las mujeres emprendedoras en todo el continente.



Fuente de la imagen: Council of Europe (<https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/gender-perspectives>)

Capítulo 4: Estrategias y herramientas para incorporar la perspectiva de género a través de programas de educación y capacitación

Hoy en día necesitamos un compromiso político a nivel europeo con la igualdad de género y un marco jurídico para establecer una estrategia que permita integrar la perspectiva de género a través de los programas de educación y formación. De hecho, teniendo en cuenta el documento de orientación para la integración de la perspectiva de género en el contenido de los cursos y programas de estudio facilitado por la Universidad de Gotemburgo, y las mejores prácticas extraeuropeas, como la de la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional, la integración de la perspectiva de género requiere un plan de acción claro que tenga en cuenta el contexto, cumpla las condiciones necesarias, abarque todas las dimensiones pertinentes, prediga el uso de métodos y espacios concretos, defina las responsabilidades mencionadas en la unidad II y garantice que existen las competencias necesarias para lograr los resultados esperados en un plazo determinado.

Partiendo del concepto de Commonwealth of Learning (2014) y del concepto de integración de la perspectiva de género en la formación y educación técnica y profesional descrito por Nurhaeni y Kurniawan (2018), esta unidad se centra en las principales estrategias e instrumentos de integración de la perspectiva de género que pueden utilizar los formadores:

- Involucrar a mujeres y hombres en debates sobre cómo incorporar la perspectiva de género en las iniciativas de educación y capacitación a través de encuestas, audiencias públicas, entrevistas con las partes interesadas u otros métodos. Esto asegurará que las preocupaciones y prioridades de las mujeres y los hombres se conozcan e incorporen en el diseño del curso de capacitación de acuerdo con el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR, 2022).
- Incluir los datos desglosados por sexo, para que las mujeres puedan desarrollar sus planes en los ámbitos personales y profesionales para ayudar a identificar y abordar las barreras específicas que enfrentan las mujeres en su proceso educativo y de capacitación.
- Formular objetivos, indicadores y actividades específicas a las cuestiones de género para evaluar la calidad de los programas de educación y formación, y adoptar medidas para adaptarse a las necesidades reales de las mujeres empresarias a fin de garantizar un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

Capítulo 5: Recomendaciones para la elaboración de estrategias de incorporación de la perspectiva de género para los encargados de formular políticas, las organizaciones y las empresarias

Con el fin de desarrollar estrategias de integración relacionadas con “la formación y la educación”, esta unidad se centra en las recomendaciones específicas para los responsables políticos, las organizaciones y las mujeres empresarias europeas, que están estrictamente relacionadas con el capítulo II en relación con las responsabilidades.

Para los formuladores de políticas, podría ser interesante desarrollar una estrategia nacional para que la educación empresarial sea inclusiva y aborde las necesidades específicas de las mujeres empresarias, asignando recursos financieros para apoyar programas de emprendimiento, con un enfoque en iniciativas dirigidas a mujeres empresarias. También es importante para este grupo promover iniciativas de igualdad de género, implementar políticas que alienten a las empresas a adoptar prácticas de diversidad e inclusión y proporcionar incentivos para la contratación y el liderazgo equilibrados en cuanto al género.

Además, a fin de promover la igualdad entre los géneros, las campañas de sensibilización pública podrían ayudar a cambiar los estereotipos de género en torno al espíritu empresarial. Estas campañas pueden poner de relieve las historias de éxito de las mujeres empresarias y promover modelos de conducta positivos.

Para las organizaciones, es recomendable colaborar más allá de las fronteras mediante la creación de redes que conecten a mujeres de diferentes países europeos. De hecho, las organizaciones pueden desempeñar un papel fundamental para facilitar la colaboración transfronteriza y el intercambio de conocimientos entre mujeres empresarias, brindando valiosas oportunidades para intercambios interculturales, redes e intercambio de recursos. Además de eso, es recomendable establecer o apoyar plataformas de aprendizaje digital que ofrezcan cursos y recursos en línea específicamente diseñados para mujeres empresarias en Europa. Estas plataformas deben ser fáciles de usar, multilingües y accesibles. Finalmente, las organizaciones deben promover la capacitación intersectorial alentando el aprendizaje de diferentes sectores a través de programas de capacitación intersectoriales.

Al exponer a las mujeres a diversas industrias, estos programas pueden estimular ideas innovadoras y fomentar colaboraciones intersectoriales. Dicha capacidad de adaptarse a la dinámica cambiante del mercado es una habilidad valiosa para las empresarias.

Para terminar, las mujeres empresarias deben adoptar el aprendizaje permanente con el fin de seguir siendo competitivas e innovadoras. Para ello, las mujeres pueden buscar activamente oportunidades de capacitación, talleres y cursos que brinden oportunidades para adquirir nuevas habilidades, mantenerse actualizadas sobre las tendencias de la industria, y adaptarse a las dinámicas cambiantes del mercado. Al mismo tiempo, es fundamental aprovechar las redes europeas que proporcionan conexiones valiosas, oportunidades de mentoría y acceso a los recursos. Por último, las mujeres empresarias deben abogar activamente por una educación y una formación que tengan en cuenta las cuestiones de género participando en las iniciativas pertinentes, compartiendo sus experiencias y defendiendo políticas que promuevan la igualdad en el espíritu empresarial. La colaboración y la acción colectiva son las claves para un cambio positivo.

Actividades de aprendizaje

Actividad 1: Entrenamiento de emprendimiento

Lleva a cabo sesiones de capacitación para ayudar a las mujeres empresarias a desarrollar las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarias para tener éxito en los negocios. Estas sesiones de capacitación pueden ser realizadas en colaboración con empresarios experimentados, gestores de negocios o expertos de la industria.

Actividad 2: Programa de mentoría

Pon en marcha un programa de mentoría donde los empresarios experimentados pueden compartir sus conocimientos y experiencia con las mujeres empresarias. Esto proporcionará a las mujeres empresarias orientación y apoyo para navegar por los desafíos del mundo de los negocios.

Actividad 3: Acceso a la financiación

Proporciona acceso a fondos y recursos que puedan ayudar a las mujeres empresarias a iniciar y hacer crecer sus negocios. Esto podría incluir el desarrollo de asociaciones con instituciones financieras, la provisión de fondos o la creación de una plataforma de crowdfunding.

Actividad 4: Incubadoras de empresas

Establece incubadoras de empresas que brinden a las mujeres empresarias un espacio para trabajar, acceso a recursos y servicios, y oportunidades de creación de redes. Esto proporcionará un entorno de apoyo donde las mujeres empresarias puedan construir y hacer crecer sus negocios.

Actividad 5: Eventos de networking

Organiza eventos de networking que reúnan a mujeres emprendedoras, inversionistas, mentoras y otras partes interesadas en la comunidad empresarial. Estos eventos brindarán una oportunidad para que las mujeres empresarias se conecten, compartan sus experiencias y aprendan de los demás.

Actividad 6: Promoción y sensibilización

Sensibilizar sobre la importancia del espíritu empresarial de las mujeres y aboga por las políticas que apoyen a las mujeres empresarias. Esto podría incluir trabajar con los responsables políticos para desarrollar políticas que promuevan el espíritu empresarial de las mujeres o poner en marcha una campaña de sensibilización pública para destacar las contribuciones de las mujeres empresarias a la economía.

Referencias

- Alam, S., & Devi, S. (2020). *Women entrepreneurship and social innovation: a new horizon for social change*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1), 1-9.
- Allen, D. (2015). *Getting Things Done*. Penguin Publishing Group.
- Arahdya, D. (n.d.). *Women Entrepreneurship*. <https://www.yourarticlelibrary.com/women/women-entrepreneurship/women-entrepreneurship/99813>
- B.Lee, T. (2017). *The WannaCry ransomware attack was temporarily halted. But it's not over*
- Baek, Y., Min, E., & Yun, S. (2020). *Mining Educational Implications of Minecraft*. Boise
- Bankoff, C. (2016) *How Selling Fax Machines Helped Make Spanx Inventor Sara Blakely a Billionaire*. The Vindicated, <https://nymag.com/vindicated/2016/10/how-selling-fax-machines-helped-sara-blakely-invent-spanx.html>.
- Batko, M. Book Summary - Who. The A Method for Hiring. MBReads, <https://medium.com/mbreads/book-summary-who-c4a437d8ae3a>.
- Bet-David, P. (2021) *YOUR Next FIVE MOVES: Master the Art of Business Strategy*. Gallery Books.
- Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2018). *A gender-aware framework for women's entrepreneurship*. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 10(1), 8-24. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17566260910942318/full/html>
- Business News Daily. (2023). *Challenges Faced by Women Entrepreneurs — Plus, Some of the Most Successful Women to Follow*. <https://www.businessnewsdaily.com/5268-women-entrepreneur-challenges.html>
- Centre for Genomic Regulation. (2021). *Gender inclusive language guidelines*. https://www.crg.eu/sites/default/files/crg/man-com-003_gender-inclusive_language.pdf
- ClaimsJournal. (2016). *HSB: Young Adults Most Likely to Be Targeted in Cyber Attack*.
- Clasen, A. (2023). *Skills gap puts EU cybersecurity rule compliance to the test*. Euractiv.

Commonwealth of Learning. (2014). *Gender Mainstreaming Toolkit for Teachers and Teacher Educators*. <https://www.varkeyfoundation.org/media/4459/gender-mainstreaming-toolkit-1-copy.pdf>

Covey, S. R., Merrill, A. R., & Merrill, R. R..(1995). *First Things First*. Simon and Schuster.

Demneri, A. K. (2023). *Women Entrepreneurship: Challenges and Perspectives of an Emerging Economy*. <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/4/111>

Directive (EU) 2022/2555 of the European Parliament and of the Council World Economic Forum. (2023). *Global Cybersecurity Outlook 2023*. World Economic Forum.

Diversity Style Guide. <https://www.diversitystyleguide.com/>

East and Southern Africa. *Gender Equality*. <https://esaro.unfpa.org/en/topics/gender-equality>

Elam, A. (2023). *Women's Entrepreneurship Report: Challenging Bias and Stereotypes*, GEM <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>

ENISA . (2022). *Cybersecurity Education Initiatives in the EU Member States*.

Etl Ilia. (2021). *Internationalisation of a company: types and advantages*. <https://etl-ilia.es/en/company-formation/internationalisation-of-a-company-types-and-advantages/>

European Commission. (2023). *Closing the cybersecurity talent gap to boost the EU's competitiveness, growth and resilience (The Cybersecurity Skills Academy)*. European Commission.

European Commission. (2023). *The EU Cybersecurity Act*.

European Council. (2023, Feb 2). *Infographic - Top cyber threats in the EU*.

European Parliament. (2018). *Guidelines for the use of gender-neutral language in the European Parliament*. https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

EY Netherlands(2018). *12 Sources of Finance for Entrepreneurs: Make Sure You Pick the Right One!* www.ey.com/en_nl/finance-navigator/12-sources-of-finance-for-entrepreneurs-make-sure-you-pick-the-right-one.

Faria, A., & Madeira, M. J. (2018). *Fatores que influenciam a Intenção Empreendedora da Mulher*. FCSH – DGE. <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/9697>

Fathimath, A. & Ahmad, A. (2023). *Challenges Faced by Women Entrepreneurs of 21st Century: Literature Review*, *Journal of Management & Science*.

Federal Ministry of the Interior, Building and Community. (2021). *Cyber Security Strategy for*

Garcia, D., (2021). *The Definition of an A-Player: A Complete Guide*. ScoutLogic, www.scoutlogicscreening.com/blog/definition-of-a-player/

Germany 2021. Berlin: Federal Ministry of the Interior, Building and Community.

Goteborgs Universitet. (n.d.). *Guidance for gender mainstreaming in the content of courses and study programmes*. https://medarbetarportalen.gu.se/digitalAssets/1784/1784697_guidance-for-gender-mainstreaming---courses-and-programmes.pdf

Government of Malta Gender Equality and Mainstreaming Strategy and Action Plan 2022-2027. <https://humanrights.gov.mt/en/Documents/Gender%20Equality.pdf>

Griffiths, C. (2023). *The Latest 2023 Cyber Crime Statistics* (updated July 2023). AAG-IT.

Hamdani Saadya. (2020). *How teacher training can support a truly gender transformative approach to education*. <https://www.globalpartnership.org/blog/how-teacher-training-can-support-truly-gender-transformative-approach-education>

Human Rights Careers. *What Does Gender Equality Mean?* <https://www.humanrightscareers.com/issues/what-does-gender-equality-mean/>

I D A Nurhaeni and Y Kurniawan. (2018). *Gender-Mainstreaming in Technical and Vocational Education and Training IOP Conf. Ser.: Mater. Sci. Eng. 306 012057*. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/306/1/012057/pdf>

Indeed Editorial Team. (2020) *Bureaucracy in Business: Definition, Characteristics and How to Reduce It*. Indeed Career Guide, www.indeed.com/career-advice/career-development/bureaucracy-in-business.

International Monetary Fund. External Relations Dept. (2016). *The Dark Side of Technology:*

Internationalisation: Definition, Models, Products. (2019). StudySmarter UK.
<https://www.studysmarter.co.uk/explanations/business-studies/business-development/internationalisation/>

Investinestonia. (2017, Sep). Estonia among the least vulnerable to cybercrime in Europe.
<https://investinestonia.com/estonia-among-the-least-vulnerable-to-cybercrime-in-europe/#:~:text=The%20most%20vulnerable%20to%20cybercrime,vulnerable%20the%20EU>

Japan International Cooperation Agency (JICA) (n.d.). *Reference material for gender mainstreaming in the education sector.*
https://www.jica.go.jp/Resource/english/our_work/thematic_issues/gender/c8h0vm0000f3jmj6-att/gender_mainstreaming_01.pdf.

Kraus, S., & Roig-Tierno, N. (2020). *International entrepreneurship: The pursuit of gender equality.* *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.*

Lingappa, A.K. & Rodrigues, L.R. (2023). *Synthesis of Necessity and Opportunity Motivation Factors in Women Entrepreneurship: A Systematic Literature Review.* SAGE Open Volume 13.
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/21582440231159294>

Llados-Masllorens, J. & Ruiz-Dotras, E. (2022). *Are women's entrepreneurial intentions and motivations influenced by financial skills?* *International Journal of Gender and Entrepreneurship.*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJGE-01-2021-0017/full/html>

M.Germain, J. (2021). *Young Adults, Seniors Over 75 Most Susceptible to Cyber Fraud: Report.* TechNewsWorld.

Market research and competitive analysis | U.S. Small Business Administration. (2024). Sba.gov.
<https://www.sba.gov/business-guide/plan-your-business/market-research-competitive-analysis#:~:text=Market%20research%20blends%20consumer%20behavior,a%20gleam%20in%20your%20eye>.

Miller, H. (2020). *Sara Blakely: 7 Lessons from a Self-Made Billionaire.* Leaders.com,
<https://leaders.com/articles/women-in-business/sara-blakely-spanx/>.

Minecraft Education (2023, Apr 19). Cybersafe: Home sweet hmm <https://education.minecraft.net/en-us/lessons/cybersafe-homesweet-hmm>

Minecraft Education. (2023, June 30). Privacy Prodigy

Moore, Dorothy P. (1997). *Women Entrepreneurs: Moving Beyond the Glass Ceiling*. SAGE

Navigator C. & Varadanin, O. (2022). *What are the differences between high context and low context cultures?* <https://www.countrynavigator.com/blog/what-are-the-differences-between-high-context-and-low-context-cultures/#:~:text=The%20high%20and%20low%20context,straightforward%20and%20explicit%20in%20communication.>

Newport, C. (2016). *Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World*. Grand Central Publishing.

Nextoport Advisors. (2022). *Internationalisation of the company: ads and processes*. NextPort. <https://www.nextport.es/en/internationalisation-of-the-company-advantages-and-processes/>

NICE Project. (2023). *Deliverables: Comparative & Best Practices Report*. <https://nice-project.eu/deliverables/>

OECD. (2021). *Entrepreneurship at a Glance 2021*. https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance_22266941

Patel, S., & Piovaccari, G. (2022). *Hackers hit Italian oil company Eni's computer networks*. Reuters.

Pink, D. H. (2011). *Drive: The Surprising Truth about What Motivates Us*. New York, NY, Riverhead Books.

Ratten, V. (2017). *Women entrepreneurship in family business*. Routledge Frontiers of Business Management.

Rothwell, J., Titcomb, J., & McGoogan, C. (2017). *Petya cyber attack: Ransomware spreads across Europe with firms in Ukraine, Britain and Spain shut down*. The Telegraph.

Royal College of Speech and Language Therapists. (n.d.). *Inclusive communication overview*. <https://www.rcslt.org/speech-and-language-therapy/inclusive-communication-overview/>

ScienceDirect. *Gender Equality*. <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/gender-equality>

Smart, G. & Street, R. (2008) *Who: The A Method for Hiring*. Ballantine Books.

[Stanford Encyclopedia of Philosophy. \(n.d.\).](#)

<https://plato.stanford.edu/entries/linguistics/whorfianism.html>

State University.

Stuart Leeson, S. (2023). *Cybercrime in the Netherlands tripled since 2019*. Euractive.

The benefits of the digital age are tempered by the risks. International Monetary Fund.

The Catalan University Quality Assurance Agency. (2015). *General framework for incorporating the gender perspective in higher education teaching*.

<https://www.aqu.cat/doc/Universitats/Metodologia/General-framework-for-incorporating-the-gender-perspective-in-higher-education-teaching>

The European Parliament and the Council of the European Union. (2022, Dec 14).

Unicef. (2017). *Glossary of Terms and Concepts*.

<https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>

United Nations Development Programme. *Gender Mainstreaming Training Manual*.

[https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf)

[03/Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf)

United Nations Institute for Training and Research. (2022). *Mainstreaming Gender in the Training Cycle integrating a gender perspective into training design*

<https://unitar.org/sites/default/files/media/file/UNITAR%20Mainstreaming%20Gender%20in%20the%20Training%20Cycle.pdf>

United Nations. (2019). *Trade, gender and development: A toolkit*. United Nations Conference on Trade and Development. <https://unctad.org/publication/trade-gender-and-development-programme>

United Way NCA. (2022). *What is gender equality? Learn the definition with examples*.

<https://unitedwaynca.org/blog/what-is-gender-equality/>

Veckalne, Regina/Tambovceva, Tatjana (2023). *The importance of gender equality in promoting entrepreneurship and innovation*. In: Marketing i menedžment inovacij 14 (1), S.158 - 168.

https://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/15950/1/1846284317_0.pdf

Vic. *Gender equality: what is it and why do we need it?* <https://www.vic.gov.au/gender-equality-what-it-and-why-do-we-need-it>

Vogt, M., & Shearer, B. A. (2022). *The Inclusive Language Handbook: Practical Advice and Exercises for Using Inclusive Language in Educational Settings*. Diversity Movement.

Women entrepreneurs - *Support tools and networks for women*. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/women-entrepreneurs_en

Wood, G. J. (2012). *Minorities in Entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing

World Bank. (2020). *Women, Business and the Law 2020*. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6c2b5974-9a3b-5249-995b-2b22e5fd7909/content>

World Bank. (n.d.) *Using Digital Solutions to address barriers to female entrepreneurship..* <https://digitalforwomen.worldbank.org/training-skills-information>
yet. VOX.

Recursos recomendados

80,000 HoursCommunity. <https://80000hours.org/career-guide/community/>

AIDDA (Associazione Italiana Donne Impresa) <https://www.aidda.org/en>

Anggadwita, G. & Indarti, N. (2023). *Women entrepreneurship in the internationalisation of SMEs: a bibliometric analysis for future research directions*. European Business Review, Vol. 35 No. 5, pp. 763-796. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2023-0006>

AskEARN. (n.d.). People-First Language. <https://askearn.org/page/people-first-language#:~:text=Person-first%20language%20emphasizes%20the,is%20equally%20appropriate%20depending%20on>

Boniface, R. (2023). *Navigating Global Growth: A Guide to Internationalisation for Businesses – Shiftbase*. Shiftbase.com; Shiftbase. <https://www.shiftbase.com/glossary/internationalization>

Business Models and Firm Internationalisation (Christian Nielsen, Svetla T. Marinova, Marin A. Marinov).

CAREER LEADHERS <https://www.careerleaders.com/>

Diversity Charter Cyprus. (n.d.). <https://diversitychartercy.com/?fbclid=IwAR1P-rq0VA532htlWXL2uwNjJoUyxYBWf3ksEDy278i7BIq1G9M4vKElm2M>

Enterprise Europe Network. <https://een.ec.europa.eu/about-enterprise-europe-network/advice-support/internationalisation>

Entry Strategies (With real world examples). <https://www.youtube.com/watch?v=Mgb5jnxcw>

Equality Mainstreaming: Disability and Gender Perspectives for Better Policies. <https://www.eipa.eu/>

European Commission. Women entrepreneurs. European Commission. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/women-entrepreneurs_en

European Union. (2022). A Common Language: Language and Communication Policies for an Inclusive Europe. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/01ed788a-d266-11ec-a95f-01aa75ed71a1>

Girls Go Circular <https://eit-girlsgocircular.eu/>

How I Built This with Guy Raz, episode: SoulCycle: Julie Rice & Elizabeth Cutler, January 2019,

How to apply for grants <https://howtoapplyforgrants.com/>

How To Build a Website in 2024: <https://www.youtube.com/watch?v=acBjsjCqgtM>

How to Use Instagram Hashtags for Maximum Exposure: <https://www.youtube.com/watch?v=bgNmS2Pdooc>

<https://open.spotify.com/episode/0AKKINZ9AKNssToW543p6F>

<https://open.spotify.com/show/4abb1zaJvy5kM9l0abIxSF?si=eSdIVLKuTbCmFbbpKCvI9A&nd=1&dlsi=1a9c0e077ce043dc>

https://www.researchgate.net/publication/228926737_The_Female_Economy

Internationalisation of Business – Cases on Strategy Formulation and Implementation (Stefan Schmid).

Internationalisation Strategy Introduction. <https://www.youtube.com/watch?v=tT69TqsJSMg>

Krawcheck, Sallie. (2017) *Own It: The Power of Women at Work*. New York, Crown Business.

[LISTIAC](https://listiac.org/), and [MultiMind](https://multimind.com/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAuNGuBhAkEiwAGId4ahxNkAJlk7lzn8QnlYteUsQfwEBjjaVjRBIUHts7jgYWJFqNGiJa6xoCSw4QAvD_BwE), <https://listiac.org/>
https://multimind.com/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAuNGuBhAkEiwAGId4ahxNkAJlk7lzn8QnlYteUsQfwEBjjaVjRBIUHts7jgYWJFqNGiJa6xoCSw4QAvD_BwE

Meet The Most Successful Female Entrepreneur in American History | Forbes.
<https://www.youtube.com/watch?v=xNE5G5Q0qQ&t=18s>

Off the beaten track network. <https://www.offthebt.eu/register/>

Sandberg, Sh.. (2013) *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. New York, Alfred A. Knopf.

SEO In 5 Minutes | What Is SEO And How Does It Work | SEO Explained | SEO Tutorial | Simplilearn:
https://www.youtube.com/watch?v=MYE6T_gd7H0

SME internationalisation beyond the EU. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-strategy/improving-smes-access-markets/sme-internationalisation-beyond-eu_en

Spot Phishing Emails | Here is how: <https://www.youtube.com/watch?v=o0btqyGWIQw>

Tasci, G. (2021). *Reflections on women in internationalisation*. Cypriot Journal of Educational Science. 16(2), 703.

TED Talk: *The real reason female entrepreneurs get less funding* by Dana Kanze, October 2017, https://www.ted.com/talks/dana_kanze_the_real_reason_female_entrepreneurs_get_less_funding

TED Talk: *The Secret Power of Female Entrepreneurs* by Sage Lavine, March 2019, https://www.ted.com/talks/sage_lavine_the_secret_power_of_female_entrepreneurs

The Female Economy by Michael J. Silverstein and Kate Sayre

The Female Founders Club

Top 5 Cybersecurity Skills | Cyber Security Career | Cyber Security Training | Simplilearn: <https://www.youtube.com/watch?v=U3LMnJSNsLY>

Understanding International Entry Modes. https://www.youtube.com/watch?v=XF0t-vKw_NY

Walsh, M. (2022). *8 Steps to internationalise Your Business*. Altusfinancial.com.au. <https://www.altusfinancial.com.au/blog/8-steps-to-internationalise-your-business>

What is gender equality? <https://www.youtube.com/watch?v=hklSpQl8hZo>

Women's Entrepreneurship Knowledge Hub. (n.d.). <https://wekh.ca/>

Women's Entrepreneurship Organization. Home. <https://www.we-org.com/>

[WomenXIMPACT https://womenximpact.com/en/home/](https://womenximpact.com/en/home/)

Y Combinator. Startup School. <https://www.startupschool.org/>

Conclusión

En conclusión, el curso de formación del proyecto WOMENIN es una respuesta crucial a la necesidad apremiante de igualdad de género e inclusión en el espíritu empresarial. Al dotar a los educadores de educación y formación profesionales (FP) de las herramientas y competencias necesarias, el curso aborda tanto los aspectos técnicos del emprendimiento como los desafíos específicos a los que se enfrentan las mujeres empresarias. A través de módulos completos, los educadores pueden obtener una comprensión más profunda del emprendimiento de las mujeres, incluidas sus tendencias, desafíos y oportunidades en diferentes países de la Unión Europea.

Además, el curso fomenta la igualdad de género, empoderando a los instructores para que defiendan la inclusión no solo en el espíritu empresarial sino también en la educación. Al integrar una perspectiva de género en todas las etapas del proceso de capacitación, los formadores están equipados para promover la diversidad y la igualdad dentro de sus instituciones educativas. Además, el curso enfatiza el desarrollo de habilidades de comunicación inclusivas, lo que permite a los capacitadores guiar y apoyar eficazmente a las mujeres empresarias en sus viajes empresariales. Asimismo, el un enfoque en la internacionalización, inculca una visión global del espíritu empresarial, asegurando que los formadores estén equipados para abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres empresarias en toda Europa. A medida que continuamos priorizando iniciativas como el proyecto WOMENIN, estamos dando pasos significativos hacia la creación de un panorama empresarial más inclusivo y equitativo.