

**Ecosistema transfronteiriço
para a promoção do empreendedorismo
e da economia social com impacto
na Região Euroace**



**FERRAMENTAS E RECURSOS
PARA APOIAR O
EMPREENDEDORISMO SOCIAL
COM UMA
PERSPECTIVA DE GÊNERO**

Guia para o Instituto de Mulheres da Extremadura “IMEX”

“Este folheto é co-financiado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) através do Programa Interreg VA Espanha Portugal (POCTEP) 2014-2020, no âmbito do projeto 0186_EFES_4_E Ecossistema Transfronteiriço para a Promoção do Empreendedorismo e da Economia Social com impacto na região da Euroace “

EFES é um projeto cofinanciado em 75% pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional FEDER.

“As opiniões expressas neste texto são da exclusiva responsabilidade do autor que as publica. A Comissão Europeia e as Autoridades do Programa não são responsáveis pela utilização que possa ser feita da informação nela contida. “

**FERRAMENTAS E RECURSOS
PARA APOIAR O
EMPREENDEDORISMO SOCIAL
COM UMA
PERSPECTIVA DE GÊNERO**

ÍNDICE

1. Apresentação	11
2. Valores da Economia Social	15
- Promoção da igualdade de gênero	
- A economia social na Extremadura	
3. Como elaborar um plano de igualdade para a sua empresa de economia social	23
- O que é um plano de igualdade?	
- Fase 1: Compromisso	
- Fase 2: Diagnóstico	
- Fase 3: Elaboração	
- Fase 4: Implementação	
- Fase 5: Monitoramento e Avaliação	
4. Ações positivas para alcançar a igualdade de oportunidades nas empresas de economia social.	37
- Retribuição	
- Seleção e contratação	
- Conciliar trabalho, família e vida pessoal	
- Formação contínua	
- Assédio sexual e trabalhista	
- Saúde e Representação Ocupacional	
- Comunicação e linguagem não sexista	
5. Ferramentas e Recursos	45
-Planilhas	
6. Bibliografia	65
7. Diretório de Recursos para Empreendedorismo Social com Perspectiva de Gênero.	67

APRESENTAÇÃO

1 APRESENTAÇÃO

Igualdade entre mulheres e homens é um princípio jurídico universal consagrado no direito internacional dos direitos humanos e fortemente defendido na Constituição espanhola e as leis que lhes dão suporte. Infelizmente, hoje esse reconhecimento é insuficiente e precisa desenvolver atividades e eventos de alto impacto sobre a cidadania para garantir e promover a igualdade de todos os membros da sociedade.

Esse “Livro de ferramentas e recursos para apoiar o empreendedorismo social com uma perspectiva de gênero” é parte do projeto ecossistema transfronteiriço para promover o espírito empresarial eo impacto da economia social em Euroace Região (0186_EFES_4_E Projeto) é parte de Prioridade 2 “Crescimento inclusivo através da cooperação transfronteiriça para a competitividade empresarial” e do objetivo temático 3 “Melhorar a competitividade das pequenas e médias empresas.” Este projecto é financiado em 75% pelo Fundo de Desenvolvimento Regional (FEDER) e faz parte do Interreg V-A (Espanha-Portugal) POCTEP 2.014-2.020 programa em execução através do Instituto de Mulheres de Extremadura (IMEX).

O Instituto de Mulheres de Extremadura (IMEX) desenvolveu o Plano Estratégico V para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Extremadura (2017-2021) com o objetivo de eliminar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo, em todos estilos de vida e, em particular, nos domínios económico, social, trabalho, cultural e áreas educacionais Extremadura.

Destina-se a cumprir com a Lei 8/2011 de 23 de Março para a Igualdade entre Homens e Mulheres e Violência de Gênero da Extremadura, em geral, e em especial o artigo 25 Plano Estratégico para a Igualdade entre Mulheres e Homens Capítulo I Medidas para a transversalização de gênero nas políticas públicas.

Outros objectivos incluem a de promover a igualdade no local de trabalho e no empreendedorismo, empreendedorismo e cooperativas e para melhorar os serviços e incentivos para a conciliação.

Esse “Livro de ferramentas e recursos para apoiar o empreendedorismo social com uma perspectiva de gênero” pretende divulgar os valores da economia social e mostrar os passos para a implementação de Planos de Igualdade nas empresas Empreendedorismo Social. São propostas medidas de ação positiva para alcançar a igualdade de oportunidades nessas empresas, em termos de conciliação trabalho familiar, pessoal e entre outros. Ferramentas e recursos para atingir os objetivos propostos podem ser encontrados neste livro.

Esperamos que este “Livro de ferramentas e recursos para apoiar o empreendedorismo social com uma perspectiva de gênero” como um guia para a implementação de Planos de Igualdade nas Empresas Economia realista social contribuir positivamente para alcançar a igualdade entre mulheres e homens neste campo.

VALORES DA ECONOMIA SOCIAL

FERRAMENTAS E RECURSOS PARA APOIAR O EMPREENDEDORISMO SOCIAL COM UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO

2 VALORES DA ECONOMIA SOCIAL

De acordo com a Lei 5/2011, de 29 de março, a economia social refere-se ao conjunto de atividades econômicas e empresariais, que na esfera privada são realizadas por aquelas entidades que, de acordo com os princípios estabelecidos no artigo 4º, buscam bem o interesse coletivo de seus membros, seja o interesse econômico ou social geral, ou ambos.

As entidades da economia social agem com base nos seguintes princípios orientadores:

- a) Primazia das pessoas e do propósito social sobre o capital, que se materializa na gestão autônoma e transparente, democrática e participativa, o que leva a priorizar a tomada de decisão mais em termos de pessoas e suas contribuições de trabalho e serviços prestados a a entidade ou em função do propósito social, que em relação às suas contribuições para o capital social.
- b) Aplicação dos resultados obtidos da atividade econômica, principalmente com base no trabalho aportado e no serviço ou atividade realizada pelos membros e parceiros ou por seus membros e, quando apropriado, o objeto social objeto da entidade.
- c) Promoção da solidariedade interna e da sociedade, que promova o compromisso com o desenvolvimento local, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a coesão social, a inserção de pessoas em risco de exclusão social, a geração de empregos estáveis e qualidade, a conciliação da vida pessoal, familiar e laboral e sustentabilidade.
- d) Independência com relação aos poderes públicos.

Cooperativas, mutualidades, fundações e associações que exercem actividade económica, empresas laborais, empresas de inserção, centros especiais de emprego, associações de pescadores, sociedades agrárias de transformação e as entidades singulares criadas por regras específicas que são regidas pelos

princípios acima mencionados.

Promoção da igualdade de gênero

A origem das organizações e empresas da Economia Social é defender e desenvolver um sistema produtivo participativo, igualitário e inclusivo, adaptado ao ambiente econômico e social e muitas vezes antecipado às mudanças sociais, o que torna nossas empresas instrumentos de participação cidadã.

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um princípio que visa garantir a participação e a representação ponderada de mulheres e homens em todas as áreas da sociedade.

A discriminação hoje é um desafio que deve ser enfrentado apesar do fato de que o sistema legal defende a igualdade de gênero. A resolução deste problema social trará benefícios para toda a sociedade em geral e para a economia social em particular, gerando equidade, inclusão, solidariedade e coesão social.

Taxa de emprego por sexo. Percentuais (2018-T3) Fonte: Active Population Survey (EPA).

	Homens	Mulheres	Gap
Espanha	13,1	16,2	-3,1
Extremadura	49,0	33,2	15,8

Taxa de Atividade Empreendedora. Porcentagem (2016) - Fonte: GEM-Spain.

	Homens	Mulheres	Gap
Espanha	55,7	44,3	11,4
Extremadura	49,1	50,9	-1,8

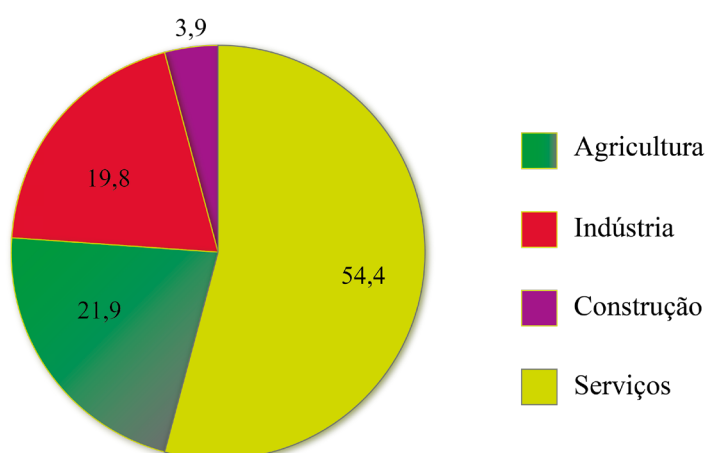
De acordo com o V Plano Estratégico para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Extremadura (2017-2021), promovendo a Igualdade no local de trabalho e no empreendedorismo, o espírito empresarial e o cooperativismo podem ser desenvolvidos através de ações como:

- Promoção da responsabilidade social e da marca de excelência em Igualdade, pela visibilidade do trabalho das mulheres.
- Reconhecimento público das mulheres da Extremadura em campos sociais e económicos altamente masculinizados ou onde estão sub-representados.
- Promoção do empreendedorismo e da economia social das mulheres, especialmente em setores-chave, por meio de ações de estudo, treinamento, assistência empresarial, apoio e apoio financeiro ou material.

A economia social na Extremadura

A participação das mulheres na economia social da Extremadura depende do tipo de empresa e da posição a ser desempenhada. É necessária uma atenção especial para promover a participação das mulheres nos conselhos de administração das cooperativas agroalimentares, e a aplicação dos Planos de Igualdade é essencial nesta área.

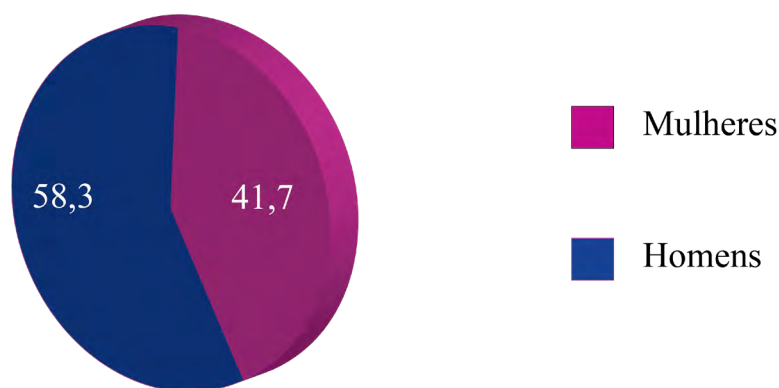
Distribuição percentual dos trabalhadores da economia social na Extremadura por setor a partir de 30/09/16



Fonte: Ministério do Emprego e Segurança Social

A maioria dos trabalhadores da economia social na Extremadura está localizada no setor de serviços (54,4%) e no setor agrícola (21,9%).

Distribuição percentual de trabalhadores na economia social da Extremadura por sexo a partir de 30/09/16




Fonte: Ministério do Emprego e Segurança Social

A distribuição percentual dos trabalhadores na economia social da Extremadura por género é de 41,9% das mulheres e 58,3% dos homens. No entanto, as mulheres continuam sub-representadas nos órgãos de gestão.

Distribuição de responsabilidades em Sociedades Cooperativas na Extremadura. 2018. Fonte: Cooperativas Agro-Alimentarias de Extremadura.

	Homens	Mulheres	Gap
Sócios de cooperativas	82 %	18%	64 %
Membro do Conselho de Administração	98,65 %	1,35%	97,3 %



COMO ELABORAR UM PLANO DE IGUALDADE PARA A SUA EMPRESA DE ECONOMIA SOCIAL

3. COMO ELABORAR UM PLANO DE IGUALDADE PARA A SUA EMPRESA DE ECONOMIA SOCIAL

O que é um plano de igualdade?

Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março para Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens destaca a necessidade de realizar uma ação política para combater todas as formas de discriminação ainda subsistente, direta ou indireta, em razão da e promover a igualdade real entre mulheres e homens, com a remoção de obstáculos e estereótipos sociais que impedem a sua realização. Essa exigência é derivada de nossa ordem constitucional e integra um direito genuíno das mulheres, mas é ao mesmo tempo um elemento de enriquecimento da própria sociedade espanhola, que contribuirá para o desenvolvimento econômico e o aumento do emprego.

Empresas são obrigadas a assegurar a igualdade de tratamento e de oportunidades no local de trabalho e, para o efeito, devem tomar medidas para evitar qualquer tipo de discriminação no emprego entre homens e mulheres, medidas a serem negociados, e se assim for acordado, com os representantes legais dos trabalhadores na forma determinada na legislação trabalhista.

O artigo 46 da Lei 8/2011 sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres e Violência de Gênero em Extremadura define o Plano de Igualdade como um conjunto ordenado de medidas para alcançar a empresa igualdade de tratamento e oportunidades para as mulheres e homens e eliminar a discriminação baseada no sexo.

Estes planos, observadas as disposições da legislação básica sobre o assunto deve incluir medidas de acesso ao emprego, promoção, formação, igualdade de salários; medidas para promover a reconciliação do pessoal, familiar e vida profissional, proteção contra o assédio sexual e assédio com base no sexo, e incluir critérios e mecanismos de implementação, monitorização, avaliação e ação.

Plano estratégico de intervenção para alcançar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Os agentes envolvidos em um Plano de Igualdade são:

- Assembléia Geral ou Junta Geral.
- Conselho de Administração, Conselho de Administração ou Órgão de Administração.
- Representação do pessoal do trabalhador.
- Fundadores, sócios e associados.
- Trabalhadores.

Um plano de igualdade de uma empresa de economia social deve ter as seguintes características:

- Transparente: Garantirá o acesso da representação legal dos trabalhadores e dos mesmos.
- Eficaz: As diretrizes e diretrizes que você estabelece devem ser capazes de erradicar a discriminação entre mulheres e homens.
- Válido: Os procedimentos indicados devem ser realizados de acordo com a realidade da situação e da empresa.

- Global: As medidas devem ser integradas transversalmente.
- Solidariedade: Todos os membros devem participar e adquirir o compromisso de sua implementação.

Deve também contribuir para a realização dos seguintes objetivos:

- Correção de desequilíbrios e discriminação por gênero, gravidez ou maternidade.
- Trabalho, conciliação pessoal e familiar e outras medidas de Ação Positiva para favorecer a igualdade nas empresas de economia social.
- Garantia Igualdade de tratamento e oportunidades no acesso ao emprego, na formação e na promoção profissional e nas condições de trabalho e compensação, corrigindo as diferenças salariais.
- Elimine o assédio sexual e o assédio com base no sexo.

A implementação de um plano de igualdade de oportunidades numa empresa de economia social tem 5 fases:

1. Compromisso
2. Diagnóstico
3. Elaboração
4. Implementação
5. Monitorização e Avaliação

Fase 1: Compromisso

A fase de compromisso é o primeiro passo que todo Plano de Igualdade nas empresas de economia social deve ter.

Esta etapa consiste em concordar com a elaboração, implementação e avaliação do Plano de Igualdade de Oportunidades entre todos os agentes envolvidos. São eles a Assembléia Geral ou a Junta Geral, o Conselho de Governadores, o Conselho de Administração ou os Órgãos de Administração, Fundadores, sócios e associados, a Representação do pessoal de trabalho e o pessoal de Trabalhadores.

A negociação nesta fase é essencial, uma vez que todos os envolvidos serão beneficiários das medidas que são aplicadas para alcançar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Portanto, este plano deve realmente responder às necessidades transparentes, eficazes, válidas, globais e solidárias.

A aprovação do plano deve ser realizada em uma Assembléia Geral ou Assembléia Geral. O Conselho de Governadores, o Conselho de Administração ou os Órgãos de Administração serão responsáveis por executar o plano e oferecer os recursos e meios necessários para a sua realização.

Este consenso deve ser comunicado por escrito a todos os membros da organização, incluindo os termos, conteúdos, objetivos, processo e pessoas responsáveis pelo processo.

A fim de garantir a igualdade de oportunidades dentro da empresa e informar sobre ela, é obrigatória a criação de um Comitê Permanente de Igualdade, composto por homens e mulheres que representam todos os agentes envolvidos. O estabelecimento desses planos será obrigatório em empresas que tenham mais de 250 trabalhadores. No caso das sociedades cooperativas, será obrigatório para aqueles que têm um número de parceiros e parceiros igual ou superior a 50.

Veja Ferramentas e Recursos, Arquivo 1 para acessar a ferramenta de elaboração da Fase 1: Compromisso.

Fase 1: Compromisso

- **Consenso para o desenvolvimento do Plano de Igualdade entre todos os agentes envolvidos:**
 - **Assembleia Geral ou Junta Geral.**
 - **Conselho de Administração ou Órgão de Administração.**
 - **Representação do pessoal do trabalhador.**
 - **Fundadores, sócios e associados.**
 - **Trabalhadores.**

Fase 2: Diagnóstico

Um Plano de Igualdade realista implica a realização de um estudo preliminar da situação da empresa para as suas circunstâncias específicas relativas à igualdade no momento da definição do plano.

O diagnóstico de gênero serve como ferramenta para coleta de dados, análise e conclusões sobre discriminação e desigualdade com base no gênero e nas medidas existentes que favorecem a igualdade entre homens e mulheres. Desta forma você pode se conhecer:

- Características da empresa e do pessoal do trabalhador.
- Impressões e opiniões sobre os agentes envolvidos.
- Medidas em favor da igualdade entre homens e mulheres pré-existentes.
- Identifique os desafios que devem ser enfrentados.
- Detectar necessidades em termos de igualdade.

A conclusão deste estudo fornecerá um relatório de diagnóstico de gênero que analisa e processa os dados obtidos para a formulação de objetivos e medidas gerais e específicos a serem realizados com uma perspectiva de gênero nas seguintes áreas:

- Retribuição
- Seleção e contratação.
- Promoção e desenvolvimento de carreira.
- Conciliar trabalho, família e vida pessoal.
- Formação contínua.
- Assédio sexual e laboral.
- Saúde e Representação Ocupacional.
- Comunicação e linguagem não sexista.

Veja Ferramentas e Recursos, Planilha 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 e 2.10 para acessar a ferramenta de elaboração da Fase 2: Diagnóstico.

Fase 2: Diagnóstico

- **Conhecimento das circunstâncias específicas da empresa como ponto de partida para a realização do Plano de Igualdade através de:**
 - **Recolha de informação.**
 - **Análise da situação.**
 - **Preparação de um relatório de diagnóstico.**

Fase 3: Elaboração

Com base nas informações obtidas do diagnóstico de gênero, o plano e sua programação são definidos.

Para corrigir as desigualdades existentes na empresa, o Plano de Igualdade deve propor medidas que respondam aos desafios encontrados na fase de diagnóstico nas seguintes áreas:

- Retribuição
- Seleção e contratação.
- Promoção e desenvolvimento de carreira.
- Conciliar trabalho, família e vida pessoal.
- Formação contínua.
- Assédio sexual e laboral.
- Saúde e Representação Ocupacional.
- Comunicação e linguagem não sexista.

Em cada uma dessas áreas, devemos definir os seguintes pontos:

- Quais são os objetivos: geral e específico
- Medidas a serem tomadas e ações a serem tomadas
- Pessoas responsáveis por realizá-las
- Recursos necessários
- Programar e agendar
- Resultados esperados
- Monitorização e Avaliação

Veja Ferramentas e Recursos, Planilha 3.1 e 3.2 para acessar a ferramenta de elaboração da Fase 3: Elaboração.

Fase 3: Elaboração

■ **Proposta de soluções nas áreas de intervenção estabelecidas na fase diagnóstica levando em conta:**

- **Objetivos**
- **Medidas**
- **Responsável**
- **Recursos**
- **Horário**
- **Resultados**
- **Acompanhamento e avaliação.**

Fase 4: Implementação

Uma vez preparado o Plano de Igualdade, ele deve ser implementado, ou seja, as medidas propostas devem ser executadas em cada uma das áreas de intervenção para alcançar os resultados esperados.

A implementação do Plano de Igualdade deve ser dada a conhecer a todas as pessoas que compõem a empresa pelo Conselho do BCE, Conselho de Administração ou Órgão de Administração. Para tanto, mecanismos de comunicação interna devem ser estabelecidos para favorecer o fluxo de informações e a troca de opiniões e impressões.

Veja Ferramentas e Recursos, Planilhas 4.1 e 4.2 para acessar a ferramenta de elaboração da Fase 4: Implementação.

Fase 4: Implementação
Implementação das medidas propostas nas diferentes áreas estabelecidas pelo Plano de Igualdade.

Fase 5: Monitoramento e Avaliação

A execução do Plano de Igualdade exigirá a realização de controles que estabeleçam se a aplicação das medidas propostas é realizada na forma acordada. Dependendo dos dados obtidos, ajustes podem ser feitos para atingir os objetivos gerais e específicos propostos para obter os resultados esperados.

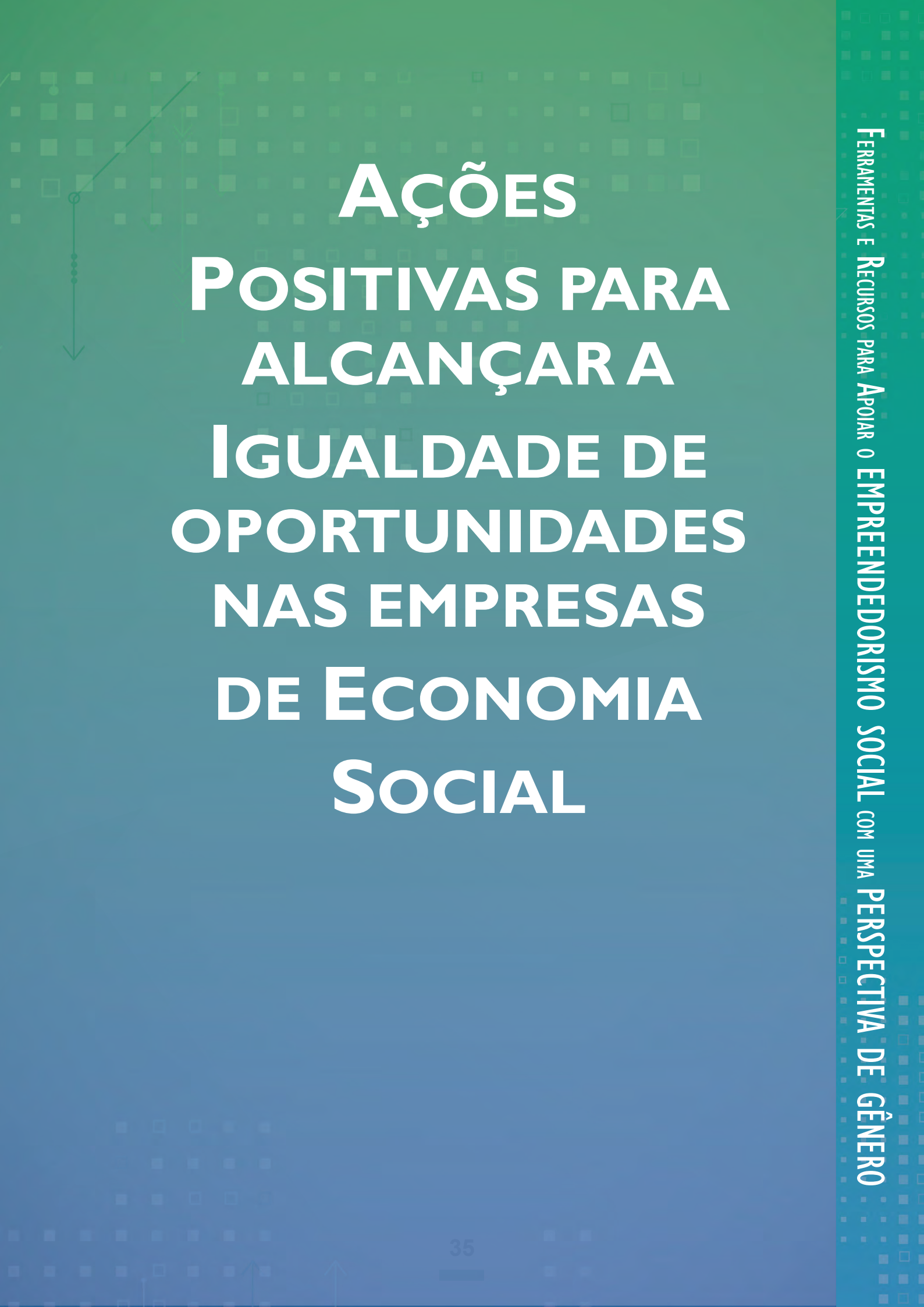
A condução do monitoramento e avaliação do Plano de Igualdade nos permitirá:

- Garantir sua implementação
- Garantir o sucesso das medidas propostas.
- Ajustar as medidas propostas.
- Tem resultados.

Veja Ferramentas e Recursos, Planilhas 5.1, 5.2 e 5.3 para acessar a ferramenta de elaboração da Fase 5: Monitoramento e Avaliação.

Fase 5: Monitoramento e Avaliação

Processo de controle da implementação das medidas propostas e adaptá-las para melhorar a obtenção de resultados.



AÇÕES POSITIVAS PARA ALCANÇAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NAS EMPRESAS DE ECONOMIA SOCIAL

4- AÇÕES POSITIVAS PARA ALCANÇAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NAS EMPRESAS DE ECONOMIA SOCIAL.

Em seguida, propõe-se uma série de medidas de Ação Positiva que podem ser incluídas nos Planos de Igualdade das Empresas de Economia Social de acordo com seu escopo.

Retribuição

- Estudo e Análise da política salarial com perspectiva de gênero.
- Implementação de medidas para eliminar o hiato salarial de membros e trabalhadores.
- Uso de critérios objetivos para avaliar empregos, levando em conta componentes salariais obrigatórios, voluntários e outras remunerações.

Distribuição salarial por sexo na Extremadura.2016. Fonte: Inquérito Anual da Estrutura Salarial

	Homens	Mulheres	Gap
Lucro Anual Médio	21.554,75 €	17.360,28 €	4.194,47

Seleção e contratação

- Avaliação de candidaturas e realização de trabalhos com critérios idênticos e objetivos, tendo em conta as promoções salariais, por mobilidade geográfica, por categoria e grupo profissional.
- Estabelecimento de processos de promoção de acordo com a realidade do pessoal de trabalho da empresa.
- Realização de ações especialmente direcionadas ao gênero menos representado nos dias de tempo integral quando há processos de seleção ou cobertura de vagas de cargo em período integral.

Promoção e desenvolvimento de carreira

- Avaliação de candidaturas e realização de trabalhos com critérios idênticos e objetivos, tendo em conta as promoções salariais, por mobilidade geográfica, por categoria e grupo profissional
- Estabelecimento de processos de promoção de acordo com a realidade do pessoal de trabalho da empresa.
- Realização de ações especialmente direcionadas ao gênero menos representado nos dias de tempo integral quando há processos de seleção ou cobertura de vagas de cargo em período integral.

Conciliar trabalho, família e vida pessoal

- Estabelecimento de horários de trabalho flexíveis: teletrabalho, semana de trabalho comprimida, trabalho partilhado ... De tal forma que as entradas e saídas, realização da atividade, etc. podem ser compatíveis com o resto, escola, creche, saúde, etc.
- Realizar reuniões tanto do conselho diretor quanto de outros órgãos de gestão, bem como dos sócios e trabalhadores durante o dia de trabalho ou no horário acordado por todas as partes envolvidas, que favoreça a participação de todos os participantes sem em detrimento da conciliação familiar e pessoal.
- Extensão da licença maternidade / paternidade, adaptando a posição de trabalho, reduzindo a carga de trabalho e / ou suas responsabilidades.

Número de licença maternidade e paternidade (2017). Fonte: Estatísticas do Instituto Nacional da Segurança Social, Ministério do Trabalho, Migrações e Segurança Social.

	Maternidade	Paternidade
Espanha	268.328	264.632
Extremadura	5.660	5.073

Duração média das autorizações partilhadas na Extremadura (modos contributivo e não contributivo de 2017). Fonte: Estatísticas do Instituto Nacional da Segurança Social, Ministério do Trabalho, Migrações e Segurança Social.

	2017
Duração média percebida pela mãe	10 semanas
Duração média percebida pelo pai	6 semanas

Formação contínua

- Realização de formação no campo da igualdade de oportunidades, específica e transversal em todas as acções de formação.
- Promoção da participação de mão-de-obra específica em atividades de treinamento.
- Distinção das necessidades de formação com uma perspectiva de género, prestando atenção ao número de pessoas que receberam formação, às horas dedicadas (dentro e fora do dia de trabalho) e às áreas de formação.

Assédio sexual e trabalhista

- Realização de protocolo específico de violência de género.
- Informação e denúncia de comportamentos que minam a dignidade e liberdade das pessoas, registrando o número de pessoas que foram assediadas e seu tipo (chantagem sexual ou de troca ou chantagem ambiental).
- Promoção de campanhas de conscientização para identificação, prevenção e denúncia de casos de assédio sexual ou trabalhista por género.

Saúde e Representação Ocupacional

- Implementação de um Plano de Risco no Local de Trabalho com uma perspectiva de gênero em termos de segurança, higiene, ergonomia e psicossociais.
- Estabelecimento de procedimento para a proteção da gravidez, maternidade e amamentação em caso de risco.
- Realização de exames médicos com perspectiva de gênero.

Comunicação e linguagem não sexista

- Eliminação da linguagem sexista na comunicação interna (mídia escrita, sessões de informação) e comunicação externa da empresa (press releases, fóruns públicos, publicidade, marketing digital)
- Supressão da publicidade sexista da imagem das mulheres, reificação ou linguagem sexista.
- Correção de documentação, formulários, memórias, etc., que promovem a exclusão por omissão no idioma.



FERRAMENTAS E RECURSOS

5 - FERRAMENTAS E RECURSOS

Em seguida, propõe-se uma série de Ferramentas e Recursos para alcançar os objetivos propostos de alcançar igualdade real e objetiva por meio de Planos de Igualdade em Empreendimentos de Economia Social:

- Cooperativas
- Mutualidades
- Fundações
- Associações que exercem atividade econômica
- Empresas trabalhistas
- Empresas de inserção
- Centros Especiais de Emprego
- Guildas de pesca
- Empresas agrícolas de transformação

Estas Ferramentas e Recursos servirão de guia para a implementação de Planos de Igualdade em Empresas de Economia Social realistas que contribuem positivamente para alcançar a igualdade entre mulheres e homens nesta área.

PLANILHA 1 - FASE 1: COMPROMISSO	
O que é?	Consenso para a elaboração do Plano de Igualdade entre todos os agentes envolvidos.
Objetivo	Incentivar a participação de todas as pessoas que compõem a empresa.
Executar	<p>Assembléia Geral ou Junta Geral.</p> <p>Conselho de Administração, Conselho de Administração ou Órgão de Administração.</p> <p>Representação do pessoal do trabalhador.</p> <p>Fundadores, sócios e associados.</p> <p>Trabalhadores.</p>
Processo	<p>Negociação entre os agentes envolvidos.</p> <p>Criação de documento de compromisso.</p> <p>Constituição da Comissão da Igualdade.</p>

PLANILHA 2.1 - FASE 2: DIAGNÓSTICO	
O que é?	Conhecimento das circunstâncias específicas da empresa como ponto de partida para a realização do Plano de Igualdade.
Objetivo	<p>Saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Características da empresa e do pessoal do trabalhador. ● Impressões e opiniões sobre os agentes envolvidos. ● Medidas em favor da igualdade entre homens e mulheres pré-existentes. ● Identifique os desafios que devem ser enfrentados. ● Detectar necessidades em termos de igualdade.
Executar	<p>Conselho de Administração, Conselho de Administração ou Órgão de Administração ou Órgão de Administração.</p> <p>A comissão de igualdade.</p> <p>A planta.</p>
Processo	<p>Recolha de informação.</p> <p>Análise da situação.</p> <p>Preparação de um relatório de diagnóstico.</p>

Esta planilha deve incluir os resultados obtidos da preparação dos cartões 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 e 2.10.

PLANILHA 2.2 - DIAGNÓSTICO DE GÊNERO		
ÁREA DE ANÁLISE	RESULTADOS	OBJETIVOS
Retribuição		
Seleção e contratação		
Promoção e desenvolvimento de carreira		
Conciliar trabalho, família e vida pessoal		
Formação contínua		
Assédio sexual e laboral		
Saúde e Representação Ocupacional		
Comunicação e linguagem não sexista		

PLANILHA 2.3 - RETRIBUIÇÃO			
Categoria ou grupo profissional		Mulheres	Homens
	Componentes salariais obrigatórios		
	Componentes salariais voluntários		
	Outros pagamentos não salariais		
	Total		

PLANILHA 2.4 - SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO			
		Mulheres	Homens
Composição de planilha			
Distribuição por idade e sexo			
	Menos de 30 anos		
	Entre 31 e 40 anos		
	Entre 41 e 50 anos		
	Mais de 50 anos		
Distribuição da força de trabalho por dia de trabalho e gênero			
	Jornada Completa		
	Jornada Partida		
	Por turnos		

PLANILHA 2.5 - PROMOÇÃO DE CARREIRA

		Mulheres	Homens
Promoções salariais			
Promoções para mobilidade geográfica			
Mudanças de categoria ou grupo profissional			
	Automático		
	Através do teste objetivo		
	Discretional		

PLANILHA 2.6 - CONCILIAÇÃO

		Mulheres	Homens
Permissões remuneradas			
	Maternidade		
	Paternidade		
	Outros		
Permissões não pagas			
	Redução do horário de trabalho para assistência infantil		
	Redução do horário de trabalho para atendimento familiar		
	Licença para cuidar de crianças		
	Licença para o cuidado da família		
	Outros		

PLANILHA 2.7 - FORMAÇÃO		Mulheres	Homens
Número de pessoas que receberam treinamento			
Horas dedicadas ao treinamento			
	Durante o dia de trabalho		
	Fora do dia de trabalho		
Áreas de treinamento			
	Habilidades diretivas		
	Gestão		
	Idiomas		
	...		
	...		

PLANILHA 2.8 - ASSÉDIO SEXUAL		Mulheres	Homens
Nº de pessoas que receberam assédio			
Chantagem Sexual ou de Troca			
	Aplicação de protocolo		
Assédio sexual ambiental			
	Aplicação de protocolo		

PLANILHA 2.9 - SAÚDE OCUPACIONAL

		Mulheres	Homens
Número de pessoas que receberam medidas			
Atenção para diferentes riscos			
	Segurança		
	Higiene		
	Ergonômico		
	Psicossocial		
Melhoria contínua das condições de trabalho			
	Proteção individual		
	Proteção Coletiva		
Boas práticas			

PLA. 2.10 - COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM NÃO SEXISTA

		Sim	Não
Canais Internos			
	Mídia escrita		
	Sessões informativas		
Canais Externos			
	Nota de imprensa		
	Fóruns públicos		
	Publicidade		
	Marketing Digital		

PLANILHA 3.1 - FASE 3: ELABORAÇÃO	
O que é?	Proposta de soluções nas áreas de intervenção estabelecidas na fase de diagnóstico.
Objetivo	Projetar uma série de ações e medidas que atendam aos objetivos estabelecidos para alcançar os resultados esperados.
Executar	Conselho de Administração ou Órgão de Administração. Comissão de Igualdade. Conselho externo (somente se necessário).
Processo	Criação de um documento no qual, para cada área de intervenção, são definidos os seguintes pontos: <ul style="list-style-type: none"> ■ Objetivos ■ Medidas ■ Responsável ■ Recursos ■ Horário ■ Resultados ■ Monitorização e Avaliação

Este cartão deve ser feito para cada uma das seguintes áreas, totalizando 8 cartões:

- Retribuição
- Seleção e contratação.
- Promoção e desenvolvimento de carreira.
- Conciliar trabalho, família e vida pessoal.
- Formação contínua.
- Assédio sexual e laboral.
- Saúde e Representação Ocupacional.
- Comunicação e linguagem não sexista.

PLANILHA 3.2 - PROPOSTA DE MEDIDAS	
Área de Intervenção	
Objetivos gerais	
Objetivos específicos	
Medidas e ações a serem tomadas	
Pessoas responsáveis	
Recursos necessários	
Horário	
Monitorização e Avaliação	

PLANILHA 4.1 - FASE 4: IMPLEMENTAÇÃO

O que é?	Implementação das medidas propostas nas diferentes áreas estabelecidas pelo Plano de Igualdade.
Objetivo	Executar as medidas e ações propostas.
Executar	Conselho de Administração, Administração de Empresas.
Processo	Aplicação das medidas propostas. Criação de mecanismos de comunicação interna para favorecer o fluxo de informações e a troca de opiniões e impressões.

Este cartão deve ser feito para cada uma das seguintes áreas, perfazendo um total de pelo menos 8 cartas:

- Retribuição
- Seleção e contratação.
- Promoção e desenvolvimento de carreira.
- Conciliar trabalho, família e vida pessoal.
- Formação contínua.
- Assédio sexual e laboral.
- Saúde e Representação Ocupacional.
- Comunicação e linguagem não sexista.

PLANILHA 4.2 - PLANO DE AÇÃO	
Área de Intervenção	
Objetivo específico	
Número de medida	
Gerente de execução	
Prazo de inscrição	
Indicadores de avaliação	

PLANILHA 5.1 - FASE 5: MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	
O que é?	Processo de controle da implementação das medidas propostas e adaptá-las para melhorar a obtenção de resultados.
Objetivo	Garantir sua implementação. Garantir o sucesso das medidas propostas. Ajustar as medidas propostas. Ter resultados.
Executar	Pessoa Designada do Conselho de Governadores ou Órgãos de Administração. Template. Representação do pessoal de trabalho.
Processo	Análise e medição de cada ação e medida implementada.

PLANILHA 5.2 - GRAU DE EXECUÇÃO DAS ACÇÕES DO PLANO GERAL DE EQUIDADE		
Área de ação	Denominação	Grau de Implementação de 0 a 5 (0 = zero; 5 = total)
Retribuição		
Seleção e contratação		
Promoção e desenvolvimento de carreira		
Conciliar trabalho, família e vida pessoal		
Formação contínua		
Assédio sexual e laboral		
Saúde e Representação Ocupacional		
Comunicação e linguagem não sexista		

Este cartão deve ser feito para cada uma das seguintes áreas propostas, perfazendo um total de pelo menos 24 cartões:

- Retribuição
- Seleção e contratação.
- Promoção e desenvolvimento de carreira.
- Conciliar trabalho, família e vida pessoal.
- Formação contínua.
- Assédio sexual e laboral.
- Saúde e Representação Ocupacional.
- Comunicação e linguagem não sexista.

PLANILHA 5.3 - CONTROLE DE MEDIDAS ESPECÍFICAS	
Meça	
Indicadores	
Objetivos gerais	
Objetivos específicos	
Pessoas responsáveis	
Data de início	
Data de finalização	
Nível de execução	
Resultados	
Recomendações	



BIBLIOGRAFIA

6. BIBLIOGRAFÍA

Boletín Oficial del Estado. 2011. **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura.**

Boletín Oficial del Estado. 2011. **Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.**

Coceta. 2008. **Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo.**

Documento Oficial de Extremadura 2018. **Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura.**

Elkar Ikertegia S.Coop. **Guía para la implantación de medidas de igualdad en las cooperativas.**

Fundación Mujeres, 2009. **La Igualdad entre Mujeres y hombres en las Empresas el Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas.**

Instituto de la Mujer de Andalucía. 2010. **Manual para la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas de Economía Social.**

Instituto de la Mujer de Extremadura. 2017. **V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021)**

Instituto de la Mujer de Extremadura, CCOO, UGT. 2016. **Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en Extremadura - Oficinas de igualdad de género en el empleo 2016.**

Observatorio de Igualdad y Empleo. Fundación Mujeres 2018. **Brechas de género 2017. Empleo y emprendimiento en Extremadura.**

Unión De Cooperativas De Extremadura De Trabajo Asociado. 2018. **Guía de Servicios Sociales, la Economía Social y el Cooperativismo en Extremadura.**

Varias Organizaciones de la Economía Social en Extremadura. 2016. **Estrategia de Desarrollo de la Economía Social en Extremadura.**

7. DIRETÓRIO DE RECURSOS PARA EMPREENDEDORISMO SOCIAL COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

- **MINISTÉRIO DO TRABALHO, MIGRAÇÃO E SEGURANÇA SOCIAL**

<http://www.mitramiss.gob.es/>

- **CONFEDERAÇÃO CORPORATIVA ESPANHOLA DA ECONOMIA SOCIAL**

<https://www.cepes.es/>

- **DIREÇÃO GERAL DA ECONOMIA SOCIAL**

<http://www.juntaex.es/con02/59>

- **INSTITUTO DA MULHER DA EXTREMADURA**

<https://ciudadano.gobex.es/web/imex>

- **EXTREMADURA EMPRESARIAL**

<https://extremaduraempresarial.juntaex.es>

- **EME. ESTRATÉGIA DAS MULHERES EMPREENDEDORAS**

<https://eme.extremaduraempresarial.es/>

- **UNIÃO DE COOPERATIVAS DE TRABALHO ASSOCIADAS DA EXTREMADURA**

<http://www.uceta.org>



Fondo Europeo de Desarrollo Regional
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional



UNIÃO EUROPEIA
UNIÃO EUROPEIA



Ecosistema Transfronteiriço
para a Promoção do empreendedorismo
e da economia social com impacto
na Região Euroace



JUNTA DE EXTREMADURA