

WP2 - A9: WOMENIN Curso de Formação



Tabela de Conteúdos

Introdução ao Curso de formação WOMENIN	1
Módulo 1: Introdução ao empreendedorismo feminino	4
Introdução	4
Objetivos específicos	4
Conteúdo educational	4
Capítulo 1: Introdução ao empreendedorismo feminino	4
Capítulo 2: Desafios difíceis	6
Capítulo 3: Barreiras à entrada no mercado, acesso a recursos e financiamento	7
Capítulo 4: Obstáculos legais e regulamentares	7
Atividades de aprendizagem	8
Atividade 1: Mapeamento mental dos desafios	8
Atividade 2: Definição de objetivos e planeamento de ações	8
Atividade 3: Exercícios de Visualização e Afirmação	9
Atividade 4: Círculos de Mentoria entre Pares	9
Atividade 5: Análise de Pontos Fortes e Fracos	10
Atividade 6: Cenários de Role-Playing	10
Módulo 2: Igualdade de género no empreendedorismo	13
Introdução	13
Objetivos específicos	13
Conteúdo educational	13
Capítulo 1: O que é Igualdade de Género no Empreendedorismo?	13
Capítulo 2: Benefícios da Igualdade de Género	14
Capítulo 3: A relação entre o empreendedorismo feminino e a igualdade de género	15
Capítulo 4: Desafios enfrentados pelas empreendedoras	16
Atividades de aprendizagem	17
Atividade 1: Planeamento das estratégias de entrada no mercado internacional	17

Atividade 2: Cenário de representação.....	17
Atividade 3: Fórum de discussão.....	17
Módulo 3: Capacitação e desenvolvimento de competências para empresas digitais.....	19
Introdução	19
Objetivos de aprendizagem	19
Conteúdo educacional.....	19
Capítulo 1: A importância da Digitalização	19
Capítulo 2: Como a digitalização pode beneficiar o seu negócio	20
Capítulo 3: Online Branding	20
Capítulo 4: Ferramentas Digitais	21
Capítulo 5: Criação de Conteúdo.....	23
Capítulo 6: Avaliação de Clientes.....	23
Capítulo 7: Otimização para Mecanismos de Busca (SEO)	24
Capítulo 8: Cibersegurança	25
Atividades de aprendizagem	26
Atividade 1. Branding Online: Criar uma Estratégia de Redes Sociais	26
Atividade 2. Utilização de Avaliações de Clientes: Conduzir uma Análise de Avaliações	26
Atividade 3. Otimização para Motores de Busca (SEO): Pesquisa de Palavras-chave e Criação de Conteúdo.....	27
Atividade 4. Cibersegurança: Avaliação de Riscos de Cibersegurança	27
Módulo 4: I Internacionalização das empresas lideradas por mulheres.....	29
Introdução	29
Objetivos de aprendizagem	29
Conteúdo educacional.....	30
Capítulo 1: Internacionalização de empresas lideradas por mulheres.....	30
Capítulo 2: Análise do contexto para internacionalizar empresas lideradas por mulheres	31
Capítulo 3: Desafios específicos na internacionalização de empresas lideradas por mulheres	32

Capítulo 4: Estratégias eficazes para a internacionalização de empresas lideradas por mulheres	33
Capítulo 5: Adaptação cultural e competência global.....	34
Atividades de Aprendizagem	35
Atividade 1. Pesquisa sobre tendências de internacionalização	35
Atividade 2. Análise PESTEL para internacionalização	36
Atividade 3. Planeamento das estratégias de entrada no mercado internacional.	36
Atividade 4. Comparação dos estilos de comunicação em países de alto contexto e baixo contexto	36
Módulo 5: Gestão de recursos e planeamento estratégico	38
Introdução	38
Objetivos de aprendizagem	38
Conteúdo Educacional	38
Capítulo 1. Gestão do Tempo e Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal	38
Capítulo 2: Gestão de Pessoal	41
Capítulo 3: Burocracia e Financiamento	43
Capítulo 4: A Importância do Planeamento Estratégico para o Sucesso Empresarial	45
Atividades de Aprendizagem	46
Atividade 1: Praticando a regra dos 2 minutos.	46
Atividade 2: Preparando-se para as entrevistas.	46
Atividade 3: Encontrando sua fonte de financiamento.	46
Atividade 4: Pense em um Plano de 5 Movimentos e responda estas perguntas no seu contexto:	46
Atividade 5. Estudo de caso: Sara Blakely - Dominando a Gestão de Recursos.....	47
Módulo 6: Linguagem inclusiva e comunicação eficaz.....	49
Introdução	49
Objetivos específicos	50
Conteúdo educacional.....	51

Capítulo 1: O que é linguagem inclusiva?.....	51
Capítulo 2: Linguagem inclusiva e sua importância nos empreendimentos empresariais de mulheres	51
Capítulo 3: Principais barreiras e lacunas	53
Capítulo 4: Formas de linguagem inclusiva no ambiente de trabalho e nos círculos do empreendedorismo feminino	54
Atividades de aprendizagem	55
Atividade 1: Praticando linguagem inclusiva	55
Atividade 2: Cenário e role-play.....	56
Atividade 3. Escrever um anúncio de emprego do zero, usando linguagem inclusiva	57
Atividade 4: Criação de um Kit de Linguagem Inclusiva	58
Módulo 7: Perspectiva de gênero e transversalidades.....	60
Introdução	60
Objetivos específicos	60
Conteúdo educacional	61
Capítulo 1. Compreender as abordagens básicas para a integração de gênero na educação e formação.....	62
Capítulo 2: Conhecendo as responsabilidades e pontos de entrada para a integração de gênero na educação e formação	63
Capítulo 3: Envolvimento das mulheres nos níveis de liderança e tomada de decisão relacionados aos programas de educação e formação	63
Capítulo 4: Tornar-se familiarizado com as estratégias e ferramentas de integração de gênero através de programas de educação e formação	64
Capítulo 5: Recomendações para desenvolver estratégias de integração para decisores políticos, organizações e empreendedoras	65
Atividades de Aprendizagem	67
Atividade 1: Formação em Empreendedorismo	67
Atividade 2: Programa de Mentoria.....	67
Atividade 3: Acesso a Financiamento.....	67

Atividade 4: Incubadoras de Negócios.....	67
Atividade 5: Eventos de Networking	67
Atividade 6: Advocacia e Sensibilização	67
Referencias.....	68
Recursos recomendados.....	76
Conclusão.....	80



Este trabalho está licenciado sob [uma Licença Creative Commons Atribuição-CompartilhaIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Introdução ao Curso de formação WOMENIN

Atualmente, promover a igualdade de género e a inclusão tornou-se essencial em todas as esferas da sociedade. No mundo do empreendedorismo, esta necessidade é ainda mais evidente. Este curso de formação, desenvolvido no âmbito do projeto WOMENIN, é uma resposta a esta crescente demanda por uma abordagem mais equitativa e inclusiva ao empreendedorismo.

O principal objetivo deste curso é capacitar os educadores de educação e formação profissional (EFP) com as ferramentas necessárias para abordar não apenas os aspetos técnicos e conceituais do empreendedorismo, mas também os desafios específicos enfrentados pelas mulheres empreendedoras. Através deste programa educacional, os educadores não só adquirirão uma compreensão profunda dos desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres empreendedoras, mas também desenvolverão competências essenciais para fornecer eficazmente este conhecimento.

O curso é projetado com vários objetivos-chave em mente. Em primeiro lugar, visa compreender o empreendedorismo feminino em sua totalidade, incluindo suas tendências, desafios e oportunidades em diferentes países da União Europeia. Além disso, visa promover a igualdade de género, tanto no empreendedorismo como na educação, capacitando os formadores a serem defensores ativos desta causa. Também se concentra na integração da perspectiva de género numa abordagem transversal em todas as etapas do processo de formação e no conteúdo do curso.

O curso também tem como objetivo desenvolver competências de comunicação inclusivas, bem como preparar os formadores para desempenhar um papel fundamental na formação de mulheres empreendedoras, dando-lhes as competências e confiança para orientar e apoiar as alunas. Por fim, aborda a internacionalização de negócios liderados por mulheres, fomentando uma visão global do empreendedorismo. Portanto, este curso de formação de 7 módulos é projetado com a intenção de garantir que os formadores de educação e formação profissional estejam totalmente preparados para abordar os desafios específicos do empreendedorismo feminino e tornarem-se impulsionadores de mudanças para mulheres empreendedoras em toda a Europa.

Através de uma estrutura e formato consistentes, bem como módulos especializados desenvolvidos por cada um dos parceiros do projeto, este curso oferece uma experiência total de aprendizagem que capacitará os formadores com o conhecimento e competências necessárias para orientar e capacitar mulheres empreendedoras em sua jornada empreendedora. Nas seções subsequentes, vamos aprofundar no reino multifacetado do empreendedorismo feminino, explorando tópicos que vão desde a igualdade

de género e competências digitais empresariais até estratégias de internacionalização, técnicas de gestão, linguagem inclusiva e a integração de perspetivas de género em vários domínios.

Curso de Formação

WOMENIN



Módulo 1

Introdução ao empreendedorismo feminino

Módulo 1: Introdução ao empreendedorismo feminino

Introdução

Este curso de formação foi concebido para capacitar formadores de EFP (Educação e Formação Profissional) com o conhecimento, as ferramentas e os recursos necessários para fornecer educação empreendedora de forma eficaz e apoiar as mulheres na realização das suas ambições empreendedoras. Ao fomentar um ambiente de aprendizagem inclusivo e de apoio, podemos capacitar as mulheres a superar barreiras, libertar o seu potencial, alcançar os seus objetivos pessoais e prosperar como empreendedoras.

As mulheres empreendedoras enfrentam desafios diferentes dos empreendedores masculinos, e talvez maiores. Neste curso de formação vamos explorar alguns dos principais desafios enfrentados pelas mulheres empreendedoras, para ajudar você, como formador, a estar ciente deles e a estar pronto para transferir o conhecimento e apoiar os seus formandos a superá-los.

Objetivos específicos

Neste módulo, vamos fornecer-lhe uma breve introdução ao mundo das mulheres empreendedoras e aos desafios específicos, para que os educadores de EFP possam estar preparados para apoiar as mulheres a preparar-se para enfrentá-los. Neste módulo encontrará desafios concretos que as mulheres empreendedoras enfrentam no seu caminho para o sucesso. Como formador ou educador, pode usar estes materiais para aumentar as suas chances de sucesso.

Este módulo oferece, também, uma série de exercícios práticos a serem usados na sala de aula que podem ajudar as mulheres empreendedoras a melhorar o seu conjunto de competências, para enfrentar os desafios que encontram no seu percurso profissional.

Conteúdo educacional

Capítulo 1: Introdução ao empreendedorismo feminino

Quem é uma mulher empreendedora? Uma das definições de mulher empreendedora é uma mulher ou um grupo de mulheres que inicia e gere um negócio organizado.

“As mulheres empreendedoras são aquelas mulheres que inovam, iniciam ou adotam uma atividade empresarial.” *Schumpeter*

“Qualquer mulher ou grupo de mulheres que inove, inicie ou adote uma atividade económica pode ser chamada de mulher empreendedora.”

Frederick Harbison

Em todo o mundo, mais de um terço das iniciativas empresariais impulsionadas pelo empreendedorismo são geridas por mulheres (GEM 2022/23). Tendo isso em consideração, como formador de empreendedorismo ou negócios, precisa de ter em mente que existem algumas diferenças entre empreendedores masculinos e femininos. Estas refletem-se especialmente em fatores como a motivação. É significativo entender que a maioria das mulheres começa o seu próprio empreendimento por necessidade, relacionada a fatores económicos ou necessidade de autonomia, e o seu capital e recursos iniciais são, em muitos casos, escassos (Moore, 1997).

A maioria dos empreendedores que inicia a sua jornada empreendedora tem:

- Baixos rendimentos,
- Instalações limitadas,
- Família.
- Com isso vêm um certo número de desafios:
 - A família nem sempre é solidária.
 - Obter meios financeiros é altamente desafiador (significativamente mais do que para os seus pares masculinos), especialmente no início.
 - Muitas delas carecem de formação e educação empresarial relevantes.
 - Falta de capital de trabalho, muitas vezes traduzido em margens pequenas.
- As mulheres empreendedoras também:
 - São trabalhadoras, o que promove a sustentabilidade e o crescimento do negócio.
 - Favorecem a segurança em detrimento do crescimento.
 - Preferem estabilidade ao risco.

Esses fatores são o que comumente distingue o empreendedorismo feminino e que impactará o percurso empreendedor, o desempenho e a chance de sucesso entre as mulheres orientadas para os negócios. Esses precisam ser considerados pelos educadores e formadores que desejam apoiar as mulheres empreendedoras. Mas deve considerar que alguns desses desafios podem diferir de país para país, dependendo de contextos sociais e culturais, e outros fatores locais. Portanto, deve estar atento às especificidades locais e estar preparado para ajustar a sua orientação aos seus formandos específicos, os seus recursos, condições, assim como a motivação para se engajarem no empreendedorismo (Demneri, 2023).

Capítulo 2: Desafios difíceis

Existem desafios mais difíceis que as mulheres empreendedoras enfrentam no seu caminho de empreendedorismo, pois muitas vezes estão fora do controle do empreendedor e estão profundamente enraizados no ambiente. Alguns deles são especialmente difíceis de superar devido a crenças e atitudes sociais ou profissionais profundamente enraizadas. Ao fornecer apoio às mulheres empreendedoras, você precisa estar preparado para ajudá-las a reconhecê-los, compreendê-los e navegar por essas dificuldades, para que não lutem tanto para superá-los, ou não falhem como empreendedoras em resultado desses fatores que geralmente estão fora do seu controle. Compreender a realidade ajudará a aumentar as suas chances de sucesso.

Algumas dessas barreiras mais desafiadoras são:

- **Acesso a Financiamento:** Dificuldade em garantir capital inicial ou investimento para começar os seus negócios devido a preconceitos de gênero na comunidade de investimento.
- **Falta de Redes Network:** Acesso limitado a redes profissionais e oportunidades de mentoria, que são cruciais para obter conhecimento e apoio no empreendedorismo.
- **Preconceito de Gênero:** Enfrentar estereótipos e preconceitos que minam a sua credibilidade e potencial como empreendedoras, impactando a sua capacidade de atrair investidores e clientes.
- **Equilíbrio Trabalho-Vida:** Dificuldade em equilibrar as exigências de iniciar um negócio com as responsabilidades familiares e outros compromissos pessoais.
- **Acesso a Recursos:** Dificuldade em aceder recursos como espaço de trabalho acessível, tecnologia e serviços de apoio empresarial.
- **Barreiras de Entrada no Mercado:** Enfrentar desafios para entrar em indústrias dominadas por homens ou indústrias onde as mulheres estão sub-representadas, incluindo acesso a canais de distribuição e oportunidades de aquisição.
- **Dúvidas e Problemas de Autoconfiança:** Lidar com dúvidas e síndrome do impostor, que podem dificultar a sua capacidade de correr riscos e aproveitar oportunidades.
- **Obstáculos Legais e Regulamentares:** Navegar por requisitos legais e regulamentares complexos, que podem afetar desproporcionalmente as mulheres empreendedoras, especialmente em regiões com leis ou políticas tendenciosas em relação ao gênero.
- **Papel Limitado de Modelos:** Falta de modelos femininos visíveis e líderes no empreendedorismo, dificultando que as mulheres se vejam como empreendedoras de sucesso.
- **Expectativas Culturais e Sociais:** Enfrentar expectativas sociais e culturais sobre os papéis e responsabilidades das mulheres, que podem desencorajá-las de seguir o empreendedorismo ou assumir posições de liderança.

Algumas dessas dificuldades e reconhecimentos no mundo dos negócios femininos sobrepõem-se e conectam-se com os descritos no capítulo anterior. Em capítulos posteriores, vamos abordar alguns desses tópicos e dar algumas dicas sobre como lidar com eles. Outros tópicos serão tratados mais adiante no curso de formação (Moore, 1997).

Capítulo 3: Barreiras à entrada no mercado, acesso a recursos e financiamento

As barreiras que as mulheres enfrentam para entrar no "Mercado de Negócios" podem variar dependendo da indústria, região e circunstâncias específicas. No entanto, algumas barreiras comuns de entrada no mercado para mulheres empreendedoras incluem:

- **cesso ao Capital Inicial:** A maioria das mulheres começa o seu negócio de forma lenta e dolorosa, devido à dificuldade em garantir investimento ou financiamento no início da sua jornada.
- **Redes e Conexões Limitadas:** As mulheres têm uma rede de negócios mais limitada ou socialmente limitada, o que leva a um desafio maior na construção de redes e conexões profissionais. Essas conexões são cruciais para aceder insights da indústria, oportunidades de mentoria e potenciais clientes. Esta rede menor também diminui a sua capacidade de encontrar e aceder canais de distribuição e outros mercados, particularmente em setores onde homens de negócios lideram a indústria.
- **Falta de Visibilidade e Reconhecimento:** As mulheres empreendedoras lutam para obter visibilidade e reconhecimento em mercados onde estão sub-representadas e socialmente "não pertencem", o que limita o seu potencial de crescimento.

Você, como formador de EFP, deve compreender essas barreiras e encontrar uma maneira de ajudar as mulheres empreendedoras a navegá-las, sendo atento e sensível aos diferentes tipos de negócios e/ou mercados. A sua abordagem e instruções precisam ser ajustadas de acordo (Elam, 2023).

Capítulo 4: Obstáculos legais e regulamentares

Neste capítulo abordamos os requisitos regulatórios e de conformidade, que por si só já são um desafio adicional, mais especificamente em regiões onde ainda existem políticas ou leis tendenciosas em relação ao género. Os sistemas legais e as regras impostas podem ser um desafio significativo quando um empreendedor está iniciando a sua carreira, como mencionado anteriormente, existem políticas ou leis tendenciosas em relação ao género que ainda são usadas em alguns países ou regiões até hoje. O acesso limitado a recursos e informações legais torna mais desafiador para as mulheres empreendedoras conhecerem os seus direitos, as leis e regras que precisam cumprir, por exemplo, leis laborais discriminatórias ou regras para mulheres adquirirem propriedades. Processos discriminatórios de

licenciamento e permissões: as mulheres empreendedoras podem ter os seus pedidos de licenças ou permissões atrasadas devido a tratamento desigual, e barreiras adicionais podem ser levantadas pelas autoridades para as mulheres empreendedoras. Proteção inadequada da propriedade intelectual: os recursos limitados que as mulheres empreendedoras têm à sua disposição podem ser um desafio nesta área, juntamente com as leis complexas. Barreiras na contratação e aquisição: empresas lideradas por mulheres podem ter mais dificuldade em aceder contratos governamentais, concursos públicos e oportunidades de fornecer materiais ou produtos.

Como educador de EFP, deve estar ciente desses problemas e estar preparado para aconselhar e esclarecer as empreendedoras que procuram a sua orientação. Ter isso em mente fará com que as mulheres empreendedoras sejam mais cuidadosas e conscientes dos possíveis desafios e estejam prontas para enfrentá-los, aumentando a sua capacidade de sucesso e limitando o risco de falha ao avançarem cegamente, diminuindo ainda mais os seus já escassos recursos.

Atividades de aprendizagem

Atividade 1: Mapeamento mental dos desafios

Este exercício capacita as mulheres empreendedoras a obter clareza, foco e perspicácia estratégica na sua jornada empreendedora, permitindo-lhes superar obstáculos e alcançar os seus objetivos com confiança e resiliência.

Como desenvolver o exercício:

- Forneça às participantes uma folha grande de papel ou uma ferramenta digital de mapeamento mental.
- Peça-lhes que façam um brainstorming e mapeiem os vários desafios que enfrentam como mulheres empreendedoras, categorizando-os em temas como financiamento, networking, acesso ao mercado e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
- Incentive as participantes a identificar padrões e temas comuns entre os desafios que enfrentam.

Atividade 2: Definição de objetivos e planeamento de ações

O objetivo deste exercício é fazer com que as mulheres empreendedoras compreendam que a definição de objetivos e o planeamento de ações são ferramentas poderosas para traduzir as suas aspirações em ações concretas, navegar pelos desafios com resiliência e alcançar o sucesso sustentável na sua jornada empreendedora.

Como desenvolver o exercício:

- Oriente as participantes através de um exercício de definição de objetivos onde articulam objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo (SMART) relacionados à superação dos seus principais desafios.
- Incentive as participantes a desdobrar os seus objetivos em etapas acionáveis e a criar um cronograma para a implementação.
- Proporcione oportunidades para feedback e responsabilidade entre pares para apoiar a concretização dos objetivos.

Atividade 3: Exercícios de Visualização e Afirmação

Os exercícios de visualização e afirmação são ferramentas valiosas para as mulheres empreendedoras cultivarem uma mentalidade positiva, aumentarem a confiança e alinharem as suas ações com os seus objetivos e valores. Ao aproveitar o poder da visualização, as mulheres empreendedoras podem desbloquear todo o seu potencial e criar o futuro que idealizam para si mesmas e para os seus negócios.

Como desenvolver o exercício:

- Conduza as participantes através de exercícios de visualização guiada onde imaginam-se superando desafios, alcançando os seus objetivos e prosperando como empreendedoras de sucesso.
- Incentive as participantes a criar afirmações ou mantras pessoais que reflitam a sua resiliência, forças e aspirações.
- Incorpore práticas de visualização e afirmação nas rotinas regulares para cultivar uma mentalidade positiva e fomentar a resiliência diante da adversidade.

Atividade 4: Círculos de Mentoria entre Pares

Os círculos de mentoria entre pares oferecem às mulheres empreendedoras uma plataforma poderosa para aprendizagem, crescimento e construção de comunidade. Ao aproveitar a sabedoria coletiva, o apoio e a camaradagem dos seus pares, as participantes podem superar obstáculos, aproveitar oportunidades e alcançar maior sucesso e realização na sua jornada empreendedora. Neste exercício, o formador de EFP também pode contactar empresárias já estabelecidas para fornecer a sua experiência e feedback.

Como desenvolver o exercício:

- Facilite círculos de mentoria entre pares onde as participantes possam conectar-se umas com as outras para partilhar experiências, insights e conselhos sobre como navegar nos desafios do empreendedorismo.
- Forneça sugestões de discussão estruturadas ou temas relacionados a desafios específicos, permitindo que as participantes ofereçam apoio e orientação às suas pares.
- Incentive a escuta ativa, a empatia e o feedback construtivo dentro dos círculos de mentoria.

Atividade 5: Análise de Pontos Fortes e Fracos

Neste exercício, pretendemos capacitar as mulheres empreendedoras a aproveitarem os seus pontos fortes, abordarem as suas fraquezas e procurarem oportunidades alinhadas com a sua visão e valores. Ao abraçar as suas capacidades e potencial únicos, as mulheres empreendedoras podem alcançar maior sucesso, realização e impacto nos seus empreendimentos.

Como desenvolver o exercício:

- Peça às participantes que criem uma lista dos seus pontos fortes e fracos, pessoais e profissionais.
- Incentive-as a refletir sobre como os seus pontos fortes podem ajudá-las a superar desafios e aproveitar oportunidades na sua jornada empreendedora.
- Facilite discussões em grupo para partilhar insights e estratégias para abordar fraquezas e construir sobre os pontos fortes.

Atividade 6: Cenários de Role-Playing

O exercício de Cenários de Role-Playing proporciona às mulheres empreendedoras oportunidades valiosas para desenvolver competências empresariais essenciais, melhorar dinâmicas interpessoais e aumentar a confiança na sua capacidade de navegar por desafios e oportunidades complexas na jornada empreendedora.

Como desenvolver o exercício:

- Desenvolva cenários de role-playing baseados em desafios comuns enfrentados por mulheres empreendedoras, como negociar termos de financiamento, apresentar propostas a investidores ou abordar preconceitos de género nas interações empresariais.
- Divida as participantes em pequenos grupos e atribua a cada grupo um cenário para role-playing.

- Incentive as participantes a experimentar diferentes estratégias e estilos de comunicação para enfrentar efetivamente os desafios apresentados nos cenários.

Curso de Formação

WOMENIN



Módulo 2

**Igualdade de género no
empreendedorismo**

Módulo 2: Igualdade de género no empreendedorismo

Introdução

A introdução do módulo "Igualdade de Género no Empreendedorismo" fornece um resumo básico das ideias-chave que serão estudadas ao longo do curso. O objetivo deste módulo é examinar os diversos aspetos da igualdade de género no contexto do empreendedorismo, destacando os obstáculos, as oportunidades e os fatores cruciais que apoiam as experiências das empreendedoras. É importante criar um ambiente justo e inclusivo para as mulheres que desejam iniciar os seus próprios negócios. Aproveitar todo o potencial do seu diversificado grupo de talentos pode beneficiar enormemente a União Europeia, uma entidade económica dinâmica. Este módulo tenta contribuir para a compreensão abrangente e a resolução das disparidades de género no empreendedorismo. Através de uma análise e resolução minuciosa das diferenças de género no empreendedorismo, este módulo procura promover o empoderamento económico das mulheres e fomentar o desenvolvimento sustentável na UE.

Objetivos específicos

Após a conclusão do módulo, os formadores terão um conjunto claro e conciso de objetivos para ajudar a orientar o processo de aprendizagem. Estes objetivos incluem: Compreender as dinâmicas de género no empreendedorismo, avaliar as implicações das políticas no contexto da União Europeia, promover ecossistemas empreendedores inclusivos, criar estratégias empresariais que considerem a igualdade de género, apresentar estudos de caso bem-sucedidos, incentivar o networking e a mentoria, avaliar métricas de impacto, facilitar conversas abertas, promover a aprendizagem colaborativa, incentivar os formadores a serem defensores da igualdade de género.

Ao garantir que os formadores estejam equipados com o conhecimento e as competências necessárias para apoiar as mulheres empreendedoras na criação de um ambiente inclusivo, equitativo e de apoio, estes objetivos procuram aumentar o número de mulheres empreendedoras que têm sucesso e participam na cena empreendedora.

Conteúdo educacional

Capítulo 1: O que é Igualdade de Género no Empreendedorismo?

A igualdade de género, acima de tudo, é um direito humano. Além de ser um direito humano básico, a igualdade de género é também um requisito essencial para um mundo próspero, pacífico e sustentável.

Embora tenha havido progressos nos últimos anos, a igualdade de género não será alcançada até 2030 se as condições atuais persistirem.

A igualdade de género sugere que todos os meninos, meninas, mulheres e pessoas de todas as classes e culturas participem em igualdade de condições e sejam de igual valor. Todos têm igual acesso a oportunidades de administração, liberdades e recursos. A igualdade de género refere-se ao facto de que todas as pessoas são livres para desenvolver as suas competências pessoais e tomar decisões sem serem limitadas por estereótipos e preconceitos sobre os papéis de género. Também implica que os interesses, necessidades e prioridades de homens e mulheres, bem como de meninas e meninos, sejam considerados, reconhecendo a diversidade entre vários grupos. A igualdade de género refere-se à ideia de que os direitos, responsabilidades e oportunidades de uma pessoa não devem ser determinados pela sua origem étnica, idade, capacidade de se cuidar, deficiência ou localização — rural ou urbana.

As mulheres têm direito a uma vida de respeito, segurança e proteção. Para promover o desenvolvimento e combater a pobreza, é essencial capacitar mulheres e meninas. Mulheres saudáveis, inteligentes e autoconfiantes melhoram o bem-estar e a prosperidade de famílias inteiras, comunidades e seus países.

Capítulo 2: Benefícios da Igualdade de Género

As comunidades são mais seguras, saudáveis e felizes quando há igualdade de género. Os países mais conectados e beneficiados são aqueles com níveis mais altos de igualdade de género. Aqui está uma lista das vantagens sociais específicas da igualdade de género:

- **Igualdade Económica:** A sociedade ganha quando as oportunidades de emprego são iguais para ambos os géneros. Pesquisas indicam que um ambiente de trabalho diversificado — que inclui diversidade de género — é um ambiente de trabalho mais produtivo. A economia beneficia-se deste sucesso no trabalho. O Produto Interno Bruto (PIB) de uma nação aumenta significativamente, as taxas de pobreza diminuem, as comunidades prosperam e todos os géneros têm iguais oportunidades de emprego.
- **Educação Melhorada:** Todos os alunos no sistema educacional beneficiam-se da igualdade de género. Meninas que frequentam a escola têm mais probabilidades de serem produtivas e saudáveis, ganhando mais dinheiro e proporcionando um futuro melhor para as suas famílias. Isto, por sua vez, ajuda a construir um sistema económico que beneficia pessoas de todos os géneros e melhora a saúde da comunidade. A UNICEF relata que uma educação secundária aumenta significativamente os rendimentos vitalícios de uma menina, aumenta a taxa de

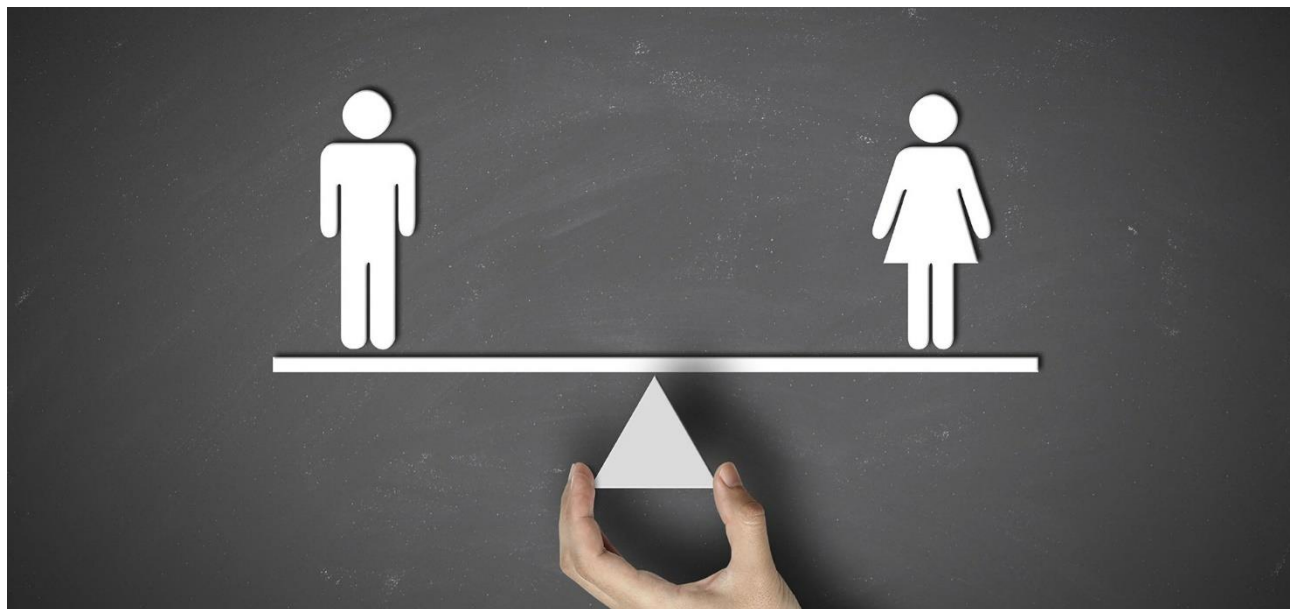
crescimento do país, reduz o casamento infantil, diminui a mortalidade infantil, reduz a mortalidade materna e reduz o atrofiamento infantil.

- **Redução da Pobreza:** As pessoas mais pobres do mundo são mulheres e meninas. Os ciclos de pobreza repetem-se porque não têm igual acesso à educação, oportunidades de emprego e rendimento. Oportunidades iguais para homens e mulheres elevariam famílias inteiras para fora da pobreza e reduziriam a taxa de pobreza mundial.
- **Melhor Saúde:** Pesquisas indicam que as disparidades de género têm um efeito adverso em vários resultados de saúde, como planeamento familiar, nutrição, doenças pandémicas e a saúde de mães e filhos. Pesquisas indicam que, quando os sistemas médicos são redesenhados para garantir que todos os géneros tenham igual acesso aos cuidados de saúde, melhores resultados de saúde ocorrem. Esses resultados incluem taxas reduzidas de mortalidade, depressão e transtorno de stress pós-traumático (PTSD), melhor autoavaliação da saúde e redução do consumo de álcool.

Capítulo 3: A relação entre o empreendedorismo feminino e a igualdade de género

O empreendedorismo é um impulsionador chave do crescimento económico e do desenvolvimento, fomentando o desenvolvimento de inovações culturais e tecnológicas, bem como a geração de riqueza e empregos (Banco Mundial, 2020). No entanto, ainda existem muitos desafios que as mulheres empreendedoras enfrentam ao lançar e expandir os seus negócios. Por conseguinte, são menos capazes de criar novos tipos de valor e apoiar ecossistemas empreendedores (ONU, 2019; Kraus e Roig-Tierno, 2020). O preconceito de género e a desigualdade desempenham um papel significativo na formação dos ecossistemas empreendedores. Estes fatores também restringem as opções das mulheres e dificultam a sua capacidade de inovar e gerar valor. Por este motivo, o avanço da igualdade de género está a ganhar a atenção e a preocupação de académicos, decisores e profissionais. A igualdade de género pode promover o empreendedorismo de várias maneiras. Criando novas oportunidades: Segundo a OCDE (2021a), a igualdade de género pode permitir que as mulheres empreendedoras acedam a mercados, redes e recursos aos quais anteriormente não tinham acesso. Isso pode estimular empreendimentos comerciais e produzir novos tipos de valor. A diversidade de género pode incentivar a inovação e a criatividade ao trazer novas ideias e perspetivas para o processo de empreendedorismo. Ao melhorar a igualdade de género, os decisores políticos e os profissionais podem incentivar a criatividade e a pluralidade no empreendedorismo, criando novos tipos de valor e promovendo o progresso social e tecnológico. Impulsionando o capital social: As mulheres empreendedoras podem ganhar acesso a sistemas, orientadores e outros recursos que as podem ajudar a iniciar e expandir os seus negócios, ao

defenderem a igualdade de género (Brush et al., 2018). Segundo Alam e Devi (2020), a igualdade de género tem o potencial de expandir as perspetivas e visões de mundo individuais, o que por sua vez pode estimular o surgimento de ideias e soluções novas.



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

Capítulo 4: Desafios enfrentados pelas empreendedoras

Numerosos obstáculos que as empreendedoras frequentemente enfrentam podem dificultar o seu sucesso no mundo dos negócios. Obter financiamento é um obstáculo importante, com as mulheres a enfrentarem diferenças na obtenção de assistência financeira quando comparadas aos homens.

O medo avassalador de falhar é agravado pelas normas sociais e pelas exigências adicionais colocadas sobre as proprietárias de negócios do sexo feminino.

Gerir o trabalho e as obrigações familiares ao mesmo tempo é outra tarefa difícil que exige um equilíbrio cuidadoso.

As mulheres podem enfrentar preconceito de género em ambientes profissionais, o que as impede de tirar partido de importantes oportunidades de networking. Torna-se uma luta constante remover estereótipos de género profundamente enraizados que afetam a opinião das pessoas sobre a competência das mulheres no mundo dos negócios.

O obstáculo que as empreendedoras enfrentam para serem levadas a sério é, possivelmente, o mais generalizado. As empreendedoras frequentemente enfrentam preconceitos e ceticismo, o que torna necessário que trabalhem continuamente para superar esses obstáculos e estabelecer a sua presença e expertise no espaço empreendedor.

Atividades de aprendizagem

Atividade 1: Planejamento das estratégias de entrada no mercado internacional

Encoraje todos os participantes do grupo de X elementos a tirar um momento para escrever num quadro e refletir sobre as suas realizações individuais e pontos fortes ao longo da sua jornada empreendedora. Depois disso, peça-lhes para listar quaisquer áreas que ainda sintam que precisam de trabalho, como lacunas de conhecimento ou competências que sintam que podem ser preenchidas.

Atividade 2: Cenário de representação

Prepare-se para assumir o papel de um empreendedor! Os participantes participarão em exercícios de representação que imitam desafios do mundo real durante esta sessão divertida e interativa. Todos têm a oportunidade de aplicar as suas competências de resolução de problemas e comunicação num ambiente de apoio, desde negociar acordos de financiamento até navegar em situações de networking desafiadoras. É uma abordagem prática para construir autoconfiança e adquirir técnicas úteis para superar obstáculos típicos enfrentados pelos empreendedores.

Atividade 3: Fórum de discussão

Crie um fórum de discussão onde as pessoas possam publicar reflexões pessoais, fotos ou vídeos sobre igualdade de género no empreendedorismo. Instigue-os a responder às publicações uns dos outros e participar nas discussões.

Curso de Formação

WOMENIN



Módulo 3

**Capacitação e desenvolvimento de
competências para empresas digitais**

Módulo 3: Capacitação e desenvolvimento de competências para empresas digitais

Introdução

No cenário digital em rápida evolução de hoje, aproveitar a digitalização tornou-se fundamental para o sucesso e sustentabilidade de negócios em todas as indústrias. No entanto, em meio a esta revolução digital, é essencial reconhecer e abordar os desafios únicos enfrentados pelas empreendedoras. Apesar de terem feito progressos significativos no empreendedorismo, as mulheres continuam a encontrar barreiras para acessar recursos digitais e utilizá-los de forma eficaz para o crescimento dos negócios. Portanto, capacitar as empreendedoras através de estratégias de digitalização adaptadas não é apenas uma questão de inclusão, mas também um passo crítico em direção ao seu pleno potencial e ao impulsionamento do crescimento económico.

Objetivos de aprendizagem

O principal objetivo deste módulo é equipar os formadores de VET com os conhecimentos e competências essenciais necessárias para apoiar as empreendedoras na gestão de recursos e na elaboração de planos estratégicos eficazes utilizando ferramentas digitais. Após a conclusão, os formadores utilizarão proficientemente recursos digitais para melhorar o sucesso de empresas lideradas por mulheres. Este módulo oferece treinamento abrangente em aspetos cruciais da navegação no cenário digital, incluindo estratégias de redes sociais, criação de conteúdo digital, análise de feedback do cliente, cibersegurança, técnicas de otimização de motores de busca (SEO), marketing de conteúdo e competências de comunicação online.

Conteúdo educacional

Capítulo 1: A importância da Digitalização

A digitalização permite que as empreendedoras ampliem o alcance de seu mercado, segmentem clientes específicos, melhorem a eficiência operacional e permaneçam competitivas no cenário empresarial em rápida evolução. Ao aproveitar plataformas, ferramentas e estratégias digitais, as empreendedoras podem melhorar as capacidades de seus negócios e aproveitar novas oportunidades. Além disso, o impacto global da pandemia de COVID-19 afetou empresas em todo o mundo. Para enfrentar os desafios apresentados pela pandemia, as empresas têm recorrido cada vez mais à digitalização como

meio de adaptação e resiliência. Essa mudança tem se manifestado na adoção de configurações de trabalho remoto, utilização de plataformas online para vendas e implementação de táticas de marketing digital.

Capítulo 2: Como a digitalização pode beneficiar o seu negócio

A digitalização refere-se à integração de tecnologias digitais para transformar modelos de negócios e criar novas formas de gerar receita e valor. Envolve a transição para uma abordagem de negócios centrada no digital. A implementação da digitalização pode trazer vantagens significativas para qualquer empresa, incluindo aquelas lideradas por mulheres. Ao aproveitar as tecnologias digitais e a internet, as empreendedoras podem melhorar o acesso aos serviços financeiros. Além disso, o uso de ferramentas digitais pode ajudar as mulheres a superar lacunas de competências e informações. A incorporação de tecnologia digital em programas destinados ao empreendedorismo feminino e ao desenvolvimento de competências técnicas facilita a entrega de programas mais acessíveis, permitindo que as mulheres participem de treinamentos extensos presenciais que, de outra forma, seriam inacessíveis. Além disso, programas de apoio online abordam desafios logísticos enfrentados pelas mulheres, fornecendo oportunidades de treinamento remotamente. Além disso, avanços como a Internet das Coisas (IoT) permitem que empreendedores de pequena escala se envolvam nos mercados internacionais, promovendo conexões mais próximas entre fornecedores, compradores e vendedores por meio de soluções logísticas inovadoras. Essa integração de tecnologia nas operações comerciais aprimora o potencial de internacionalização e expansão da empresa. Em particular, o uso de mídias sociais e plataformas online pode beneficiar empresas independentemente do gênero. A integração de tecnologia digital pode estimular a inovação em produtos ou serviços e ampliar a base de clientes de uma empresa. À medida que a tecnologia se torna cada vez mais acessível, mais mulheres podem utilizá-la para superar as barreiras para iniciar e expandir seus empreendimentos. A tecnologia serve como uma ferramenta para mitigar desafios decorrentes de normas sociais, facilitando a comunicação e a interação. Ela melhora o acesso das mulheres a insights de mercado e permite comunicação sem problemas em diversos segmentos de suas empresas, permitindo horários de trabalho flexíveis e oportunidades de trabalho remoto.

Capítulo 3: Online Branding

Definido como “*Uma técnica em gestão de marca que utiliza a internet como meio para posicionar uma marca no mercado e melhorar sua vantagem competitiva*” (Bhasin, 2021). Branding online refere-se ao processo de estabelecer e promover a identidade e reputação de um negócio através de canais

digitais. Ele engloba diversas estratégias, incluindo marketing em redes sociais, criação de conteúdo e interação com comunidades online. Um dos benefícios significativos do branding online para empresas e startups é sua acessibilidade e acessibilidade, especialmente através de plataformas de mídia social que oferecem oportunidades de marketing gratuitas. Além disso, o branding online pode ter um impacto substancial ao atingir um vasto público e aumentar a conscientização da marca. Oportunidades de marketing pago ampliam ainda mais a visibilidade e o alcance. Além disso, o branding online melhora o envolvimento e a interação com os clientes, promovendo relacionamentos mais fortes e lealdade. Além disso, a integração de IA e chatbots em estratégias de branding online agiliza as interações com os clientes, proporcionando experiências personalizadas e melhorando a eficiência. No geral, um branding online eficaz é essencial para que empresas e startups estabeleçam uma forte presença digital, se conectem com seu público-alvo e impulsionem o crescimento.



Fonte da imagem: Animate.mk (<https://animate.mk/marketingcommunications/>)

Capítulo 4: Ferramentas Digitais

No âmbito do branding digital, diversas ferramentas e plataformas capacitam as empresas a criar identidades online cativantes. Plataformas de redes sociais como Facebook, Instagram e X (Twitter) oferecem oportunidades versáteis para criar conteúdo envolvente através de publicações, stories e transmissões ao vivo. Os blogs fornecem uma plataforma para contar histórias aprofundadas e partilhar insights valiosos, aumentando a autoridade e credibilidade da marca. Os podcasts permitem que as empresas se conectem com o público em um nível mais profundo através de conteúdo de áudio.

estabelecendo liderança de pensamento e fomentando a confiança. Infográficos são ferramentas visuais poderosas para apresentar informações complexas de forma digestível, aumentando o engajamento e a retenção do público. Elementos interativos como questionários e enquetes em plataformas de mídia social ou sites dedicados permitem que as empresas obtenham feedback e insights valiosos, enquanto aumentam a interação do público. Além disso, newsletters servem como canais eficazes de comunicação para partilhar atualizações, promoções e conteúdo exclusivo diretamente com assinantes, nutrindo relacionamentos de longo prazo e incentivando a fidelidade do cliente. Ao utilizar essas ferramentas digitais estrategicamente, as empresas podem moldar eficazmente sua presença online e fortalecer a identidade da sua marca. Aqui estão alguns exemplos de ferramentas digitais para criação de conteúdo em diversas categorias:

- Hootsuite: Uma plataforma abrangente de gestão de redes sociais que permite agendar publicações, monitorizar as interações e analisar desempenho em várias redes sociais.
- Buffer: Uma ferramenta intuitiva para agendar e analisar publicações em mídias sociais, oferecendo recursos como curadoria de conteúdo, análises e colaboração em equipe.
- Google Docs: Um editor de documentos baseado na nuvem que permite colaboração em tempo real, partilha de documentos e controle de versão.
- Microsoft Office Online: Versões baseadas na web das ferramentas Microsoft Office como Word, Excel e PowerPoint, facilitando a edição e partilha colaborativos de documentos.
- Canva: Uma plataforma de design gráfico fácil de usar com uma vasta biblioteca de modelos, fotos de estoque e elementos de design para criar gráficos visualmente atrativos, apresentações e publicações em mídias sociais.
- Adobe Photoshop Express: Uma versão simplificada do Adobe Photoshop, oferecendo ferramentas básicas de edição de fotos como recorte, redimensionamento, filtros e ajustes básicos para aprimorar imagens.
- Trello: Uma ferramenta flexível de gestão de projetos baseada na metodologia Kanban, permitindo que equipes organizem tarefas, colaborem e acompanhem o progresso por meio de quadros e cartões personalizáveis.
- Asana: Uma plataforma de gestão de projetos versátil com recursos para atribuição de tarefas, acompanhamento de prazos, comunicação em equipe e visualização de projetos por meio de cronogramas e calendários.

Ao utilizar essas ferramentas digitais de forma eficaz, as empresas podem otimizar seus processos de criação de conteúdo, promover a colaboração e elevar seus esforços de branding online.

Capítulo 5: Criação de Conteúdo

A criação de conteúdo digital apresenta oportunidades inestimáveis para startups lideradas por mulheres estabelecerem uma forte presença online, se conectarem com seu público-alvo e comunicarem eficazmente a mensagem de sua marca. Ao entenderem seu público e o propósito por trás de seu conteúdo, as empreendedoras podem adaptar sua mensagem para ressoar com seu público pretendido, promovendo um engajamento e lealdade mais profundos. É essencial aproveitar uma combinação de ferramentas técnicas e digitais para maximizar a eficiência e eficácia na criação de conteúdo, garantindo que o conteúdo permaneça simples, claro e acessível a todos. Respeitar licenças de uso criativo não apenas demonstra práticas éticas de conteúdo, mas também incentiva a colaboração e o envolvimento da comunidade. Além disso, a integração de Indicadores-chave de Desempenho (KPIs) na estratégia de conteúdo permite que startups acompanhem e avaliem a eficácia de seus esforços, garantindo alinhamento com os objetivos comerciais. Para escrever um conteúdo cativante, as empreendedoras devem focar em manter a relevância para sua marca e valores, priorizando a simplicidade, clareza, acessibilidade e alinhamento direto com as necessidades e interesses de seu público-alvo. Ao aderir a esses princípios, as startups lideradas por mulheres podem efetivamente aproveitar o poder do conteúdo digital para impulsionar o reconhecimento da marca, o engajamento e, em última análise, o sucesso nos negócios.

Capítulo 6: Avaliação de Clientes

Aproveitar as avaliações dos clientes pode ser uma estratégia poderosa para aprimorar o desempenho e a reputação de sua empresa. Para utilizar eficazmente esse feedback valioso, é crucial agregar todos os dados em um local centralizado, reunindo avaliações de diversas fontes, como sites de avaliação e plataformas de mídia social.

Uma vez recolhidos, é essencial limpar os dados, removendo qualquer informação irrelevante ou inútil para garantir precisão na análise. Categorizar o feedback em categorias positivas, negativas e neutras permite uma melhor organização e identificação de padrões ou temas. Analisar avaliações neutras e negativas fornece insights sobre as causas raiz da insatisfação do cliente, possibilitando ações estratégicas para resolver problemas e melhorar a experiência do cliente. Planejar futuras ações com base no feedback garante uma abordagem proativa para lidar com as preocupações dos clientes e otimizar os processos comerciais. É vital informar sua equipe sobre as descobertas e colaborar na implementação de soluções. Investir em soluções automatizadas de análise de dados, como HubSpot,

Integrate.io, Zoho Analytics ou Adverity, pode otimizar o processo e acelerar a tomada de decisões, impulsionando, em última análise, a melhoria contínua e a satisfação do cliente.

Capítulo 7: Otimização para Mecanismos de Busca (SEO)

A Otimização para Mecanismos de Busca (SEO) é uma estratégia fundamental para melhorar a visibilidade online de uma empresa e direcionar tráfego orgânico para seu site. No cerne do SEO estão três fatores-chave: relevância, autoridade e volume. A relevância refere-se à alinhamento do conteúdo do site com a intenção de pesquisa dos utilizadores, garantindo que as informações fornecidas atendam às suas necessidades e interesses. A autoridade é estabelecida por meio de fontes autoritárias com conteúdo rico, sinais sociais e backlinks, indicando credibilidade e confiabilidade para os mecanismos de busca. O volume refere-se ao volume mensal de pesquisa que gera tráfego para o site, destacando o alcance potencial e o impacto do conteúdo otimizado. Para utilizar eficazmente o SEO, as empresas podem começar gerando ideias de palavras-chave e termos relativos relevantes para sua indústria e público-alvo. Analisar as palavras-chave dos concorrentes fornece insights sobre tópicos em alta e áreas para otimização. Criar listas de tópicos relevantes e pesquisar a intenção dos utilizadores informa ainda mais as estratégias de criação de conteúdo. Aproveitar ferramentas de pesquisa de palavras-chave como o Planejador de Palavras-chave do Google, Moz, Ahrefs e SEMrush ajuda a identificar palavras-chave de alto desempenho e otimizar o conteúdo de acordo. Incorporar palavras-chave estrategicamente e garantir que o conteúdo corresponda à intenção de pesquisa das palavras-chave-alvo são fundamentais para o sucesso do SEO. Utilizar ferramentas como o Verificador de SEO On-Page (SEMrush) auxilia na otimização da estrutura do conteúdo, meta tags e outros elementos on-page. Em última análise, ao criar conteúdo único, otimizado e de alta qualidade, as empresas podem aprimorar sua presença online, atrair mais tráfego orgânico e, em última análise, impulsionar o crescimento dos negócios por meio de estratégias de SEO eficazes.



Fonte da imagem: Jasanidarsh3 on Medium (<https://jasanidarsh3.medium.com/briefing-several-fields-in-computer-science-d1c93598aacd>)

Capítulo 8: Cibersegurança

A cibersegurança abrange uma variedade de práticas e tecnologias projetadas para proteger sistemas digitais, redes e dados contra ameaças cibernéticas. No mundo interconectado de hoje, onde as empresas dependem fortemente da infraestrutura digital, a cibersegurança desempenha um papel vital na proteção de informações sensíveis, na manutenção da continuidade dos negócios e na preservação da confiança do cliente. É crucial para as empresas priorizarem a cibersegurança para mitigar os riscos representados por ciberataques, que podem levar a violações de dados, perdas financeiras e danos à reputação.

As camadas de cibersegurança incluem a segurança da infraestrutura crítica, garantindo a proteção dos quadros nacionais para segurança, saúde econômica e segurança pública. A segurança de rede abrange redes com fio e Wi-Fi, protegendo contra acessos não autorizados e violações de dados. A segurança de aplicativos concentra-se em proteger aplicativos de software e processos de autenticação de utilizadores. A segurança na nuvem envolve a criptografia de dados e a configuração de ambientes de nuvem para evitar acessos não autorizados. A segurança da informação, como a conformidade com regulamentos como o GDPR, garante a proteção de dados sensíveis. A educação do usuário final é essencial para criar conscientização e promover melhores práticas entre os funcionários. A prevenção e a gestão de riscos envolvem a implementação de medidas de resposta para minimizar interrupções e garantir a continuidade dos negócios em caso de incidente cibernético. A segurança de armazenamento

concentra-se na resiliência dos dados e na proteção contra perda ou corrupção. Por fim, a segurança de dispositivos móveis envolve a implementação de medidas de segurança para evitar acessos não autorizados, malware, roubo e outras ameaças a dispositivos móveis usados dentro da organização. Ao abordar essas camadas de cibersegurança, as empresas podem fortalecer suas defesas contra ameaças cibernéticas e proteger seus ativos digitais de forma eficaz.

Malware, abreviação de software malicioso, refere-se a qualquer software especificamente projetado para interromper, danificar ou obter acesso não autorizado a sistemas ou redes de computadores. Phishing, por outro lado, é um tipo de ataque cibernético em que os atacantes se passam por entidades legítimas para enganar indivíduos a fornecer informações sensíveis, como senhas, detalhes de cartão de crédito ou dados pessoais. Prevenir ciberataques como malware e phishing requer uma abordagem multifacetada. Empregar software antivírus e antimalware robustos ajuda a detectar e remover software malicioso dos sistemas. Atualizar regularmente sistemas operacionais, aplicativos de software e patches de segurança ajuda a mitigar vulnerabilidades que os cibercriminosos podem explorar. Implementar filtros de e-mail e mecanismos de detecção de spam ajuda a identificar e bloquear tentativas de phishing antes que cheguem às caixas de entrada dos utilizadores. Além disso, educar os funcionários sobre os sinais de ataques de phishing e a importância de práticas de cibersegurança vigilantes, como evitar clicar em links suspeitos ou baixar anexos de fontes desconhecidas, é essencial. Ao combinar soluções técnicas com conscientização do usuário e medidas de segurança proativas, as empresas podem reduzir significativamente o risco de se tornarem vítimas de ataques de malware e phishing.

Atividades de aprendizagem

Atividade 1. Branding Online: Criar uma Estratégia de Redes Sociais

Escolha uma plataforma de redes sociais (por exemplo, Instagram, X) e desenvolva uma estratégia abrangente para promover o seu negócio. Defina o seu público-alvo, temas de conteúdo, horário de publicação e táticas de engajamento. Use os princípios de simplicidade, clareza, acessibilidade, relevância e branding para orientar a sua estratégia.

Atividade 2. Utilização de Avaliações de Clientes: Conduzir uma Análise de Avaliações

Recolha avaliações de clientes de várias fontes (por exemplo, o seu site, redes sociais, sites de avaliação) e compile-as num único documento. Limpe os dados removendo quaisquer avaliações irrelevantes ou duplicadas. Categorize as avaliações em feedback positivo, negativo e neutro. Analise as avaliações

para identificar temas comuns ou áreas para melhoria. Desenvolva um plano de ação com base na sua análise para abordar quaisquer problemas levantados pelos clientes.

Atividade 3. Otimização para Motores de Busca (SEO): Pesquisa de Palavras-chave e Criação de Conteúdo

Escolha um tópico relevante para o seu negócio e conduza uma pesquisa de palavras-chave usando ferramentas como o Google Keyword Planner ou SEMrush. Identifique palavras-chave de alto volume relacionadas com o seu tópico e incorpore-as estrategicamente num pedaço de conteúdo (por exemplo, um post de blog ou página web). Otimize a estrutura do conteúdo, títulos, meta tags e imagens para SEO. Acompanhe o desempenho do seu conteúdo ao longo do tempo usando ferramentas de análise.

Atividade 4. Cibersegurança: Avaliação de Riscos de Cibersegurança

Conduza uma avaliação de riscos de cibersegurança para o seu negócio. Identifique ameaças potenciais e vulnerabilidades em diferentes camadas de cibersegurança, como segurança de rede, segurança de aplicações e segurança da informação. Avalie a probabilidade e o impacto potencial de cada ameaça. Desenvolva um plano de gestão de riscos que delineie medidas preventivas, estratégias de resposta e planos de contingência. Implemente controlos de segurança e reveja e atualize regularmente as suas políticas e procedimentos de cibersegurança.

Curso de Formação

WOMENIN



Module 4

**Internacionalização das empresas
lideradas por mulheres**

Módulo 4: I Internacionalização das empresas lideradas por mulheres

Introdução

Atualmente, a internacionalização é um grande impulsionador de crescimento e sucesso para empresas lideradas por mulheres, especialmente na União Europeia. Além disso, nos últimos anos, tem havido um reconhecimento crescente do papel que as mulheres empreendedoras desempenham no impulsionamento do crescimento econômico e da inovação. No entanto, apesar das suas significativas contribuições, as empresas lideradas por mulheres ainda enfrentam numerosas barreiras quando se trata de internacionalização. Compreender e enfrentar essas barreiras é crucial para fomentar um panorama empreendedor mais inclusivo e próspero na UE.

Neste módulo, desenvolvemos a importância de expandir os negócios liderados por mulheres para além das fronteiras nacionais, explorando tanto as oportunidades quanto os desafios inerentes a este processo. Ao dotar os formadores VET com o conhecimento e as ferramentas necessárias para apoiar os negócios liderados por mulheres nos seus esforços de internacionalização, podemos contribuir para a construção de um ecossistema empreendedor mais inclusivo em termos de género e globalmente competitivo na União Europeia.

Objetivos de aprendizagem

Os objetivos específicos deste módulo são equipar os formadores VET com o conhecimento e as competências necessárias para apoiar eficazmente a internacionalização de empresas lideradas por mulheres. Os formadores obterão insights sobre os desafios únicos enfrentados pelas mulheres empreendedoras na expansão dos seus negócios globalmente, aprenderão estratégias para superar esses obstáculos e desenvolverão a capacidade de fornecer orientação e mentoria personalizadas ao longo do processo de internacionalização. Ao promover uma abordagem inclusiva em termos de género e promover uma mentalidade global, os formadores estarão capacitados para facilitar o sucesso de empresas lideradas por mulheres na União Europeia e além.

Conteúdo educacional

Capítulo 1: Internacionalização de empresas lideradas por mulheres

A internacionalização de empresas refere-se ao processo pelo qual uma empresa expande suas operações e atividades além das fronteiras nacionais, buscando acesso a novos mercados e oportunidades na arena global (Study Smarter, 2019). Essa estratégia pode assumir diversas formas, desde a exportação de produtos e serviços até a abertura de subsidiárias ou o estabelecimento de alianças estratégicas em mercados estrangeiros. Para empresas lideradas por mulheres, a internacionalização representa uma oportunidade única para impulsionar seu crescimento e aumentar sua competitividade em um contexto global. Muitas vezes, essas empresas enfrentam desafios adicionais em seus mercados locais, como discriminação de gênero, acesso limitado a financiamento e redes de contatos menores. A internacionalização pode oferecer a elas acesso a novos recursos, mercados mais amplos e maior diversificação de riscos (Ilia, 2021).

Entre os principais benefícios da internacionalização para mulheres empreendedoras estão a expansão do escopo de seus negócios, o aumento da visibilidade e reconhecimento em nível internacional, a possibilidade de aceder novas fontes de financiamento e capital, bem como a aprendizagem de novas competências e conhecimentos em ambientes culturais diversos. De facto, essas são as principais vantagens da internacionalização da empresa:

- Uso total ou parcial da capacidade de produção. No caso de produtos altamente sazonais, por exemplo, a internacionalização possibilita vender o produto na baixa temporada em outros países com clima oposto.
- Acesso a um mercado mais amplo. Isso permite estender o ciclo de vida do produto, pois enquanto em alguns mercados um produto pode estar em estágio maduro ou de declínio, em outros pode estar em fase de introdução ou crescimento. Isso às vezes permite alcançar economias de escala, redução de custos, vantagens de negociação, prolongando o ciclo de vida do produto...
- Melhora a imagem (interna e externa) da empresa. Do ponto de vista do marketing, a presença em vários países reforça a imagem da empresa tanto com clientes domésticos quanto internacionais.
- Diversificação de riscos.
- Aprendizagem contínua.

Capítulo 2: Análise do contexto para internacionalizar empresas lideradas por mulheres

Entrar em um mercado diferente pode parecer uma tarefa simples, mas existem vários aspectos que devem ser investigados e avaliados para poder tomar a decisão correta e internacionalizar a empresa com sucesso. Nesta seção, iremos aprofundar o processo de análise do contexto para a internacionalização de empresas lideradas por mulheres, fornecendo aos formadores VET as ferramentas necessárias para entender e avaliar adequadamente as oportunidades e desafios nos mercados globais.

Para iniciar este processo, é essencial entender as tendências globais e regionais que impactam a internacionalização de empresas lideradas por mulheres. Isso envolve analisar aspectos demográficos, econômicos, comerciais, etc., para identificar áreas de crescimento potencial e demanda por produtos e serviços.

Para os formadores VET, é crucial entender como conduzir uma análise minuciosa do ambiente internacional que envolve empresas lideradas por mulheres, pois isso proporciona uma base sólida para orientar os alunos em seu processo de internacionalização empresarial. Ao equipar os formadores VET com essa abordagem educacional para analisar o contexto da internacionalização de empresas lideradas por mulheres, fortalece-se sua capacidade de orientar os alunos em seu processo de internacionalização empresarial, promovendo assim uma maior diversidade e equidade no campo dos negócios internacionais (Nextoport Advisors, 2022). Esta é uma abordagem educacional para realizar essa análise:

- **identificação de tendências de mercado relevantes:** É essencial começar explorando e analisando as tendências atuais nos mercados internacionais que são relevantes para o setor em que a empresa liderada por mulheres opera. Isso pode incluir pesquisas sobre a demanda por produtos ou serviços específicos, o crescimento econômico em regiões específicas e tendências emergentes do consumidor (Pesquisa de mercado e análise competitiva, 2024). O formador VET deve incentivar a pesquisa ativa e a análise crítica de fontes de informação relevantes, como relatórios de mercado e estudos setoriais.
- **Avaliação dos fatores PESTEL (político, econômico, social, tecnológico, ecológico e legal):** É essencial ajudar os alunos a entender como esses fatores, como políticas comerciais, regulamentações internacionais e flutuações cambiais, podem afetar a viabilidade da internacionalização de uma empresa. Os formadores VET devem incentivar a discussão sobre como esses fatores podem criar oportunidades ou desafios para empresas lideradas por mulheres e como os riscos associados podem ser mitigados.

- **Análise da concorrência e demanda de mercado:** É essencial incentivar os alunos a pesquisar e analisar concorrentes internacionais no setor específico em que estão interessados em ingressar. Isso envolve avaliar a posição competitiva das empresas existentes, identificar possíveis lacunas no mercado e entender as preferências e necessidades dos clientes nos mercados internacionais.
- **Avaliação de barreiras e oportunidades para mulheres empreendedoras:** É importante orientar os alunos a identificar as barreiras específicas enfrentadas por mulheres empreendedoras no processo de internacionalização, como acesso limitado a financiamento ou falta de redes de apoio aos negócios. Os formadores VET podem incentivar a reflexão sobre como essas barreiras podem ser superadas por meio de estratégias inclusivas e da exploração de oportunidades específicas para mulheres empreendedoras nos mercados internacionais.

Capítulo 3: Desafios específicos na internacionalização de empresas lideradas por mulheres

Ao identificar os desafios específicos na internacionalização de empresas lideradas por mulheres, é crucial reconhecer a diversidade de obstáculos que essas empreendedoras enfrentam ao expandir seus negócios em escala global. Uma das principais barreiras que tem sido consistentemente observada é a dificuldade de acesso a financiamento transfronteiriço. Este obstáculo não só limita o crescimento das empresas lideradas por mulheres, como também perpetua as desigualdades de gênero no acesso ao capital, um problema que os formadores VET precisam de abordar de forma proativa em sua formação. Além disso, é essencial considerar os desafios culturais e linguísticos que podem surgir ao internacionalizar uma empresa liderada por mulheres. Essas empreendedoras podem enfrentar diferenças culturais nos mercados-alvo que exigem uma compreensão profunda e adaptação estratégica. Portanto, os formadores VET devem fornecer às empreendedoras ferramentas e competências para navegar eficazmente nessas diferenças e promover a competência intercultural como parte integrante de sua formação.

Outro desafio específico está na adaptação às regulamentações comerciais e legais nos mercados internacionais. Empresas lideradas por mulheres podem encontrar barreiras regulatórias que variam significativamente de país para país, dificultando a expansão global. Portanto, os formadores VET devem capacitar as empreendedoras a entender e cumprir os requisitos legais e regulamentares em diferentes contextos internacionais, proporcionando-lhes o conhecimento e a confiança necessários para enfrentar esses desafios com sucesso.

Além disso, a dificuldade de acesso a redes globais de contatos e parceiros de negócios representa outro grande obstáculo na internacionalização de empresas lideradas por mulheres. Muitas vezes, essas empreendedoras enfrentam exclusões ou limitações em redes de negócios dominadas por homens, o que pode dificultar a capacidade delas de estabelecer relações comerciais internacionais fortes. Portanto, os formadores VET devem capacitar as mulheres empreendedoras a construir redes eficazes e negociar alianças estratégicas a nível global, incentivando assim sua participação ativa e igualitária no mercado internacional.

Capítulo 4: Estratégias eficazes para a internacionalização de empresas lideradas por mulheres

Para alcançar uma internacionalização bem-sucedida de empresas lideradas por mulheres, é essencial ter estratégias eficazes que abordem os desafios específicos enfrentados por essas empresas nos mercados globais. Aqui estão algumas dessas estratégias que os formadores VET podem transmitir às suas alunas para ajudar a guiar as empreendedoras nesse processo:

- **Pesquisa de mercado abrangente:** Iniciar o processo de internacionalização com uma investigação minuciosa do mercado-alvo é essencial. Os educadores devem ensinar as empreendedoras a analisar as tendências do mercado, identificar a concorrência e entender as preferências dos consumidores no país ou região-alvo (Pesquisa de mercado e análise competitiva, 2024).
- **Desenvolvimento de alianças estratégicas:** É importante incentivar a criação de alianças estratégicas com parceiros locais nos mercados internacionais, pois eles podem facilitar a entrada e adaptação ao novo ambiente de negócios. Os formadores devem ensinar as empreendedoras a identificar e construir relações sólidas com parceiros comerciais locais que possam fornecer conhecimentos e recursos-chave.
- **Adaptação do produto ou serviço:** É essencial adaptar o produto ou serviço oferecido às necessidades e preferências do mercado-alvo. Os educadores VET devem formar as empreendedoras para fazer ajustes na sua oferta, tendo em conta as diferenças culturais, regulamentares e de demanda do mercado internacional.
- **Utilização da tecnologia digital e plataformas:** Na era digital, aproveitar a tecnologia e as plataformas digitais pode ser uma ferramenta poderosa para a expansão internacional. Os formadores devem ensinar as empreendedoras a utilizar ferramentas digitais para a promoção, distribuição e gestão dos seus produtos ou serviços nos mercados globais.

- **Acesso a financiamento internacional:** Conseguir financiamento para a expansão internacional pode ser um desafio para as empreendedoras. Os formadores devem guiar as empreendedoras sobre as diferentes opções de financiamento disponíveis a nível internacional, incluindo fundos de investimento, empréstimos comerciais internacionais e programas de apoio financeiro específicos para mulheres empreendedoras.
- **Gestão de riscos e conformidade regulamentar:** Os formadores devem sensibilizar as empreendedoras sobre os riscos associados à internacionalização, como riscos financeiros, legais e operacionais. Capacitar as empreendedoras em gestão de riscos e conformidade regulamentar nos mercados internacionais ajudará a minimizar obstáculos e garantir o sucesso a longo prazo das suas empresas no exterior.
- **Cultivar uma rede global de contactos:** Promover a construção de uma rede forte e diversificada de contactos a nível internacional pode fornecer às empreendedoras acesso a recursos, oportunidades de colaboração e apoio inestimável. Os formadores devem ensinar as empreendedoras a participar em eventos de networking, feiras comerciais e plataformas online para expandir a sua rede de contactos globalmente.

Capítulo 5: Adaptação cultural e competência global

Para atender aos objetivos do curso de formação e fornecer aos formadores VET as ferramentas necessárias para apoiar a internacionalização de empresas lideradas por mulheres, é essencial abordar a adaptação cultural e a competência global como aspetos críticos desse processo. Esta seção examina a importância de entender e navegar pelas diferenças culturais nos mercados internacionais, bem como desenvolver a capacidade de se adaptar com sucesso a diversos ambientes globais.

Em primeiro lugar, é essencial destacar a relevância das adaptações culturais para o sucesso de empresas lideradas por mulheres no cenário internacional. Os formadores VET precisam entender que cada mercado tem suas próprias regras, valores e práticas comerciais, e que a capacidade de se adaptar a essas diferenças culturais pode fazer a diferença entre o sucesso e o fracasso na expansão global de uma empresa. Portanto, é enfatizada a necessidade de desenvolver competências de sensibilidade cultural e empatia para entender as perspectivas e expectativas de clientes, parceiros comerciais e funcionários em diferentes contextos culturais. Deve-se ter em mente que existem culturas de alto e baixo contexto, e que em cada uma delas os estilos de comunicação e trabalho são diferentes (Navigator, 2022):

Atividade 2. Análise PESTEL para internacionalização

Realize uma análise PESTEL para um mercado internacional específico no qual uma empresa liderada por mulheres está a considerar expandir-se. Para isso, analise todos os seguintes aspetos do novo mercado-alvo: Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico e Legal.

POLÍTICA
ECONÓMICA
SOCIAL
TECNOLÓGICO
ECOLÓGICO
JURÍDICO

Atividade 3. Planeamento das estratégias de entrada no mercado internacional.

Desenvolva um plano detalhado para a entrada no mercado internacional de uma empresa liderada por mulheres. Pode focar-se num mercado-alvo específico e desenvolver estratégias para adaptar produtos ou serviços, identificar canais de distribuição e construir relações com clientes e parceiros locais.

Atividade 4. Comparação dos estilos de comunicação em países de alto contexto e baixo contexto

Pesquise e compare o estilo de comunicação num país de alto contexto e noutro de baixo contexto. Para isso, escolha países que representem esses dois tipos de contextos, como o Japão (alto contexto) e a Alemanha (baixo contexto).

Curso de Formação

WOMENIN



Módulo 5

Gestão de recursos e planeamento estratégico

Módulo 5: Gestão de recursos e planeamento estratégico

Introdução

No dinâmico cenário do empreendedorismo, especialmente no contexto da União Europeia, a demanda por uma abordagem mais inclusiva e equitativa nunca foi tão pronunciada. Este apelo à inclusividade vai além dos aspetos técnicos e conceptuais convencionais do empreendedorismo; abrange os desafios únicos enfrentados pelas mulheres empreendedoras. Reconhecendo esta necessidade, o Módulo 5 deste curso de formação, intitulado "Gestão de Recursos e Planeamento Estratégico", visa capacitar os formadores com as ferramentas essenciais para navegar no mundo da gestão de recursos e do planeamento estratégico na jornada empreendedora das mulheres.

Objetivos de aprendizagem

O objetivo principal deste módulo é fornecer aos formadores de EFP uma compreensão abrangente dos múltiplos aspetos da gestão de recursos, incluindo tempo, pessoal, burocracia e finanças, juntamente com o imperativo do planeamento estratégico para garantir o sucesso empresarial. Este foco estratégico visa transcender as abordagens de formação convencionais e dotar os formadores da capacidade de abordar os desafios específicos enfrentados pelas mulheres empreendedoras. Através deste programa educacional, os formadores não só ganharão uma visão profunda dos obstáculos e oportunidades encontrados pelas mulheres empreendedoras, mas também desenvolverão competências essenciais para transmitir eficazmente esse conhecimento.

Conteúdo Educacional

Capítulo 1. Gestão do Tempo e Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal

Navegar no exigente cenário do empreendedorismo requer uma abordagem estratégica para a gestão do tempo, juntamente com uma compreensão profunda das complexidades associadas à harmonização do trabalho e da vida pessoal. Este capítulo é de extrema importância no contexto de capacitar as mulheres empreendedoras. Reconhecendo os desafios únicos que elas enfrentam, exploramos estratégias comprovadas e insights práticos que não só otimizam a utilização do tempo, mas também promovem um equilíbrio entre as ambições profissionais e o bem-estar pessoal.

Os fundamentos da gestão eficaz do tempo e técnicas de priorizar de tarefas

Citando a frase do título do livro de Stephen Richards Covey, "Primeiro o Mais Importante" (First Things First), antes de começarmos a considerar uma gestão eficaz do tempo num ambiente empreendedor, é importante estabelecer alguns princípios básicos que devem sempre nos acompanhar na busca desse objetivo. Ao esperar resultados satisfatórios e duradouros, devemos estar cientes da necessidade de investir nossos recursos, atenção, esforço e tempo, sem os quais não podemos esperar alcançar os resultados desejados. Apenas ao atingir a atitude mental correta, trabalhando regularmente para mudar nossos hábitos e tentando colocar em prática bons métodos de gestão do tempo diariamente, podemos alcançar um resultado mensurável. Aprender as técnicas certas, implementá-las na nossa rotina diária e aplicá-las da maneira correta, embora exigente, é a única forma eficaz de autoaperfeiçoamento.

A segunda premissa, na qual a parte seguinte do curso se baseará, é organizar nossas tarefas de acordo com sua importância, e não com sua urgência. Ação ditada pelo paradigma da urgência é um tipo de armadilha mental que, enquanto oferece uma sensação ilusória de satisfação e autorrealização, acabará por atrasar a busca de nossos objetivos. Um primeiro passo crucial, portanto, será focar na priorizar de tarefas e desafios importantes.

Uma ideia simples, mas muito poderosa, que se alinha perfeitamente com essa abordagem é a regra dos dois minutos. Seu princípio de funcionamento também não é complicado - se sua próxima atividade puder ser feita em menos de dois minutos, faça-a imediatamente. A única coisa que você precisa decidir aqui é se vai fazer essa tarefa ou não. Se não, pode ser descartada. Se sim, adiar, organizar e gerir muitas dessas tarefas, que inevitavelmente se acumularão se não forem abordadas imediatamente, tomará mais do seu tempo do que realmente resolvê-las. Pessoas que decidiram experimentar esse método muitas vezes ficaram surpresas com quantas de suas tarefas pertenciam a essa categoria. Como resultado de utilizar essa técnica, você acabará com mais tempo livre disponível, que pode então ser dedicado a focar nas tarefas mais importantes ou usá-lo como tempo de relaxamento de qualidade, que também é uma parte crucial de qualquer rotina de trabalho eficiente.

Otimização da produtividade e conciliação entre trabalho e vida pessoal

Um dos termos mais importantes a se familiarizar, quando se trata da otimização do nosso desempenho, é o termo "trabalho profundo". Cunhado por Cal Newport e amplamente discutido em seu livro com o mesmo título, pode ser descrito como um estado específico da nossa mente livre de distrações, que nesse modo de concentração profunda pode trabalhar com seu pleno potencial. Nesse estado, somos capazes de criar, melhorar nossas competências e alcançar um desempenho que o "trabalho superficial" (o oposto do "trabalho profundo", realizando tarefas logísticas e fáceis de replicar) não permite. Existem

várias regras cuja introdução em nosso estilo de vida deve facilitar a entrada nesse estado e, neste módulo, focaremos em duas das mais importantes, especialmente relevantes nos tempos modernos: 1. Reduzir distrações digitais e 2. Abraçar o tédio.

A maioria de nós provavelmente notou que as ferramentas e aplicativos de redes online desenvolvidos para nos ajudar a estabelecer novas conexões comerciais ou a nos manter atualizados com as mais recentes revelações da indústria não apenas consomem grande parte do nosso tempo, mas também frequentemente nos atraem mesmo quando não precisamos deles no momento. Após longos períodos desse funcionamento, nossos cérebros se tornam "reprogramados" para procurar essas experiências, escolhendo-as em vez de qualquer tarefa ou desafio difícil. Um efeito perigoso desse fenômeno é a incapacidade de se concentrar, de entrar no estado de trabalho profundo mencionado anteriormente, de colocar de lado todas as distrações e focar unicamente na tarefa em mãos. Por isso, é crucial estar ciente dessas armadilhas mentais e tentar resistir ativamente a elas. Um dos métodos eficazes para lidar com essa questão é selecionar cuidadosamente os aplicativos que decidimos usar. Cal Newport sugere a implementação da **Abordagem do Artesão para Seleção de Ferramentas**. A ideia é simples: escolha as características principais que trazem sucesso e felicidade na sua carreira e vida pessoal. Analise se a adoção de uma ferramenta terá uma diferença significativa nos fatores examinados, de forma positiva ou negativa. Ao introduzir esse método na sua vida pessoal e profissional, você pode notar uma grande melhoria na sua capacidade de se concentrar e manter o foco por mais tempo.

A última coisa que queremos discutir neste capítulo, mas que também é crucial para manter um desempenho de pico, produtividade e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, é abraçar o tédio e estar ciente do potencial de não fazer nada. Embora essa ideia possa parecer contraintuitiva a princípio, não podemos ignorar o poder de deixar nossas mentes ociosas, descansar, refrescar e regenerar. Essa abordagem é especialmente relevante nos dias de hoje, quando nossas mentes não apenas são esperadas para produzir resultados valiosos diariamente, mas também são constantemente inundadas com quantidades avassaladoras de informações. Existem muitas soluções para esse desafio, algumas delas incluem até uma fuga completa e literal das tarefas e responsabilidades atuais, passando um tempo na natureza, desconectado de qualquer tipo de dispositivo de comunicação, mas sempre com o objetivo de melhorar o desempenho profissional. No entanto, um método muito mais universal e fácil de aplicar para lidar com essa pressão é estabelecer uma regra: após o seu dia de trabalho ou um horário específico do dia, rejeite todos os pensamentos relacionados ao trabalho e limpe sua mente deles. Caso precise de mais tempo para concluir suas tarefas, você pode estender seu horário de trabalho, mas após concluí-

las, permita que sua mente se desligue totalmente das questões profissionais. Essa simples mudança, se implementada corretamente, deve reduzir significativamente seu estresse, aumentar a quantidade de tempo de lazer de qualidade e bem-estar geral, além de beneficiar positivamente seu desempenho no trabalho e a capacidade de alcançar seus objetivos.

Capítulo 2: Gestão de Pessoal

Grande visão sem grandes pessoas é irrelevante. Estas palavras de James Collins, um especialista americano em gestão empresarial e crescimento de carreira, são a personificação perfeita dos temas discutidos neste capítulo. A seguir, focaremos na importância de lidar adequadamente com a equipa de funcionários da empresa, desde o processo de recrutamento até à gestão do seu trabalho. Tudo isso visa garantir a criação de um ambiente de trabalho amigável e compreensivo, que beneficie todos os envolvidos, permitindo que a empresa funcione sem problemas e alcance ótimos resultados.

Aquisição de Talentos

O primeiro, e muitas vezes o passo mais importante, na construção de uma equipa para a empresa, é escolher os candidatos certos para as vagas disponíveis. É uma parte crucial, que em grande medida decidirá se a empresa terá sucesso ou falhará. John Zillmer, CEO da Allied Waste, que alcançou um crescimento de 67% no valor da empresa nos primeiros 18 meses do seu mandato, diz: *"Acho que a maneira mais rápida de melhorar o desempenho de uma empresa é melhorar o talento da força de trabalho, seja o líder máximo ou alguém liderando uma organização divisional. Isso energiza a empresa e leva a coisas positivas"*. É por isso que a primeira parte deste capítulo será dedicada a uma maneira específica de adquirir candidatos ideais para o seu papel, com o apoio do "Método A".

Simplificando, o Método A é um conjunto de regras para a pessoa responsável pela contratação, que aumenta a chance de escolher a pessoa certa para a posição - um chamado "Jogador A" (uma pessoa altamente qualificada, dedicada ao seu trabalho e que o valoriza acima de tudo, encaixando-se muito bem no trabalho tanto pelas suas competências e conhecimentos, quanto pelo alinhamento dos seus valores e perspetivas com a missão da empresa).

O Método A consiste em **quatro** elementos-chave:

Ficha de Pontuação: um conjunto das suas expectativas em relação ao entrevistado, uma lista de especificações para os resultados, para identificá-los como satisfatórios. A ficha de pontuação deve

incluir características como Missão a cumprir - deve ser clara e concisa; Resultados esperados a serem alcançados pelo candidato, não as suas atividades, mas as coisas que devem ser realizadas; Competências que devem possuir, seus traços garantindo tanto a adequação cultural quanto comportamental.

Fonte: este passo encoraja a manutenção de uma lista de candidatos prontos para serem contratados quando uma oportunidade específica surgir.

Select (Selecionar): conduzir uma série de entrevistas extensivas com o objetivo de reunir conhecimentos detalhados sobre o entrevistado, para preencher a ficha de pontuação e tomar uma decisão informada.

Vender: persuadir um candidato desejado a juntar-se à sua equipa, aproveitando o fato de seu encaixe na empresa, oferecendo liberdade na tomada de decisões, salário atraente ou atividades divertidas no trabalho.

Gestão de Funcionários

O ambiente em que todos funcionamos está em constante mudança. A mudança é inevitável e a melhor coisa que podemos fazer é nos adaptar a ela, é a única maneira de prosperar nesse cenário em constante transformação. O mercado de trabalho não é uma exceção. A recente pandemia de COVID-19 mostrou-nos todo o poder do trabalho remoto. Mas a ideia de proporcionar aos funcionários mais liberdade do que num ambiente de trabalho de escritório clássico não é nova. Um excelente exemplo de utilização do potencial existente em funcionários autónomos é o ex-CEO da empresa Meddius, Jeff Gunther, e o experimento que ele conduziu na sua empresa no início de 2009. A ideia era simples - os funcionários não precisavam vir trabalhar e voltar para casa em horários específicos. Eles não precisavam ficar no escritório de todo. A única coisa que importava para Jeff eram os resultados.

Desde que você estivesse a fazer o seu trabalho, não havia diferença onde, quando ou como o fazia. Essa abordagem é chamada de ROWE - um ambiente de trabalho apenas com base em resultados. O experimento de Jeff foi, no mínimo, um sucesso - ao longo dos 3 meses da sua duração, a produtividade da equipa aumentou e o stress diminuiu. No final, esse fluxo de trabalho foi adotado permanentemente na Meddius. Como o CEO disse, a gestão não é sobre andar por aí e ver se as pessoas estão nos seus escritórios. É sobre criar condições para que as pessoas façam o seu melhor trabalho. O dinheiro pode ser um motivador até certo ponto, mas uma vez que as necessidades de um indivíduo e da sua família estejam satisfeitas, outros valores vêm à tona. Liberdade e autonomia são essas coisas, e em muitos

casos, especialmente para funcionários focados em trabalho criativo e inovador, proporcionar-lhes condições de trabalho confortáveis resultará em uma equipa a desempenhar muito melhor do que se estivessem a trabalhar num ambiente restrito e estressante, motivados apenas pela visão de receber um salário.

Capítulo 3: Burocracia e Financiamento

As atividades empreendedoras modernas são rigorosamente regulamentadas por várias leis e regras, e para se tornar uma empresária bem-sucedida, é crucial compreender bem essas normas. Este capítulo será dedicado a orientar você pelo complexo mundo das regulamentações empresariais e fornecer o conhecimento essencial sobre a gestão financeira da sua empresa, necessário para prosperar neste ambiente.

Burocracia Empresarial

A burocracia empresarial é um conjunto de regras que governam o funcionamento de uma determinada empresa ou organização. A sua complexidade depende do tamanho da empresa, mas elas sempre servem a propósitos semelhantes - regulamentar vários procedimentos, responsabilidades dos funcionários, políticas internas e externas, etc. A burocracia corretamente aplicada numa empresa pode levar a efeitos positivos, mas regras demasiado extensas e restritivas podem dificultar o progresso da sua empresa.

As seguintes dicas permitirão minimizar a burocracia desnecessária na sua organização:

- 1. Mantenha o foco nos resultados.** Não coloque regulamentos e regras acima da produtividade e da criação de um ambiente de trabalho confortável para os seus funcionários. Valorize resultados em vez de procedimentos.
- 2. Otimize o seu fluxo de trabalho.** Procure soluções criativas para minimizar o tempo que gasta em tarefas repetitivas e fáceis de automatizar.
- 3. Dê autonomia aos seus funcionários.** Aumente a produtividade da sua equipa, concedendo-lhes mais liberdade na tomada de decisões e na busca pelos melhores resultados.

Financiamento

Como parte deste segmento do curso, fornecemos informações importantes sobre abordagens de financiamento para empresas em crescimento. O objetivo é equipá-la com um inventário detalhado de possíveis fontes de financiamento que lhe permitirão obter os recursos necessários para a criação do seu negócio e para investimentos estratégicos à medida que a sua empresa cresce.

Fonte	Descrição	Características
Os fundadores	Investimento dos fundadores, incluindo dinheiro, tempo e recursos.	Demonstra empenhamento; escalabilidade limitada sem fundos externos.
Os 3Fs	Financiamento na fase inicial de redes próximas com base na confiança na ideia ou no empresário.	Dinheiro rápido, limitado em comparação com opções de investimento maiores.
(família, amigos, tolos)	Investimento de empresários experientes que oferecem capital, redes de contactos e conhecimentos do sector.	Eficaz para financiamento na fase inicial e de arranque.
Anjos/informais	Financiamento de um grande grupo de pessoas online, muitas vezes através de plataformas como o Kickstarter ou o Indiegogo.	Aumenta a consciencialização do público; o sucesso depende do apelo do produto.
Crowdfunding	Apoio financeiro de programas ou organizações governamentais com o objetivo de estimular o empreendedorismo ou a inovação.	Relevante em várias fases da atividade; sujeito a critérios específicos.
Subsídios	Financiamento de empresas de investimento profissionais para empresas de elevado crescimento, fornecendo capital e conhecimentos especializados.	Valioso para aumentar rapidamente a escala com viabilidade de mercado comprovada.

Capital de risco/participações privadas	Empréstimos de bancos para empresas estáveis com garantias, menor risco e capacidade de reembolso.	Útil para empresas com garantias; escalabilidade limitada.
--	--	--

Capítulo 4: A Importância do Planejamento Estratégico para o Sucesso Empresarial

Segundo Patrick Bet-David no livro *"Your Next Five Moves: Master the Art of Business Strategy"*, o sucesso no mundo dos negócios depende, em grande parte, da sua capacidade de antecipar, de planejar com antecedência. De sempre pensar vários movimentos à frente e estar preparado para reagir aos efeitos que as suas ações anteriores tiveram na sua própria situação e no ambiente. Abaixo, apresentamos um conjunto de dicas para ajudá-lo a tornar-se um estrategista, o Plano de 5 Movimentos, proposto primeiro por Patrick Bet-David no seu livro *"Your Next Five Moves: Master the Art of Business Strategy"*:

- 1. Movimento 1:** Dominar o autoconhecimento. Comece por fazer-se perguntas: quem sou eu, o que quero alcançar? Uma autoconsciência bem desenvolvida é a chave para lançar as bases para todos os seus empreendimentos futuros, pois a alinhamento dos seus objetivos com os esforços empreendidos sempre o impulsionará a alcançá-los.
- 2. Movimento 2:** Dominar a capacidade de raciocínio. Aprenda a processar problemas e assumir responsabilidade pelas suas ações. Não hesite em admitir os seus erros e certifique-se de saber como evitá-los no futuro. Processar os problemas enfrentados e começar a concluir frases com a palavra "Eu", para descobrir o que poderia fazer melhor.
- 3. Movimento 3:** Dominar a formação da equipe certa. Você não pode vencer sozinho. Como mencionado anteriormente, você precisa de uma boa equipe, uma equipe A. Mas, em vez de se concentrar apenas no valor que obtém deles, pergunte-se: "O que posso dar a eles para melhorar as suas vidas?"
- 4. Movimento 4:** Dominar a estratégia de escala. Capitalize o seu negócio, exija o melhor dos seus funcionários, crie impulso comprimindo prazos sem perder qualidade, descubra fórmulas cruciais para o seu negócio e transfira o seu conhecimento, esteja preparado para o ataque da concorrência, conheça as vulnerabilidades da sua empresa.
- 5. Movimento 5:** Dominar os lances de poder. Identifique a próxima empresa que você deseja desafiar e esteja preparado para várias dificuldades ao longo do caminho. A recompensa potencial vale a pena. Aproveite as redes sociais. Estude constantemente as interações entre as entidades, para ser capaz de reconhecer as suas motivações.

Atividades de Aprendizagem

Atividade 1: Praticando a regra dos 2 minutos.

Pense sobre as suas tarefas diárias que pertencem à categoria dos 2 minutos. Quantas delas você contabilizou? A partir de amanhã, tente resolver imediatamente o máximo delas que puder e, no final do dia, verifique quanto tempo isso lhe poupou.

Atividade 2: Preparando-se para as entrevistas.

Imagine um cenário em que você está contratando para uma função crítica em uma empresa fictícia. Identifique os critérios essenciais usando o Método A (Scorecard). Prepare um conjunto de perguntas para uma entrevista simulada, enfatizando a Missão, os Resultados e as Competências.

Atividade 3: Encontrando sua fonte de financiamento.

Refleta sobre as fontes de financiamento mencionadas no Capítulo 3. Escolha uma fonte que ressoe com a sua ideia e escreva por que escolheu este método. Considere as características e os potenciais benefícios do método de financiamento escolhido no contexto da sua ideia de negócio ou empreendimento hipotético.

Atividade 4: Pense em um Plano de 5 Movimentos e responda estas perguntas no seu contexto:

1. **Autorreflexão:** Liste três objetivos pessoais ou profissionais. Avalie como eles se alinham com as suas competências e aspirações.
2. **Aprender com Erros:** Identifique um desafio recente. Anote o que aprendeu, como pode evitar problemas semelhantes e que melhorias faria.
3. **Construção de Equipe:** Imagine melhorar o bem-estar da sua equipe. Liste três ações que você poderia tomar para melhorar as suas vidas profissionais.
4. **Estratégia de Escala:** Pense sobre o seu negócio. Visualize o seu crescimento. Esboce dois passos para aproveitar as oportunidades e escalar.

Atividade 5. Estudo de caso: Sara Blakely - Dominando a Gestão de Recursos

Contexto: Sara Blakely, fundadora da Spanx, exemplifica o empreendedorismo eficiente. Começando como profissional de vendas, ela navegou com sucesso pelos desafios para construir um império multimilionário de vestuário íntimo.

Elementos-chave:

- 1. Gestão do tempo e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal:** Equilibrar um emprego em tempo integral enquanto desenvolvia a Spanx fora do horário comercial destacou a eficácia de Sara Blakely na gestão do tempo, evidenciando dedicação aos objetivos empreendedores.
- 2. Aquisição de talentos e construção de equipe:** O sucesso de Blakely reside na aquisição estratégica de talentos. Ao reunir uma equipe alinhada com sua visão, ela melhorou as capacidades da Spanx e impulsionou seu crescimento.
- 3. Burocracia e financiamento:** Blakely lidou habilmente com as complexidades empresariais, demonstrando uma utilização sábia dos recursos e uma gestão financeira habilidosa nos estágios iniciais da Spanx.
- 4. Planejamento estratégico:** As jogadas estratégicas de Blakely, incluindo a capitalização da demanda de mercado e a expansão global, contribuíram para o grande sucesso da Spanx.

Impacto e lições: A jornada de Sara Blakely transmite lições cruciais sobre gestão do tempo, aquisição de talentos, competências financeiras e planejamento estratégico. Os empreendedores aspirantes podem se inspirar em sua abordagem eficiente e sua capacidade de superar desafios, aprendendo a navegar efetivamente em seu caminho empreendedor.

Curso de Formação

WOMENIN



Módulo 6

Linguagem inclusiva e comunicação eficaz

Módulo 6: Linguagem inclusiva e comunicação eficaz

Introdução

A linguagem possui um poder notável para unir as pessoas e criar divisões entre nós. A hipótese de Sapir-Whorf (Enciclopédia Stanford de Filosofia, s.d.) ou hipótese da relatividade linguística, tem sido objeto de estudo extensivo nos círculos acadêmicos desde a década de 1950, explorando como a linguagem molda nossos pensamentos, percepções e atitudes em relação à realidade. Mais recentemente, estudiosos investigaram a interconexão entre linguagem, comunicação, negócios, estrutura organizacional e engajamento de partes interessadas, considerando aspectos como Gestão de Diversidade e Inclusão e estratégias Ambientais, Sociais e de Governança (ESG).

Neste contexto, a linguagem é examinada como um fator crucial na construção de uma força de trabalho diversificada e sustentável que floresce em um ambiente corporativo inclusivo, promovendo a tolerância e a consideração pelo próximo. A importância da comunicação inclusiva e do uso de linguagem neutra tem atraído a atenção de especialistas em DE&I e profissionais de diversos campos, incluindo relações-públicas, recursos humanos (RH), comunicações corporativas, gestão e instituições governamentais. No entanto, apesar da conscientização crescente, o conceito e a implementação prática da comunicação neutra e inclusiva muitas vezes carecem de orientação clara.

Dentro desta narrativa em evolução, nosso foco se estende a um aspecto crítico: a influência da linguagem no empreendedorismo feminino na União Europeia (UE). A linguagem não é apenas uma ferramenta para transmitir ideias; é um pilar na construção de uma força de trabalho que prospera em ambientes corporativos inclusivos, promovendo a tolerância e a consideração. A perspectiva através da qual examinamos esse fenômeno abrange não apenas a Gestão de D&I, mas também se estende a aspectos vitais como estratégias Ambientais, Sociais e de Governança (ESG).

Ao percorrer este módulo, confrontamos a hipótese de Sapir-Whorf enquanto se entrelaça com realidades contemporâneas, abordando o papel da linguagem na criação de ambientes que acolhem, respeitam e consideram perspectivas diversas. Unidade por unidade, navegamos pelo terreno complexo da linguagem inclusiva, explorando sua definição, importância e implementação prática. Nosso módulo se desdobra com uma exploração dos desafios e lacunas que dificultam a implementação eficaz da linguagem inclusiva, reconhecendo as barreiras que devem ser desmanteladas para o progresso.

O módulo conclui oferecendo soluções concretas, exibindo várias formas de linguagem inclusiva aplicáveis no ambiente de trabalho e círculos de empreendedorismo feminino. Desde termos neutros em relação ao gênero até representação diversificada e linguagem flexível sobre questões familiares, essas estratégias acionáveis capacitam as organizações a contribuir para um ambiente mais solidário e qualificado.

Objetivos específicos

Os formadores envolvidos neste módulo embarcarão em uma jornada de desenvolvimento, cultivando as competências e conhecimentos necessários para ministrar treinamentos impactantes de linguagem inclusiva dentro de sua rede.

Em primeiro lugar, os formadores mergulharão no conceito de linguagem inclusiva, obtendo uma compreensão profunda de sua relevância na promoção de D&I dentro de ambientes corporativos. Esse conhecimento fundamental servirá como base para orientar efetivamente os participantes. A demonstração de aplicações práticas é um foco chave, à medida que os formadores desenvolvem proficiência em identificar e implementar estratégias de comunicação inclusiva. O objetivo é oferecer exemplos tangíveis adaptados a contextos corporativos, garantindo que os participantes possam aplicar prontamente esses princípios em sua comunicação profissional.

Facilitar discussões sobre preconceitos inconscientes emerge como outra habilidade crucial. Os formadores demonstrarão sua capacidade de orientar os participantes em conversas sobre preconceitos inconscientes na linguagem, fornecendo ferramentas e estratégias práticas para que os indivíduos identifiquem e mitiguem os preconceitos em sua comunicação. Além disso, garantir a acessibilidade na entrega do treinamento torna-se fundamental, com os formadores desenvolvendo competências para tornar os materiais e métodos de treinamento acessíveis a indivíduos com diversas competências, promovendo assim a inclusão em ambientes de aprendizagem.

A promoção da representação diversificada em todos os materiais de comunicação corporativa é um objetivo tangível. Os formadores defenderão e demonstrarão a importância de mostrar vozes diversas, promovendo uma narrativa mais inclusiva dentro da empresa. Por fim, os formadores se concentrarão na integração de práticas de linguagem inclusiva na comunicação corporativa cotidiana, promovendo uma cultura onde perspectivas diversas não apenas são reconhecidas, mas celebradas.

Ao alcançar esses objetivos, os formadores estarão bem preparados para liderar sessões de treinamento de linguagem inclusiva impactantes dentro de suas empresas, contribuindo para uma cultura corporativa mais inclusiva, respeitosa e diversificada.

Conteúdo educacional

Capítulo 1: O que é linguagem inclusiva?

Segundo o Parlamento Europeu, "Linguagem neutra em relação ao gênero é um termo genérico que abrange o uso de linguagem não sexista, linguagem inclusiva ou linguagem justa em relação ao gênero. O objetivo da linguagem neutra em relação ao gênero é evitar escolhas de palavras que possam ser interpretadas como tendenciosas, discriminatórias ou depreciativas, implicando que um sexo ou gênero social é a norma. Utilizar linguagem justa em relação ao gênero e inclusiva também ajuda a reduzir a estereotipagem de gênero, promove a mudança social e contribui para alcançar a igualdade de gênero" (Linguagem Neutra em Relação ao Gênero no Parlamento Europeu, 2018).

A comunicação inclusiva, conforme definido pelo Royal College of Speech and Language Therapists, é uma abordagem que visa envolver o maior número possível de indivíduos em interações, reconhecendo as diferentes formas como as pessoas percebem e se expressam. Esta abordagem encoraja a utilização de todos os métodos de comunicação disponíveis para facilitar a compreensão mútua. A linguagem inclusiva, dentro deste quadro, engloba expressões que refletem respeito, livres de preconceitos, pressuposições e estereótipos.

O objetivo de usar linguagem inclusiva é criar um ambiente acolhedor, respeitoso e considerado com diversas perspectivas, origens e identidades. Isso envolve selecionar palavras e frases que sejam neutras, respeitosas e afirmativas, e muitas vezes requer estar informado sobre normas sociais em evolução e preferências de linguagem para garantir que a comunicação permaneça inclusiva e sensível a públicos diversos. (Linguagem Inclusiva de Gênero, 2021)

Capítulo 2: Linguagem inclusiva e sua importância nos empreendimentos empresariais de mulheres

Reconhecendo o impacto significativo da linguagem na formação de nossas percepções e atitudes, vamos explorar como a linguagem inclusiva desempenha um papel crucial na criação de um ambiente de apoio e capacitação voltado para mulheres empreendedoras.

A linguagem inclusiva atua como um poderoso catalisador, derrubando barreiras que possam prejudicar o progresso das mulheres no empreendedorismo. Ao evitar deliberadamente termos excludentes ou tendenciosos, ela promove um ambiente onde a diversidade não é apenas reconhecida, mas celebrada. (O guia de estilo da diversidade, 2019)

Dentro deste quadro inclusivo, testemunhamos o desenvolvimento de uma cultura centrada na colaboração e no respeito, dois elementos essenciais para o sucesso das mulheres no empreendedorismo. A linguagem inclusiva torna-se o meio pelo qual esses valores cruciais são não apenas comunicados, mas profundamente incorporados na comunidade empreendedora.

Ao derrubar barreiras, a linguagem inclusiva torna-se uma luz guia que convida mulheres empreendedoras a um espaço onde suas ideias, competências e contribuições não são apenas reconhecidas, mas celebradas. Ela serve como uma ponte, conectando indivíduos de origens e experiências diversas, criando um ambiente onde cada voz não apenas é ouvida, mas valorizada.

Além disso, o impacto da linguagem inclusiva vai além da comunicação; ela se torna um catalisador para promover a diversidade no cenário empreendedor. A escolha intencional das palavras cria um tecido inclusivo que reflete a riqueza de perspectivas variadas, tornando a jornada empreendedora acessível e acolhedora para mulheres de todas as esferas da vida).



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

Capítulo 3: Principais barreiras e lacunas

Abordar a linguagem inclusiva no ambiente de trabalho e nos círculos do empreendedorismo feminino envolve superar várias barreiras e preencher lacunas críticas. Alguns dos principais desafios que precisam de atenção são abordados abaixo.

Navegar pelos desafios da linguagem inclusiva no ambiente de trabalho e no empreendedorismo feminino revela áreas-chave onde melhorias são necessárias. Um desafio significativo é o uso de linguagem e estereótipos de gênero, que reforça papéis de gênero tradicionais e cria um ambiente menos inclusivo. Para superar isso, há a necessidade de uma mudança consciente nas escolhas de linguagem e um esforço para evitar perpetuar estereótipos; passos essenciais para superar preconceitos de gênero arraigados.

Outro desafio reside na falta de diversidade de gênero em posições de liderança e tomada de decisão. A representação limitada de mulheres pode influenciar as políticas de linguagem e estratégias de comunicação, destacando a necessidade de promover a diversidade de gênero nessas funções para uma perspectiva mais inclusiva.

Abordar o preconceito inconsciente é crucial, pois os preconceitos podem se infiltrar involuntariamente na comunicação, levando à exclusão. Para preencher essa lacuna, programas de treinamento e campanhas de conscientização são essenciais, capacitando indivíduos a reconhecer e mitigar preconceitos inconscientes na linguagem.

A educação insuficiente sobre a importância da linguagem inclusiva representa uma barreira, enfatizando a necessidade de programas de educação e treinamento para capacitar os indivíduos a usar a linguagem inclusiva de forma eficaz.

A implementação inconsistente de políticas inclusivas dentro das organizações é outro desafio. Mesmo com políticas em vigor, sua aplicação inconsistente pode prejudicar a eficácia. Isso enfatiza a necessidade de garantir uma aplicação consistente por meio de controle, mecanismos de feedback e apoio organizacional.

Omissões relacionadas à interseccionalidade representam um desafio, podendo levar a exclusão não intencional. A lacuna aqui está na necessidade de uma abordagem abrangente que considere diversos aspectos da identidade dos indivíduos para práticas de linguagem verdadeiramente inclusivas.

A resistência à mudança serve como uma barreira significativa, pois a relutância em adotar novas práticas de linguagem pode derivar da cultura organizacional ou da resistência individual. A lacuna requer o estabelecimento de uma cultura que valorize a diversidade e forneça incentivos claros para a adoção de linguagem inclusiva, superando a resistência de forma eficaz.

A acessibilidade limitada na comunicação é uma barreira, pois os métodos podem não ser acessíveis para todos. Para resolver isso, há a necessidade de garantir que plataformas e materiais de comunicação sejam acessíveis a pessoas com competências diversas. (Relatório de Boas Práticas Comparativas do NICE, 2023).

A representação inadequada em materiais de comunicação é outro desafio, contribuindo para um sentimento de exclusão. A lacuna aqui está em procurar e promover ativamente uma representação diversificada em todos os materiais de comunicação.

Por fim, a medição e avaliação inadequadas das iniciativas de linguagem inclusiva representam uma barreira. A lacuna destaca a importância do desenvolvimento de indicadores mensuráveis e da avaliação regular do impacto dos esforços de linguagem inclusiva para melhoria contínua.

Ao abordar esses desafios e lacunas, podemos melhorar o uso da linguagem inclusiva no ambiente de trabalho e dentro de empreendimentos liderados por mulheres, promovendo um ambiente mais solidário, diverso e equitativo.

Capítulo 4: Formas de linguagem inclusiva no ambiente de trabalho e nos círculos do empreendedorismo feminino

No ambiente de trabalho e especificamente no contexto do empreendedorismo liderado por mulheres, adotar uma linguagem inclusiva envolve estar atento às palavras e expressões utilizadas para garantir que a comunicação seja respeitosa, solidária e acolhedora para indivíduos de origens diversas. Aqui estão algumas formas de linguagem inclusiva relevantes para o ambiente de trabalho e o empreendedorismo feminino:

- **Termos de Gênero Neutro:** Utilize termos de gênero neutro sempre que possível para evitar reforçar estereótipos. Por exemplo, use "pessoa de negócios" em vez de "homem de negócios" ou "mulher de negócios".
- **Títulos e Descrições de Cargo Inclusivos:** Elabore títulos e descrições de cargos que não reforcem preconceitos de gênero. Evite o uso de termos que possam estar associados a um gênero específico e concentre-se em competências e qualificações.
- **Representação Diversificada:** Apresente modelos e histórias de sucesso diversos nos materiais de empreendedorismo. Destaque as conquistas de mulheres empreendedoras e outros grupos sub-representados para inspirar uma gama mais ampla de indivíduos.
- **Linguagem Flexível sobre Assuntos Familiares:** Utilize uma linguagem inclusiva em relação a situações familiares para evitar pressupostos sobre papéis de gênero. Por exemplo, use "licença

parental" em vez de "licença maternidade" para reconhecer que tanto homens quanto mulheres podem tirar licença por motivos familiares.

- **Reconhecimento da Interseccionalidade:** Reconheça a interseccionalidade das identidades considerando fatores como raça, etnia, orientação sexual e competências. Reconheça que os indivíduos podem enfrentar desafios diferentes com base na interseção de múltiplos aspetos de sua identidade.
- **Promoção do Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal:** Incentive e apoie o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para todos os funcionários, reconhecendo que os indivíduos podem ter diversas responsabilidades fora do trabalho. Isso é especialmente relevante para mulheres empreendedoras que podem conciliar múltiplos papéis.
- **Políticas de Diversidade e Inclusão:** Comunique e promova claramente as políticas de diversidade e inclusão dentro da organização. Certifique-se de que a linguagem utilizada nessas políticas seja inclusiva e reflita um compromisso em criar um ambiente de trabalho equitativo.

Ao adotar essas formas de linguagem inclusiva, as organizações podem contribuir para um ambiente mais solidário e competente, especialmente para mulheres empreendedoras, promovendo uma cultura de diversidade, equidade e inclusão.

Atividades de aprendizagem

Atividade 1: Praticando linguagem inclusiva

Nesta atividade, os formandos irão praticar identificando linguagem não inclusiva e, em seguida, tentar reformulá-la para torná-la mais inclusiva:

- Olá, pessoal, vamos começar! →
- O vendedor deve fechar o negócio →
- Ela está emocional em relação ao projeto →
- nosso presidente vai falar com a equipa →
- Esse é o trabalho dele, ele é o técnico de informática →
- A equipa precisa de um líder forte, ele pode lidar com isso →
- Pessoa com deficiência →
- Operação →

Atividade 2: Cenário e role-play

Nesta atividade de aprendizagem, os participantes se envolvem em uma análise estruturada de anúncios de emprego para abordar preocupações sobre barreiras linguísticas e inclusão dentro da ABC Corporation.

Objetivo: A atividade tem como objetivo analisar anúncios de emprego antigos e atuais de uma empresa e avaliar o nível de uso de linguagem inclusiva, e propor melhorias, se necessário.

Instruções:

15') - Os participantes são divididos em pequenos grupos para analisar o cenário do estudo de caso fornecido, juntamente com os anúncios de emprego. O objetivo é identificar linguagem excludente ou tendenciosa. Após essa análise, os grupos se reúnem para uma discussão em grupo, compartilhando suas descobertas e discutindo o impacto potencial da linguagem excludente.

(10') - Uma discussão reflexiva destaca a importância do uso de linguagem inclusiva nos esforços de recrutamento e seu alinhamento com objetivos de diversidade e inclusão.

(20') - Posteriormente, os participantes fazem uma tempestade de ideias sobre linguagem alternativa e inclusiva e desenvolvem planos de ação para melhorar a inclusividade nos anúncios de emprego.

(10') - A sessão conclui com um resumo das principais conclusões, enfatizando a necessidade contínua de linguagem inclusiva nas práticas de recrutamento.

Objetivo: Através desta atividade, os participantes irão aprimorar sua compreensão e competências na promoção da diversidade e inclusão nos anúncios de emprego e esforços de recrutamento na ABC Corporation.

Cenário:

A ABC Corporation é uma empresa líder em tecnologia comprometida em promover a diversidade e inclusão em sua força de trabalho. Como parte de seus esforços de recrutamento, a empresa regularmente publica anúncios de emprego para atrair talentos de primeira linha. No entanto, feedback recente de funcionários e partes interessadas externas levantou preocupações sobre a linguagem usada nesses anúncios de emprego. Muitos apontaram que certos termos e frases podem excluir ou

desencorajar inadvertidamente candidatos de grupos sub-representados, como mulheres, pessoas de cor e indivíduos com deficiências.

Exemplos de anúncios de emprego anteriores:

Cargo: Vendedor

A ABC Corporation está buscando um Vendedor dinâmico para se juntar à nossa equipe. O candidato ideal terá um histórico comprovado de superação de metas de vendas e crescimento de receita. Responsabilidades e qualificações: [...]

Processo de candidatura:

Para se candidatar, por favor envie seu currículo e carta de apresentação para [endereço de e-mail] até [prazo de candidatura]. Apenas os candidatos selecionados serão contatados para entrevistas.

Cargo: Empregada de mesa

O ABC Restaurant está atualmente contratando uma Garçonete para se juntar à nossa equipe. Estamos procurando por uma pessoa amigável e energética que possa fornecer um excelente atendimento ao cliente em um ambiente acelerado. Responsabilidades e qualificações: [...]

Processo de candidatura:

Para se candidatar, por favor envie seu currículo e carta de apresentação para [endereço de e-mail] até [prazo de candidatura]. Apenas os candidatos selecionados serão contatados para entrevistas.

Atividade 3. Escrever um anúncio de emprego do zero, usando linguagem inclusiva

Nesta atividade, os participantes praticam a escrita de um anúncio de emprego utilizando linguagem inclusiva para atrair candidatos de origens diversas. Eles aprenderão a importância da linguagem inclusiva na contratação e adquirirão competências práticas para elaborar postagens de emprego que promovam a diversidade e a inclusão. Os participantes começarão discutindo o significado da linguagem inclusiva em anúncios de emprego e revisando exemplos para referência. Em seguida, redigirão seus próprios anúncios de emprego, sendo cuidadosos com as escolhas de linguagem e como elas impactam a inclusividade. Posteriormente, os participantes compartilharão seus rascunhos com o grupo, oferecendo feedback e discutindo a eficácia da linguagem inclusiva utilizada. Finalmente, uma sessão de reflexão permitirá que os participantes discutam suas experiências e insights obtidos sobre a importância da linguagem inclusiva na contratação. Através desta atividade, os participantes

aprimorarão suas competências na utilização da linguagem inclusiva e contribuirão para a criação de ambientes de trabalho mais diversos e inclusivos.

Atividade 4: Criação de um Kit de Linguagem Inclusiva

Instrua os participantes a criar colaborativamente um kit de linguagem inclusiva ou guia de recursos para uso dentro de suas empresas. Este kit pode incluir diretrizes, melhores práticas e dicas práticas para promover uma linguagem inclusiva em diversos contextos de comunicação.

Curso de Formação

WOMENIN



Módulo 7

Perspetiva de género e transversalidades

Módulo 7: Perspetiva de género e transversalidades

Introdução

Este módulo explora transversalidades relacionadas com a educação e formação de mulheres empreendedoras, temas de importância crucial para as vidas pessoais e profissionais das mulheres.

Este módulo destaca o papel da formação como um fator de ligação entre as mulheres e as suas áreas de interesse e trabalho. Portanto, é necessário ter formação contínua e aprendizagem ao longo da vida, que possa apoiar as mulheres nas mudanças da vida. Como resultado, a formação pode ser vista como um impulsionador de mudança. Assim, este módulo visa potenciar as competências das mulheres em conexão com situações específicas e concretas, de modo a permitir que a formação alimente a experiência e vice-versa.

Finalmente, este módulo destaca como as mulheres empreendedoras vindas de toda a Europa devem continuar a investir na sua educação através da participação em cursos de formação, leitura de livros sobre gestão de negócios, participação em eventos de networking e muito mais. Manter a mente aberta a novas ideias e aprender continuamente pode levar a uma maior confiança na capacidade das mulheres de gerir e expandir um negócio.

Para serem mais competitivas, as mulheres empreendedoras têm de adquirir os conhecimentos técnicos apropriados, que vão desde a economia e finanças até ao marketing, do desenvolvimento de liderança ao conhecimento de técnicas de negociação e competências digitais. Também é necessário aprender continuamente através da formação contínua e dotar-se de um bom leque de competências interpessoais, fundamentais na vida empreendedora do dia a dia, tais como comunicação eficaz e escuta ativa, gestão do tempo, resolução de problemas, resistência ao stress, empatia, pensamento crítico e muito mais.

Objetivos específicos

Este módulo de formação introduz uma análise de género em todas as fases do curso de formação (abordagem estrutural) e mantém um sistema de monitorização e avaliação para permitir que os participantes adotem ferramentas e indicadores adequados que promovam a igualdade de género como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.

O módulo tem como objetivo aprofundar os desafios de formação e educação enfrentados pelas mulheres empreendedoras na Europa. Embora as empresas lideradas por mulheres contribuam significativamente para a criação de emprego, inovação e crescimento económico, ainda enfrentam

barreiras no acesso a redes, financiamento e modelos necessários para desenvolver negócios. Alcançar os objetivos de inclusão da Agenda 2030 requer o apoio ao empreendedorismo feminino através da digitalização, inovação tecnológica e crescimento do capital humano através da formação como um fator facilitador para o desenvolvimento. Segundo a Agência de Garantia de Qualidade da Universidade da Catalunha (2015), a educação e formação são fatores-chave para o sucesso empreendedor, e a personalização desses programas para atender às necessidades das mulheres empreendedoras é crucial. No cenário tecnológico em rápida mudança, as mulheres empreendedoras precisam aumentar os seus conhecimentos e preparação, especialmente em aspetos digitais e tecnológicos, integrando o património humanístico, como afirmado pelo Banco Mundial.

A educação e formação são vitais para o sucesso empreendedor, mas quando esses programas carecem de relevância prática e focam demasiado na teoria, limitam o sucesso e as oportunidades empreendedoras. Para incentivar o envolvimento em oportunidades de autoemprego e alcançar um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, é crucial fornecer conhecimentos teóricos e práticos. A formação contínua e a aprendizagem ao longo da vida são essenciais para apoiar as mulheres na adaptação às mudanças nas suas vidas pessoais e profissionais. A formação e a experiência do mundo real andam de mãos dadas, enriquecendo-se mutuamente.

Assim, os principais objetivos deste módulo são:

1. Fornecer formação adequada para as mulheres empreendedoras, mesmo aquelas que podem ter perdido os seus empregos devido à pandemia;
2. Reduzir a Lacuna Digital de Género através da aquisição de competências (requalificação digital) e promover a formação contínua no modo de e-learning também no ambiente empresarial com programas específicos para mulheres que estão em risco de serem excluídas da inovação digital ou para incentivar o seu acesso ao mundo do trabalho, incluindo mulheres com deficiência.
3. Estruturar programas de formação específicos para mulheres que acedem a redes, financiamento e modelos de que necessitam para iniciar e desenvolver os seus negócios.

Conteúdo educacional

O conteúdo educacional do módulo VII é construído com base em seis princípios principais e é dividido em cinco unidades. Ele é criado para envolver, inspirar e informar as empreendedoras que participam do curso de formação. Atualmente, o conteúdo educacional deve ser ainda mais criativo, já que não há mais espaço para aprender apenas a partir de um livro didático e uma palestra.

Capítulo 1. Compreender as abordagens básicas para a integração de género na educação e formação

A abordagem deste módulo baseia-se no conceito do Conselho Económico e Social das Nações Unidas, que afirma que: "A integração da perspetiva de género consiste em avaliar as implicações das ações/políticas para mulheres e homens de quaisquer atividades/ações planeadas, incluindo legislação, políticas ou programas. É uma forma de tornar as preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integrante do desenho, implementação, monitorização e avaliação de políticas/programas em todos os domínios políticos, económicos e sociais, de modo a que a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo é alcançar a igualdade de género" (UN ECOSOC 1995).

De acordo com a Estratégia e Plano de Ação para a Igualdade de Género e Integração de Género 2022-2027 para Malta, e o Manual de Formação sobre Integração de Género fornecido pelo PNUD, tornou-se fundamental adotar a integração de género como estratégia para alcançar a igualdade de género na educação e formação. A integração de género incorpora uma perspetiva de género no desenvolvimento, implementação, monitorização e avaliação de políticas, e mede programas regulatórios e de gastos, com o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens e combater a discriminação através de programas de educação e formação.

A integração de género garante que o desenvolvimento de políticas e o trabalho legislativo sejam de boa qualidade. É mais elevado e de maior importância para a sociedade, porque faz com que as políticas respondam de forma mais eficaz às necessidades de todas as mulheres, homens, raparigas e rapazes e pessoas com necessidades específicas. A integração de género não se destina apenas a evitar a criação ou o reforço de desigualdades, que podem ter efeitos negativos tanto para mulheres como para homens. Envolve também a análise do status quo, com o objetivo de identificar deficiências de desigualdade e desenvolver políticas destinadas a abordar essas desigualdades e a desfazer os mecanismos que as causam.

Embora a igualdade de género seja realmente importante, partindo do pensamento de Hamdani (2020), o módulo também considera o objetivo preliminar da paridade de género, que consiste na conquista da participação igualitária de raparigas e rapazes, mulheres e homens em todas as formas de educação, com base na sua proporção nos grupos etários relevantes na população, enquanto o objetivo da igualdade de género é garantir a igualdade educacional entre rapazes e raparigas, mulheres e homens. Alcançar a paridade de género é apenas um passo rumo à igualdade de género na e através da educação. O mesmo se aplica à formação.

Capítulo 2: Conhecendo as responsabilidades e pontos de entrada para a integração de gênero na educação e formação

Se aplicarmos os pontos de entrada para a integração de gênero fornecidos pelo Banco Mundial ao setor da educação e formação para empreendedoras, podemos identificar três níveis de responsabilidades:

- **Nível institucional:** A integração de gênero neste nível é a melhor, porque todas as políticas posteriores garantirão a integração de gênero na estratégia educacional e de formação. Isso requer um forte compromisso da liderança.
- **Nível político:** A integração de gênero ao nível das políticas também pode ser usada como programas, apoiando essas políticas para integrar o gênero nas iniciativas educacionais e esquemas de oportunidades de formação para empreendedoras.
- **Nível de programa/projeto:** Para os participantes deste curso de formação, este nível pode servir como o melhor ponto de entrada para a integração de gênero e também é a maneira mais direta de promover a integração de gênero em programas de educação e formação, sendo eles seus embaixadores.

Embora a responsabilidade recaia sobre as instituições e organizações a nível corporativo e sua gestão, o formador deve destacar que a responsabilidade pela implementação da integração de gênero também é de todos os funcionários dessas organizações envolvidos direta e indiretamente nos setores da educação e formação.

É importante destacar que os formuladores de políticas, organizações e indivíduos devem trabalhar juntos para criar o ambiente certo para capacitar as empreendedoras, promovendo a paridade e igualdade de gênero, fomentando a inovação e apoiando a aprendizagem ao longo da vida.

Capítulo 3: Envolvimento das mulheres nos níveis de liderança e tomada de decisão relacionados aos programas de educação e formação

Para criar programas de educação e formação adaptados para empreendedoras, o formador pretende prestar atenção ao empoderamento das mulheres através de:

- Capacitação dos intervenientes a nível local para a igualdade de gênero através de programas de educação e formação
- Desenvolvimento de material de sensibilização e disseminação de informações a nível nacional e local
- Coordenação e trabalho em rede com os intervenientes envolvidos no setor da educação e formação

- Estimular a integração de género a nível nacional e local, apoiando o desenvolvimento de políticas que promovam a integração de género através de oportunidades de educação e formação.
- Promoção da lei e políticas para adaptar os cursos de educação e formação para a paridade e igualdade de género. O principal problema ainda é que a desigualdade entre mulheres e homens ainda é comum, apesar de a lei afirmar que todos os indivíduos são iguais perante a lei. Portanto, esta integração de género visa capacitar a sociedade e as instituições a mudar suas percepções, valores e culturas, políticas e práticas em apoio a escolhas e oportunidades iguais para homens e mulheres.
- Acompanhamento do progresso e implementação de planos de ação desenvolvidos em todos os níveis para garantir que mulheres e homens possam participar igualmente nos setores da educação e formação. Em vários países, as estruturas da comunidade criam desigualdades entre mulheres e homens no acesso a recursos, oportunidades e participação na tomada de decisões a nível de políticas por mulheres e homens.
- Remover obstáculos à formação, promover a aprendizagem ao longo da vida, a fim de criar um ambiente inclusivo na Europa, onde as empreendedoras tenham as competências e conhecimentos para prosperar.
- Estimular a inovação para empreendedoras em todo o continente.



Fonte da imagem: Council of Europe (<https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/gender-perspectives>)

Capítulo 4: Tornar-se familiarizado com as estratégias e ferramentas de integração de género através de programas de educação e formação

Por toda a Europa, precisamos de um compromisso político com a igualdade de género e de um enquadramento legal compatível como requisitos prévios para estabelecer uma estratégia bem-sucedida

para a integração de género também através de programas de educação e formação. De facto, começando pelo documento político "Orientações para a integração de género no conteúdo de cursos e programas de estudo" fornecido pelo Goteborgs Universitet, e tendo em conta as melhores práticas extraeuropeias como aquela da Agência de Cooperação Internacional do Japão, a integração de género requer um plano de ação claro que deve considerar o contexto, reunir as condições necessárias, abranger todas as dimensões relevantes, prever o uso de métodos e espaços concretos, definir responsabilidades conforme mencionado na unidade II e garantir que as competências necessárias estejam em vigor para alcançar os resultados esperados dentro de um período de tempo especificado.

Partindo do conceito da Commonwealth of Learning (2014) e do conceito de integração de género na formação técnica e vocacional, conforme descrito por Nurhaeni e Kurniawan (2018), esta unidade concentra-se nas principais estratégias e ferramentas de integração de género que devem ser utilizadas pelo curso do formador através de:

- Envolvendo mulheres e homens em consultas sobre como integrar o género em iniciativas de educação e formação através de questionários, audiências públicas, entrevistas com partes interessadas ou outros métodos. Isso garantirá que as preocupações e prioridades de mulheres e homens sejam conhecidas e incorporadas no design do curso de formação de acordo com o Instituto das Nações Unidas para Formação e Investigação-UNITAR (2022).
- Incluindo dados desagregados por sexo, para que, com base nisso, as mulheres possam desenvolver seus planos na vida pessoal e profissional para ajudar a identificar e enfrentar as barreiras específicas que as mulheres enfrentam no seu processo educacional e de formação.
- Formulando objetivos, indicadores e atividades sensíveis e/ou específicos ao género para avaliar a qualidade dos esquemas de educação e formação e tomar medidas para se adaptar às necessidades reais das empreendedoras, garantindo um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Capítulo 5: Recomendações para desenvolver estratégias de integração para decisores políticos, organizações e empreendedoras

Para desenvolver estratégias de integração relacionadas ao tema "Formação e Educação", esta unidade concentra-se em recomendações direcionadas a decisores políticos europeus, organizações e empreendedoras individuais, o que está estritamente relacionado com a UNIDADE II relacionada a responsabilidades.

Para os decisores políticos, pode ser interessante desenvolver uma estratégia nacional para a educação empreendedora que seja inclusiva e aborde as necessidades específicas das empreendedoras, alocando recursos financeiros para apoiar programas de empreendedorismo, com foco em iniciativas voltadas para as empreendedoras, e promover iniciativas de igualdade de género, também implementar políticas incentivando as empresas a adotarem práticas de diversidade e inclusão e fornecer incentivos para contratação e liderança equilibradas por género. Para promover a igualdade de género, campanhas de sensibilização pública podem ajudar a mudar estereótipos de género em torno do empreendedorismo. Essas campanhas podem destacar as histórias de sucesso das empreendedoras e promover modelos positivos. Para as organizações, é recomendável colaborar além das fronteiras criando redes que conectem mulheres de diferentes países europeus, as organizações podem desempenhar um papel fundamental na facilitação da colaboração transfronteiriça e partilha de conhecimento entre as empreendedoras, proporcionando valiosas oportunidades para trocas interculturais, networking e partilha de recursos. Além disso, é recomendável estabelecer ou apoiar plataformas de aprendizagem digital que ofereçam cursos online e recursos abrangentes especificamente adaptados para as empreendedoras na Europa. Essas plataformas devem ser fáceis de usar, multilíngues e acessíveis. Por fim, as organizações devem promover a formação intersectorial incentivando a exploração de diferentes setores por meio de programas de formação intersectorial. Ao expor as mulheres a indústrias diversas, esses programas podem estimular ideias inovadoras e promover colaborações inter-industriais. A capacidade de pivotar e se adaptar às dinâmicas de mercado em mudança é uma habilidade valiosa para os empreendedores.

Para as empreendedoras individuais, é fundamental abraçar o conceito de aprendizagem ao longo da vida para permanecerem competitivas e inovadoras. Procure ativamente oportunidades de formação, workshops e cursos que ofereçam oportunidades para adquirir novas competências, manter-se atualizada sobre as tendências do setor e se adaptar às dinâmicas do mercado em mudança. Ao mesmo tempo, é fundamental aproveitar as redes europeias, fornecendo conexões valiosas, oportunidades de mentoria e acesso a recursos. Por fim, as empreendedoras devem advogar ativamente pela educação e formação sensíveis ao género, participando de iniciativas relevantes, compartilhando suas experiências e defendendo políticas que promovam a igualdade no empreendedorismo. A colaboração e a ação coletiva são as chaves para uma mudança positiva.

Atividades de Aprendizagem

Atividade 1: Formação em Empreendedorismo

Realize sessões de formação para ajudar as empreendedoras a desenvolver as competências, conhecimentos e experiências necessárias para ter sucesso nos negócios. Estas sessões de formação podem ser conduzidas por empreendedores experientes, mentores ou especialistas do setor.

Atividade 2: Programa de Mentoria

Lance um programa de mentoria onde empreendedores experientes possam partilhar os seus conhecimentos e experiências com as empreendedoras. Isso proporcionará às empreendedoras orientação e apoio na navegação dos desafios do mundo empresarial.

Atividade 3: Acesso a Financiamento

Fornecer acesso a financiamento e recursos que possam ajudar as empreendedoras a iniciar e expandir seus negócios. Isso pode incluir o desenvolvimento de parcerias com instituições financeiras, fornecimento de financiamento ou criação de uma plataforma de financiamento coletivo.

Atividade 4: Incubadoras de Negócios

Estabelecer incubadoras de negócios que proporcionem às empreendedoras um espaço para trabalhar, acesso a recursos e serviços, e oportunidades de networking. Isso proporcionará um ambiente de apoio onde as empreendedoras podem construir e expandir seus negócios.

Atividade 5: Eventos de Networking

Organize eventos de networking que reúnam empreendedoras, investidores, mentores e outros intervenientes da comunidade empresarial. Estes eventos oferecerão uma oportunidade para as empreendedoras fazerem networking, partilharem suas experiências e aprenderem com os outros.

Atividade 6: Advocacia e Sensibilização

Aumentar a consciencialização sobre a importância do empreendedorismo feminino e advogar por políticas que apoiem as empreendedoras. Isso pode incluir trabalhar com decisores políticos para desenvolver políticas que promovam o empreendedorismo feminino, ou lançar uma campanha de sensibilização pública para destacar as contribuições das empreendedoras para a economia.

Referencias

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

Centre for Genomic Regulation. (2021). *Gender inclusive language guidelines*.

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

ClaimsJournal.

ClaimsJournal. (2016). HSB: *Young Adults Most Likely to Be Targeted in Cyber Attack*.

Clasen, A. (2023). *Skills gap puts EU cybersecurity rule compliance to the test*. Euractiv.

Commonwealth of Learning. (2014). *Gender Mainstreaming Toolkit for Teachers and Teacher Educators*.

<https://www.varkeyfoundation.org/media/4459/gender-mainstreaming-toolkit-1-copy.pdf>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Garcia, D., (2021). *The Definition of an A-Player: A Complete Guide*. ScoutLogic, www.scoutlogicscreening.com/blog/definition-of-a-player/
Germany 2021. Berlin: Federal Ministry of the Interior, Building and Community.

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

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

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

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

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

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

Human Rights Careers. *What Does Gender Equality Mean?*

<https://www.humanrightscareers.com/issues/what-does-gender-equality-mean/>

I D A Nurhaeni and Y Kurniawan. (2018). *Gender-Mainstreaming in Technical and Vocational Education and Training IOP Conf. Ser.: Mater. Sci. Eng.* 306 012057.

<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/306/1/012057/pdf>

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

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

Internationalisation: Definition, Models, Products. (2019). StudySmarter UK.

<https://www.studysmarter.co.uk/explanations/business-studies/business-development/internationalisation/>

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

Japan International Cooperation Agency (JICA) (n.d.). *Reference material for gender mainstreaming in the education sector*.

https://www.jica.go.jp/Resource/english/our_work/thematic_issues/gender/c8h0vm0000f3jmj6-att/gender_mainstreaming_01.pdf.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Royal College of Speech and Language Therapists. (n.d.). *Inclusive communication overview*.

<https://www.rcslt.org/speech-and-language-therapy/inclusive-communication-overview/>

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

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

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

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

State University.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

United Way NCA. (2022). *What is gender equality? Learn the definition with examples*. <https://unitedwaynca.org/blog/what-is-gender-equality/>

Veckalne, Regina/Tambovceva, Tatjana (2023). *The importance of gender equality in promoting entrepreneurship and innovation*. In: Marketing i menedžment inovacij 14 (1), S.158 - 168. https://www.zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/15950/1/1846284317_0.pdf

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

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

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

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

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

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

Recursos recomendados

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entry Strategies (With real world examples). https://www.youtube.com/watch?v=_Mgb5jnxcw

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

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

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

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

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

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

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

How to Use Instagram Hashtags for Maximum Exposure:

<https://www.youtube.com/watch?v=bgNmS2Pdooc>

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

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

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

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

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

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

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

Meet The Most Successful Female Entrepreneur in American History | Forbes.

<https://www.youtube.com/watch?v=xNE5G5Q0qQ&t=18s>

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

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

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

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

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

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

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

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

The Female Economy by Michael J. Silverstein and Kate Sayre

The Female Founders Club

Top 5 Cybersecurity Skills | Cyber Security Career | Cyber Security Training | Simplilearn:
<https://www.youtube.com/watch?v=U3LMnJSnSLY>

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

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

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

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

Women's Entrepreneurship Organization. Home. [https://www.we-org.com/](https://www.we-org.com/WomenXIMPACT)
[WomenXIMPACT](https://www.we-org.com/WomenXIMPACT) <https://womenximpact.com/en/home/>

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

Conclusão

Em conclusão, o curso de formação no âmbito do projeto WOMENIN é uma resposta crucial à urgente necessidade de igualdade de género e inclusividade no empreendedorismo. Ao dotar os educadores de formação profissional (VET) com as ferramentas e competências necessárias, o curso aborda tanto os aspetos técnicos do empreendedorismo como os desafios específicos enfrentados pelas empreendedoras. Através de módulos abrangentes, os educadores podem obter uma compreensão mais profunda do empreendedorismo feminino, incluindo as suas tendências, desafios e oportunidades em diferentes países da União Europeia.

Além disso, o curso tem fomentado uma cultura de defesa da igualdade de género, capacitando os formadores a defender a inclusividade não apenas no empreendedorismo, mas também na educação. Ao integrar uma perspetiva de género em todas as fases do processo de formação, os educadores estão capacitados para promover a diversidade e a igualdade dentro das suas instituições educacionais. Além disso, o curso enfatiza o desenvolvimento de competências de comunicação inclusiva, permitindo que os formadores orientem e apoiem eficazmente as empreendedoras em suas jornadas empreendedoras. Com foco na internacionalização, incute uma visão global do empreendedorismo, garantindo que os formadores estejam preparados para enfrentar os desafios específicos enfrentados pelas empreendedoras em toda a Europa. À medida que continuamos a priorizar iniciativas como o projeto WOMENIN, estamos a dar passos significativos rumo à criação de um cenário empreendedor mais inclusivo e equitativo.