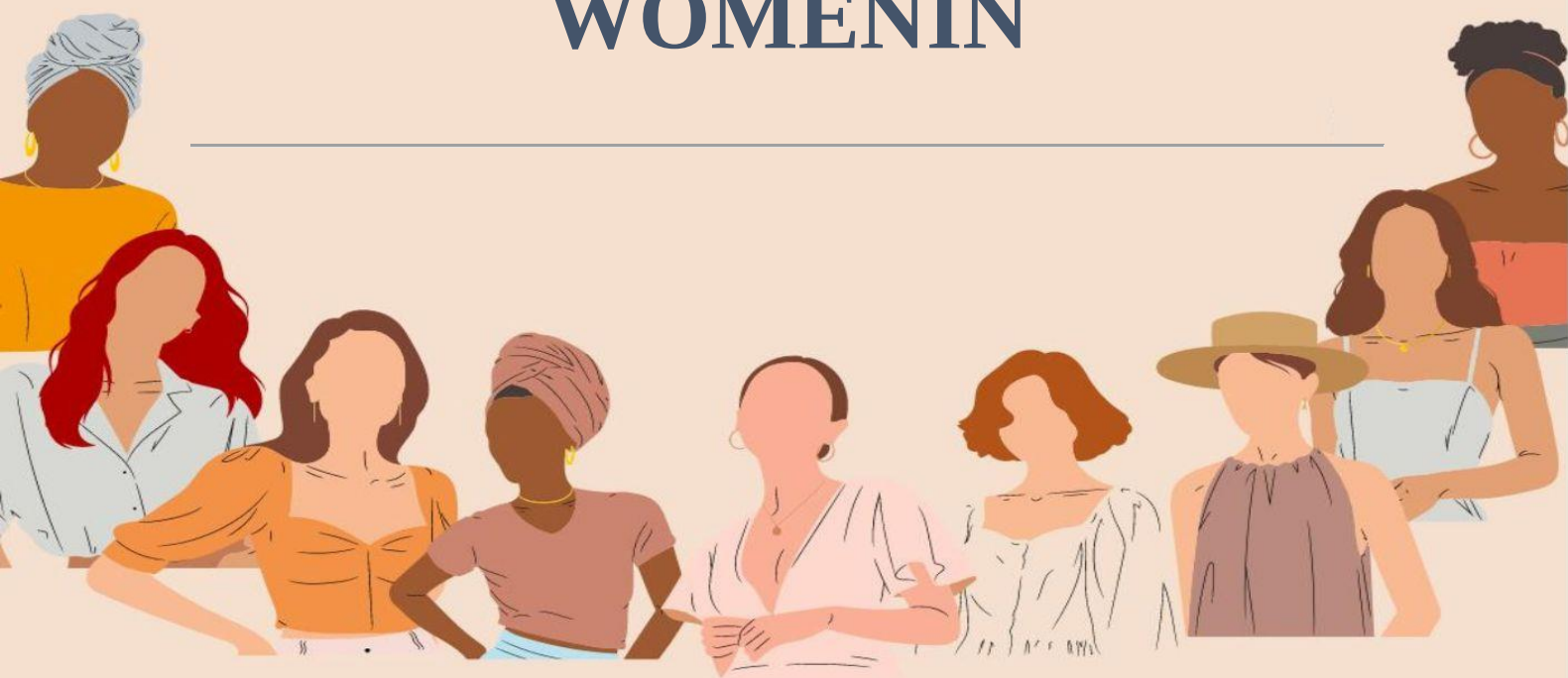


WP2 - A9:

Corso di formazione

WOMENIN



Indice dei contenuti

Introduzione al corso di formazione WOMENIN.....	1
Modulo 1: Introduzione all'imprenditoria femminile	4
Introduzione	4
Obiettivi specifici.....	4
Contenuti didattici.....	4
Capitolo 1: Introduzione all'imprenditoria femminile.....	4
Capitolo 2: Sfide difficili	6
Capitolo 3: Barriere all'ingresso nel mercato, accesso alle risorse e ai finanziamenti	7
Capitolo 4: Ostacoli legali e normativi	7
Attività di apprendimento	8
Attività 1: Mappatura mentale delle sfide.....	8
Attività 2: Definizione degli obiettivi e pianificazione delle azioni	8
Attività 3: Esercizi di visualizzazione e affermazione	9
Attività 4: Circoli di tutoraggio tra pari	9
Attività 5: Analisi dei punti di forza e di debolezza.....	10
Attività 6: Scenari di gioco di ruolo.....	10
Modulo 2: Uguaglianza di genere nell'imprenditoria.....	13
Introduzione	13
Obiettivi specifici.....	13
Contenuti didattici.....	13
Capitolo 1: Che cos'è l'uguaglianza di genere nell'imprenditoria?	13
Capitolo 2: Vantaggi della parità di genere.....	14
Capitolo 3: Il rapporto tra imprenditoria femminile e parità di genere.....	15
Capitolo 4: Le sfide affrontate dalle donne imprenditrici	16
Attività di apprendimento	17
Attività 1: Pianificazione delle strategie di ingresso nel mercato internazionale.....	17

Attività 2: Scenario di gioco di ruolo.....	17
Attività 3: Forum di discussione	17
Modulo 3: Potenziamento e sviluppo delle competenze digitali d'impresa.....	19
Introduzione	19
Obiettivi di apprendimento	19
Contenuti didattici.....	19
Capitolo 1: L'importanza della digitalizzazione.....	19
Capitolo 2: Come la digitalizzazione può giovare alla vostra azienda	20
Capitolo 3: Branding online	21
Capitolo 4: Strumenti digitali.....	22
Capitolo 5: Creazione di contenuti.....	23
Capitolo 6: Valutazione dei clienti.....	23
Capitolo 7: Ottimizzazione dei motori di ricerca (SEO).....	24
Capitolo 8: Sicurezza informatica.....	25
Attività di apprendimento	26
Attività 1. Branding online: Creare una strategia per i social media	26
Attività 2. Utilizzare le recensioni dei clienti: Conduzione di un'analisi delle recensioni.....	27
Attività 3. Ottimizzazione dei motori di ricerca (SEO): Ricerca di parole chiave e creazione di contenuti.....	27
Attività 4. Cybersecurity: Valutazione del rischio di sicurezza informatica.....	27
Modulo 4: Internazionalizzazione delle imprese guidate da donne.....	29
Introduzione	29
Obiettivi di apprendimento	29
Contenuti didattici.....	29
Capitolo 1: L'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne	29
Capitolo 2: Analisi del contesto per l'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne. 30	
Capitolo 3: Sfide specifiche dell'internazionalizzazione per le imprese guidate da donne.....	32

Capitolo 4: Strategie efficaci per l'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne	33
Capitolo 5: Adattamento culturale e competenza globale.....	34
Attività di apprendimento	35
Attività 1. Ricerca sulle tendenze dell'internazionalizzazione	35
Attività 2. Analisi PESTEL per l'internazionalizzazione	36
Attività 3. Pianificazione delle strategie di ingresso nel mercato internazionale.....	36
Attività 4. Confronto tra gli stili di comunicazione nei Paesi ad alto e a basso contesto.....	36
Modulo 5: Gestione delle risorse e pianificazione strategica	38
Introduzione	38
Obiettivi di apprendimento	38
Contenuti didattici.....	38
Capitolo 1. Gestione del tempo e conciliazione vita-lavoro	38
Capitolo 2: Gestione del personale	41
Capitolo 3. Burocrazia e finanziamenti.....	43
Capitolo 4. L'importanza della pianificazione strategica per il successo aziendale.....	45
Attività di apprendimento	46
Attività 1: esercitarsi sulla regola dei 2 minuti.	46
Attività 2: Preparazione alle interviste.....	46
Attività 3: Trovare la propria fonte di denaro.	46
Attività 4. Pensate a un <i>Piano delle 5 mosse</i> e rispondete a queste domande nel suo contesto:	46
Attività 5. Caso di studio: Sara Blakely - Mastering Resource Management.....	47
Modulo 6: Linguaggio inclusivo e comunicazione efficace.....	49
Introduzione	49
Obiettivi specifici.....	50
Contenuti didattici.....	51
Capitolo 1: Cos'è il linguaggio inclusivo?	51

Capitolo 2: Il linguaggio inclusivo e la sua importanza nelle iniziative imprenditoriali femminili.....	51
Capitolo 3: Principali ostacoli e lacune.....	53
Capitolo 4: Forme di linguaggio inclusivo nell'ambiente di lavoro e negli ambienti dell'imprenditoria femminile.....	55
Attività di apprendimento	56
Attività 1: Pratica del linguaggio inclusivo.....	56
Attività 2: Scenario e gioco di ruolo	56
Attività 3. Scrivere un annuncio di lavoro da zero, utilizzando un linguaggio inclusivo.	58
Attività 4: Creazione di un kit di strumenti per il linguaggio inclusivo.....	58
Modulo 7: Prospettiva di genere e trasversalità.....	60
Introduzione.....	60
Obiettivi specifici.....	60
Contenuti didattici.....	62
Capitolo 1. Comprendere le basi/approcci per integrare il genere nell'istruzione e nella formazione	62
Capitolo 2: Conoscere le responsabilità e i punti di ingresso per l'integrazione della dimensione di genere nell'istruzione e nella formazione	63
Capitolo 3: Coinvolgere le donne nei livelli di leadership e decisionali relativi ai programmi di istruzione e formazione.....	64
Capitolo 4: Acquisire familiarità con le strategie e gli strumenti di mainstreaming di genere attraverso programmi di istruzione e formazione	65
Capitolo 5: Raccomandazioni per lo sviluppo di strategie di mainstreaming per politici, organizzazioni e donne imprenditrici.....	66
Attività di apprendimento	67
Attività 1: Formazione all'imprenditorialità.....	67
Attività 2: Programma di tutoraggio	67
Attività 3: Accesso ai finanziamenti	67
Attività 4: Incubatori di imprese	68

Attività 5: Eventi di networking.....	68
Attività 6: Promozione e sensibilizzazione	68
Riferimenti	69
Risorse consigliate	78
Conclusione.....	82



Quest'opera è rilasciata con [licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Introduzione al corso di formazione WOMENIN

Al giorno d'oggi, promuovere l'uguaglianza e l'inclusione di genere è diventato essenziale in tutti gli ambiti della società. Nel mondo dell'imprenditoria, questa esigenza è ancora più evidente. Questo corso di formazione, sviluppato nell'ambito del progetto WOMENIN, è una risposta a questa crescente domanda di un approccio più equo e inclusivo all'imprenditorialità.

L'obiettivo principale di questo corso è quello di fornire agli educatori dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) gli strumenti necessari per affrontare non solo gli aspetti tecnici e concettuali dell'imprenditorialità, ma anche le sfide specifiche affrontate dalle donne imprenditrici. Attraverso questo programma educativo, gli educatori non solo acquisiranno una profonda comprensione delle sfide e delle opportunità affrontate dalle donne imprenditrici, ma svilupperanno anche le competenze essenziali per trasmettere efficacemente queste conoscenze.

Il corso è stato progettato con diversi obiettivi chiave. In primo luogo, mira a comprendere l'imprenditorialità femminile nella sua interezza, comprese le tendenze, le sfide e le opportunità nei diversi Paesi dell'Unione Europea. Inoltre, mira a promuovere l'uguaglianza di genere, sia nell'imprenditoria che nell'istruzione, mettendo i formatori in condizione di essere sostenitori attivi di questa causa. Si concentra anche sull'integrazione della prospettiva di genere in un approccio trasversale in tutte le fasi del processo formativo e nei contenuti del corso.

Il corso mira anche a sviluppare le capacità di comunicazione inclusiva e a preparare i formatori a svolgere un ruolo chiave nella formazione delle donne imprenditrici, dando loro le competenze e la fiducia necessarie per guidare e sostenere i discenti. Infine, affronta il tema dell'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne, promuovendo una visione globale dell'imprenditorialità.

Pertanto, questo corso di formazione in 7 moduli è stato progettato con l'intento di garantire che i formatori dell'istruzione e della formazione professionale siano pienamente preparati ad affrontare le sfide specifiche dell'imprenditoria femminile e a diventare motori del cambiamento per le donne imprenditrici in tutta Europa.

Grazie a una struttura e ad un formato coerenti, nonché a moduli specializzati sviluppati da ciascuno dei partner del progetto, questo corso offre un'esperienza di apprendimento totale che fornirà ai formatori le conoscenze e le competenze necessarie per guidare e potenziare le donne imprenditrici nel loro percorso imprenditoriale.

Nelle sezioni successive, ci addentreremo nel regno sfaccettato dell'imprenditoria femminile, esplorando argomenti che vanno dall'uguaglianza di genere e dalle competenze dell'impresa digitale alle strategie di internazionalizzazione, alle tecniche di gestione, al linguaggio inclusivo e all'integrazione delle prospettive di genere in vari ambiti.

Corso di formazione

WOMENIN



Modulo 1

Introduzione all'imprenditoria femminile

Modulo 1: Introduzione all'imprenditoria femminile

Introduzione

Questo corso di formazione è stato progettato per dotare i formatori IFP delle conoscenze, degli strumenti e delle risorse necessarie per impartire efficacemente l'educazione all'imprenditorialità e sostenere le donne nella realizzazione delle loro ambizioni imprenditoriali. Promuovendo un ambiente di apprendimento inclusivo e solidale, possiamo mettere le donne in condizione di superare le barriere, liberare il loro potenziale, raggiungere i loro obiettivi personali e prosperare come imprenditrici. Le donne imprenditrici devono affrontare sfide diverse da quelle degli uomini, e forse più grandi. In questo corso di formazione esploreremo alcune delle principali sfide affrontate dalle donne imprenditrici, per aiutarvi, come formatori, a conoscerle e ad essere pronti a trasferire le conoscenze e a sostenere i vostri corsisti nel superarle.

Obiettivi specifici

In questo modulo vi forniremo una breve introduzione al mondo delle donne imprenditrici e alle sfide specifiche, in modo che gli educatori IFP possano essere pronti a sostenere le donne nella preparazione e nell'affrontare le sfide. In questo modulo troverete sfide concrete che le donne imprenditrici devono affrontare nel loro percorso verso il successo. Come formatori o educatori, potete utilizzare questi materiali per aumentare le loro possibilità di successo. Questo modulo offre, inoltre, una serie di esercizi pratici da utilizzare in classe che possono aiutare le imprenditrici a migliorare le proprie competenze, per affrontare le sfide che si presentano nel loro percorso professionale.

Contenuti didattici

Capitolo 1: Introduzione all'imprenditoria femminile

Chi è una donna imprenditrice? Una delle definizioni di donna imprenditrice è quella di una donna o di un gruppo di donne che avvia e gestisce un'impresa organizzata.

"Le donne imprenditrici sono quelle che innovano, avviano o adottano un'attività commerciale"

Schumpeter

"Ogni donna o gruppo di donne che innova, avvia o adotta un'attività economica può essere definita imprenditrice".

Frederick Harbison

In tutto il mondo, più di un terzo delle iniziative imprenditoriali sono gestite da donne (GEM 2022/23). Tenendo conto di ciò, in qualità di formatori all'imprenditorialità o alle imprese è necessario tenere presente che esistono alcune differenze tra imprenditori uomini e donne. Queste si riflettono soprattutto in fattori come la motivazione. È significativo capire che la maggior parte delle donne avvia la propria impresa per necessità, legate a fattori economici o al bisogno di autonomia, e che il capitale iniziale e le risorse sono in molti casi scarse (Moore, 1997).

La maggior parte degli imprenditori che iniziano il loro percorso imprenditoriale hanno:

- Redditi bassi,
- Servizi limitati,
- Famiglia.

Questo comporta un certo numero di sfide:

- La famiglia non è sempre di supporto.
- Ottenere mezzi finanziari è molto impegnativo (significativamente più che per i loro coetanei maschi) soprattutto all'inizio.
- Molti di loro non hanno un'istruzione e una formazione commerciale adeguata.
- Mancanza di capitale circolante, che spesso si traduce in margini ridotti.

Anche le donne imprenditrici:

- Sono laboriose il che favorisce la sostenibilità e la crescita dell'azienda.
- Favorire la crescita eccessiva della sicurezza.
- Preferiscono la stabilità al rischio.

Questi fattori sono quelli che distinguono comunemente l'imprenditoria femminile e che influiscono sul percorso imprenditoriale, sulle prestazioni e sulle possibilità di successo delle donne orientate al business. Gli educatori e i formatori che vogliono sostenere le donne imprenditrici devono tenerne conto. Tuttavia bisogna considerare che alcune di queste sfide possono variare da paese a paese, a seconda dei contesti sociali e culturali e di altri fattori locali. Pertanto, è necessario prestare attenzione alle specificità locali ed essere pronti ad adattare la propria guida alle specifiche persone in formazione, alle loro risorse, alle loro condizioni e alla loro motivazione a impegnarsi nell'imprenditoria (Demneri, 2023).

Capitolo 2 : Sfide difficili

Ci sono sfide più difficili che le donne imprenditrici devono affrontare nel loro percorso imprenditoriale, poiché spesso sfuggono al controllo dell'imprenditore e sono profondamente radicate nell'ambiente. Alcune di queste sono particolarmente difficili da superare a causa di convinzioni e atteggiamenti sociali o professionali profondamente radicati. Fornendo supporto alle donne imprenditrici, dovete essere pronti ad aiutarle a riconoscerle, a comprenderle e a navigare intorno a queste difficoltà, in modo che non faticino così tanto a superarle o non falliscano come imprenditrici a causa di questi fattori comunemente fuori dal loro controllo. Comprendere la realtà contribuirà ad aumentare le loro possibilità di successo.

Alcune di queste barriere più impegnative sono:

- **Accesso ai finanziamenti:** Difficoltà a ottenere il capitale iniziale o gli investimenti per l'avvio delle loro attività a causa di pregiudizi di genere nella comunità degli investitori.
- **Mancanza di reti:** Accesso limitato alle reti professionali e alle opportunità di mentorship, che sono cruciali per acquisire conoscenze e supporto nell'imprenditoria.
- **Pregiudizi di genere:** affrontare stereotipi e pregiudizi che minano la loro credibilità e il loro potenziale come imprenditori, incidendo sulla loro capacità di attrarre investitori e clienti.
- **Equilibrio vita-lavoro:** Lotta per bilanciare le esigenze dell'avvio di un'attività con le responsabilità familiari e gli altri impegni personali.
- **Accesso alle risorse:** Difficoltà di accesso a risorse quali spazi di lavoro a prezzi accessibili, tecnologia e servizi di supporto alle imprese.
- **Barriere all'ingresso nel mercato:** Sfide nell'entrare in settori dominati dagli uomini o in cui le donne sono sottorappresentate, compreso l'accesso ai canali di distribuzione e alle opportunità di approvvigionamento.
- **Problemi di autostima e fiducia:** Affrontare i dubbi su se stessi e la sindrome dell'impostore, che possono ostacolare la capacità di assumersi rischi e perseguire opportunità.
- **Ostacoli legali e normativi:** Superare i complessi requisiti legali e normativi, che possono colpire in modo sproporzionato le donne imprenditrici, soprattutto nelle regioni con leggi o politiche che hanno un pregiudizio di genere.
- **Modelli di ruolo limitati:** Mancanza di modelli di ruolo femminili visibili e di leader nell'imprenditoria, che rende più difficile per le donne immaginarsi come imprenditrici di successo.
- **Aspettative culturali e sociali:** Affrontare le aspettative sociali e culturali relative ai ruoli e alle responsabilità delle donne, che possono scoraggiarle dal perseguire l'imprenditorialità o dall'assumere posizioni di leadership.

Alcune di queste difficoltà e riconoscimenti nel mondo dell'imprenditoria femminile si sovrappongono e si collegano a quelle descritte nel capitolo precedente. In questo capitolo affronteremo alcuni di questi argomenti e daremo alcuni suggerimenti su come affrontarli. Altri argomenti saranno trattati ulteriormente nel corso di formazione (Moore, 1997).

Capitolo 3: Barriere all'ingresso nel mercato, accesso a risorse e finanziamenti

Le barriere che le donne devono affrontare per entrare nel "mercato delle imprese" possono variare a seconda del settore, della regione e delle circostanze specifiche. Tuttavia, alcune barriere comuni all'ingresso nel mercato per le donne imprenditrici includono:

- **Accesso al capitale iniziale:** la maggior parte delle donne avvia la propria attività in modo lento e doloroso, e questo deriva dalla difficoltà di assicurarsi investimenti o finanziamenti all'inizio del proprio percorso.
- **Reti e connessioni limitate:** le donne hanno una rete commerciale più limitata o limitata dal punto di vista sociale, il che comporta una maggiore difficoltà nel creare reti e connessioni professionali. Queste connessioni sono fondamentali per accedere a conoscenze del settore, opportunità di mentorship e potenziali clienti. Questa rete più ristretta riduce anche la loro capacità di trovare e accedere ai canali di distribuzione e ad altri mercati, in particolare nei settori in cui l'uomo d'affari è il leader dell'industria.
- **Mancanza di visibilità e riconoscimento:** le donne imprenditrici lottano per ottenere visibilità e riconoscimento in mercati in cui sono sottorappresentate e a cui non appartengono, il che limita il loro potenziale di crescita.

Voi, in qualità di formatori, dovrete comprendere queste barriere e trovare un modo per aiutare le donne imprenditrici a superarle ed essere attenti e sensibili ai diversi tipi di attività e/o di mercato; il vostro approccio e le vostre istruzioni devono essere adattati di conseguenza (Elam, 2023).

Capitolo 4: Ostacoli legali e normativi

In questo capitolo affrontiamo i requisiti normativi e di conformità, che di per sé rappresentano un'ulteriore sfida, in particolare nelle regioni in cui esistono ancora politiche o leggi discriminatorie di genere.

I sistemi legali e le regole imposte possono rappresentare una sfida significativa quando un'imprenditrice inizia la sua carriera; come già detto, ci sono politiche o leggi discriminatorie di genere che sono ancora in uso in alcuni paesi o regioni fino ad oggi; l'accesso limitato alle risorse legali e alle

informazioni rende più difficile per le donne imprenditrici conoscere i loro diritti, le leggi e le regole che devono rispettare, ad esempio le leggi discriminatorie sul lavoro o le regole per l'acquisizione di proprietà da parte delle donne; processi discriminatori di concessione di licenze e permessi, le donne imprenditrici possono vedersi ritardare i permessi o le licenze a causa della disparità di trattamento, e ulteriori barriere possono essere innalzate dalle autorità nei confronti delle donne imprenditrici; inadeguata protezione della proprietà intellettuale, le limitate risorse che le donne imprenditrici hanno a disposizione possono rappresentare una sfida in questo settore, insieme alla complessità delle leggi; barriere negli appalti e nei contratti, le aziende guidate da donne possono avere maggiori difficoltà ad accedere a contratti governativi, concessioni pubbliche e opportunità di fornire materiali o prodotti.

In qualità di formatori professionisti, dovrete essere consapevoli di questi problemi ed essere pronti e preparati a consigliare e illuminare le imprenditrici che si rivolgono a voi per una guida. Questo renderà le imprenditrici più attente e consapevoli delle possibili sfide e pronte ad affrontarle, aumentando le loro capacità di successo e limitando il rischio di fallire, caricando alla cieca le loro scarse risorse, ancora più ridotte.

Attività di apprendimento

Attività 1: Mappatura mentale delle sfide

Questo esercizio consente alle donne imprenditrici di ottenere chiarezza, concentrazione e visione strategica del loro percorso imprenditoriale, permettendo loro di superare gli ostacoli e raggiungere i propri obiettivi con fiducia e resilienza.

Come sviluppare l'esercizio:

- Fornite ai partecipanti un grande foglio di carta o uno strumento digitale per le mappe mentali.
- Chiedete loro di fare un brainstorming e di tracciare una mappa delle varie sfide che devono affrontare come imprenditrici, classificandole in temi quali i finanziamenti, il networking, l'accesso al mercato e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.
- Incoraggiate i partecipanti a identificare modelli e temi comuni tra le sfide che devono affrontare.

Attività 2: Definizione degli obiettivi e pianificazione delle azioni

L'obiettivo di questo esercizio è far capire alle imprenditrici che la definizione degli obiettivi e la pianificazione dell'azione sono strumenti potenti per tradurre le loro aspirazioni in azioni concrete, affrontare le sfide con resilienza e raggiungere un successo sostenibile nel loro percorso imprenditoriale.

Come sviluppare l'esercizio:

- Guidare i partecipanti attraverso un esercizio di definizione degli obiettivi in cui si articolano obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e limitati nel tempo (SMART) relativi al superamento delle loro sfide principali.
- Incoraggiare i partecipanti a suddividere i loro obiettivi in fasi attuabili e a creare un calendario per l'attuazione.
- Fornire opportunità di feedback e responsabilità tra pari per sostenere il raggiungimento degli obiettivi.

Attività 3: Esercizi di visualizzazione e affermazione

Gli esercizi di visualizzazione e di affermazione sono strumenti preziosi per le donne imprenditrici, che possono così coltivare una mentalità positiva, rafforzare la fiducia in se stesse e allineare le proprie azioni con i propri obiettivi e valori. Sfruttando il potere della visualizzazione, le imprenditrici possono liberare tutto il loro potenziale e creare il futuro che immaginano per se stesse e per le loro aziende.

Come sviluppare l'esercizio:

- Condurre i partecipanti attraverso esercizi di visualizzazione guidati in cui immaginano se stessi mentre superano le sfide, raggiungono i loro obiettivi e prosperano come imprenditori di successo.
- Incoraggiare i partecipanti a creare affermazioni personali o mantra che riflettano la loro resilienza, i loro punti di forza e le loro aspirazioni.
- Incorporare le pratiche di visualizzazione e affermazione nelle routine regolari per coltivare una mentalità positiva e favorire la resilienza di fronte alle avversità.

Attività 4: Circoli di tutoraggio tra pari

I circoli di mentoring tra pari offrono alle imprenditrici una potente piattaforma di apprendimento, crescita e creazione di comunità. Sfruttando la saggezza collettiva, il sostegno e il cameratismo delle loro coetanee, le partecipanti possono superare gli ostacoli, cogliere le opportunità e ottenere maggiore successo e realizzazione nel loro percorso imprenditoriale. In questo esercizio il formatore VET può anche rivolgersi a donne imprenditrici già affermate per fornire la loro esperienza e il loro feedback.

Come sviluppare l'esercizio:

- Facilitare circoli di tutoraggio tra pari in cui i partecipanti possono connettersi tra loro per condividere esperienze, intuizioni e consigli su come affrontare le sfide dell'imprenditorialità.
- Fornire spunti di discussione strutturati o temi legati a sfide specifiche, consentendo ai partecipanti di offrire sostegno e guida ai loro pari.
- Incoraggiare l'ascolto attivo, l'empatia e il feedback costruttivo all'interno dei circoli di mentoring.

Attività 5: Analisi dei punti di forza e di debolezza

In questo esercizio ci proponiamo di mettere le donne imprenditrici in condizione di sfruttare i loro punti di forza, affrontare le loro debolezze e perseguire opportunità allineate con la loro visione e i loro valori. Abbracciando le loro capacità e potenzialità uniche, le donne imprenditrici possono ottenere maggiore successo, realizzazione e impatto nelle loro iniziative imprenditoriali.

Come sviluppare l'esercizio:

- Chiedete ai partecipanti di creare un elenco dei loro punti di forza e di debolezza personali e professionali.
- Incoraggiateli a riflettere su come i loro punti di forza possano aiutarli a superare le sfide e a sfruttare le opportunità nel loro percorso imprenditoriale.
- Facilitare le discussioni di gruppo per condividere le intuizioni e le strategie per affrontare i punti di debolezza e sfruttare i punti di forza.

Attività 6: Scenari di gioco di ruolo

Il gioco di ruolo offre alle imprenditrici preziose opportunità per sviluppare competenze aziendali essenziali, migliorare le dinamiche interpersonali e acquisire fiducia nella propria capacità di affrontare sfide e opportunità complesse nel percorso imprenditoriale.

Come sviluppare l'esercizio:

- Sviluppare scenari di gioco di ruolo basati sulle sfide comuni affrontate dalle donne imprenditrici, come la negoziazione dei termini di finanziamento, la presentazione agli investitori o la gestione dei pregiudizi di genere nelle interazioni commerciali.

- Dividete i partecipanti in piccoli gruppi e assegnate a ciascun gruppo uno scenario da interpretare.
- Incoraggiare i partecipanti a sperimentare diverse strategie e stili di comunicazione per affrontare efficacemente le sfide presentate negli scenari.

Corso di formazione

WOMENIN



Modulo 2

Parità di genere nell'imprenditoria

Modulo 2: Parità di genere nell'imprenditoria

Introduzione

L'introduzione del modulo "Gender Equality in Entrepreneurship" fornisce una sinossi di base delle idee chiave che verranno studiate da vicino durante il corso. L'obiettivo di questo modulo è esaminare i vari aspetti dell'uguaglianza di genere nel contesto dell'imprenditoria, evidenziando gli ostacoli, le prospettive e i fattori cruciali che sostengono le esperienze delle imprenditrici. È importante creare un ambiente equo e inclusivo per le donne che vogliono avviare una propria attività. La possibilità di sfruttare appieno il potenziale del suo variegato bacino di talenti può portare grandi benefici all'Unione Europea, considerabile come un'entità economica dinamica. Questo modulo cerca di contribuire alla comprensione e alla risoluzione delle disparità di genere nell'imprenditoria. Attraverso un'analisi approfondita e la risoluzione delle differenze di genere nell'imprenditorialità, questo modulo cerca di promuovere l'*empowerment* economico delle donne e di favorire lo sviluppo sostenibile nell'UE.

Obiettivi specifici

Dopo il completamento del modulo, i formatori avranno una serie di obiettivi chiari e concisi per aiutare a dirigere il processo di apprendimento. Questi obiettivi includono la comprensione delle dinamiche di genere nell'imprenditoria, la valutazione delle implicazioni delle politiche nel contesto dell'Unione Europea, la promozione di ecosistemi imprenditoriali inclusivi, la creazione di strategie aziendali che tengano conto dell'uguaglianza di genere, la presentazione di casi di studio di successo, l'incoraggiamento del networking e del mentorship, la valutazione delle metriche di impatto, la facilitazione di conversazioni aperte, l'incoraggiamento dell'apprendimento collaborativo e la promozione dei formatori come sostenitori dell'uguaglianza di genere. Garantendo che i formatori siano dotati delle conoscenze e delle competenze necessarie per sostenere le donne imprenditrici nella creazione di un ambiente inclusivo, equo e solidale, questi obiettivi mirano ad aumentare il numero di donne imprenditrici che hanno successo e partecipano alla scena imprenditoriale.

Contenuti didattici

Capitolo 1: Che cos'è la parità di genere nell'imprenditoria?

L'uguaglianza di genere è soprattutto un diritto umano. Oltre a essere un diritto umano fondamentale, la parità di genere è anche un requisito essenziale per un mondo prospero, pacifico e sostenibile.

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, la parità di genere non sarà raggiunta entro il 2030 se le condizioni attuali permangono.

L'uguaglianza di genere suggerisce che tutti i ragazzi, le ragazze, le donne e le persone di tutte le classi e culture partecipano su base paritaria e hanno lo stesso valore. Hanno uguale accesso alle opportunità di amministrazione, alle libertà e alle risorse. L'uguaglianza di genere si riferisce al fatto che tutte le persone sono libere di sviluppare le proprie capacità personali e di prendere decisioni senza essere condizionate da stereotipi e pregiudizi sui ruoli di genere. Implica anche che gli interessi, i bisogni e le priorità di uomini e donne, così come di ragazze e ragazzi, siano presi in considerazione, riconoscendo la varietà tra i vari gruppi. L'uguaglianza di genere si riferisce all'idea che i diritti, le responsabilità e le opportunità di una persona non debbano essere determinati dal suo background etnico, dall'età, dalla capacità di badare a sé stessa, dall'handicap o dall'ubicazione - rurale o urbana.

Le donne hanno diritto a una vita di rispetto, sicurezza e protezione. Per promuovere lo sviluppo e combattere la povertà, è essenziale dare potere alle donne e alle ragazze. Donne sane, intelligenti e sicure di sé migliorano il benessere e la prosperità di intere famiglie, comunità e paesi.

Capitolo 2: Vantaggi della parità di genere

Le comunità sono più sicure, più sane e più felici quando c'è parità di genere. I paesi con livelli più elevati di uguaglianza di genere sono quelli più connessi e con maggiori benefici. Ecco un elenco dei particolari vantaggi sociali dell'uguaglianza di genere:

- **Uguaglianza economica :** La società ci guadagna quando le opportunità di lavoro sono uguali per entrambi i sessi. Le ricerche indicano che un luogo di lavoro caratterizzato da una certa varietà, che comprende la diversità di genere, è un luogo di lavoro più produttivo. Anche l'economia trae vantaggio da questo successo sul lavoro. Il prodotto interno lordo (PIL) di una nazione aumenta notevolmente, i tassi di povertà diminuiscono, le comunità prosperano e tutti i generi hanno pari opportunità di lavoro.
- **Miglioramento dell'istruzione:** Ogni studente del sistema educativo trae vantaggio dalla parità di genere. Le ragazze che vanno a scuola hanno maggiori probabilità di essere produttive e in salute, di guadagnare di più e di garantire un futuro migliore alle loro famiglie. Ciò contribuisce a costruire un sistema economico che avvantaggia le persone di tutti i sessi e migliora la salute della comunità. L'UNICEF riferisce che un'istruzione secondaria aumenta significativamente i guadagni di una

ragazza nel corso della vita, aumenta il tasso di crescita del paese, riduce il matrimonio infantile, riduce la mortalità infantile, riduce la mortalità materna e riduce l'arresto della crescita infantile.

- **Riduzione della povertà :** Gli individui più impoveriti al mondo sono le donne e le ragazze. I cicli di povertà si ripetono perché non viene garantito loro un accesso paritario all'istruzione, alle opportunità di lavoro e al reddito. Le pari opportunità per uomini e donne farebbero uscire dalla povertà intere famiglie e ridurrebbero il tasso di povertà nel mondo.
- **Una salute migliore:** Le ricerche indicano che le disparità di genere hanno un effetto negativo su varie conseguenze per la salute, come la pianificazione familiare, la nutrizione, le malattie pandemiche e la salute di madri e bambini. Le ricerche indicano che quando i sistemi medici vengono riprogettati per garantire a tutti i generi un accesso paritario all'assistenza sanitaria, si ottengono risultati migliori in termini di salute. Questi risultati includono una riduzione dei tassi di mortalità, depressione e disturbo da stress post-traumatico (PTSD), un miglioramento della salute personale e una diminuzione del consumo di alcol.

Capitolo 3: Il rapporto tra imprenditoria femminile e parità di genere

L'imprenditorialità è un motore fondamentale della crescita economica e dello sviluppo, in quanto favorisce lo sviluppo di innovazioni culturali e tecnologiche e la generazione di ricchezza e posti di lavoro (Banca Mondiale, 2020). Tuttavia, sono ancora molte le sfide che le donne imprenditrici devono affrontare nel momento in cui lanciano ed espandono le loro imprese. Sono quindi meno in grado di creare nuovi tipi di valore e di sostenere gli ecosistemi imprenditoriali (ONU, 2019; Kraus e Roig-Tierno, 2020). I pregiudizi e le disuguaglianze di genere svolgono un ruolo significativo nel plasmare gli ecosistemi imprenditoriali. Questi fattori limitano anche le possibilità delle donne e ostacolano la loro capacità di innovare e generare valore. Per questo motivo, l'avanzamento dell'uguaglianza di genere sta guadagnando l'attenzione e la preoccupazione di studiosi, decisori e professionisti. La parità di genere può promuovere l'imprenditorialità in diversi modi. Creando nuove opportunità, infatti secondo l'OCSE (2021a), l'uguaglianza di genere può consentire alle donne imprenditrici di accedere a mercati, reti e risorse a cui prima non potevano accedere. Ciò può stimolare le iniziative imprenditoriali e produrre nuovi tipi di valore. La diversità di genere può incoraggiare l'innovazione e la creatività, apportando nuove idee e prospettive al processo imprenditoriale. Migliorando l'uguaglianza di genere, i politici e gli operatori possono incoraggiare la creatività e la pluralità nell'imprenditoria, creando nuovi tipi di valore e promuovendo il progresso sociale e tecnologico. Aumentare il capitale sociale ovvero le donne imprenditrici possono avere accesso a sistemi, coach e altre risorse che possono aiutarle ad avviare e far crescere le loro imprese sostenendo la parità di genere (Brush et al., 2018). Secondo Alam

e Devi (2020), l'uguaglianza di genere ha il potenziale di espandere le prospettive e le visioni del mondo degli individui, che a loro volta possono stimolare l'emergere di idee e soluzioni nuove.



Fonte dell'immagine: Safety4Sea (<https://safety4sea.com/cm-women-in-shipping-watch-expert-thinking-on-the-gender-perspective-in-leadership/>)

Capitolo 4: Sfide affrontate dalle donne imprenditrici

Numerosi ostacoli che le donne imprenditrici si trovano spesso ad affrontare possono impedire il loro successo nel mondo degli affari.

L'ottenimento di finanziamenti è un ostacolo importante, con le donne che incontrano differenze nell'ottenere assistenza finanziaria rispetto agli uomini.

L'opprimente paura di fallire è aggravata dalle norme sociali e dalle ulteriori richieste poste alle imprenditrici.

Gestire contemporaneamente il lavoro e gli obblighi familiari è un altro compito difficile che richiede un attento bilanciamento.

Le donne possono trovarsi di fronte a pregiudizi di genere in ambito professionale, che impediscono loro di sfruttare importanti opportunità di networking. Diventa una lotta costante per rimuovere stereotipi di genere profondamente radicati che influenzano l'opinione delle persone sulla competenza delle donne nel mondo degli affari.

L'ostacolo che le donne imprenditrici devono affrontare per essere prese sul serio è probabilmente il più diffuso. Le donne imprenditrici si trovano spesso ad affrontare pregiudizi e scetticismo, il che rende necessario un lavoro continuo per superare questi ostacoli e affermare la loro presenza e competenza nello spazio imprenditoriale.

Attività di apprendimento

Attività 1: Pianificazione delle strategie di ingresso nel mercato internazionale

Incoraggiate tutti i partecipanti del gruppo X a prendersi un momento per scrivere su una lavagna e riflettere sui loro risultati e punti di forza individuali durante il loro percorso imprenditoriale. Dopodiché, chiedete loro di elencare le aree in cui ritengono di dover ancora lavorare, come ad esempio le lacune in termini di conoscenze o competenze che ritengono possano essere colmate.

Attività 2: Scenario di gioco di ruolo

Preparatevi a mettervi nei panni di un imprenditore! I partecipanti si cimenteranno in esercizi di ruolo che simulano le sfide del mondo reale durante questa sessione divertente e interattiva. Tutti avranno l'opportunità di applicare le proprie capacità di risoluzione dei problemi e di comunicazione in un ambiente di supporto, dalla negoziazione di accordi di finanziamento alla gestione di situazioni di networking impegnative. Si tratta di un approccio pratico per acquisire sicurezza in se stessi e tecniche utili per superare gli ostacoli tipici degli imprenditori.

Attività 3: Forum di discussione

Create un forum di discussione in cui le persone possano postare riflessioni personali, immagini o video sulla parità di genere nell'imprenditoria. Esortateli a rispondere ai post degli altri e a partecipare alle discussioni.

Corso di formazione

WOMENIN



Modulo 3

**Potenziamento e sviluppo delle
competenze digitali dell'impresa**

Modulo 3: Potenziamento e sviluppo delle competenze digitali d'impresa

Introduzione

Nell'attuale panorama digitale in rapida evoluzione, sfruttare la digitalizzazione è diventato fondamentale per il successo e la sostenibilità delle imprese in tutti i settori. Tuttavia, in questa rivoluzione digitale, è essenziale riconoscere e affrontare le sfide uniche che le donne imprenditrici devono affrontare. Nonostante i notevoli passi avanti compiuti nel campo dell'imprenditoria, le donne continuano a incontrare ostacoli nell'accesso alle risorse digitali e nello sfruttarle efficacemente per la crescita aziendale. Pertanto, potenziare le donne imprenditrici attraverso strategie di digitalizzazione su misura non è solo una questione di inclusione, ma anche un passo fondamentale verso il loro pieno potenziale e la promozione della crescita economica.

Obiettivi di apprendimento

L'obiettivo principale di questo modulo è quello di fornire ai formatori IFP le conoscenze e le competenze essenziali per supportare le donne imprenditrici nella gestione delle risorse e nell'elaborazione di piani strategici utilizzando efficacemente gli strumenti digitali. Al termine del modulo, i formatori saranno in grado di utilizzare con competenza le risorse digitali per migliorare il successo delle imprese guidate da donne. Questo modulo fornisce una formazione completa sugli aspetti cruciali della navigazione nel panorama digitale, tra cui le strategie dei social media, la creazione di contenuti digitali, l'analisi del feedback dei clienti, la sicurezza informatica, le tecniche di ottimizzazione dei motori di ricerca (SEO), il marketing dei contenuti e le capacità di comunicazione online.

Contenuti didattici

Capitolo 1: L'importanza della digitalizzazione

La digitalizzazione consente alle donne imprenditrici di espandere la propria portata sul mercato, di rivolgersi a segmenti di clientela specifici, di migliorare l'efficienza operativa e di rimanere competitive in un panorama commerciale in rapida evoluzione. Sfruttando le piattaforme, gli strumenti e le strategie

digitali, le imprenditrici possono migliorare le loro capacità aziendali e cogliere nuove opportunità. Inoltre, l'impatto globale della pandemia di COVID-19 ha colpito le imprese di tutto il mondo. Per affrontare le sfide poste dalla pandemia, le aziende si sono rivolte sempre più alla digitalizzazione come mezzo di adattamento e resilienza. Questo cambiamento si è manifestato con l'adozione di modalità di lavoro a distanza, l'utilizzo di piattaforme online per le vendite e l'implementazione di tattiche di marketing digitale.

Capitolo 2: Come la digitalizzazione può giovare alla vostra azienda

La digitalizzazione si riferisce all'integrazione delle tecnologie digitali per trasformare i modelli di business e creare nuove strade per generare ricavi e valore. Comporta la transizione verso un approccio aziendale incentrato sul digitale. L'implementazione della digitalizzazione può produrre vantaggi significativi per tutte le imprese, comprese quelle guidate da donne. Sfruttando le tecnologie digitali e internet, le imprenditrici possono migliorare il loro accesso ai servizi finanziari. Inoltre, sfruttare gli strumenti digitali può aiutare le donne a superare le lacune in termini di competenze e informazioni. L'integrazione della tecnologia digitale nei programmi finalizzati all'imprenditoria femminile e allo sviluppo di competenze tecniche facilita l'erogazione di programmi più accessibili, consentendo alle donne di partecipare a corsi di formazione approfonditi che altrimenti sarebbero inaccessibili. Inoltre, i programmi di supporto online affrontano le sfide logistiche delle donne, offrendo opportunità di formazione a distanza. Inoltre, progressi come *Internet of Things* (IoT) consentono ai piccoli imprenditori di impegnarsi nei mercati internazionali, favorendo connessioni più strette tra fornitori, acquirenti e venditori attraverso soluzioni logistiche innovative. L'integrazione della tecnologia nelle operazioni commerciali aumenta il potenziale di internazionalizzazione e di espansione dell'azienda. In particolare, l'uso dei social media e delle piattaforme online può essere vantaggioso per le imprese, indipendentemente dal genere. L'integrazione della tecnologia digitale può stimolare l'innovazione dei prodotti o dei servizi e ampliare la base di clienti di un'azienda. Man mano che la tecnologia diventa sempre più accessibile, un maggior numero di donne può utilizzarla per superare le barriere che ostacolano l'avvio e l'espansione delle loro imprese. La tecnologia serve come strumento per mitigare le sfide derivanti dalle norme sociali, facilitando la comunicazione e l'interazione. Migliora l'accesso delle donne alle informazioni di mercato e consente una comunicazione continua tra i vari segmenti delle loro imprese, permettendo orari di lavoro flessibili e opportunità di lavoro a distanza.

Capitolo 4: Strumenti digitali

Nel campo del *digital branding*, diversi strumenti e piattaforme consentono alle aziende di creare identità online convincenti. Le piattaforme di social media come Facebook, Instagram e X (Twitter) offrono opportunità versatili per creare contenuti coinvolgenti attraverso post, storie e live stream. I blog forniscono una piattaforma per la narrazione approfondita e la condivisione di informazioni preziose, aumentando l'autorità e la credibilità del marchio. I podcast consentono alle aziende di connettersi con il pubblico a un livello più profondo attraverso i contenuti audio, stabilendo una leadership di pensiero e promuovendo la fiducia. Le infografiche sono potenti strumenti visivi per presentare informazioni complesse in un formato digeribile, aumentando il coinvolgimento e la fidelizzazione del pubblico. Elementi interattivi come quiz e sondaggi sulle piattaforme dei social media o sui siti web dedicati consentono alle aziende di raccogliere feedback e approfondimenti preziosi, aumentando l'interazione con il pubblico. Inoltre, le newsletter sono canali di comunicazione efficaci per condividere aggiornamenti, promozioni e contenuti esclusivi direttamente con gli abbonati, alimentando relazioni a lungo termine e fidelizzando i clienti. Sfruttando questi strumenti digitali in modo strategico, le aziende possono modellare efficacemente la loro presenza online e rafforzare l'identità del loro marchio. Ecco alcuni esempi di strumenti digitali per la creazione di contenuti in diverse categorie:

- **Hootsuite:** Una piattaforma completa per la gestione dei social media che consente di programmare i post, monitorare gli impegni e analizzare le prestazioni su più canali di social media.
- **Buffer:** Uno strumento intuitivo per la programmazione e l'analisi dei post sui social media, che offre funzioni come la content curation, l'analisi e la collaborazione tra team.
- **Google Docs:** Un editor di documenti basato sul cloud che consente la collaborazione in tempo reale, la condivisione dei documenti e il controllo delle versioni.
- **Microsoft Office Online:** Versioni basate sul web di strumenti Microsoft Office come Word, Excel e PowerPoint, che facilitano la modifica e la condivisione collaborativa dei documenti.
- **Canva:** Una piattaforma di progettazione grafica facile da usare con una vasta libreria di modelli, foto stock ed elementi di design per creare grafici, presentazioni e post sui social media di grande impatto visivo.
- **Adobe Photoshop Express:** Una versione semplificata di Adobe Photoshop, che offre strumenti essenziali di fotoritocco come ritaglio, ridimensionamento, filtri e regolazioni di base per migliorare le immagini.

- **Trello:** Uno strumento flessibile di gestione dei progetti basato sulla metodologia Kanban, che consente ai team di organizzare le attività, collaborare e monitorare i progressi attraverso schede e tabelle personalizzabili.
- **Asana:** Una piattaforma versatile per la gestione dei progetti, con funzioni per l'assegnazione dei compiti, il monitoraggio delle scadenze, la comunicazione tra i team e la visualizzazione dei progetti attraverso le timeline e i calendari.

Utilizzando efficacemente questi strumenti digitali, le aziende possono snellire i processi di creazione dei contenuti, migliorare la collaborazione ed elevare gli sforzi di branding online.

Capitolo 5: Creazione di contenuti

La creazione di contenuti digitali offre alle startup guidate da donne opportunità inestimabili per stabilire una forte presenza online, entrare in contatto con il proprio pubblico di riferimento e comunicare efficacemente il messaggio del proprio marchio. Comprendendo il proprio pubblico e lo scopo dei propri contenuti, le imprenditrici possono adattare la propria messaggistica in modo che risuoni con il pubblico a cui si rivolgono, favorendo un coinvolgimento e una fidelizzazione più profondi. È essenziale sfruttare una combinazione di strumenti tecnici e digitali per massimizzare l'efficienza e l'efficacia nella creazione dei contenuti, assicurando che questi rimangano semplici, chiari e accessibili a tutti. Il rispetto delle licenze creative commons non solo dimostra l'etica dei contenuti, ma incoraggia anche la collaborazione e il coinvolgimento della comunità. Inoltre, l'integrazione di indicatori di prestazione chiave (KPI) nella strategia dei contenuti consente alle startup di monitorare e valutare l'efficacia dei loro sforzi, garantendo l'allineamento con gli obiettivi aziendali. Per scrivere contenuti convincenti, le imprenditrici devono concentrarsi sulla rilevanza del loro marchio e dei loro valori, dando priorità alla semplicità, alla chiarezza, all'accessibilità e all'allineamento diretto con le esigenze e gli interessi del loro pubblico target. Attenendosi a questi principi, le startup guidate da donne possono sfruttare efficacemente la potenza dei contenuti digitali per promuovere la consapevolezza del marchio, il coinvolgimento e, in ultima analisi, il successo aziendale.

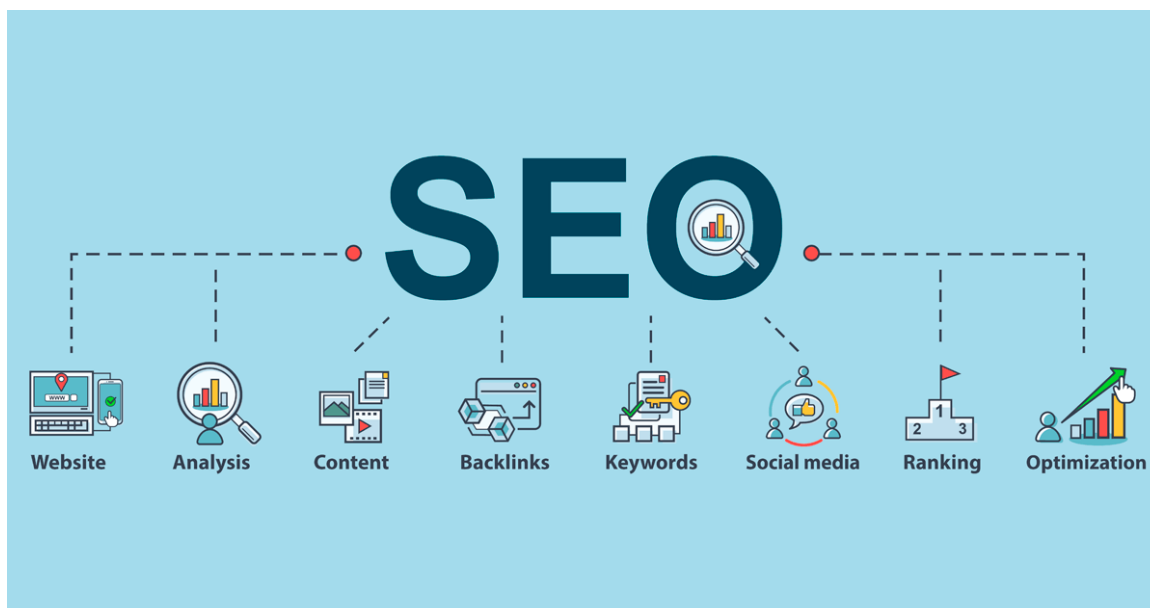
Capitolo 6: Valutazione dei clienti

Sfruttare le recensioni dei clienti può essere una strategia potente per migliorare le prestazioni e la reputazione della vostra azienda. Per utilizzare efficacemente questo prezioso feedback, è fondamentale aggregare tutti i dati in un'unica posizione centralizzata, raccogliendo le recensioni da varie fonti come siti di recensioni e piattaforme di social media.

Una volta raccolti, è essenziale pulire i dati, rimuovendo tutte le informazioni irrilevanti o spazzatura per garantire l'accuratezza dell'analisi. La categorizzazione dei feedback in categorie positive, negative e neutre consente una migliore organizzazione e l'identificazione di schemi o temi. L'analisi delle recensioni neutre e negative fornisce indicazioni sulle cause principali dell'insoddisfazione dei clienti, consentendo un'azione strategica per risolvere i problemi e migliorare l'esperienza dei clienti. La pianificazione di azioni future basate sul feedback garantisce un approccio proattivo per affrontare i problemi dei clienti e ottimizzare i processi aziendali. È fondamentale informare il team sui risultati e collaborare all'implementazione delle soluzioni. Investire in soluzioni automatizzate per l'analisi dei dati, come HubSpot, Integrate.io, Zoho Analytics o Adverity, può snellire il processo e accelerare il processo decisionale, favorendo il miglioramento continuo e la soddisfazione dei clienti.

Capitolo 7: Ottimizzazione dei motori di ricerca (SEO)

L'ottimizzazione per i motori di ricerca (SEO) è una strategia fondamentale per migliorare la visibilità online di un'azienda e per portare traffico organico al suo sito web. La SEO si basa su tre fattori chiave: rilevanza, autorità e volume. La rilevanza si riferisce all'allineamento dei contenuti del sito web con l'intento di ricerca degli utenti, assicurando che le informazioni fornite soddisfino le loro esigenze e i loro interessi. L'autorevolezza è stabilita attraverso fonti autorevoli con contenuti ricchi, segnali sociali e backlink, che indicano credibilità e affidabilità ai motori di ricerca. Il volume si riferisce al volume di ricerca mensile che genera traffico verso il sito web, evidenziando la portata potenziale e l'impatto dei contenuti ottimizzati. Per utilizzare efficacemente la SEO, le aziende possono iniziare con un brainstorming di idee di parole chiave e termini relativi al loro settore e al pubblico target. L'analisi delle parole chiave dei concorrenti fornisce indicazioni sugli argomenti di tendenza e sulle aree da ottimizzare. La creazione di elenchi di argomenti rilevanti e la ricerca degli intenti degli utenti informano ulteriormente le strategie di creazione dei contenuti. L'utilizzo di strumenti di ricerca delle parole chiave come Google Keyword Planner, Moz, Ahrefs e SEMrush aiuta a identificare le parole chiave più performanti e a ottimizzare i contenuti di conseguenza. Incorporare le parole chiave in modo strategico e garantire che il contenuto corrisponda all'intento di ricerca delle parole chiave target è fondamentale per il successo della SEO. L'utilizzo di strumenti come On-Page SEO Checker (SEMrush) aiuta a ottimizzare la struttura dei contenuti, i meta tag e altri elementi on-page. In definitiva, creando contenuti unici, ottimizzati e di alta qualità, le aziende possono migliorare la loro presenza online, attirare più traffico organico e, in ultima analisi, favorire la crescita del business attraverso strategie SEO efficaci.



Fonte dell'immagine: Jasanidarsh3 su Medium (<https://jasanidarsh3.medium.com/briefing-several-fields-in-computer-science-d1c93598aacd>)

Capitolo 8: Sicurezza informatica

La cybersecurity comprende una serie di pratiche e tecnologie volte a proteggere sistemi, reti e dati digitali dalle minacce informatiche. Nel mondo interconnesso di oggi, in cui le aziende si affidano fortemente all'infrastruttura digitale, la cybersecurity svolge un ruolo fondamentale nella salvaguardia delle informazioni sensibili, nel mantenimento della continuità aziendale e nella tutela della fiducia dei clienti. È fondamentale che le aziende diano priorità alla sicurezza informatica per mitigare i rischi posti dai cyberattacchi, che possono portare a violazioni di dati, perdite finanziarie e danni alla reputazione.

I livelli di cybersecurity comprendono la sicurezza delle infrastrutture critiche, che garantisce la protezione dei quadri nazionali per la sicurezza, la salute economica e la sicurezza pubblica. La sicurezza delle reti comprende sia le reti cablate che quelle Wi-Fi, proteggendole dagli accessi non autorizzati e dalle violazioni dei dati. La sicurezza delle applicazioni si concentra sulla protezione delle applicazioni software e dei processi di autenticazione degli utenti. La sicurezza del cloud comporta la crittografia dei dati e la configurazione degli ambienti cloud per impedire l'accesso non autorizzato. La sicurezza delle informazioni, come la conformità a normative come il GDPR, garantisce la protezione dei dati sensibili. La formazione degli utenti finali è essenziale per creare consapevolezza e promuovere le migliori pratiche tra i dipendenti. La prevenzione e la gestione dei rischi prevedono l'implementazione

di misure di risposta per ridurre al minimo le interruzioni e garantire la continuità aziendale in caso di incidente informatico. La sicurezza dello storage si concentra sulla resilienza dei dati e sulla protezione contro la perdita o la corruzione. Infine, la sicurezza dei dispositivi mobili prevede l'implementazione di misure di sicurezza per prevenire accessi non autorizzati, malware, furti e altre minacce ai dispositivi mobili utilizzati all'interno dell'organizzazione. Affrontando questi livelli di cybersecurity, le aziende possono rafforzare le loro difese contro le minacce informatiche e proteggere efficacemente le loro risorse digitali.

Il malware, abbreviazione di software maligno, si riferisce a qualsiasi software specificamente progettato per interrompere, danneggiare o ottenere un accesso non autorizzato a sistemi o reti informatiche. Il phishing, invece, è un tipo di attacco informatico in cui gli aggressori si spacciano per entità legittime per indurre gli individui a fornire informazioni sensibili come password, dettagli di carte di credito o dati personali. La prevenzione di attacchi informatici come il malware e il phishing richiede un approccio su più fronti. L'impiego di un robusto software antivirus e antimalware aiuta a rilevare e rimuovere il software dannoso dai sistemi. L'aggiornamento regolare dei sistemi operativi, delle applicazioni software e delle patch di sicurezza aiuta a ridurre le vulnerabilità che i criminali informatici possono sfruttare. L'implementazione di meccanismi di filtraggio delle e-mail e di rilevamento dello spam aiuta a identificare e bloccare i tentativi di phishing prima che raggiungano le caselle di posta degli utenti. Inoltre, è essenziale educare i dipendenti sui segnali degli attacchi di phishing e sull'importanza di pratiche di sicurezza informatica attente, come evitare di cliccare su link sospetti o scaricare allegati da fonti sconosciute. Combinando le soluzioni tecniche con la consapevolezza degli utenti e le misure di sicurezza proattive, le aziende possono ridurre significativamente il rischio di cadere vittime di malware e attacchi di phishing.

Attività di apprendimento

Attività 1. Branding online: Creare una strategia per i social media

Scegliete una piattaforma di social media (ad esempio, Instagram, X) e sviluppate una strategia completa per promuovere la vostra attività. Definite il pubblico di riferimento, i temi dei contenuti, il calendario dei post e le tattiche di coinvolgimento. Utilizzate i principi di semplicità, chiarezza, accessibilità, rilevanza e branding per guidare la vostra strategia.

Attività 2. Utilizzare le recensioni dei clienti: Condurre un'analisi delle recensioni

Raccogliere le recensioni dei clienti da più fonti (ad esempio, il vostro sito web, i social media, i siti di recensioni) e compilarle in un unico documento. Scremate i dati eliminando le recensioni irrilevanti o che si ripetono. Classificare le recensioni in feedback positivi, negativi e neutri. Analizzate le recensioni per identificare temi comuni o aree di miglioramento. Sviluppate un piano d'azione basato sull'analisi per risolvere i problemi sollevati dai clienti.

Attività 3. Ottimizzazione dei motori di ricerca (SEO): Ricerca di parole chiave e creazione di contenuti

Scegliete un argomento rilevante per la vostra attività e conducete una ricerca di parole chiave utilizzando strumenti come Google Keyword Planner o SEMrush. Identificate le parole chiave ad alto volume relative all'argomento e incorporatele strategicamente in un contenuto (ad esempio, un post del blog o una pagina web). Ottimizzate la struttura del contenuto, i titoli, i meta tag e le immagini per la SEO. Tracciate le prestazioni dei vostri contenuti nel tempo utilizzando gli strumenti di analisi.

Attività 4. Cybersecurity: Valutazione del rischio di sicurezza informatica

Eeguire una valutazione del rischio di cybersecurity per la vostra azienda. Identificare le potenziali minacce e vulnerabilità nei diversi livelli di cybersecurity, come la sicurezza della rete, la sicurezza delle applicazioni e la sicurezza delle informazioni. Valutare la probabilità e l'impatto potenziale di ciascuna minaccia. Sviluppare un piano di gestione del rischio che delinei misure preventive, strategie di risposta e piani di emergenza. Implementare i controlli di sicurezza e rivedere e aggiornare regolarmente le politiche e le procedure di cybersecurity.

Corso di formazione

WOMENIN



Modulo 4

**Internazionalizzazione delle imprese
guidate da donne**

Modulo 4: Internazionalizzazione delle imprese guidate da donne

Introduzione

Oggi l'internazionalizzazione è un grande motore di crescita e di successo per le imprese guidate da donne, soprattutto nell'Unione Europea. Inoltre, negli ultimi anni è stato sempre più riconosciuto il ruolo che le donne imprenditrici svolgono nel promuovere la crescita economica e l'innovazione. Tuttavia, nonostante il loro contributo significativo, le imprese guidate da donne incontrano ancora numerose barriere quando si tratta di internazionalizzazione. Comprendere e affrontare questi ostacoli è fondamentale per promuovere un panorama imprenditoriale più inclusivo e prospero nell'UE.

In questo modulo sviluppiamo l'importanza di espandere le imprese guidate da donne oltre i confini nazionali, esplorando sia le opportunità che le sfide inerenti a questo processo. Fornendo ai formatori le conoscenze e gli strumenti per sostenere le imprese guidate da donne nei loro sforzi di internazionalizzazione, possiamo contribuire alla costruzione di un ecosistema imprenditoriale più inclusivo dal punto di vista del genere e competitivo a livello globale nell'Unione europea.

Obiettivi di apprendimento

Gli obiettivi specifici di questo modulo sono quelli di fornire ai formatori VET le conoscenze e le competenze necessarie per sostenere efficacemente l'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne. I formatori acquisiranno una visione delle sfide uniche che le donne imprenditrici devono affrontare per espandere le loro aziende a livello globale, impareranno le strategie per superare questi ostacoli e svilupperanno la capacità di fornire una guida e un tutoraggio su misura durante il processo di internazionalizzazione. Favorendo un approccio inclusivo di genere e promuovendo una mentalità globale, i formatori saranno in grado di facilitare il successo delle imprese guidate da donne nell'Unione Europea e oltre.

Contenuti didattici

Capitolo 1: L'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne

L'internazionalizzazione delle imprese si riferisce al processo con cui un'azienda espande le proprie operazioni e attività oltre i confini nazionali, cercando di accedere a nuovi mercati e opportunità nell'arena globale (Study Smarter, 2019). Questa strategia può assumere varie forme, che vanno

dall'esportazione di prodotti e servizi all'apertura di filiali o alla creazione di alleanze strategiche nei mercati esteri.

Per le imprese guidate da donne, l'internazionalizzazione rappresenta un'opportunità unica per stimolare la loro crescita e aumentare la loro competitività in un contesto globale. Spesso queste aziende devono affrontare ulteriori sfide nei loro mercati locali, come la discriminazione di genere, l'accesso limitato ai finanziamenti e una rete più piccola. L'internazionalizzazione può offrire loro l'accesso a nuove risorse, mercati più ampi e una maggiore diversificazione dei rischi (Ilia, 2021).

Tra i principali vantaggi dell'internazionalizzazione per le donne imprenditrici vi sono l'ampliamento del raggio d'azione della loro attività, l'aumento della visibilità e del riconoscimento a livello internazionale, la possibilità di accedere a nuove fonti di finanziamento e di capitale, nonché l'apprendimento di nuove competenze e conoscenze in ambienti culturali diversi.

In effetti, questi sono i principali vantaggi dell'internazionalizzazione dell'azienda:

- Utilizzare tutta o gran parte della capacità produttiva. Nel caso di prodotti altamente stagionali, ad esempio, l'internazionalizzazione consente di vendere il prodotto in bassa stagione in altri paesi dal clima opposto.
- Accesso a un mercato più ampio. Permette di estendere il ciclo di vita del prodotto, perché mentre in alcuni mercati un prodotto potrebbe essere in fase di maturità o di declino, in altri potrebbe essere in fase di introduzione o di crescita. Ciò consente talvolta di ottenere economie di scala, risparmi sui costi, vantaggi negoziali, allungamento del ciclo di vita del prodotto.
- Migliora l'immagine (interna ed esterna) dell'azienda. Dal punto di vista del marketing, la presenza in diversi paesi rafforza l'immagine dell'azienda presso i clienti nazionali e internazionali.
- Diversificazione dei rischi.
- Apprendimento continuo.

Capitolo 2: Analisi del contesto per l'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne

Entrare in un mercato diverso può sembrare un compito semplice, ma ci sono diversi aspetti che devono essere indagati e valutati per poter prendere la decisione giusta e internazionalizzare l'azienda con successo. In questa sezione ci addentreremo nel processo di analisi del contesto per l'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne, fornendo ai formatori VET gli strumenti necessari per comprendere e valutare correttamente le opportunità e le sfide dei mercati globali.

Per iniziare questo processo, è essenziale comprendere le tendenze globali e regionali che hanno un impatto sull'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne. Ciò comporta un'analisi demografica, economica, commerciale, ecc. per identificare le aree di potenziale crescita e la domanda di prodotti e servizi.

Per i formatori IFP è fondamentale capire come condurre un'analisi approfondita del contesto internazionale che circonda le imprese guidate da donne, in quanto ciò fornisce una solida base per guidare gli studenti nel loro processo di internazionalizzazione aziendale. Fornendo ai formatori VET questo approccio educativo per analizzare il contesto dell'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne, si rafforza la loro capacità di guidare gli studenti nel loro processo di internazionalizzazione aziendale, promuovendo così una maggiore diversità ed equità nel campo del business internazionale (Nextoport Advisors, 2022). Si tratta di un approccio educativo per realizzare questa analisi:

- **Identificazione delle tendenze di mercato rilevanti:** È essenziale iniziare esplorando e analizzando le tendenze attuali dei mercati internazionali che sono rilevanti per il settore in cui opera l'azienda guidata da donne. Ciò può includere la ricerca della domanda di prodotti o servizi specifici, la crescita economica in regioni specifiche e le tendenze emergenti dei consumatori (Ricerca di mercato e analisi competitiva, 2024). Il formatore VET dovrebbe incoraggiare la ricerca attiva e l'analisi critica delle fonti di informazione rilevanti, come i rapporti di mercato e gli studi di settore.
- **Valutazione dei fattori PESTEL** (politici, economici, sociali, tecnologici, ecologici e legali): È essenziale aiutare gli studenti a capire come questi fattori, come le politiche commerciali, le normative internazionali e le fluttuazioni valutarie, possano influenzare la fattibilità dell'internazionalizzazione di un'azienda. I formatori dovrebbero incoraggiare la discussione su come questi fattori possano creare opportunità o sfide per le aziende guidate da donne e su come i rischi associati possano essere mitigati.
- **Analisi della concorrenza e della domanda di mercato:** È essenziale incoraggiare gli studenti a ricercare e analizzare i concorrenti internazionali nel settore specifico in cui sono interessati a entrare. Ciò comporta la valutazione della posizione competitiva delle aziende esistenti, l'identificazione di potenziali lacune del mercato e la comprensione delle preferenze e delle esigenze dei clienti nei mercati internazionali.
- **Valutazione delle barriere e delle opportunità per le donne imprenditrici:** È importante guidare gli studenti a identificare le barriere specifiche che le donne imprenditrici devono affrontare nel processo di internazionalizzazione, come l'accesso limitato ai finanziamenti o la mancanza di reti di supporto alle imprese. I formatori VET possono incoraggiare la riflessione

su come queste barriere possano essere superate attraverso strategie inclusive e lo sfruttamento di opportunità specifiche per le donne imprenditrici nei mercati internazionali.

Capitolo 3: Sfide specifiche dell'internazionalizzazione per le imprese guidate da donne

Nell'identificare le sfide specifiche dell'internazionalizzazione per le aziende guidate da donne, è fondamentale riconoscere la diversità degli ostacoli che queste imprenditrici devono affrontare per espandere le loro attività su scala globale. Una delle principali barriere che è stata costantemente osservata è la difficoltà di accesso ai finanziamenti transfrontalieri. Questo ostacolo non solo limita la crescita delle imprese guidate da donne, ma perpetua anche le disuguaglianze di genere nell'accesso al capitale, un problema che i formatori VET devono affrontare in modo proattivo nella loro formazione.

Inoltre, è essenziale considerare le sfide culturali e linguistiche che possono derivare dall'internazionalizzazione di un'azienda guidata da donne. Queste imprenditrici possono trovarsi ad affrontare differenze culturali nei mercati di destinazione che richiedono una profonda comprensione e un adattamento strategico. Per questo motivo, i formatori dovrebbero fornire alle imprenditrici gli strumenti e le competenze per affrontare efficacemente queste differenze e promuovere la competenza interculturale come parte integrante della loro formazione.

Un'altra sfida specifica è rappresentata dall'adattamento alle normative commerciali e legali dei mercati internazionali. Le aziende guidate da donne possono incontrare barriere normative che variano significativamente da paese a paese, ostacolando l'espansione globale. Pertanto, i formatori devono mettere le imprenditrici in condizione di comprendere e rispettare i requisiti legali e normativi nei diversi contesti internazionali, fornendo loro le conoscenze e la fiducia necessarie per affrontare con successo queste sfide.

Inoltre, la difficoltà di accedere a reti globali di contatti e partner commerciali rappresenta un altro grande ostacolo all'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne. Spesso queste imprenditrici devono affrontare esclusioni o limitazioni nelle reti commerciali dominate dagli uomini, il che può ostacolare la loro capacità di stabilire solide relazioni commerciali internazionali. Pertanto, i formatori dovrebbero mettere le donne imprenditrici in condizione di costruire reti efficaci e negoziare alleanze strategiche a livello globale, incoraggiando così la loro partecipazione attiva e paritaria al mercato internazionale.

Capitolo 4: Strategie efficaci per l'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne

Per ottenere un'internazionalizzazione di successo delle imprese guidate da donne, è essenziale disporre di strategie efficaci che affrontino le sfide specifiche di queste imprese nei mercati globali. Ecco alcune di queste strategie che i formatori IFP possono trasmettere ai loro studenti per aiutare le imprenditrici in questo processo:

- **Ricerca di mercato completa:** Iniziare il processo di internazionalizzazione con un'indagine approfondita del mercato di destinazione è essenziale. Gli educatori dovrebbero insegnare alle imprenditrici ad analizzare le tendenze del mercato, identificare la concorrenza e comprendere le preferenze dei consumatori nel Paese o nella regione di destinazione (Ricerche di mercato e analisi della concorrenza, 2024).
- **Sviluppo di alleanze strategiche:** È importante incoraggiare la creazione di alleanze strategiche con partner locali nei mercati internazionali, in quanto possono facilitare l'ingresso e l'adattamento al nuovo ambiente commerciale. I formatori dovrebbero insegnare alle imprenditrici a identificare e costruire relazioni solide con i partner commerciali locali che possono fornire conoscenze e risorse fondamentali.
- **Adattamento del prodotto o del servizio:** È essenziale adattare il prodotto o il servizio offerto alle esigenze e alle preferenze del mercato di destinazione. Gli educatori dell'istruzione e della formazione professionale devono formare le imprenditrici ad apportare modifiche alla loro offerta, tenendo conto delle differenze culturali, normative e di domanda del mercato internazionale.
- **Uso della tecnologia e delle piattaforme digitali:** Nell'era digitale, lo sfruttamento della tecnologia e delle piattaforme digitali può essere un potente strumento di espansione internazionale. I formatori dovrebbero insegnare agli imprenditori a utilizzare gli strumenti digitali per la promozione, la distribuzione e la gestione dei loro prodotti o servizi nei mercati globali.
- **Accesso ai finanziamenti internazionali:** È importante ottenere finanziamenti per l'espansione internazionale, che può rappresentare una sfida per le donne imprenditrici. I formatori dovrebbero guidare le imprenditrici sulle diverse opzioni di finanziamento disponibili a livello internazionale, tra cui fondi di investimento, prestiti commerciali internazionali e programmi di sostegno finanziario specifici per le donne imprenditrici.
- **Gestione del rischio e conformità normativa:** I formatori dovrebbero sensibilizzare le imprenditrici sui rischi associati all'internazionalizzazione, come quelli finanziari, legali e

operativi. La responsabilizzazione delle imprenditrici nella gestione dei rischi e nella conformità normativa nei mercati internazionali aiuterà a minimizzare gli ostacoli e a garantire il successo a lungo termine delle loro aziende all'estero.

- **Coltivare una rete globale di contatti:** Favorire la creazione di una rete di contatti forte e diversificata a livello internazionale può fornire alle imprenditrici l'accesso a risorse, opportunità di collaborazione e un sostegno prezioso. I formatori devono insegnare alle imprenditrici a partecipare a eventi di networking, fiere e piattaforme online per espandere la loro rete di contatti a livello globale.

Capitolo 5: Adattamento culturale e competenza globale

Per raggiungere gli obiettivi del corso di formazione e fornire ai formatori VET gli strumenti necessari per sostenere l'internazionalizzazione delle imprese guidate da donne, è essenziale affrontare l'adattamento culturale e la competenza globale come aspetti critici di questo processo. Questa sezione esamina l'importanza di comprendere e navigare le differenze culturali nei mercati internazionali, nonché di sviluppare la capacità di adattarsi con successo a diversi ambienti globali.

In primo luogo, è essenziale sottolineare l'importanza degli adattamenti culturali per il successo delle imprese guidate da donne nell'arena internazionale. I formatori devono capire che ogni mercato ha le sue regole, i suoi valori e le sue pratiche commerciali e che la capacità di adattarsi a queste differenze culturali può fare la differenza tra il successo e il fallimento dell'espansione globale di un'azienda. Pertanto, si sottolinea la necessità di sviluppare competenze di sensibilità culturale ed empatia per comprendere le prospettive e le aspettative di clienti, partner commerciali e dipendenti in contesti culturali diversi. Occorre tenere presente che esistono culture ad alto e basso contesto e che in ciascuna di esse gli stili di comunicazione e di lavoro sono diversi (Navigator, 2022):

Attività 2. Analisi PESTEL per l'internazionalizzazione

Eseguite un'analisi PESTEL per uno specifico mercato internazionale in cui un'azienda guidata da donne sta pensando di espandersi. A tal fine, analizzate tutti i seguenti aspetti del nuovo mercato target: Politico, Economico, Sociale, Tecnologico, Ecologico e Legale.

POLITICO
ECONOMICO
SOCIALE
TECNOLOGICO
ECOLOGICO
LEGALE

Attività 3. Pianificazione delle strategie di ingresso nel mercato internazionale.

Sviluppate un piano dettagliato per l'ingresso nel mercato internazionale di un'azienda guidata da donne. Potete concentrarvi su un mercato target specifico e sviluppare strategie per adattare i prodotti o i servizi, identificare i canali di distribuzione e costruire relazioni con clienti e partner locali.

Attività 4. Confronto tra gli stili di comunicazione in paesi ad alto e basso contesto

Ricercate e confrontate lo stile di comunicazione in un paese ad alto contesto e in un altro a basso contesto. Per farlo, scegliete dei paesi che rappresentino questi due tipi di contesti, come il Giappone (contesto alto) e la Germania (contesto basso).

Corso di formazione

WOMENIN



Modulo 5

**Gestione delle risorse e pianificazione
strategica**

Modulo 5: Gestione delle risorse e pianificazione strategica

Introduzione

Nel dinamico panorama dell'imprenditoria, in particolare nel contesto dell'Unione Europea, la richiesta di un approccio più inclusivo ed equo non è mai stata così sentita. Questa richiesta di inclusività si estende al di là degli aspetti tecnici e concettuali convenzionali dell'imprenditorialità e comprende le sfide uniche che le donne imprenditrici devono affrontare. Riconoscendo questo imperativo, il Modulo 5 di questo corso di formazione, intitolato "Gestione delle risorse e pianificazione strategica", mira a fornire ai formatori gli strumenti essenziali per navigare nel mondo della gestione delle risorse e della pianificazione strategica nel percorso imprenditoriale delle donne.

Obiettivi di apprendimento

L'obiettivo primario di questo modulo è quello di dotare i formatori VET di una comprensione completa dei molteplici aspetti della gestione delle risorse, tra cui il tempo, il personale, la burocrazia e le finanze, insieme alla pianificazione strategica indispensabile per garantire il successo dell'impresa. Questo obiettivo strategico mira a trascendere gli approcci formativi convenzionali e a infondere nei formatori la capacità di affrontare le sfide specifiche delle donne imprenditrici. Attraverso questo programma educativo, i formatori non solo acquisiranno una profonda conoscenza degli ostacoli e delle opportunità incontrate dalle donne imprenditrici ma svilupperanno anche le competenze essenziali per trasmettere efficacemente queste conoscenze.

Contenuti didattici

Capitolo 1. Gestione del tempo e conciliazione vita-lavoro

Navigare nell'impegnativo panorama dell'imprenditoria richiede un approccio strategico alla gestione del tempo, unito a una profonda comprensione delle complessità associate all'armonizzazione della vita lavorativa e personale. Questo capitolo riveste un'importanza significativa nel contesto dell'empowerment delle donne imprenditrici. Riconoscendo le sfide uniche che devono affrontare, approfondiamo strategie collaudate e intuizioni pratiche che non solo ottimizzano l'utilizzo del tempo, ma favoriscono anche un senso di equilibrio tra ambizioni professionali e benessere personale.

Le basi di un'efficace gestione del tempo e le tecniche di definizione delle priorità dei compiti

Citando la frase che dà il titolo al libro di Stephen Richards Covey, *First Things First*, prima di iniziare a considerare una gestione efficace del tempo in un ambiente imprenditoriale, è importante stabilire alcuni principi di base che dovrebbero sempre accompagnarci nel perseguimento di questo obiettivo. Per aspettarci risultati soddisfacenti e duraturi, dobbiamo essere consapevoli della necessità di investire le nostre risorse, la nostra attenzione, il nostro impegno e il nostro tempo, senza i quali non possiamo aspettarci di ottenere i risultati desiderati. Solo assumendo il giusto atteggiamento mentale, lavorando regolarmente per modificare le nostre abitudini e cercando di mettere in pratica quotidianamente buoni metodi di gestione del tempo, possiamo ottenere un risultato misurabile. Imparare le tecniche giuste, implementarle nella nostra routine quotidiana e applicarle nel modo giusto, anche se impegnativo, è l'unico modo efficace per migliorare se stessi.

La seconda premessa, su cui si baserà la parte successiva del corso, è quella di organizzare i nostri compiti in base alla loro importanza piuttosto che all'urgenza. L'azione dettata dal paradigma dell'urgenza è una sorta di trappola mentale che, pur offrendo un illusorio senso di soddisfazione e di auto-realizzazione, finisce per rallentare il perseguimento dei nostri obiettivi. Un primo passo fondamentale, quindi, sarà quello di concentrarsi sulla definizione delle priorità dei compiti e delle sfide più importanti.

Un'idea semplice ma molto potente che si allinea perfettamente a questo approccio è **la regola dei due minuti**. Anche il suo principio di funzionamento non è complicato: se la vostra prossima attività può essere svolta in meno di due minuti, fatela subito. L'unica cosa che dovete decidere è se avete intenzione di svolgere questa attività. In caso negativo, può essere scartata. In caso affermativo, rimandare, organizzare e gestire molti di questi compiti, che inevitabilmente si accumulano se non vengono affrontati immediatamente, vi porterà via più tempo che risolverli. Le persone che hanno deciso di provare questo metodo sono rimaste spesso sorprese da quante attività rientravano in questa categoria. Utilizzando questa tecnica, vi ritroverete con più tempo libero a disposizione, che potrete dedicare ai compiti più importanti o utilizzare come tempo di relax di qualità, che è anche una parte fondamentale di qualsiasi routine di lavoro efficiente.

Ottimizzazione della produttività e conciliazione vita-lavoro

Uno dei termini più importanti con cui familiarizzare, quando si tratta di ottimizzare le nostre prestazioni, è il termine "lavoro profondo". Coniato da Cal Newport e ampiamente discusso nel suo libro dallo stesso titolo, può essere descritto come uno stato specifico della nostra mente libera da distrazioni, che in questa modalità di concentrazione profonda può lavorare con il suo pieno potenziale. In questo stato, siamo in grado di creare, migliorare le nostre capacità e ottenere prestazioni che il "lavoro superficiale" (l'opposto del "lavoro profondo", che consiste nel condurre compiti logistici e facili da replicare) non ci permetterebbe. Esistono diverse regole che, introdotte nel nostro stile di vita, dovrebbero facilitare l'ingresso in questo stato; in questo modulo ci concentreremo su due delle più importanti, particolarmente rilevanti nei tempi moderni: 1. Ridurre le distrazioni digitali e 2. Accogliere la noia.

La maggior parte di noi ha probabilmente notato che gli strumenti e le applicazioni di networking online sviluppati per aiutarci a stabilire nuove connessioni commerciali o a rimanere aggiornati sulle ultime novità del settore non solo occupano gran parte del nostro tempo, ma spesso ci attirano verso di sé anche se non ne abbiamo bisogno al momento. Dopo lunghi periodi di funzionamento di questo tipo, il nostro cervello viene "ricablato" per cercare queste esperienze, per sceglierle rispetto a qualsiasi compito o sfida difficile. Un effetto pericoloso di questo fenomeno è l'incapacità di concentrarsi, di entrare nel già citato stato di lavoro profondo, di mettere da parte tutte le distrazioni e di concentrarsi solo sul compito da svolgere. Ecco perché è fondamentale essere consapevoli di queste trappole mentali e cercare di resistere attivamente. Uno dei metodi efficaci per affrontare questo problema è la selezione accurata delle applicazioni che decidiamo di utilizzare. Cal Newport suggerisce di applicare l'**approccio artigianale alla selezione degli strumenti**. L'idea è semplice: scegliere le caratteristiche chiave che determinano il successo e la felicità nella carriera e nella vita privata. Analizzate se l'adozione di uno strumento avrà una differenza significativa nei fattori esaminati, in positivo o in negativo. Grazie all'introduzione di questo metodo nella vostra vita personale e professionale, potreste notare un grande miglioramento nella vostra capacità di concentrarvi e di rimanere concentrati per un periodo di tempo più lungo.

L'ultima cosa di cui vogliamo parlare in questo capitolo che è fondamentale per mantenere il massimo delle prestazioni, la produttività e l'equilibrio tra lavoro e vita privata, è abbracciare la noia ed essere consapevoli del potenziale del non fare nulla. Anche se all'inizio questa idea può sembrare controintuitiva, non possiamo ignorare il potere di lasciare la nostra mente inattiva, riposare, rinfrescarsi

e rigenerarsi. Questo approccio è particolarmente rilevante ai giorni nostri, quando le nostre menti non solo devono produrre quotidianamente risultati di valore, ma sono anche costantemente sommerse da una quantità schiacciante di informazioni. Esistono molte soluzioni a questa sfida, alcune delle quali includono anche una fuga completa e letterale dai doveri e dai compiti correnti, per trascorrere del tempo con la natura, staccando la spina da qualsiasi tipo di dispositivo di comunicazione, ma sempre con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali. Tuttavia, un metodo molto più universale e facile da applicare per gestire questa pressione consiste nel fissare una regola: dopo la giornata lavorativa o in un momento specifico della giornata, rifiutare tutti i pensieri legati al lavoro e liberare la mente da essi. Se avete bisogno di più tempo per completare i vostri compiti, potete prolungare l'orario di lavoro, ma dopo averli completati, lasciate che la vostra mente si distacchi completamente dalle questioni professionali. Questo semplice cambiamento, se attuato correttamente, dovrebbe ridurre notevolmente lo stress, aumentare la quantità di tempo libero di qualità e il benessere generale, oltre a beneficiare positivamente delle vostre prestazioni lavorative e della capacità di raggiungere i vostri obiettivi.

Capitolo 2: Gestione del personale

Una grande visione senza grandi persone è irrilevante". Queste parole di James Collins, esperto americano di gestione aziendale e di crescita professionale, incarnano perfettamente i temi trattati in questo capitolo. Di seguito, ci concentreremo sull'importanza di una corretta gestione del team di dipendenti dell'azienda, dal processo di acquisizione alla gestione del loro futuro lavoro. Tutto questo per garantire la creazione di un ambiente di lavoro amichevole e comprensivo, che sia di beneficio a tutti i soggetti coinvolti e che permetta all'intera azienda di lavorare senza intoppi e di ottenere grandi risultati.

Acquisizione dei talenti

Il primo passo, e spesso il più importante, nella costruzione di un team per l'azienda è la scelta dei candidati giusti per le posizioni vacanti. È una parte cruciale, che in larga misura deciderà se l'azienda avrà successo o se fallirà. John Zillmer, amministratore delegato di Allied Waste, che ha ottenuto una crescita del 67% del valore dell'azienda nei primi 18 mesi del suo mandato, afferma: *"Credo che il modo più rapido per migliorare le prestazioni di un'azienda sia quello di migliorare il talento della forza lavoro, sia che si tratti del leader finale o di qualcuno che guida un'organizzazione di divisione. Questo è il motivo per cui la prima parte di questo capitolo sarà dedicata a un modo specifico di acquisire i candidati ideali per il loro ruolo, con il supporto del "metodo A".*

In parole povere, il metodo A è un insieme di regole per il responsabile dell'assunzione, che aumenta la possibilità di scegliere la persona giusta per la posizione - un cosiddetto "giocatore A" (una persona altamente qualificata, dedita al proprio lavoro e che lo apprezza al di sopra di ogni altra cosa, che si adatta molto bene al lavoro sia grazie alle sue competenze e conoscenze, ma anche grazie all'allineamento dei suoi valori e delle sue prospettive con la missione dell'azienda).

Il metodo A si compone di **quattro** elementi chiave:

Scorecard: un insieme delle vostre aspettative nei confronti del candidato, un elenco di specifiche per i risultati, per identificarli come soddisfacenti. La scorecard deve includere caratteristiche quali la **Missione** da realizzare, che deve essere chiara e concisa; i **Risultati** che ci si aspetta che il candidato raggiunga, non le sue attività ma le cose che deve fare; le **Competenze** che deve possedere, le sue caratteristiche che assicurano l'adattamento culturale e comportamentale;

Fonte: questa fase incoraggia a mantenere un elenco di candidati pronti a essere assunti quando si presenta una specifica opportunità;

Selezionare: condurre una serie di interviste approfondite con l'obiettivo di raccogliere conoscenze dettagliate sull'intervistato, per compilare la scorecard e prendere una decisione informata;

Vendere: persuadere un candidato desiderato a unirsi al vostro team, facendo leva sul fatto che si adatta all'azienda, offrendo libertà decisionale, uno stipendio interessante o attività divertenti sul lavoro.

Gestione dei dipendenti

L'ambiente in cui operiamo è in continua evoluzione. Il cambiamento è inevitabile e la cosa migliore che possiamo fare è adattarci ad esso, è l'unico modo per prosperare in questo paesaggio in continua evoluzione. Il mercato del lavoro non fa eccezione. La recente pandemia COVID-19 ha mostrato a tutti noi il potere del lavoro a distanza. Ma l'idea di offrire ai dipendenti una maggiore libertà rispetto al classico ambiente di lavoro in ufficio non è nuova. Un ottimo esempio di utilizzo del potenziale dei dipendenti autonomi è rappresentato dall'ex CEO di Meddius, Jeff Gunther, e dall'esperimento che ha condotto nella sua azienda all'inizio del 2009. L'idea era semplice: i dipendenti non dovevano venire al lavoro e tornare a casa in orari specifici. Non dovevano affatto rimanere in ufficio. L'unica cosa che contava per Jeff erano i risultati.

Finché si portava a termine il lavoro, non faceva differenza dove, quando o come lo si faceva. Questo approccio si chiama ROWE, un ambiente di lavoro basato esclusivamente sui risultati. L'esperimento di Jeff è stato a dir poco un successo: nei 3 mesi di durata la produttività del team è aumentata e lo stress

è diminuito. Alla fine, questo flusso di lavoro è stato adottato in modo permanente in Meddius. Come ha detto il CEO, *la gestione non consiste nell'andare in giro a vedere se le persone sono nei loro uffici. Si tratta di creare le condizioni affinché le persone possano lavorare al meglio.* Il denaro può essere un fattore motivante solo fino a un certo punto, ma una volta soddisfatti i bisogni di un individuo e della sua famiglia, altri valori vengono alla ribalta. La libertà e l'autonomia sono questi valori e in molti casi, soprattutto per i dipendenti che si dedicano a un lavoro creativo e innovativo, offrire loro condizioni di lavoro possibilmente confortevoli farà sì che il team ottenga risultati molto migliori rispetto a quando lavorerebbero in un ambiente ristretto e stressante, motivati solo dalla visione di essere pagati.

Capitolo 3. Burocrazia e finanziamenti

Le attività imprenditoriali moderne sono strettamente regolamentate da varie leggi e norme e, per diventare un'imprenditrice di successo, è fondamentale conoscerle bene. Questo capitolo è dedicato a come orientarsi nel complesso mondo delle normative imprenditoriali e ad acquisire le conoscenze essenziali sulla gestione della propria azienda dal punto di vista finanziario, necessarie per prosperare in questo ambiente.

Burocrazia aziendale

La burocrazia aziendale è un insieme di regole che disciplinano il funzionamento di una determinata impresa o organizzazione. La loro complessità dipende dalle dimensioni dell'azienda, ma hanno sempre scopi simili: regolare le varie procedure, le responsabilità dei dipendenti, le politiche interne ed esterne, ecc. La burocrazia applicata correttamente in un'azienda può portare a effetti positivi, ma regole troppo vaste e restrittive possono ostacolare il progresso dell'azienda.

I seguenti suggerimenti vi permetteranno di ridurre al minimo la burocrazia inutile nella vostra organizzazione:

- 1. Rimanete concentrati sui risultati.** Non anteponeate regolamenti e norme alla produttività e alla creazione di uno spazio di lavoro confortevole per i vostri dipendenti. Date più valore ai risultati che alle procedure.
- 2. Ottimizzare il flusso di lavoro.** Cercate soluzioni creative per ridurre al minimo il tempo dedicato a compiti ripetitivi e facili da automatizzare.
- 3. Date autonomia ai vostri dipendenti.** Aumentate la produttività del vostro team concedendo loro maggiore libertà nel prendere decisioni e nel cercare di ottenere i migliori risultati.

Finanziamento

Nell'ambito di questo segmento del corso, vi forniamo importanti informazioni sugli approcci di finanziamento per le imprese in crescita. L'obiettivo è quello di fornirvi un inventario dettagliato delle possibili fonti di finanziamento che vi permetteranno di accedere alle risorse necessarie per la creazione della vostra attività e per gli investimenti strategici durante la crescita della vostra azienda.

Fonte	Descrizione	Caratteristiche
I fondatori	Investimento da parte dei fondatori, compresi contanti, tempo e risorse.	Dimostra impegno; scalabilità limitata senza fondi esterni.
Le 3F (famiglia, amici, sciocchi)	Finanziamenti early-stage da parte di reti strette, basati sulla fiducia nell'idea o nell'imprenditore.	Liquidità rapida, limitata rispetto a opzioni di investimento più ampie.
Angeli/informali	Investimento da parte di imprenditori esperti che offrono capitale, networking e conoscenza del settore.	Efficace per i finanziamenti early-stage e seed.
Crowdfunding	Finanziamento da parte di un grande gruppo di persone online, spesso attraverso piattaforme come Kickstarter o Indiegogo.	Sensibilizza il pubblico; il successo dipende dall'appeal del prodotto.
Sovvenzioni	Sostegno finanziario da parte di programmi o organizzazioni governative che mirano a stimolare l'imprenditorialità o l'innovazione.	Rilevante in varie fasi aziendali; soggetta a criteri specifici.
Capitale di rischio/private	Finanziamenti da parte di	Valido per scalare

equity	società di investimento professionali per aziende a forte crescita, che forniscono capitale e competenze.	rapidamente con una comprovata validità di mercato.
Finanziamento del debito: la banca	Prestiti bancari per imprese stabili con garanzie, rischio ridotto e capacità di rimborso.	Utile per le aziende con garanzie collaterali; scalabilità limitata.

Capitolo 4. L'importanza della pianificazione strategica per il successo aziendale

Secondo Patrick Bet-David nel libro "Le tue prossime cinque mosse. Master the Art of Business Strategy", il successo nel mondo degli affari dipende in larga misura dalla capacità di pensare in avanti, di pianificare il futuro. Pensare sempre con diverse mosse in anticipo ed essere pronti a reagire agli effetti che la vostra azione precedente ha avuto sulla vostra situazione e sull'ambiente. Di seguito vi presentiamo una serie di consigli per aiutarvi a diventare strateghi, il Piano delle 5 mosse, proposto per la prima volta da Patrick Bet-David nel suo libro *Your Next Five Moves. Padroneggiare l'arte della strategia aziendale*:

- 1. Mossa 1: imparare a conoscere se stessi.** Cominciate a porvi delle domande: chi sono, cosa voglio ottenere? Un'autoconsapevolezza ben sviluppata è la chiave per gettare le basi di tutti i vostri sforzi futuri, poiché l'allineamento dei vostri obiettivi con gli sforzi intrapresi vi alimenterà sempre verso il loro raggiungimento.
- 2. Mossa 2: padroneggiare la capacità di ragionare.** Imparate a elaborare i problemi e ad assumervi la responsabilità delle vostre azioni. Non esitate ad ammettere i vostri errori e assicuratevi di sapere come evitarli in futuro. Elaborate i problemi affrontati e iniziate a concludere la frase con la parola "io", per scoprire cosa potreste fare meglio.
- 3. Mossa 3: imparare a costruire la squadra giusta.** Non si può vincere da soli. Come già detto, avete bisogno di una buona squadra di serie A. Ma invece di concentrarvi solo sul valore che ottenete da loro, chiedetevi: "Cosa posso dare loro per migliorare la loro vita?".
- 4. Mossa 4: padroneggiare la strategia per scalare.** Capitalizzare la vostra attività, esigere il meglio dai vostri dipendenti, creare slancio comprimendo i tempi senza perdere la qualità, scoprire formule cruciali per la vostra attività e trasferire le vostre conoscenze, essere preparati agli attacchi della concorrenza, conoscere le vulnerabilità della vostra azienda.

- 5. Mossa 5: padroneggiare i giochi di potere.** Individuate la prossima azienda che volete sfidare e preparatevi ad affrontare varie difficoltà lungo il percorso. La potenziale ricompensa ne vale la pena. Sfruttate i social media. Studiate costantemente le interazioni tra le entità, per essere in grado di riconoscere le loro motivazioni.

Attività di apprendimento

Attività 1: esercitarsi sulla regola dei 2 minuti.

Pensate alle vostre attività quotidiane che rientrano nella categoria dei 2 minuti. Quanti ne avete contati? A partire da domani, cercate di affrontarne immediatamente il maggior numero possibile e alla fine della giornata verificate quanto tempo avete risparmiato.

Attività 2: Preparazione alle interviste.

Immaginate uno scenario in cui state assumendo per un ruolo critico in un'azienda immaginaria. Identificate i criteri fondamentali utilizzando il metodo A (Scorecard). Preparate una serie di domande per un finto colloquio di lavoro, che ponga l'accento su Missione, Risultati e Competenze.

Attività 3: Trovare la propria fonte di denaro.

Riflettete sulle fonti di finanziamento citate nel Capitolo 3. Scegliete una fonte che sia in sintonia con la vostra idea e scrivete perché avete scelto questo metodo. Considerate le caratteristiche e i potenziali vantaggi del metodo di finanziamento scelto nel contesto della vostra idea imprenditoriale o della vostra ipotetica impresa.

Attività 4. Pensate a un *Piano delle 5 mosse* e rispondete a queste domande nel suo contesto:

1. **Auto-riflessione:** Elencate tre obiettivi personali o professionali. Valutate come si allineano con le vostre competenze e aspirazioni.
2. **Imparare dagli errori:** Identificate una sfida recente. Scrivete cosa avete imparato, come potete evitare problemi simili e quali miglioramenti apportereste.
3. **Team Building:** Immaginate di migliorare il benessere del vostro team. Elencate tre azioni che potreste intraprendere per migliorare la loro vita lavorativa.
4. **Strategia di scala:** Pensate alla vostra attività. Immaginate la sua crescita. Delineate due fasi per capitalizzare le opportunità e scalare.

Attività 5. Caso di studio: Sara Blakely - Mastering Resource Management

Il contesto: Sara Blakely, fondatrice di Spanx, è un esempio di imprenditorialità piena di risorse. Iniziando come professionista delle vendite, ha affrontato con successo le sfide per costruire un impero multimilionario dell'abbigliamento intimo.

Elementi chiave:

- 1. Gestione del tempo ed equilibrio tra lavoro e vita privata:** Il bilanciamento tra un lavoro a tempo pieno e lo sviluppo di Spanx nel tempo libero ha messo in evidenza l'efficace gestione del tempo di Blakely e la sua dedizione agli obiettivi imprenditoriali.
- 2. Acquisizione di talenti e team building:** Il successo di Blakely risiede nell'acquisizione strategica dei talenti. Mettendo insieme un team allineato alla sua visione, ha potenziato le capacità di Spanx e ne ha alimentato la crescita.
- 3. Burocrazia e finanziamenti:** Blakely ha gestito abilmente le complessità aziendali, dimostrando un saggio utilizzo delle risorse e un'abile gestione finanziaria nelle prime fasi di Spanx.
- 4. Pianificazione strategica:** Le mosse strategiche di Blakely, tra cui la capitalizzazione della domanda del mercato e l'espansione a livello globale, hanno contribuito al grande successo di Spanx.

Impatto e lezioni: Il viaggio di Sara Blakely impartisce lezioni cruciali sulla gestione del tempo, l'acquisizione di talenti, l'acume finanziario e la pianificazione strategica. Gli aspiranti imprenditori possono trarre ispirazione dal suo approccio pieno di risorse e dalla sua capacità di superare le sfide, imparando a percorrere il loro cammino imprenditoriale in modo efficace.

Corso di formazione

WOMENIN



Modulo 6

**Linguaggio inclusivo e comunicazione
efficace**

Modulo 6: Linguaggio inclusivo e comunicazione efficace

Introduzione

Il linguaggio ha il notevole potere di unire le persone e di creare divisioni tra di noi. L'ipotesi Sapir-Whorf (The Stanford Encyclopedia of Philosophy, n.d) o ipotesi della relatività linguistica, è stata oggetto di studio approfondito in ambito accademico fin dagli anni Cinquanta, esplorando come il linguaggio plasmi i nostri pensieri, le nostre percezioni e i nostri atteggiamenti nei confronti della realtà. Più di recente, gli studiosi hanno analizzato l'interconnessione tra linguaggio, comunicazione, business, struttura organizzativa e coinvolgimento degli stakeholder, considerando aspetti quali la gestione della diversità e dell'inclusione e le strategie ambientali, sociali e di governance- Environmental, Social, and Governance (ESG).

In questo contesto, il linguaggio viene esaminato come un fattore cruciale nella costruzione di una forza lavoro diversificata e sostenibile che fiorisca in un ambiente aziendale inclusivo, promuovendo la tolleranza e la considerazione per gli altri. L'importanza della comunicazione inclusiva e dell'uso di un linguaggio neutro ha attirato l'attenzione di esperti e professionisti di DE&I in vari settori, tra cui le relazioni pubbliche, le risorse umane (HR), le comunicazioni aziendali, il management e le istituzioni governative. Tuttavia, nonostante la crescente consapevolezza, il concetto e l'attuazione pratica della comunicazione neutrale e inclusiva spesso mancano di una guida chiara.

All'interno di questa narrazione in evoluzione, la nostra attenzione si estende a un aspetto critico: l'influenza del linguaggio sull'imprenditorialità femminile nell'Unione Europea (UE). Il linguaggio non è solo uno strumento per trasmettere idee; è un elemento fondamentale per costruire una forza lavoro che prosperi in ambienti aziendali inclusivi, favorendo la tolleranza e la considerazione. La lente attraverso la quale esaminiamo questo fenomeno non comprende solo la gestione di D&I, ma si estende anche ad aspetti vitali come le strategie ambientali, sociali e di governance (ESG).

In questo modulo ci confrontiamo con l'ipotesi Sapir-Whorf che si intreccia con la realtà contemporanea, affrontando il ruolo del linguaggio nella creazione di ambienti che accolgono, rispettano e considerano prospettive diverse. Unità per unità, navighiamo nel complesso terreno del linguaggio inclusivo, esplorandone la definizione, il significato e l'attuazione pratica. Il nostro modulo

si sviluppa con un'esplorazione delle sfide e delle lacune che ostacolano l'uso efficace del linguaggio inclusivo, riconoscendo le barriere che devono essere smantellate per progredire.

Il modulo si conclude offrendo soluzioni concrete, mostrando varie forme di linguaggio inclusivo applicabili nell'ambiente di lavoro e negli ambienti dell'imprenditoria femminile. Dai termini neutri rispetto al genere alla rappresentanza diversificata e al linguaggio flessibile sulle questioni familiari, queste strategie attuabili consentono alle organizzazioni di contribuire a un ambiente più favorevole e più ricco di responsabilità.

Obiettivi specifici

I formatori che partecipano a questo modulo intraprenderanno un percorso di sviluppo, coltivando le competenze e le conoscenze necessarie per offrire una formazione linguistica inclusiva d'impatto all'interno della loro rete.

In primo luogo, i formatori impareranno a familiarizzare con i concetti di linguaggio inclusivo, acquisendo una profonda comprensione della loro importanza nel promuovere la D&I all'interno dei contesti aziendali. Questa conoscenza fondamentale servirà come base per guidare efficacemente i partecipanti. La dimostrazione di applicazioni pratiche è un punto chiave, in quanto i formatori sviluppano la capacità di identificare e implementare strategie di comunicazione inclusiva. L'obiettivo è offrire esempi tangibili adattati ai contesti aziendali, per garantire che i partecipanti possano applicare prontamente questi principi nella loro comunicazione professionale.

La facilitazione delle discussioni sui pregiudizi inconsci emerge come un'altra abilità cruciale. I formatori dimostreranno la loro capacità di guidare i partecipanti attraverso conversazioni sui pregiudizi inconsci nel linguaggio, fornendo strumenti e strategie pratiche per identificare e mitigare i pregiudizi nella loro comunicazione. Inoltre, garantire l'accessibilità nell'erogazione della formazione diventa fondamentale, con i formatori che sviluppano competenze per rendere i materiali e i metodi di formazione accessibili a persone con abilità diverse, promuovendo così l'inclusività negli ambienti di apprendimento.

La promozione di una rappresentazione diversificata in tutti i materiali di comunicazione aziendale è un obiettivo tangibile. I formatori sosterranno e dimostreranno l'importanza di mostrare voci diverse, promuovendo una narrazione più inclusiva all'interno dell'azienda. Infine, i formatori si concentreranno

sull'integrazione di pratiche linguistiche inclusive nella comunicazione aziendale di tutti i giorni, promuovendo una cultura in cui le diverse prospettive non sono solo riconosciute, ma celebrate. Raggiungendo questi obiettivi, i formatori saranno ben preparati a condurre sessioni di formazione linguistica inclusiva di grande impatto all'interno delle loro aziende, contribuendo a creare una cultura aziendale più inclusiva, rispettosa e diversificata.

Contenuti didattici

Capitolo 1: Che cos'è il linguaggio inclusivo?

Secondo il Parlamento europeo, "il linguaggio neutro rispetto al genere è un termine generico che comprende l'uso di un linguaggio non sessista, inclusivo o equo rispetto al genere. Lo scopo del linguaggio neutro rispetto al genere è quello di evitare scelte di parole che possano essere interpretate come parziali, discriminatorie o sminuenti, implicando che un sesso o un genere sociale sia la norma. L'uso di un linguaggio equo e inclusivo aiuta a ridurre gli stereotipi di genere, promuove il cambiamento sociale e contribuisce a raggiungere l'uguaglianza di genere" (Gender-Neutral Language in the European Parliament, 2018).

La comunicazione inclusiva, secondo la definizione del Royal College of Speech and Language Therapists, è un approccio che mira a coinvolgere il maggior numero possibile di individui nelle interazioni, riconoscendo i diversi modi in cui le persone percepiscono e si esprimono. Questo approccio incoraggia l'utilizzo di tutti i metodi di comunicazione disponibili per facilitare la comprensione reciproca. Il linguaggio inclusivo, in questo contesto, comprende espressioni che riflettono il rispetto, prive di pregiudizi, presupposti e stereotipi.

L'obiettivo dell'uso di un linguaggio inclusivo è quello di creare un ambiente accogliente, rispettoso e attento alle diverse prospettive, provenienze e identità. Ciò implica la scelta di parole e frasi neutre, rispettose e affermative, e spesso richiede di tenersi informati sull'evoluzione delle norme sociali e delle preferenze linguistiche per garantire che la comunicazione rimanga inclusiva e sensibile a pubblici diversi. (Linguaggio inclusivo di genere, 2021)

Capitolo 2: Il linguaggio inclusivo e la sua importanza nelle iniziative imprenditoriali delle donne

Riconoscendo l'impatto significativo del linguaggio nel plasmare le nostre percezioni e i nostri atteggiamenti, analizziamo come il linguaggio inclusivo svolga un ruolo cruciale nella creazione di un ambiente favorevole e stimolante per le donne imprenditrici.

Il linguaggio inclusivo agisce come un potente catalizzatore, abbattendo le barriere che potrebbero ostacolare il progresso delle donne nell'imprenditoria. Evitando deliberatamente i termini di esclusione o di pregiudizio, favorisce un ambiente in cui la diversità non è solo riconosciuta ma celebrata. (Guida alla diversità, 2019)

In questo quadro inclusivo, assistiamo allo sviluppo di una cultura incentrata sulla collaborazione e sul rispetto, due elementi essenziali per il successo delle donne nell'imprenditoria. Il linguaggio inclusivo diventa il mezzo attraverso il quale questi valori cruciali non solo vengono comunicati, ma sono profondamente radicati nella comunità imprenditoriale.

Abbattendo le barriere, il linguaggio inclusivo diventa una luce guida che invita le imprenditrici a entrare in uno spazio in cui le loro idee, capacità e contributi non sono solo riconosciuti, ma celebrati. Il linguaggio inclusivo funge da ponte, collegando persone con background ed esperienze diverse, creando un ambiente in cui ogni voce non solo viene ascoltata, ma valorizzata.

Inoltre, l'impatto del linguaggio inclusivo va oltre la comunicazione poiché diventa un catalizzatore per promuovere la diversità nel panorama imprenditoriale. La scelta intenzionale delle parole crea un arazzo inclusivo che riflette la ricchezza di prospettive diverse, rendendo il viaggio imprenditoriale accessibile e accogliente per le donne di ogni estrazione sociale.



Fonte dell'immagine: 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)

Capitolo 3: Principali barriere e lacune

Affrontare il tema del linguaggio inclusivo nell'ambiente di lavoro e negli ambienti dell'imprenditoria femminile implica il superamento di diverse barriere e il superamento di lacune critiche. Di seguito vengono affrontate alcune delle principali sfide che richiedono attenzione.

La navigazione tra le sfide del linguaggio inclusivo nell'ambiente di lavoro e dell'imprenditoria femminile rivela le aree chiave in cui sono necessari miglioramenti. Una sfida significativa è rappresentata dall'uso del linguaggio di genere e degli stereotipi, che rafforza i ruoli tradizionali di genere e crea un ambiente meno inclusivo. Per superare questo problema, è necessario un cambiamento consapevole nelle scelte linguistiche e uno sforzo per evitare di perpetuare gli stereotipi; passi essenziali per superare i pregiudizi di genere radicati.

Un'altra sfida è rappresentata dalla mancanza di diversità di genere nelle posizioni di leadership e decisionali. La limitata rappresentanza femminile può influenzare le politiche linguistiche e le strategie di comunicazione, evidenziando la necessità di promuovere la diversità di genere in questi ruoli per una prospettiva più inclusiva.

Affrontare il problema dei pregiudizi inconsci è fondamentale poiché i pregiudizi possono infiltrarsi involontariamente nella comunicazione, portando all'esclusione. Per colmare questo divario, sono essenziali programmi di formazione e campagne di sensibilizzazione che mettano gli individui in grado di riconoscere e attenuare i pregiudizi inconsci nel linguaggio.

L'insufficiente formazione sull'importanza del linguaggio inclusivo costituisce un ostacolo, sottolineando la necessità di programmi di istruzione e formazione per mettere gli individui in condizione di utilizzare efficacemente il linguaggio inclusivo.

L'attuazione incoerente delle politiche inclusive all'interno delle organizzazioni è un'altra sfida. Anche in presenza di politiche, la loro applicazione incoerente può ostacolare l'efficacia. Ciò sottolinea la necessità di garantire un'applicazione coerente attraverso il monitoraggio, i meccanismi di feedback e il supporto organizzativo.

Le sviste legate all'intersezionalità rappresentano una sfida, che potenzialmente può portare a un'esclusione involontaria. La lacuna consiste nella necessità di un approccio globale che consideri i diversi aspetti dell'identità degli individui per ottenere pratiche linguistiche veramente inclusive.

La resistenza al cambiamento costituisce un ostacolo notevole in quanto la riluttanza ad adottare nuove pratiche linguistiche può derivare dalla cultura organizzativa o dalla resistenza individuale. La lacuna richiede la creazione di una cultura che valorizzi la diversità e fornisca chiari incentivi per l'adozione di un linguaggio inclusivo, superando efficacemente le resistenze.

L'accessibilità limitata nella comunicazione è una barriera, poiché i metodi possono non essere accessibili a tutti. Per affrontare questo problema, è necessario garantire che le piattaforme e i materiali di comunicazione siano accessibili a persone con diverse abilità. (Rapporto comparativo e sulle migliori pratiche del NICE, 2023).

Un'altra sfida è rappresentata dall'inadeguata rappresentazione nei materiali di comunicazione, che contribuisce a creare un senso di esclusione. La lacuna consiste nel ricercare e promuovere attivamente una rappresentazione diversificata in tutti i materiali di comunicazione.

Infine, l'inadeguatezza della misurazione e della valutazione delle iniziative linguistiche inclusive costituisce un ostacolo. Il divario sottolinea l'importanza di sviluppare indicatori misurabili e di valutare regolarmente l'impatto delle iniziative linguistiche inclusive per un miglioramento continuo. Affrontando queste sfide e lacune, possiamo migliorare l'uso di un linguaggio inclusivo nell'ambiente di lavoro e nelle imprese guidate da donne, favorendo un'atmosfera più solidale, diversificata ed equa.

Capitolo 4: Forme di linguaggio inclusivo nell'ambiente di lavoro e negli ambienti dell'imprenditoria femminile

Nell'ambiente di lavoro e in particolare nel contesto dell'imprenditoria femminile, l'adozione di un linguaggio inclusivo implica l'attenzione alle parole e alle espressioni utilizzate per garantire una comunicazione rispettosa, solidale e accogliente nei confronti di persone provenienti da contesti diversi. Ecco alcune forme di linguaggio inclusivo rilevanti per l'ambiente di lavoro e l'imprenditoria femminile:

- **Termini neutri rispetto al genere:** Usare termini neutri dal punto di vista del genere ogni volta che è possibile per evitare di rafforzare gli stereotipi. Ad esempio, usare "uomo d'affari" invece di "uomo d'affari" o "donna d'affari".
- **Titoli e descrizioni di lavoro inclusivi:** Creare titoli e descrizioni di lavoro che non rafforzino i pregiudizi di genere. Evitate di usare termini che possono essere associati a un genere specifico e concentratevi invece sulle competenze e sulle qualifiche.
- **Rappresentazione delle diversità:** Mostrare modelli di ruolo diversi e storie di successo nei materiali sull'imprenditorialità. Evidenziare i risultati delle donne imprenditrici e di altri gruppi sottorappresentati per ispirare una gamma più ampia di individui.
- **Linguaggio flessibile sulle questioni familiari:** Usate un linguaggio inclusivo per quanto riguarda le situazioni familiari, in modo da evitare presupposti sui ruoli di genere. Per esempio, usate "congedo parentale" invece di "congedo di maternità" per riconoscere che sia gli uomini che le donne possono prendere ferie per motivi familiari.
- **Riconoscere l'intersezionalità:** Riconoscere l'intersezionalità delle identità considerando fattori quali razza, etnia, orientamento sessuale e abilità. Riconoscere che gli individui possono affrontare sfide diverse in base all'intersezione di più aspetti della loro identità.
- **Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata:** Incoraggiare e sostenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata per tutti i dipendenti, riconoscendo che le persone possono avere diverse responsabilità al di fuori del lavoro. Questo aspetto è particolarmente importante per le donne imprenditrici che possono destreggiarsi tra più ruoli.

- **Politiche di diversità e inclusione:** Comunicare e promuovere chiaramente le politiche di diversità e inclusione all'interno dell'organizzazione. Assicuratevi che il linguaggio utilizzato in queste politiche sia inclusivo e rifletta l'impegno a creare un ambiente di lavoro equo.

Adottando queste forme di linguaggio inclusivo, le organizzazioni possono contribuire a creare un ambiente più solidale e più forte, in particolare per le donne imprenditrici, promuovendo una cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

Attività di apprendimento

Attività 1: Praticare un linguaggio inclusivo

In questa attività, i partecipanti si eserciteranno a identificare il linguaggio non inclusivo e proveranno a riformularlo in modo più inclusivo:

- Ehi ragazzi, iniziamo! →
- Il venditore deve concludere l'affare →
- È emozionata per il progetto →
- Il nostro presidente si rivolgerà alla squadra →
- È il suo lavoro, è l'informatico. →
- La squadra ha bisogno di un leader forte, lui è in grado di gestirlo →
- Disabili →
- Manning →

Attività 2 : Scenario e gioco di ruolo

In questa attività di apprendimento, i partecipanti si impegnano in un'analisi strutturata degli annunci di lavoro per rispondere alle preoccupazioni sulle barriere linguistiche e sull'inclusività all'interno della ABC Corporation.

Obiettivo: l'attività mira ad analizzare gli annunci di lavoro vecchi e attuali di un'azienda e a valutare il livello di utilizzo del linguaggio inclusivo, proponendo eventuali miglioramenti.

Istruzioni:

(15') - I partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi per analizzare lo scenario di studio fornito, insieme agli annunci di lavoro. L'obiettivo è individuare il linguaggio escludente o distorto. Dopo l'analisi, i gruppi si riuniscono per una discussione di gruppo, condividendo i risultati e discutendo il potenziale impatto del linguaggio escludente.

(10') - Una discussione riflessiva mette in luce l'importanza dell'uso di un linguaggio inclusivo nelle iniziative di reclutamento e il suo allineamento con gli obiettivi di diversità e inclusione.

(20') - In seguito, i partecipanti fanno un brainstorming su un linguaggio alternativo e inclusivo e sviluppano piani d'azione per migliorare l'inclusività negli annunci di lavoro.

(10') - La sessione si conclude con un riepilogo dei punti chiave, sottolineando la necessità di un linguaggio inclusivo nelle pratiche di assunzione.

Obiettivo: Attraverso questa attività, i partecipanti miglioreranno la loro comprensione e le loro abilità nel promuovere la diversità e l'inclusività all'interno degli annunci di lavoro e delle iniziative di reclutamento presso la ABC Corporation.

Scenario:

ABC Corporation è un'azienda tecnologica leader impegnata a promuovere la diversità e l'inclusione all'interno della sua forza lavoro. Nell'ambito delle sue attività di reclutamento, l'azienda pubblica regolarmente annunci di lavoro per attirare i migliori talenti. Tuttavia, i recenti feedback dei dipendenti e degli stakeholder esterni hanno sollevato dubbi sul linguaggio utilizzato in questi annunci di lavoro. Molti hanno sottolineato che alcuni termini e frasi possono involontariamente escludere o scoraggiare i candidati appartenenti a gruppi sottorappresentati, come le donne, le persone di colore e i disabili.

Esempi di annunci di lavoro passati:

Posizione: Venditore

ABC Corporation sta cercando un venditore dinamico da inserire nel proprio team. Il candidato ideale avrà una comprovata esperienza nel superamento degli obiettivi di vendita e nella crescita del fatturato. Responsabilità e qualifiche: [...]

Processo di candidatura:

Per candidarsi, inviare il curriculum e la lettera di presentazione a [indirizzo e-mail] entro il [termine ultimo per la candidatura]. Solo i candidati selezionati saranno contattati per un colloquio.

Posizione: Cameriera

Il ristorante ABC sta assumendo una cameriera da inserire nel proprio team. Siamo alla ricerca di una persona cordiale ed energica che sia in grado di fornire un eccellente servizio al cliente in un ambiente dal ritmo incalzante. Responsabilità e qualifiche: [...]

Processo di candidatura:

Per candidarsi, inviare il curriculum e la lettera di presentazione a [indirizzo e-mail] entro il [termine ultimo per la candidatura]. Solo i candidati selezionati saranno contattati per un colloquio.

Attività 3. Scrivere un annuncio di lavoro da zero, utilizzando un linguaggio inclusivo

In questa attività i partecipanti si esercitano a scrivere un annuncio di lavoro utilizzando un linguaggio inclusivo per attrarre candidati provenienti da contesti diversi. Impareranno l'importanza del linguaggio inclusivo nel reclutamento e acquisiranno competenze pratiche per creare annunci di lavoro che promuovano la diversità e l'inclusione. I partecipanti inizieranno discutendo il significato del linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro e rivedendo esempi di riferimento. Quindi redigeranno i propri annunci di lavoro, facendo attenzione alle scelte linguistiche e al loro impatto sull'inclusività. Successivamente, i partecipanti condivideranno le loro bozze con il gruppo, offrendo un feedback e discutendo l'efficacia del linguaggio inclusivo utilizzato. Infine, una sessione di riflessione permetterà ai partecipanti di discutere le loro esperienze e le intuizioni acquisite sull'importanza del linguaggio inclusivo nelle assunzioni. Grazie a questa attività, i partecipanti miglioreranno le loro competenze nell'uso di un linguaggio inclusivo e contribuiranno a creare ambienti di lavoro più diversificati e inclusivi.

Attività 4: Creazione di un kit di strumenti per il linguaggio inclusivo

Incaricate i partecipanti di creare in modo collaborativo un kit di strumenti per il linguaggio inclusivo o una guida alle risorse da utilizzare nelle loro aziende. Questo kit di strumenti può includere linee guida, buone pratiche e consigli pratici per promuovere un linguaggio inclusivo in vari contesti comunicativi

Corso di formazione

WOMENIN



Modulo 7

Prospettiva di genere e trasversalità

Modulo 7: Prospettiva di genere e trasversalità

Introduzione

Il modulo esplora le trasversalità legate all'istruzione e alla formazione delle donne imprenditrici, temi di importanza cruciale per la vita personale e lavorativa delle donne. Questo modulo evidenzia il ruolo della formazione come fattore di connessione tra le donne e le loro aree di interesse e di lavoro. È quindi necessaria una formazione continua e un apprendimento permanente, che possa sostenere le donne nei loro cambiamenti di vita. Di conseguenza, la formazione può essere vista come un motore del cambiamento. Di conseguenza, questo modulo mira a potenziare le competenze delle donne in relazione a situazioni specifiche e concrete, per consentire alla formazione di alimentare l'esperienza e viceversa.

Infine, questo modulo sottolinea come le donne imprenditrici provenienti da tutta Europa dovrebbero continuare a investire nella loro formazione frequentando corsi di formazione, leggendo libri sulla gestione aziendale, partecipando a eventi di networking e altro ancora. Mantenere una mente aperta a nuove idee e imparare continuamente può portare a una maggiore fiducia nella capacità delle donne di gestire e far crescere un'azienda.

Per essere più competitive, le donne imprenditrici devono acquisire le conoscenze tecniche adeguate che vanno dall'economia e dalla finanza al marketing, dallo sviluppo della leadership alla conoscenza delle tecniche di negoziazione e delle competenze digitali. Occorre inoltre apprendere continuamente attraverso la formazione continua e dotarsi di una buona gamma di soft skills, fondamentali nella vita imprenditoriale di tutti i giorni, come la comunicazione efficace e l'ascolto attivo, la gestione del tempo, il problem solving, la resistenza allo stress, l'empatia, il pensiero critico e altro ancora.

Obiettivi specifici

Questo modulo di formazione introduce l'analisi di genere in tutte le fasi del corso di formazione (approccio strutturale) e mantiene un sistema di monitoraggio e valutazione per consentire ai partecipanti di adottare strumenti e indicatori adeguati che promuovano la parità di genere come uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Il modulo si propone di approfondire le sfide formative ed educative affrontate dalle donne imprenditrici in Europa. Sebbene le imprese guidate da donne contribuiscano in modo significativo alla creazione di posti di lavoro, all'innovazione e alla crescita economica, esse si scontrano ancora con le barriere che impediscono loro di accedere alle reti, ai finanziamenti e ai modelli di cui hanno bisogno per sviluppare le imprese. Per raggiungere gli obiettivi di inclusione dell'Agenda 2030 è necessario sostenere l'imprenditoria femminile attraverso la digitalizzazione, l'innovazione tecnologica e la crescita del capitale umano attraverso la formazione come fattore abilitante per lo sviluppo. Secondo l'Agenzia catalana per l'assicurazione della qualità universitaria (2015), l'istruzione e la formazione sono fattori chiave per il successo imprenditoriale e la personalizzazione di questi programmi per soddisfare le esigenze delle donne imprenditrici è fondamentale. In un panorama tecnologico in rapida evoluzione, le donne imprenditrici devono potenziare le loro conoscenze e la loro preparazione, soprattutto negli aspetti digitali e tecnologici, integrando il patrimonio umanistico, come affermato dalla Banca Mondiale.

L'istruzione e la formazione sono fondamentali per il successo imprenditoriale, ma quando questi programmi mancano di rilevanza pratica e si concentrano troppo sulla teoria, limitano il successo e le opportunità imprenditoriali. Per incoraggiare il loro coinvolgimento nelle opportunità di lavoro autonomo e raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, è fondamentale fornire conoscenze teoriche e pratiche. La formazione continua e l'apprendimento permanente sono essenziali per aiutare le donne ad adattarsi ai cambiamenti della loro vita personale e professionale. La formazione e l'esperienza reale vanno di pari passo, arricchendosi a vicenda.

Di conseguenza, gli obiettivi principali di questo modulo sono:

1. Fornire una formazione adeguata alle donne imprenditrici, anche a quelle che potrebbero aver perso il lavoro in seguito alla pandemia;
2. Ridurre il divario digitale di genere attraverso l'acquisizione di competenze (digital re-skilling) e la promozione della formazione continua in modalità e-learning anche in ambito aziendale con programmi specifici per le donne che rischiano di essere escluse dall'innovazione digitale o per favorire il loro accesso al mondo del lavoro, includendo anche le donne con disabilità
3. Strutturare programmi di formazione specifici per l'accesso delle donne alle reti, ai finanziamenti e ai modelli di cui hanno bisogno per avviare e far crescere le loro imprese.

Contenuti didattici

Il contenuto didattico del modulo VII si basa su sei principi principali ed è suddiviso in cinque unità. È stato creato per coinvolgere, ispirare e informare le imprenditrici che partecipano al corso di formazione. Al giorno d'oggi i contenuti didattici devono essere ancora più creativi, poiché non c'è più spazio per imparare solo da un libro di testo e da una lezione.

Capitolo 1. Comprendere le basi/gli approcci per integrare il genere nell'istruzione e nella formazione

L'approccio di questo modulo si basa sul concetto del Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite che afferma che: "Il mainstreaming di genere consiste nel valutare le implicazioni delle azioni/politiche per le donne e gli uomini di qualsiasi attività/azione pianificata, comprese le leggi, le politiche o i programmi. È un modo per rendere le preoccupazioni e le esperienze delle donne e degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione di politiche/programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, in modo da non perpetuare le disuguaglianze. L'obiettivo è raggiungere l'uguaglianza di genere" (UN ECOSOC 1995).

Secondo la Strategia e il Piano d'azione per l'uguaglianza di genere e il Mainstreaming 2022-2027 per Malta e il Manuale di formazione sul Mainstreaming di genere fornito dal Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo (UNDP), è diventato fondamentale adottare il mainstreaming di genere come strategia per raggiungere l'uguaglianza di genere nell'istruzione e nella formazione. Il mainstreaming di genere integra una prospettiva di genere nello sviluppo, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche, nonché nelle misure di regolamentazione e nei programmi di spesa, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini e di combattere la discriminazione attraverso i programmi di istruzione e formazione.

Il mainstreaming di genere garantisce che il processo decisionale e legislativo sia di buona qualità. È più elevato e di maggiore importanza per la società, perché fa sì che le politiche rispondano più efficacemente ai bisogni di tutte le donne, gli uomini, le ragazze e i ragazzi e le persone con esigenze specifiche. Il mainstreaming di genere non mira solo a evitare di creare o rafforzare le disuguaglianze, che possono avere effetti negativi sia sulle donne che sugli uomini. Comporta anche l'analisi dello status quo, con l'obiettivo di identificare le carenze della disuguaglianza e di sviluppare politiche volte ad affrontare queste disuguaglianze e ad annullare i meccanismi che le causano.

Anche se l'uguaglianza di genere è davvero importante, a partire dal pensiero di Hamdani (2020), il modulo prende in considerazione anche l'obiettivo preliminare della parità di genere, che consiste nel raggiungimento di un'uguale partecipazione di ragazze e ragazzi, uomini e donne in tutte le forme di istruzione, in base alla loro proporzione nei gruppi di età rilevanti della popolazione, mentre l'obiettivo dell'uguaglianza di genere è garantire l'uguaglianza educativa tra ragazzi e ragazze, donne e uomini. Il raggiungimento della parità di genere è solo un passo verso l'uguaglianza di genere nell'istruzione e attraverso l'istruzione. Lo stesso vale per la formazione.

Capitolo 2: Conoscere le responsabilità e i punti di ingresso per l'integrazione della dimensione di genere nell'istruzione e nella formazione

Se applichiamo i punti di ingresso per l'integrazione della dimensione di genere forniti dalla Banca Mondiale al settore dell'istruzione e della formazione delle donne imprenditrici, possiamo identificare tre livelli di responsabilità:

- **Livello istituzionale:** Il mainstreaming di genere a questo livello è il migliore perché tutte le politiche successive garantiranno l'integrazione del genere nella strategia educativa e formativa. Ciò richiede un forte impegno da parte della leadership.
- **Livello politico:** Il mainstreaming di genere a livello politico può essere utilizzato anche come programma, sostenendo queste politiche per integrare il genere nelle iniziative educative e nei programmi di formazione per le imprenditrici.
- **Livello di programma/progetto:** Per i partecipanti a questo corso di formazione, questo livello può rappresentare il miglior punto di ingresso per l'integrazione della dimensione di genere ed è anche il modo più diretto per migliorare e promuovere l'integrazione della dimensione di genere nei programmi di istruzione e formazione, essendone gli ambasciatori.

Anche se la responsabilità ricade sulle istituzioni e sulle organizzazioni a livello aziendale e sui loro dirigenti, il formatore deve sottolineare che la responsabilità di implementare il mainstreaming di genere è anche di tutti i dipendenti di quelle organizzazioni coinvolte direttamente e indirettamente nei settori dell'istruzione e della formazione.

È importante sottolineare che i responsabili politici, le organizzazioni e gli individui dovrebbero lavorare insieme per creare l'ambiente giusto per potenziare le donne imprenditrici, promuovendo la parità di genere e l'uguaglianza, favorendo l'innovazione e sostenendo l'apprendimento permanente.

Capitolo 3: Coinvolgere le donne nei livelli di leadership e decisionali relativi ai programmi di istruzione e formazione

Al fine di creare programmi di istruzione e formazione su misura per le donne imprenditrici, il formatore intende prestare attenzione all'*empowerment* delle donne attraverso:

- Rafforzamento delle capacità delle parti interessate a livello locale per l'uguaglianza di genere attraverso programmi di istruzione e formazione.
- Sviluppo di materiale di sensibilizzazione e diffusione di informazioni a livello nazionale e locale.
- Coordinamento e creazione di reti con gli stakeholders coinvolti nel settore dell'istruzione e della formazione.
- Incoraggiare il mainstreaming di genere a livello nazionale e locale, sostenendo lo sviluppo di politiche che supportino il mainstreaming di genere attraverso opportunità di istruzione e formazione.
- Promozione di leggi e politiche per adattare i corsi di istruzione e formazione alla parità di genere e all'uguaglianza. Il problema principale rimane la disuguaglianza tra donne e uomini, anche se la legge stabilisce che tutti gli individui sono uguali di fronte alla legge. Pertanto, questo mainstreaming di genere mira a consentire alla società e alle istituzioni di cambiare le loro percezioni, i valori e le culture, le politiche e le pratiche a sostegno di scelte e opportunità uguali per uomini e donne.
- Monitoraggio dei progressi e dell'attuazione dei piani d'azione sviluppati a tutti i livelli per garantire la partecipazione paritaria di donne e uomini nei settori dell'istruzione e della formazione. In diversi paesi, le strutture della comunità creano disuguaglianze tra donne e uomini nell'accesso alle risorse, alle opportunità e alla partecipazione al processo decisionale a livello di politiche da parte di donne e uomini.
- Rimuovere gli ostacoli alla formazione, promuovere l'apprendimento permanente, al fine di creare un ambiente inclusivo in Europa, dove le donne imprenditrici abbiano le competenze e le conoscenze necessarie per prosperare.
- Stimolare l'innovazione per le donne imprenditrici in tutto il continente.



Fonte dell'immagine: Consiglio d'Europa (<https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/gender-perspectives>)

Capitolo 4: Acquisire familiarità con le strategie e gli strumenti di mainstreaming di genere attraverso programmi di istruzione e formazione.

In tutta Europa sono necessari un impegno politico per l'uguaglianza di genere e un quadro giuridico compatibile come prerequisiti per stabilire una strategia di successo per l'integrazione della dimensione di genere anche attraverso programmi di istruzione e formazione. Infatti, a partire dal documento politico "Guidance for gender mainstreaming in the content of courses and study programmes" fornito dalla Goteborgs Universitet, e tenendo conto delle migliori pratiche extraeuropee come quella della Japan International Cooperation Agency, il mainstreaming di genere richiede un chiaro piano d'azione che deve considerare il contesto, soddisfare le condizioni necessarie, coprire tutte le dimensioni rilevanti, prevedere l'uso di metodi e spazi concreti, definire le responsabilità come indicato nell'unità II e garantire che le competenze necessarie siano presenti per raggiungere i risultati attesi entro un tempo specificato.

Partendo dal concetto di Commonwealth of Learning (2014) e dal concetto di mainstreaming di genere nella formazione e nell'istruzione tecnica e professionale descritto da Nurhaeni e Kurniawan (2018), questa unità si concentra sulle principali strategie e strumenti di mainstreaming di genere che dovrebbero essere utilizzati dal corso per formatori:

- Coinvolgere donne e uomini nelle consultazioni sulle modalità di integrazione della dimensione di genere nelle iniziative di istruzione e formazione attraverso sondaggi, audizioni pubbliche, interviste alle parti interessate o altri metodi. Ciò garantirà che le preoccupazioni e le priorità di

donne e uomini siano conosciute e incorporate nella progettazione dei corsi di formazione, secondo l'Istituto delle Nazioni Unite per la Formazione e la Ricerca-UNITAR (2022).

- Includere dati disaggregati per sesso, in modo che, sulla base di questi, le donne possano sviluppare i loro piani nella vita personale e professionale per aiutare a identificare e affrontare le barriere specifiche che le donne affrontano nel loro processo educativo e formativo.
- Formulare obiettivi, indicatori e attività sensibili al genere e/o specifici per valutare la qualità dei programmi di istruzione e formazione e adottare misure per adattarsi alle reali esigenze delle donne imprenditrici al fine di garantire un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Capitolo 5: Raccomandazioni per lo sviluppo di strategie di mainstreaming per politici, organizzazioni e donne imprenditrici

Al fine di sviluppare strategie di mainstreaming relative all'argomento "Formazione e istruzione", questa unità si concentra su raccomandazioni mirate per i responsabili politici europei, le organizzazioni e le singole donne imprenditrici, strettamente correlate all'UNITÀ II relativa alle responsabilità.

Per i responsabili politici, potrebbe essere interessante sviluppare una strategia nazionale per l'educazione all'imprenditorialità che sia inclusiva e affronti le esigenze specifiche delle donne imprenditrici, stanziando risorse finanziarie per sostenere i programmi di imprenditorialità, con particolare attenzione alle iniziative rivolte alle donne imprenditrici, e promuovere iniziative per l'uguaglianza di genere, implementando anche politiche che incoraggino le imprese ad adottare pratiche di diversità e inclusione e fornendo incentivi per assunzioni e leadership equilibrate dal punto di vista del genere. Per promuovere l'uguaglianza di genere, le campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica potrebbero contribuire a cambiare gli stereotipi di genere che circondano l'imprenditorialità. Queste campagne possono evidenziare le storie di successo delle donne imprenditrici e promuovere modelli positivi. Per quanto riguarda le organizzazioni, è consigliabile collaborare a livello transfrontaliero creando reti che mettano in contatto donne provenienti da diversi Paesi europei; le organizzazioni possono svolgere un ruolo fondamentale nel facilitare la collaborazione transfrontaliera e la condivisione delle conoscenze tra le donne imprenditrici, offrendo preziose opportunità di scambio interculturale, networking e condivisione delle risorse. Inoltre, è consigliabile creare o sostenere piattaforme di apprendimento digitale che offrano corsi online completi e risorse specifiche per le donne imprenditrici in Europa. Queste piattaforme dovrebbero essere facili da usare, multilingue e accessibili. Infine, le organizzazioni dovrebbero promuovere la formazione intersettoriale, incoraggiando l'esplorazione di diversi settori attraverso programmi di formazione intersettoriali.

Esponendo le donne a settori diversi, questi programmi possono stimolare idee innovative e favorire collaborazioni intersettoriali. La capacità di cambiare e adattarsi alle mutevoli dinamiche del mercato è un'abilità preziosa per le imprenditrici.

Le donne imprenditrici dovrebbero abbracciare il concetto di apprendimento continuo per rimanere competitive e innovative. Cercare attivamente opportunità di formazione, workshop e corsi che offrano la possibilità di acquisire nuove competenze, rimanere aggiornate sulle tendenze del settore e adattarsi alle mutevoli dinamiche del mercato. Allo stesso tempo, è fondamentale sfruttare le reti europee per creare connessioni preziose, opportunità di mentorship e accesso alle risorse. Infine, le donne imprenditrici dovrebbero sostenere attivamente un'istruzione e una formazione che risponda alle esigenze di genere, partecipando a iniziative pertinenti, condividendo le proprie esperienze e sostenendo politiche che promuovano l'uguaglianza nell'imprenditoria. La collaborazione e l'azione collettiva sono le chiavi per un cambiamento positivo.

Attività di apprendimento

Attività 1: Formazione all'imprenditorialità

Condurre sessioni di formazione per aiutare le imprenditrici a sviluppare le capacità, le conoscenze e le competenze necessarie per avere successo negli affari. Queste sessioni di formazione possono essere condotte da imprenditori esperti, business coach o esperti del settore.

Attività 2: Programma di mentorship

Avviare un programma di mentorship in cui gli imprenditori esperti possano condividere le loro conoscenze ed esperienze con le imprenditrici. In questo modo le imprenditrici potranno avere una guida e un sostegno per affrontare le sfide del mondo degli affari.

Attività 3: Accesso ai finanziamenti

Fornire accesso a finanziamenti e risorse che possano aiutare le donne imprenditrici ad avviare e far crescere le loro aziende. Ciò potrebbe includere lo sviluppo di partnership con istituzioni finanziarie, la fornitura di finanziamenti o la creazione di una piattaforma di crowdfunding.

Attività 4: Incubatori di imprese

Creare incubatori d'impresa che offrano alle donne imprenditrici uno spazio per lavorare, l'accesso a risorse e servizi e opportunità di networking. In questo modo si creerà un ambiente di sostegno in cui le imprenditrici potranno costruire e far crescere le loro aziende.

Attività 5: Eventi di networking

Organizzare eventi di networking che riuniscano le donne imprenditrici, gli investitori, i mentori e le altre parti interessate della comunità imprenditoriale. Questi eventi offriranno alle imprenditrici l'opportunità di fare rete, condividere le proprie esperienze e imparare dagli altri.

Attività 6: Promozione e sensibilizzazione

Sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza dell'imprenditoria femminile e sostenere le politiche a favore delle donne imprenditrici. Ciò potrebbe includere la collaborazione con i politici per sviluppare politiche che promuovano l'imprenditoria femminile, o il lancio di una campagna di sensibilizzazione pubblica per evidenziare il contributo delle donne imprenditrici all'economia.

Riferimenti

Alam, S. e Devi, S. (2020). *Imprenditoria femminile e innovazione sociale: un nuovo orizzonte per il cambiamento sociale*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1), 1-9.

Allen, D. (2015). *Come fare le cose*. Gruppo editoriale Penguin.

Arahdya, D. (n.d.). *Imprenditoria femminile*. <https://www.yourarticlelibrary.com/women/women-entrepreneurship/women-entrepreneurship/99813>

B.Lee, T. (2017). *L'attacco ransomware WannaCry è stato temporaneamente fermato. Ma non è finita*

Baek, Y., Min, E. e Yun, S. (2020). *Estrazione delle implicazioni educative di Minecraft*. Boise

Bankoff, C. (2016) *Come la vendita di macchine fax ha contribuito a rendere miliardaria l'inventrice di Spanx Sara Blakely*. The Vindicated, <https://nymag.com/vindicated/2016/10/how-selling-fax-machines-helped-sara-blakely-invent-spanx.html>.

Batko, M. *Riassunto del libro - Chi. Il metodo A per le assunzioni*. MBReads, <https://medium.com/mbreads/book-summary-who-c4a437d8ae3a>.

Bet-David, P. (2021) *Le vostre prossime cinque mosse: Padroneggia l'arte della strategia aziendale*. Galleria Libri.

Brush, C. G., de Bruin, A., & Welter, F. (2018). *Un quadro consapevole di genere per l'imprenditorialità femminile*. *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). *Le sfide affrontate dalle donne imprenditrici - e alcune delle donne di maggior successo da seguire*. <https://www.businessnewsdaily.com/5268-women-entrepreneur-challenges.html>

Centro per la regolazione genomica. (2021). *Linee guida per un linguaggio inclusivo di genere*.

https://www.crg.eu/sites/default/files/crg/man-com-003_gender-inclusive_language.pdf

ClaimsJournal.

ClaimsJournal. (2016). HSB: *i giovani adulti sono i più probabili bersagli di attacchi informatici*.

Clasen, A. (2023). *Il divario di competenze mette alla prova la conformità alle norme di cybersecurity dell'UE*. Euractiv.

Commonwealth of Learning. (2014). *Toolkit per l'integrazione della dimensione di genere per insegnanti e formatori*. <https://www.varkeyfoundation.org/media/4459/gender-mainstreaming-toolkit-1-copy.pdf>.

Covey, S. R., Merrill, A. R. e Merrill, R. R. (1995). *Prima le cose importanti*. Simon and Schuster.

Demneri, A. K. (2023). *Imprenditoria femminile: Sfide e prospettive di un'economia emergente*. <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/4/111>.

Direttiva (UE) 2022/2555 del Parlamento europeo e del Consiglio Forum economico mondiale. (2023). *Prospettive globali sulla cybersicurezza 2023*. Forum economico mondiale.

Guida allo stile della diversità. <https://www.diversitystyleguide.com/>

Africa orientale e meridionale. *Uguaglianza di genere*. <https://esaro.unfpa.org/en/topics/gender-equality>

Elam, A. (2023). *Rapporto sull'imprenditorialità femminile: Challenging Bias and Stereotypes*, GEM <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>.

ENISA . (2022). *Iniziative di educazione alla sicurezza informatica negli Stati membri dell'UE*.

Etl Ilia. (2021). *L'internazionalizzazione di un'impresa: tipologie e vantaggi*. <https://etl-ilia.es/en/company-formation/internationalisation-of-a-company-types-and-advantages/>

Commissione europea. (2023). *Colmare la carenza di talenti nel campo della cibersicurezza per rafforzare la competitività, la crescita e la resilienza dell'UE (The Cybersecurity Skills Academy)*. Commissione europea.

Commissione europea. (2023). *La legge sulla cibersicurezza dell'UE*.

Consiglio europeo. (2023, 2 febbraio). *Infografica - Le principali minacce informatiche nell'UE*.

Parlamento europeo. (2018). *Linee guida per l'uso di un linguaggio neutro dal punto di vista del genere nel Parlamento europeo*.

https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

EY Paesi Bassi (2018). *12 fonti di finanziamento per gli imprenditori: Assicuratevi di scegliere quella giusta!* 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). *Le sfide affrontate dalle donne imprenditrici del XXI secolo: Rassegna della letteratura*, *Journal of Management & Science*.

Garcia, D., (2021). *La definizione di giocatore di serie A: Una guida completa*. ScoutLogic, www.scoutlogicscreening.com/blog/definition-of-a-player/

Germania 2021. Berlino: Ministero federale dell'Interno, dell'Edilizia e della Comunità.

Goteborgs Universitet. (n.d.). *Linee guida per l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti dei corsi e dei programmi di studio*.

https://medarbetarportalen.gu.se/digitalAssets/1784/1784697_guidance-for-gender-mainstreaming---courses-and-programmes.pdf.

Strategia e piano d'azione del governo maltese per l'uguaglianza di genere e il mainstreaming 2022-2027. <https://humanrights.gov.mt/en/Documents/Gender%20Equality.pdf>

Griffiths, C. (2023). *Le ultime statistiche sui crimini informatici del 2023* (aggiornate a luglio 2023). AAG-IT.

Hamdani Saadya. (2020). *Come la formazione degli insegnanti può sostenere un approccio all'istruzione realmente trasformativo di genere*. <https://www.globalpartnership.org/blog/how-teacher-training-can-support-truly-gender-transformative-approach-education>

<https://education.minecraft.net/en-us/lessons/privacy-prodigy>

<https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/cyber-threats-eu/>

Carriere per i diritti umani. Cosa significa uguaglianza di genere? <https://www.humanrightscareers.com/issues/what-does-gender-equality-mean/>

I D A Nurhaeni e Y Kurniawan. (2018). *Integrazione della dimensione di genere nell'istruzione e formazione tecnica e professionale IOP Conf. Ser: Mater. Sci. Eng. 306 012057*. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/306/1/012057/pdf>

Team editoriale Indeed. (2020) *La burocrazia nelle aziende: Definizione, caratteristiche e come ridurla*. Indeed Career Guide, www.indeed.com/career-advice/career-development/bureaucracy-in-business.

Fondo monetario internazionale. Dipartimento Relazioni esterne (2016). *Il lato oscuro della tecnologia: Internazionalizzazione: Definizione, modelli, prodotti*. (2019). StudySmarter UK. <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/business-studies/business-development/internationalisation/>

Investinestonia. (2017, settembre). L'Estonia tra i paesi meno vulnerabili alla criminalità informatica in Europa. <https://investinestonia.com/estonia-among-the-least-vulnerable-to-cybercrime-in-europe/#:~:text=The%20most%20vulnerable%20to%20cybercrime,vulnerable%20the%20EU>

Agenzia di cooperazione internazionale del Giappone (JICA) (n.d.). *Materiale di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nel settore dell'istruzione.* https://www.jica.go.jp/Resource/english/our_work/thematic_issues/gender/c8h0vm0000f3jmj6-att/gender_mainstreaming_01.pdf.

Kraus, S. e Roig-Tierno, N. (2020). *Imprenditorialità internazionale: La ricerca della parità di genere.* *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.*

Lingappa, A.K. & Rodrigues, L.R. (2023). *Sintesi dei fattori motivazionali di necessità e opportunità nell'imprenditoria femminile: A Systematic Literature Review.* SAGE Open Volume 13. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/21582440231159294>

Llados-Masllorens, J. & Ruiz-Dotras, E. (2022). *Le intenzioni e le motivazioni imprenditoriali delle donne sono influenzate dalle competenze finanziarie?* *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). *I giovani adulti e gli anziani sopra i 75 anni sono i più suscettibili alle frodi informatiche: Rapporto.* TechNewsWorld.

Ricerche di mercato e analisi della concorrenza | Amministrazione delle piccole imprese degli Stati Uniti. (2024). Sba.gov. <https://www.sba.gov/business-guide/plan-your-business/market-research-competitive-analysis#:~:text=La%20ricerca%20di%20mercato%20sfrutta%20il%20comportamento%20dei%20consumatori%20,%20grandi%20sopra%20il%20tuo%20occhio>.

Miller, H. (2020). *Sara Blakely: 7 lezioni da una miliardaria che si è fatta da sola.* Leaders.com, <https://leaders.com/articles/women-in-business/sara-blakely-spanx/>.

Minecraft Education (2023, 19 aprile). Cybersafe: Casa dolce casa <https://education.minecraft.net/en-us/lessons/cybersafe-homesweet-hmm>

Educazione a Minecraft. (2023, 30 giugno). Prodigio della privacy

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

Navigator C. & Varadanin, O. (2022). Quali sono le differenze tra le culture ad alto contesto e quelle a basso contesto? <https://www.countrynavigator.com/blog/what-are-the-differences-between-high-context-and-low-context-cultures/#:~:text=L'%20alto%20e%20basso%20contesto,diretto%20ed%20esplicito%20nella%20comunicazione>.

Newport, C. (2016). *Lavoro profondo: Regole per il successo focalizzato in un mondo distratto*. Grand Central Publishing.

Consulenti Nextoport. (2022). *Internazionalizzazione dell'azienda: annunci e processi*. NextPort. <https://www.nextport.es/en/internationalisation-of-the-company-advantages-and-processes/>

Progetto NICE. (2023). *Risultati: Rapporto comparativo e sulle migliori pratiche*. <https://nice-project.eu/deliverables/>

OCSE. (2021). *Imprenditorialità a colpo d'occhio 2021*. https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/entrepreneurship-at-a-glance_22266941.

Patel, S. e Piovaccari, G. (2022). *Gli hacker colpiscono le reti informatiche dell'azienda petrolifera italiana Eni*. Reuters.

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

Ratten, V. (2017). *L'imprenditorialità femminile nelle imprese familiari*. Routledge Frontiers of Business Management.

Rothwell, J., Titcomb, J. e McGoogan, C. (2017). *Attacco informatico Petya: Il ransomware si diffonde in tutta Europa, con la chiusura di aziende in Ucraina, Gran Bretagna e Spagna*. Il Telegraph.

Royal College of Speech and Language Therapists. (n.d.). *Panoramica sulla comunicazione inclusiva*. <https://www.rcslt.org/speech-and-language-therapy/inclusive-communication-overview/>
ScienceDirect. *Uguaglianza di genere*. <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/gender-equality>

Smart, G. & Street, R. (2008) *Chi: Il metodo A per le assunzioni*. Ballantine Books.
[Enciclopedia di Filosofia di Stanford. \(n.d.\).](#)
<https://plato.stanford.edu/entries/linguistics/whorfianism.html>
Università statale.

Stuart Leeson, S. (2023). *La criminalità informatica nei Paesi Bassi è triplicata dal 2019*. Euractive.
I vantaggi dell'era digitale sono mitigati dai rischi. Fondo Monetario Internazionale.

Agenzia catalana di garanzia della qualità universitaria. (2015). *Quadro generale per l'integrazione della prospettiva di genere nell'insegnamento nell'istruzione superiore*.
<https://www.aqu.cat/doc/Universitats/Metodologia/General-framework-for-incorporating-the-gender-perspective-in-higher-education-teaching>

Il Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione europea. (2022, 14 dicembre).

Unicef. (2017). *Glossario dei termini e dei concetti*.
<https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf>.

Programma di sviluppo delle Nazioni Unite. Manuale di formazione sull'integrazione della dimensione di genere. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/Gender%20Mainstreaming%20Training%20Manual.pdf>

Istituto delle Nazioni Unite per la formazione e la ricerca. (2022). *Mainstreaming Gender in the Training Cycle Integrare una prospettiva di genere nella progettazione della formazione* <https://unitar.org/sites/default/files/media/file/UNITAR%20Mainstreaming%20Gender%20in%20the%20Training%20Cycle.pdf>.

Nazioni Unite. (2019). *Commercio, genere e sviluppo: Un kit di strumenti. Conferenza delle Nazioni Unite sul commercio e lo sviluppo*. <https://unctad.org/publication/trade-gender-and-development-programme>.

United Way NCA. (2022). *Che cos'è l'uguaglianza di genere? Scopri la definizione con esempi*. <https://unitedwaynca.org/blog/what-is-gender-equality/>

Veckalne, Regina/Tambovceva, Tatjana (2023). *L'importanza della parità di genere nella promozione dell'imprenditorialità e dell'innovazione*. In: Marketing i menedžment inovacij 14 (1), S.158 - 168. https://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/15950/1/1846284317_0.pdf

Vic. *Parità di genere: cos'è e perché ne abbiamo bisogno?* <https://www.vic.gov.au/gender-equality-what-it-and-why-do-we-need-it>

Vogt, M. e Shearer, B. A. (2022). *Il manuale del linguaggio inclusivo: Consigli pratici ed esercizi per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo in ambito educativo*. Movimento per la diversità.

Donne imprenditrici - Strumenti e reti di supporto per le donne. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/women-entrepreneurs_en

Wood, G. J. (2012). *Le minoranze nell'imprenditoria*. Edward Elgar Publishing

Banca Mondiale. (2020). *Donne, imprese e legge 2020*.
<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6c2b5974-9a3b-5249-995b-2b22e5fd7909/content>

Banca Mondiale. (n.d.) *Usare le soluzioni digitali per affrontare le barriere all'imprenditoria femminile*. <https://digitalforwomen.worldbank.org/training-skills-information>
eppure. VOX.

Risorse consigliate

80.000 oreComunità. <https://80000hours.org/career-guide/community/>

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

Anggadwita, G. & Indarti, N. (2023). *L'imprenditorialità femminile nell'internazionalizzazione delle PMI: un'analisi bibliometrica per le future direzioni di ricerca*. European Business Review, Vol. 35 No. 5, pp. 763-796. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2023-0006>

AskEARN. (n.d.). Il linguaggio delle persone. <https://askearn.org/page/people-first-language#:~:text=Il%20linguaggio%20delle%20persone%20sottolinea%20il,%20è%20ugualmente%20appropriato%20a%20differenza%20delle%20persone.>

Bonifacio, R. (2023). *Navigare nella crescita globale: A Guide to Internationalisation for Businesses - Shiftbase*. Shiftbase.com; Shiftbase. <https://www.shiftbase.com/glossary/internationalization>.

Modelli di business e internazionalizzazione delle imprese (Christian Nielsen, Svetla T. Marinova, Marin A. Marinov).

CARRIERA LEADHERS <https://www.careerleadhers.com/>

Carta delle diversità di Cipro. (n.d.). <https://diversitychartercy.com/?fbclid=IwAR1P-rq0VA532htlWXL2uwNjJoUyxYBWf3ksEDy278i7BIq1G9M4vKElm2M>

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

Strategie di ingresso (con esempi reali). https://www.youtube.com/watch?v=_Mgb5jnxcw

Mainstreaming della parità: Disabilità e prospettive di genere per politiche migliori. <https://www.eipa.eu/>

Commissione europea. Donne imprenditrici. Commissione europea. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/women-entrepreneurs_en

Unione Europea. (2022). Una lingua comune: Politiche linguistiche e di comunicazione per un'Europa inclusiva. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/01ed788a-d266-11ec-a95f-01aa75ed71a1>.

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

Come ho costruito questo con Guy Raz, episodio: SoulCycle: Julie Rice & Elizabeth Cutler, gennaio 2019,

Come richiedere le sovvenzioni <https://howtoapplyforgrants.com/>

Come costruire un sito web nel 2024: <https://www.youtube.com/watch?v=acBJsJCqgtM>

Come utilizzare gli hashtag di Instagram per ottenere la massima esposizione: <https://www.youtube.com/watch?v=bgNmS2Pdooc>
<https://open.spotify.com/episode/0AKKINZ9AKNssToW543p6F>
<https://open.spotify.com/show/4abb1zaJvy5kM9l0abIxSF?si=eSdIVLKuTbCmFbbpKCvI9A&nd=1&lsi=1a9c0e077ce043dc>

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

Internazionalizzazione delle imprese - Casi di formulazione e attuazione della strategia (Stefan Schmid).

Introduzione alla strategia di internazionalizzazione. <https://www.youtube.com/watch?v=tT69TqsJSMg>

Krawcheck, Sallie (2017) *Own It: Il potere delle donne al lavoro*. New York, Crown Business.

LISTIAC e MultiMind, <https://listiac.org/>
https://multimind.com/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAuNGuBhAkEiwAGId4ahxNkAJlk7lzn8QnlYteUsQfwEBjjaVjRBIUHts7jgYWJFqNGiJa6xoCSw4QAvD_BwE

Ecco l'imprenditrice di maggior successo della storia americana | Forbes.
https://www.youtube.com/watch?v=_xNE5G5Q0qQ&t=18s

Fuori dalla rete dei sentieri battuti. <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 minuti | Cos'è il SEO e come funziona | SEO spiegato | Tutorial SEO | Simplilearn:
https://www.youtube.com/watch?v=MYE6T_gd7H0

L'internazionalizzazione delle PMI al di là dell'UE. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-strategy/improving-smes-access-markets/sme-internationalisation-beyond-eu_en

Individuare le e-mail di phishing | Ecco come: <https://www.youtube.com/watch?v=o0btqyGWIQw>

Tasci, G. (2021). *Riflessioni sulle donne nell'internazionalizzazione*. Cypriot Journal of Educational Science. 16(2), 703.

TED Talk: *Il vero motivo per cui le imprenditrici ottengono meno finanziamenti* di Dana Kanze, ottobre 2017,
https://www.ted.com/talks/dana_kanze_the_real_reason_female_entrepreneurs_get_less_funding

TED Talk: *Il potere segreto delle donne imprenditrici* di Sage Lavine, marzo 2019,
https://www.ted.com/talks/sage_lavine_the_secret_power_of_female_entrepreneurs

L'economia femminile di Michael J. Silverstein e Kate Sayre

Il Club dei fondatori femminili

Top 5 delle competenze di sicurezza informatica | Carriera nella sicurezza informatica | Formazione sulla sicurezza informatica | Simplilearn: <https://www.youtube.com/watch?v=U3LMnJSNsLY>

Comprendere le modalità di ingresso internazionale. https://www.youtube.com/watch?v=XF0t-vKw_NY

Walsh, M. (2022). *8 passi per internazionalizzare la vostra azienda*. Altusfinancial.com.au. <https://www.altusfinancial.com.au/blog/8-steps-to-internationalise-your-business>.

Che cos'è l'uguaglianza di genere? <https://www.youtube.com/watch?v=hklSpQl8hZo>
Hub di conoscenza sull'imprenditorialità femminile. (n.d.). <https://wekh.ca/>

Organizzazione per l'imprenditoria femminile. Home. <https://www.we-org.com/DonneXIMPACT> <https://womenximpact.com/en/home/>

Y Combinator. Scuola di startup. <https://www.startupschool.org/>

Conclusione

In conclusione, il corso di formazione nell'ambito del progetto WOMENIN è una risposta cruciale alla pressante esigenza di parità di genere e di inclusione nell'imprenditoria. Fornendo agli educatori dell'istruzione e della formazione professionale (VET) gli strumenti e le competenze necessarie, il corso affronta sia gli aspetti tecnici dell'imprenditorialità sia le sfide specifiche affrontate dalle donne imprenditrici. Attraverso moduli completi, gli educatori possono acquisire una comprensione più approfondita dell'imprenditorialità femminile, comprese le sue tendenze, sfide e opportunità nei diversi paesi dell'Unione Europea.

Inoltre, il corso ha promosso una cultura di advocacy per l'uguaglianza di genere, mettendo i formatori in condizione di sostenere l'inclusività non solo nell'imprenditoria ma anche nell'istruzione. Integrando una prospettiva di genere in tutte le fasi del processo formativo, gli educatori sono attrezzati per promuovere la diversità e l'uguaglianza all'interno delle loro istituzioni educative. Inoltre, il corso enfatizza lo sviluppo di competenze comunicative inclusive, consentendo ai formatori di guidare e sostenere efficacemente le imprenditrici nel loro percorso imprenditoriale. Con un'attenzione particolare all'internazionalizzazione, il corso instilla una visione globale dell'imprenditorialità, assicurando che i formatori siano attrezzati per affrontare le sfide specifiche delle donne imprenditrici in tutta Europa. Continuando a dare priorità a iniziative come il progetto WOMENIN, stiamo compiendo passi significativi verso la creazione di un panorama imprenditoriale più inclusivo ed equo.