

# 09

## Recomanacions per acompanyar les dones emprenedores



---

# Continguts

<b>1. El procés emprenedor amb perspectiva de gènere .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Per què cal acompanyar les dones emprenedores? .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Qüestions que cal considerar abans de dissenyar un programa d'acompanyament per a dones emprenedores .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Itinerari per a un acompanyament amb perspectiva de gènere .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Exemples d'acompanyament per a emprenedores a Catalunya .....</b>	<b>23</b>

# ■ 1. El procés emprenedor amb perspectiva de gènere

Les dones, per les seves experiències i la seva socialització particulars, poden viure el procés d'emprendre per crear la seva empresa d'una manera diferent de com el viuen els homes.

Aquests, de fet, històricament han estat més propensos a crear noves empreses que les dones. En el context català, aquesta és una realitat que encara persisteix avui en dia quan es compara la participació masculina i la femenina al llarg del procés de creació d'empreses, si bé la diferència sembla que s'hagi reduït en els últims anys.

A més, emprendre és un camí d'obstacles que no tothom supera. No totes les persones que tenen una idea emprenen, ni totes les que emprenen i acaben creant una empresa aconseguen que sobrevisqui als primers anys de vida. El procés emprenedor és un procés en forma d'embut que prioritza i deixa passar els millors equips i les millors idees. Aquest triatge és encara més exigent en el cas de les idees liderades per dones.



D'acord amb l'enquesta del projecte GEM feta a la població adulta l'any 2019<sup>1</sup>, el percentatge d'homes emprenedors és més elevat que el de dones emprenedores en totes les fases del procés. Ara bé, en el cas dels emprenedors potencials (persones que valoren la idea de crear una empresa, però encara no han començat el procés) hi ha pràcticament paritat (un 49% de dones davant d'un 51% d'homes). El grup de nous emprenedors/noves emprenedores també és força paritari (el 48% de dones i el 52% d'homes). En canvi, els percentatges es distancien en les fases següents del cicle de vida d'una organització: empresa creada (només un 38% són dones) i empresa consolidada (amb un 40% de dones). I, com és lògic per explicar aquestes xifres, el tant per cent a la fase d'abandonament és notablement superior entre dones que entre homes (el 60% de dones enfront del 40% d'homes).

Fer una anàlisi de les vivències i les necessitats diferenciades de les dones en aquest procés emprenedor pot servir-nos per adaptar l'assessorament i l'acompanyament, i d'aquesta manera podem millorar les oportunitats d'èxit en la constitució i la consolidació de les seves empreses.

Quan parlem d'acompanyament per a dones emprenedores ens referim, doncs, a un assessorament adaptat que vol reduir els obstacles derivats de les desigualtats de gènere existents a l'ecosistema.



---

<sup>1</sup> [Global Entrepreneurship Monitor Informe GEM Catalunya 2019-2020](#)

## 2. Per què cal acompanyar les dones emprenedores?

Els fets i els estudis demostren la importància de l'empoderament de la dona, ja que té un efecte multiplicador i molt positiu en tots els àmbits de la societat. En aquest sentit, **la igualtat i la diversitat en general són un motor per al desenvolupament i el creixement econòmic.**

Però, concretament, per què val la pena invertir en l'adaptació de l'assessorament a les dones?

### 1. Estereotips infundats

Les evidències demostren que, a Espanya, el nombre de dones que es plantegen emprendre és molt semblant al d'homes, però no totes aconsegueixen fer el primer pas. La qualitat dels seus projectes no és, però, la raó per la qual les seves idees de negoci no s'acaben materialitzant en empreses. Molts dels motius que



influeixen en el fet que les dones no constitueixin empreses tenen a veure amb frens que s'autoimposen o estereotips sobre elles mateixes que han interioritzat durant la seva socialització: la **por del fracàs, l'excés de perfeccionisme o la manca de referents**. Les organitzacions que promouen l'emprenedoria poden fer augmentar el nombre d'empreses constituïdes per dones tenint en compte aquests condicionants, compensant el sostre de ciment i empoderant les dones perquè engeguin els seus projectes empresarials.

Sostre de ciment és un concepte que fa referència a les barreres internes que les mateixes dones s'imposen de manera inconscient a l'hora d'ascendir en la seva carrera professional fins a càrrecs de més responsabilitat i visibilitat.

## 2. Nivell de formació de les dones

Les dones estan més preparades: D'acord amb l'estudi *Les dones a Catalunya 2021*, elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere, a Catalunya, les dones amb titulació superior són majoria, amb un 57,7% de representació. La diferència respecte al percentatge d'homes amb titulació s'escurça en el cas dels estudis de doctorat i segons les branques d'estudi; però, de manera general, la superioritat en el percentatge de dones titulades continua al llarg dels anys i, per tant, entre la població activa, les dones tenen un nivell educatiu superior.



Tenint en compte la importància del factor formatiu per a la creació d'empreses basades en el coneixement, un augment del percentatge d'empreses creades per dones es traduirà en empreses de més qualitat.

### 3. Valors de les dones

Els projectes liderats per dones tenen més en compte valors beneficiosos per a la societat, com la sostenibilitat, l'arrelament al territori, la diversitat, etc.: moltes de les empreses amb impacte social que es creen a Catalunya estan liderades per dones i, en aquest sentit, també és important que hi hagi més dones que fundin empreses.

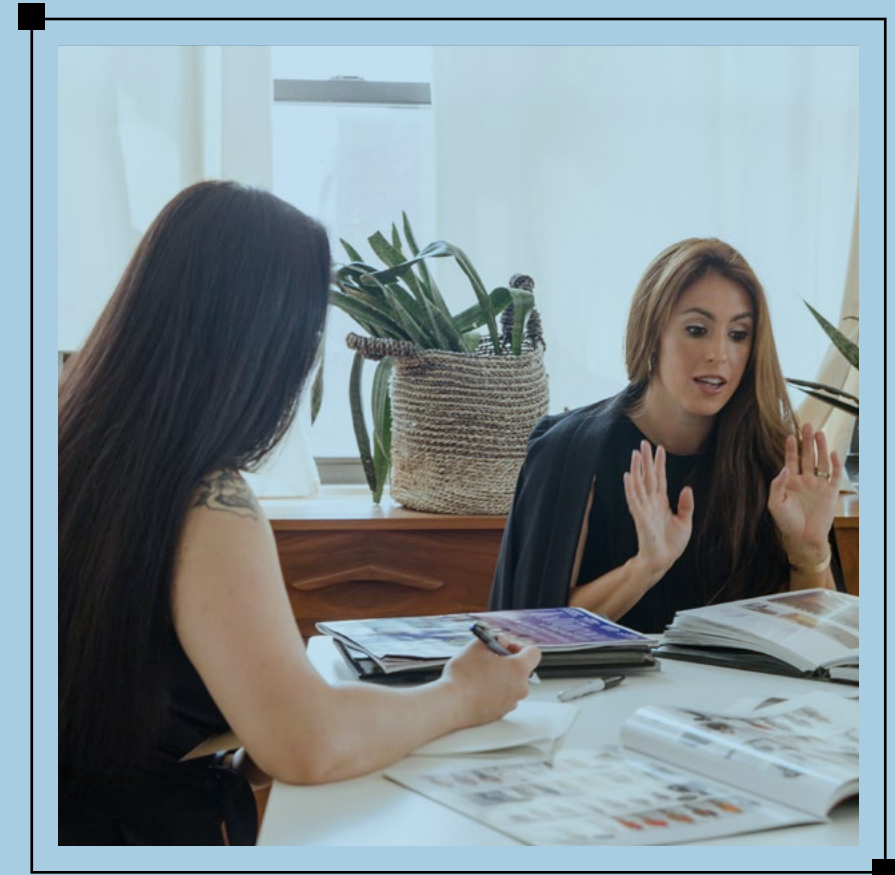


### ■ 3. Qüestions que cal considerar abans de dissenyar un programa d'acompanyament per a dones emprenedores

Abans de dissenyar el procés d'acompanyament adaptat a dones emprenedores cal tenir en compte que:

#### 1. El gènere no és binari

La identitat de gènere és un espectre, i tant els homes emprenedors com les dones emprenedores poden no identificar-se amb les opcions normatives d'home i dona. Moltes de les estratègies d'aquest document poden ajudar a considerar les diferents necessitats que diferents circumstàncies de les persones emprenedores poden tenir al llarg del disseny i l'execució d'un acompanyament, però principalment se centra en les barreres a les quals s'enfronten les dones, atès el gran nombre de dades que documenten aquest biaix.





## 2. La interseccionalitat

El gènere és un de tants factors que poden influir en la manera com un emprenedor o una emprenedora experimenta els serveis d'acompanyament a empreses i se'n beneficia. La raça, la cultura, la religió, els antecedents, l'edat, la capacitat i altres factors també hi poden incidir, i fins i tot combinar-se per magnificar qualsevol àrea de desavantatge (o d'avantatge). Per això cal, no només considerar les diferències de gènere, sinó també la diversitat d'antecedents que tenen representació entre els emprenedors i les emprenedores, i pensar estratègies per maximitzar l'impacte del nostre suport en tots els seus projectes empresarials.

## 3. No cal passar de 0 a 100

Si no s'ha aplicat mai l'enfocament de gènere en una organització, és recomanable aplicar-lo de manera progressiva i a poc a poc. Es pot escollir alguna estratègia per posar en pràctica el nou enfocament i analitzar-ne els resultats i els comentaris, i a partir dels resultats obtinguts anar-hi afegint noves estratègies i adaptant les metodologies a la realitat del context de l'empresa.

Interseccionalitat és un terme que fa referència a la discriminació múltiple i descriu el fet que les situacions de desavantatge basades en prejudicis (racisme, masclisme, classisme...) no actuen de manera aïllada, sinó que estan interrelacionades i es poden superposar, de manera que s'agreugen les possibilitats d'exclusió social de la persona que reuneix aquelles característiques.



## ■ 4. Itinerari per a un acompanyament amb perspectiva de gènere

La perspectiva de gènere o transversalització de gènere (*gender perspective o gender mainstreaming*, en anglès) fa referència a una aproximació metodològica que té en compte les implicacions del gènere com una construcció social, així com de les relacions de poder derivades d'aquesta construcció.

La perspectiva de gènere es pot aplicar a qualsevol fenomen o realitat social (des de l'emprenedoria, fins a la immigració, la salut o la infància) i, d'acord amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, totes les polítiques públiques han d'integrar-la, i per tant han d'avaluar l'efecte que poden tenir sobre les dones i els homes de manera desagregada, tot assegurant que no es perpetuen i que es corregeixen possibles discriminacions o desavantatges, i que no se'n creen de nous.

Per a una aplicació íntegra i coherent, cal prendre en consideració **les diferències entre dones i homes en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de qualsevol programa**. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes de manera separada i obre línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats i no generar-ne de noves.

## 4.1 El disseny

Dissenyar un programa d'acompanyament amb perspectiva de gènere implica identificar elements perquè la dona emprenedora superi o minimitzi els biaixos de gènere que poden afectar el seu procés emprenedor.

Aleshores, quins són aquests biaixos o prejudicis? D'acord amb l'organització Lean In, tothom té prejudicis inconscients. El cervell recull més informació de la que es pot processar, de manera que confia en dreceres mentals per simplificar el món que l'envolta. En altres paraules, alguns estereotips ajuden a estalviar esforç perquè arriben a conclusions més ràpidament.

- El **biaix de rendiment** subestima el rendiment de les dones i sobreestima el dels homes.
- El **biaix de simpatia** genera expectatives sobre l'assertivitat dels homes, de manera que, quan lideren, s'accepta que siguin assertius, i expectatives sobre l'amabilitat i dolcesa de les dones, de manera que, quan elles es reafirmen, agraden menys.
- El **biaix d'atribució**, que dona menys crèdit als èxits de les dones que als dels homes, mentre que les culpa més dels errors que als homes.
- El **biaix de maternitat**, que provoca falses suposicions sobre el compromís i la competència de les dones mares, i pressuposa que són menys competents en les seves carreres.
- El **biaix d'afinitat** implica que se sent més atracció per persones afins en aparença, creences i antecedents. Pot comportar que evitem o fins i tot que no ens agradin les persones que són diferents de nosaltres.

El disseny del programa ha de respondre a preguntes clau com ara:

**1. Quines són les habilitats i els coneixements clau que necessiten les empreses?**

Gestió financera, gestió de riscos, comunicació i màrqueting, *lean start-up*, etc.

**2. Quin tipus de suport i metodologies oferirà el programa?**

Pot incorporar formació, tutories, classes magistrals, desenvolupament de xarxes, espai de cotreball (*coworking*), jornada de demostració, connexions amb inversors, etc. Caldrà definir si el programa serà en línia, presencial, entre iguals, amb mentores i mentors, etc.

**3. Quina durada tindrà el servei?**

Pot ser una iniciativa puntual o un recorregut de mesos. I el més important: es pot establir continuïtat amb les emprenedores que ja hi hagin participat.

**4. Quins són els principals grups d'interès i els equips de lliurament?**

Persones sòcies del programa, patrocinadors i patrocinadores, gestors i gestores, facilitadors i facilitadores, mentors i mentores, inversors i inversores.



Pensar en les oportunitats i en les xarxes a les quals els participants poden accedir després del programa ajuda a dissenyar-lo com a pont i no com a finalitat, i obrir-lo a col·laboracions amb organitzacions properes ajudarà a generar impacte.

El disseny és la columna vertebral del programa i pot marcar la diferència en l'impacte i l'èxit que tingui, perquè ajuda a aportar una proposta de valor únic.

La metodologia de disseny centrat en l'ésser humà (*human-centered design*) intenta respondre a les necessitats i els punts dolorosos dels participants tenint en compte les diferències en l'experiència, les expectatives, les habilitats i les necessitats de cada gènere, i adapta els components del programa per atendre aquestes diferències.

Aquest marc orientat depèn en gran part de la contribució de les participants i de la participació d'aquestes en el procés de planificació.

## 4.2 La participació de les dones en el programa

Aquest aspecte és important per dues raons:

1. D'una banda, la participació de les dones en el programa d'assessorament emprenedor ha de ser significativa per tal de garantir-ne l'impacte.
2. De l'altra, respecte a la qualitat del programa d'acompanyament, quan aquest es fa de manera grupal, el potencial de les persones participants i l'adequació del seu perfil als objectius té molta rellevància.

Per tot això, un bon procés de comunicació i de convocatòria garanteix la participació d'un nombre de dones adequat, així com un perfil d'emprenedores adient, que generi un resultat directe en la comunitat i en l'èxit de l'acompanyament.

Aplicar la perspectiva de gènere a les convocatòries permet atreure un grup de sol·licitants divers i garantir que el procés no perjudica un gènere o un tipus d'emprenedor enfront d'un altre. Exemple: exclusió d'emprenedores i emprenedors amb càrregues familiars.

Per dur a terme un procés de reclutament exitós, caldrà:

1. **Conèixer les persones participants**, els seus espais, els canals de comunicació que fan servir i les aspiracions que tenen.
2. **Establir requisits i criteris clars i raonables**, que facilitin la participació de persones amb nivells d'autoestima més baixos, o que no es presentaran al procés si no compleixen el 100% dels requisits demanats.
3. **Comunicar bé la proposta de valor** o el perquè de participar en aquell programa en lloc de participar en un altre o no participar en cap.



En funció de la maduresa de l'ecosistema local i el sector específic al qual s'adreça el programa, pot passar que no es disposi de prou dones emprenedores participants per iniciar l'acompanyament grupal.

Les dones tendeixen a compartir i recomanar més continguts que els homes. Aquesta tendència es pot aprofitar convidant emprenedores que ja han passat pel programa a compartir la seva experiència a les xarxes socials per atreure noves dones emprenedores en futures convocatòries.

Algunes iniciatives per generar i atreure més dones al programa són:

**1. Realitzar hackatons i esdeveniments** per inspirar dones a desenvolupar una idea emprenedora i conèixer el potencial d'altres cofundadores i cofundadors o membres de l'equip.

**2. Implicar les universitats** i organitzar esdeveniments breus o fer xerrades per a estudiants en matèries rellevants per despertar l'interès en l'emprenedoria i ajudar les dones a veure-ho com una carrera viable.

**3. Desenvolupar una estratègia de comunicació específica** amb l'objectiu de canviar la percepció de qui pot ser emprenedora i generar inspiració a través d'empresàries reals.

Hackató és un terme que integra els conceptes de marató i *hacker*. Com a esdeveniment va néixer en el context dels programadors. Es tracta de reunions d'equips multidisciplinaris que persegueixen una meta comuna de desenvolupament d'una aplicació o solució a un repte. D'aquesta manera, s'assoleix l'objectiu col·lectivament en un lapse de temps curt. En l'àmbit de l'emprenedoria, s'ha aplicat aquest terme en la fase d'ideació al desenvolupament de models de negoci innovadors o de prototips de productes/serveis.

### 4.3 Els continguts amb perspectiva de gènere

Molts dels programes d'acompanyament per emprendre estan pensats perquè hi pugui participar qualsevol persona. Així i tot, per assolir l'objectiu de l'equitat de gènere, cal portar a terme algunes mesures d'acció positiva que comencen per empoderar les dones en les seves oportunitats com a emprenedores.

Per adaptar els continguts de l'acompanyament per elaborar un currículum, és important:

1. **Assegurar** que tota la comunicació del programa inclou la perspectiva de gènere, amb llenguatge inclusiu i amb experiències o exemples d'èxit femenins.
2. **Ajustar** el contingut a les diferents motivacions que les dones poden tenir respecte de les motivacions típicament masculines. Per exemple, les dones poden sentir-se més motivades per l'impacte social de les iniciatives que per obtenir reconeixement social.
3. **Afegir** mòduls addicionals per desenvolupar habilitats tècniques en les quals les dones acostumen a tenir menys competències bàsiques, com per exemple: l'educació financera, la informàtica, la negociació, les presentacions efectives i les habilitats de lideratge.





4. **Fer servir** imatges i icones que reflecteixin la diversitat i la presència de dones en les presentacions, els formularis o els documents que utilitzem per acompanyar a emprendre.

L'entitat sense ànim de lucre a favor del poder femení fundada per Sheryl Sandberg, Lean In, ha creat una biblioteca d'imatges relacionades amb el lideratge femení en l'entorn laboral i en l'entorn personal actuals, amb l'objectiu de promoure la visibilitat de les dones i les nenes al món. Una part dels ingressos obtinguts per la col·lecció Lean In seran destinats a la concessió de subvencions Getty Images per a l'exposició d'imatges relacionades amb el poder femení, i per donar suport a la missió de Lean In.

5. **Per acabar**, algunes dones que pateixen baixos nivells d'autoestima o la síndrome de la impostora poden requerir suport específic per superar aquestes barreres. Això ha estat útil en alguns programes perquè les participants comparteixin un espai segur on poder reflexionar i compartir pors i abordar de manera col·lectiva els reptes a què s'enfronten com a dones.

Mesures d'acció positiva: mecanismes que es poden utilitzar per afavorir la participació de les dones en activitats, programes o espais en els quals estan menys representades com a resultat de la desigualtat de gènere encara existent en la societat. L'objectiu d'aquestes accions és corregir la desigualtat en un context, motiu pel qual han de ser revisades i eliminades a mesura que s'assoleix l'objectiu perseguit.



#### 4.4 El desenvolupament de l'acompanyament

Cada vegada s'amplia més l'oferta d'itineraris automatitzats per emprendre, en els quals la persona emprenedora pot decidir el seu ritme i adaptar-lo als seus horaris o a la seva disponibilitat. Els formularis d'autoavaluació d'idees de negoci o de perfil emprenedor i els pòdcasts o les sessions asíncrones de formació en són alguns exemples.

Perquè un acompanyament tingui possibilitats d'èxit davant de situacions molt diverses —especialment si considerem les dones com el nostre públic objectiu—, el factor humà de l'acompanyament és molt rellevant. És per això que la predisposició i les habilitats de qui ofereix aquest acompanyament són clau perquè les persones emprenedores se sentin segures i compreses.

Un aspecte fonamental que cal valorar a l'hora de crear l'equip és la diversitat de gènere, per tal d'assegurar que els participants de tots els gèneres s'hi sentin representats.

En l'àmbit de la mentoria, per exemple, algunes investigacions han demostrat que les persones emprenedores del mateix gènere van reportar més bon rendiment empresarial.

## 4.5 La connexió

Acompanyar una emprenedora o un emprenedor en el seu procés implica facilitar-li consell professional i formació perquè el seu model de negoci sigui viable i, en la mesura que sigui possible, que també sigui escalable i tingui un impacte positiu en la societat. A més, si podem connectar-lo amb una xarxa de persones expertes després del nostre acompanyament disposarà de més recursos i el suport s'estendrà indefinidament en el temps.

La connexió amb altres persones emprenedores que passen pel mateix procés i d'altres d'involucrades en l'ecosistema de creació d'empreses que poden complementar el seu coneixement és clau perquè, un cop s'acaba l'acompanyament, l'emprenedora o l'emprenedor continuï formant-se i estigui al dia de les possibles oportunitats i tendències per a la seva empresa.

Algunes possibles interaccions que convé promoure per guanyar impacte són:

1. **Amb altres programes d'emprenedoria** de l'ecosistema emprenedor local o sectorial que sumin valor al projecte emprenedor.
2. **Amb xarxes d'emprenedors i emprenedores**, ja que és molt important participar en espais mixtos on les dones també prenguin la paraula.
3. **Amb altres empresàries i emprenedores locals**, per compartir experiències.
4. **Amb mitjans de comunicació**, escoles o actors interessats a promoure l'emprenedoria i difondre casos d'èxit en femení.



## 4.6 L'avaluació

Per tal de disposar d'un sistema objectiu que permeti avaluar el desenvolupament i l'èxit de l'acompanyament és important recollir indicadors que es recomana incloure en el projecte.

Algunes de les motivacions per avaluar els programes són:

1. Mesurar l'impacte social i quantificar les seves aportacions: la creació d'ocupació, l'alleujament de la pobresa, el creixement econòmic, la igualtat de gènere, etc.
2. Determinar l'eficàcia del programa i si el programa està tenint els resultats previstos.

En el cas concret de l'acompanyament amb perspectiva de gènere, cal valorar si les empreses dirigides per dones reben el suport que necessiten per superar les barreres específiques de creació i creixement que pateixen.

1. Determinar la relació qualitat-preu i la rendibilitat del programa.
2. Millorar la presa de decisions i el disseny del programa utilitzant les dades recollides i les lliçons apreses, i suggerir millores en el programa basades en les avaluacions rebudes.
3. Comunicar el valor del programa a diverses parts interessades per captar noves emprenedores, aconseguir les millors persones mentores, i atreure nous socis, sòcies i organitzacions que hi vulguin col·laborar.

A continuació, es comparteixen alguns exemples d'indicadors que es poden utilitzar per fer un seguiment del progrés en funció dels objectius que es tinguin en matèria de gènere:

- Proporció d'empreses dirigides per dones i d'empreses dirigides per homes que participen en el programa i el completen amb èxit.
- Ponents, mentors i mentores, facilitadors i facilitadores, inversors i inversores, selecció de membres del panel o altres funcions de lideratge (nombre i percentatge de cada gènere).
- Personal dedicat al programa i grups d'interès que han participat en la formació (nombre i percentatge de cada gènere).
- Nombre de mòduls enfocats a les dones, d'intervencions de suport o d'esdeveniments de creació de xarxes lliurats.
- Valoració del programa, per gènere.
- Valoració de les classes magistrals, sessió de mentoria, etc., per gènere.
- Percentatge per gènere d'emprenedors i emprenedores que han comunicat un augment en coneixement d'habilitats.
- Percentatge per gènere d'emprenedors i emprenedores que comuniquen haver millorat els nivells d'autoestima i confiança en acabar el programa.
- Percentatge per gènere d'emprenedors i emprenedores que han fet un canvi en el seu negoci relacionat amb l'aprenentatge.
- Percentatge per gènere d'emprenedors i emprenedores que reporten una millora de les habilitats de lideratge (és a dir, motivació, resiliència, claredat de visió, benestar, etc.).
- Percentatge per gènere d'emprenedors i emprenedores que accedeixen a mentors i mentores.
- Percentatge d'empreses constituïdes i liderades per homes i de constituïdes i liderades per dones en finalitzar el programa.
- Taxa de supervivència de les empreses, per gènere.

- Percentatge per gènere d'emprenedors i d'emprenedores que reporten un augment dels ingressos.
- Marge de benefici després del programa, per gènere.

- Nombre mitjà de llocs de treball a temps complet creats per dones emprenedores respecte dels creats per homes emprenedors després de l'acceleració.

- Percentatge per gènere d'emprenedors i d'emprenedores que recaptin capital (patrimoni, deute, capital filantròpic).
- Valor en euros de la inversió recaptada (accions, deute, capital filantròpic), per gènere.

A l'hora de dissenyar l'avaluació, però, les organitzacions es troben amb reptes i dificultats comuns que s'han de tenir en compte:

1. És relativament senzill recollir indicadors a l'inici de l'acompanyament, però no sempre es disposa dels mitjans per recollir dades posteriorment i per mesurar el creixement dels ingressos, la creació de llocs de treball i la inversió rebuda de les empreses creades.
2. És difícil valorar en quina mesura un procés d'acompanyament es pot atribuir l'èxit d'un projecte, ja que molts emprenedors i emprenedores passen per diferents programes i poden estar exposats o exposades a elements favorables no formals (com la xarxa de contactes o el carisma personal).



## ■ 5. Exemples d'acompanyament per a emprenedores a Catalunya

Cada vegada més organitzacions de suport a l'emprenedoria veuen les oportunitats de desenvolupar programes d'acompanyament que incorporin la transversalitat de gènere, fins i tot programes d'acció positiva adreçats de manera exclusiva a dones emprenedores. A continuació, es detallen alguns d'aquests programes que han estat disponibles el 2022 i que poden servir d'exemple per a futurs gestors i gestores de programes d'acompanyament interessats a iniciar el seu propi recorregut:

Academy for Women Entrepreneurs, de Foment del Treball Nacional

Aquest programa d'emprenedoria gratuït té l'objectiu d'impulsar el desenvolupament de projectes emprenedors que estiguin liderats per dones. El programa consta de set sessions presencials i un curs de formació en línia intensiu d'una escola de negocis dels Estats Units, i s'imparteix tot en anglès.

Ara Dona: Emprenedores i Empresàries en Xarxa, de l'Ajuntament de Sabadell



El programa preveu accions d'acompanyament, formació i creació d'una xarxa relacional. En la primera fase del projecte es fa una crida a directives i empresàries que vulguin compartir la seva experiència amb emprenedores que estan iniciant els seus projectes.

Gavà és dona emprenedora, de l'Ajuntament de Gavà

Aquest vol ser un programa flexible i adaptat a la realitat de les emprenedores. Consisteix en un itinerari combinat d'accions individuals i grupals al llarg del qual s'aprofundeix en les inquietuds, les habilitats i les competències que formen part de l'esperit emprenedor. El programa permet accedir a formació i assessorament, espais d'intercanvi i creació de xarxa, amb referents especialitzades, i la mentoria d'altres dones emprenedores de la ciutat.

Valida en femení, de l'àrea de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Barberà del Vallès (el programa es durà a terme durant el 2023).

Aquesta iniciativa pretén validar idees i oportunitats de negoci d'alt valor afegit de cinc dones emprenedores, d'entre 18 i 65 anys, residents a Barberà del Vallès. La durada del programa és de tres mesos i inclou:

1. 30 hores de formació
2. 5 hores de mentoria
3. Una beca de 3.000 € per a suport professional



■

Aquest document ha estat desenvolupat per l'Àrea d'Emprenedoria i Formació de la Direcció General d'Innovació, Economia Digital i Emprenedoria del Departament d'Empresa i Treball en el marc del Grup de treball Dona i Empresa (GTDE), una iniciativa per donar suport a la creació d'empreses liderades per dones. El contingut recull, entre d'altres, el coneixement generat en les actuacions següents:

– La sessió de cocreació desenvolupada el 27 de maig del 2022 amb l'experta Clara Lapiedra i l'assessorament d'Aleph Comunicació +MKT.

## #HacksDona+Empresa

### 09/ Recomanacions per dissenyar un procés de mentoria amb perspectiva de gènere

