



Manual

**Autoavaliação da abordagem
de género ao ensinar e praticar
o empreendedorismo social**

**MANUAL
3/5**



Co-funded by
the European Union

Este manual faz parte de uma série que visa equipar empreendedores sociais, organizações e partes interessadas com estratégias práticas para integrar a consciência de género no seu trabalho. Ao promover uma mentalidade inclusiva em termos de género, podemos impulsionar mudanças positivas e um crescimento sustentável.

Índice

<u>Visão geral do manual</u>	<u>3</u>
<hr/>	
<u>Conceitos-chave</u>	<u>6</u>
<hr/>	
<u>Estudo de caso: Integrar uma abordagem de género na aprendizagem do ES com a Empow'Her</u>	<u>7</u>
<hr/>	
<u>Uma estrutura para analisar o foco de género da sua organização</u>	<u>8</u>
<hr/>	
<u>Autodiagnóstico para analisar o foco de género da sua organização</u>	<u>10</u>
<hr/>	
<u>Indicadores para uma análise de género na sua organização</u>	<u>15</u>
<hr/>	
<u>Crie um roteiro e acompanhe as suas melhorias</u>	<u>16</u>
<hr/>	
<u>Anexo 1: Guia para mulheres empreendedoras</u>	<u>18</u>
<hr/>	
<u>Referências e leituras adicionais</u>	<u>19</u>
<hr/>	

Visão geral do manual

Introdução

Este é um conjunto de 5 manuais sobre integração da perspectiva de género e metodologias de aprendizagem entre pares para ajudar as partes interessadas no empreendedorismo social (ES) a promover ecossistemas locais e europeus mais inclusivos em termos de género. Estes manuais fornecem ferramentas práticas e metodologias para integrar uma perspectiva de género nas práticas de ES. Continuarão a ser de acesso livre e estarão disponíveis em alemão, inglês, grego, romeno, francês, e português.

Estes manuais fazem parte da cooperação para uma Economia Social com Igualdade de Género (Coop4Equality), financiado pelo programa Erasmus+ da União Europeia Com duração até julho de 2026, este projeto visa reforçar o papel das mulheres e das minorias de género na economia social europeia, promovendo a inclusão de género, o crescimento sustentável e a igualdade de oportunidades.

Parceiros do projeto:

- [Empow'Her Global](#), França
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Portugal
- [Fundatia Ashoka](#), Roménia
- [Pranado gGmbH](#), Alemanha
- [Digital Leadership Institute](#), Bélgica
- [Stimmuli for Social Change](#), Grécia

Autores

Christina Galani, Stimmuli for Social Change, Grécia
Fiore Poidevin, Empow'Her Global, França



Este é o manual número 3. Além deste manual, pode encontrar informações sobre os restantes 4 manuais:

1 Criar de forma sustentável uma mentalidade no campo do empreendedorismo social

Este manual tem como objetivo capacitar empresários sociais com estratégias práticas para desenvolver uma mentalidade sensível às questões de género, promovendo a inclusão e equidade nos seus empreendimentos. Ao abordar mudanças fundamentais de mentalidade e fornecendo, prepara os leitores para superar barreiras e criar um impacto social duradouro.

2 Reforçar metodologias baseadas na empatia no empreendedorismo social

O objetivo deste manual é fornecer um recurso para empreendedores sociais, organizações não governamentais e todos aqueles interessados em usar a empatia como base para desenvolver soluções para problemas sociais.

3 Autoavaliação da abordagem de género no ensino e na prática do empreendedorismo social

Este manual tem como objetivo a apoiar e orientar membros de estruturas de apoio e empreendedores sociais com uma ferramenta específica de autodiagnóstico, como estudo de caso, e ainda equipá-los com uma abordagem metodológica em três etapas, dicas úteis, perguntas e indicadores-chave de desempenho (a nível externo e interno) que os possam ajudar a analisar e autoavaliar o seu progresso na integração da perspetiva de género no seu projeto ou iniciativa.

4 Implementar mecanismos de desenvolvimento entre pares e co-criação entre empreendedores sociais

Este manual apresenta duas metodologias impactantes concebidas para promover o apoio e o crescimento entre mulheres empreendedoras: mentoria cruzada e sessões de co-criação

5 Apresentar um modelo inclusivo em termos de género para empresas sociais de elevado crescimento e escalabilidade

Este manual fornece aos leitores as ferramentas necessárias para refletir criticamente sobre vários aspetos da escalabilidade, incluindo a decisão de escalar, as razões para escalar e os métodos de escalabilidade. Ele incentiva os leitores a refletir e implementar práticas inclusivas de género nas suas próprias empresas sociais.

Resumo

Manual 3: Autoavaliação da abordagem de género no ensino e na prática do empreendedorismo social



O Manual 3 começa com uma lista de conceitos-chave relacionados ao tema em análise, tais como autoavaliação, igualdade de género, estrutura de apoio, integração da perspectiva de género, avaliação do impacto de género, lente de género e avaliação sensível ao género.

Em seguida, o manual apresenta um estudo de caso específico, com base no testemunho inspirador de uma empreendedora social que construiu o seu projeto do zero com uma perspectiva sensível ao género.

Depois, o manual é enriquecido com uma série de ferramentas de autoavaliação para diferentes partes interessadas do ecossistema do empreendedorismo social (coaches, mentores, empreendedores e estruturas de apoio).

Uma lista de indicadores-chave de desempenho e métodos de avaliação também pode ajudar as partes interessadas a medir em que medida a sua organização integra uma perspectiva de género.

Em seguida, é apresentado um roteiro passo a passo para navegar pela mudança em direção a uma organização mais inclusiva, com um exemplo para ilustrar como promover internamente e externamente a integração da perspectiva de género.

O manual termina com um anexo com recursos úteis com dicas importantes para promover a integração da perspectiva de género, uma lista de referências utilizadas para o seu desenvolvimento e um catálogo de leituras adicionais com foco no diagnóstico e integração da igualdade de género dentro de uma organização e/ou estrutura de apoio.





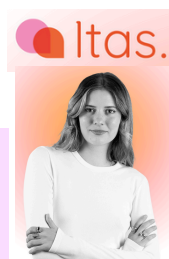
Conceitos-chave

- ❶ **Autoavaliação:** O processo de capacitar empreendedores sociais e/ou membros de qualquer organização de empreendedorismo social a identificar estratégias para reforçar a igualdade/diversidade de género, considerar estratégias para promover a mudança e destacar oportunidades de melhoria no seu trabalho no ecossistema do empreendedorismo social.
- ❶ **Igualdade de género:** refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre mulheres e homens, bem como entre raparigas e rapazes. De acordo com a definição do EIGE, igualdade não significa que mulheres e homens se tornem iguais, mas sim que os direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens não dependam do facto de terem nascido mulheres ou homens (EIGE, 2024).
- ❶ **Integração da perspetiva de género:** refere-se à integração de uma perspetiva de género na preparação, conceção, implementação, acompanhamento e avaliação das políticas, com vista a promover a igualdade entre todos os géneros e a combater a discriminação (EIGE, 2024).
- ❶ **Avaliação do impacto de género:**
 - ❶ i) «O processo de comparação e avaliação, de acordo com critérios relevantes em matéria de género, da situação atual e da tendência com o desenvolvimento esperado resultante da introdução da política proposta».
 - ❶ ii) «A avaliação do impacto de género é a estimativa dos diferentes efeitos (positivos, negativos ou neutros) de qualquer política ou atividade implementada em itens específicos em termos de igualdade de género».
- ❶ **Perspetiva de género:** é a abordagem que tem em conta as diferenças existentes entre mulheres e homens ao analisar uma situação ou ao desenvolver abordagens ou programas específicos (ESCWA, 2022).
- ❶ **Avaliação sensível ao género:** um processo de avaliação que visa avaliar, numa perspetiva de género, os processos, atividades, resultados, efeitos e impactos relevantes de uma intervenção. Centra-se também na medição dos progressos realizados na consecução dos objetivos e metas relacionados com o género estabelecidos nas políticas, programas e projetos (EIGE, 2024).
- ❶ **Estrutura de apoio:** Uma estrutura de apoio é uma organização que oferece apoio empresarial e gerencial, serviços, programas de apoio e possivelmente um lugar para trabalhar para empresários (FoWoSe, 2023).

Estudo de caso: Integrar uma perspectiva de género ao aprender ES com Empow'Her

Para ilustrar o impacto positivo de um programa de apoio que integra uma abordagem de género no seu currículo, eis o testemunho de uma empreendedora que beneficiou desta abordagem na construção da sua ideia de projeto através do programa de incubação SEGIE da Empow'Her, um programa que apoia empreendedores na criação de negócios inclusivos em termos de género.

Aqui está o testemunho de Chloé Besson com o seu projeto Let's Talk about Sex (LTAS).



Empowering uni students with
accessible, personnalized, safe, confidential & reliable
sexual health education, with the LTAS multilingual 24/7 chatbot.

1. Porque quis participar num programa com uma abordagem de género?

Escolhi este programa porque a saúde sexual e emocional está diretamente ligada às questões de género. Durante a minha pesquisa, muitos jovens, principalmente mulheres, disseram-me que não conseguiam encontrar soluções educativas que refletissem a sua realidade. Integrar esta dimensão garantiu que o projeto LTAS fosse verdadeiramente inclusivo e respondesse às diversas necessidades dos alunos, para além das normas tradicionais.

2. Como é que isso contribuiu para a conceção do seu projeto?

A abordagem de género permitiu-me pensar no meu projeto com uma visão mais abrangente e equitativa, integrando ferramentas para evitar preconceitos tanto quanto possível e tornando o chatbot e os workshops mais acessíveis a todos, independentemente da sua identidade.

3. Quais são os pontos-chave dessa abordagem de género que mais lhe chamaram a atenção e que ainda influenciam o desenvolvimento do seu projeto?

- A necessidade de usar uma linguagem inclusiva e atenciosa que reflita com precisão a diversidade de experiências de vida e identidades.
- O programa ensinou-me que a abordagem de género não é uma «camada» a ser adicionada ao processo, mas uma estrutura de pensamento que transforma a forma como cada etapa do projeto é concebida e implementada.

4. Se medir o impacto do seu projeto, como incorpora o conceito de género na sua avaliação?

Planeamos medir o impacto analisando a diversidade dos perfis que participam nas oficinas, a fim de verificar se o LTAS beneficia igualmente mulheres, homens e pessoas não binárias ou LGBTQIA+. Atualmente, com base nas nossas observações gerais, esse é o caso, e estamos a trabalhar para garantir que continue assim.

Uma estrutura para analisar o foco de gênero da sua organização

Para começar a sua avaliação, é importante entender de onde está a começar. Especialmente se faz parte de uma organização ou não é o único a tomar decisões num grupo. As perguntas a seguir ajudarão a entender como a sua organização integra atualmente as questões de gênero e a sua vontade de melhorar nesse aspeto. Para questionar o coletivo, pode integrar essas perguntas num questionário ou discutir essas questões com os tomadores de decisão da sua organização.

Compreensão

Em que medida a sua organização está sensibilizada e compreende as questões de igualdade no empreendedorismo?

Ambição

Qual é a sua vontade de trabalhar neste assunto? Qual é o nível de prioridade da questão na sua organização?

Práticas

O que é implementado no seu ecossistema para promover a igualdade de gênero?

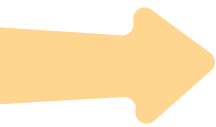
Esta análise em três etapas irá ajudá-lo a compreender as causas fundamentais dos problemas na sua organização. **Por outras palavras, é necessário trabalhar o conhecimento (compreensão), defender a colocação do tema como prioridade (ambição) e apoiar o desenvolvimento de práticas inclusivas.**



Um quadro para analisar a perspectiva de género do seu projeto - exemplo para empreendedores

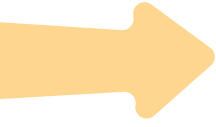
Para empreendedores

Para os empreendedores que desejam integrar uma perspectiva de género no seu projeto, seja na fase inicial da sua criação ou depois de já terem um negócio estabelecido, aqui estão algumas dicas importantes para ajudá-los a abordar o tema do género.




a. **Compreender** o tema da inclusão de género

- i. Pergunte a si mesmo: Quais são as questões que as mulheres enfrentam na nossa sociedade?
- ii. Qual é a posição da minha empresa em relação a estas questões?



b. Qual é a sua ambição em relação ao tema — até que ponto você deseja integrar esse tema ao seu projeto?

- i. Pergunte a si mesmo: O objetivo do meu negócio é inclusivo?
- ii. O meu negócio e o objetivo incluem um compromisso com a igualdade de género e a inclusão?
- iii. As políticas e práticas da minha empresa respeitam e acomodam as necessidades específicas das mulheres?



c. **Analysing good practices** and what is already done in your sector on gender inclusivity

- i. Pergunte a si mesmo: Como é que a inclusão de género é abordada no meu setor de mercado?
- ii. Qual é a posição da minha empresa em comparação com o meu setor?

Além disso, é possível continuar a incorporar uma abordagem de género em todo o processo de estruturação do seu projeto. Pense nisso em todas as etapas: por exemplo, na definição de referências, na construção do seu produto e/ou serviços, e na relação com as principais partes interessadas do seu projeto.

De facto, a abordagem de género do seu projeto deve ser considerada em todos os níveis e ao longo de toda a sua cadeia de valor.

Autodiagnósticos para analisar o foco de género da sua organização

Pode aprofundar a sua análise com autodiagnósticos baseados numa série de indicadores internos e externos. Estas ferramentas de autoavaliação ajudam a identificar em que aspetos da sua organização deve concentrar-se para melhorar a sua perspetiva de género. Aqui estão quatro exemplos de diagnósticos que pode utilizar com três tipos diferentes de partes interessadas: formadores ou mentores, empresários e estruturas de apoio.



Autoavaliação da integração da perspetiva de género para treinadores/mentores

Compreensão do sistema de pontuação:

- 5 pontos: Concorda totalmente com a afirmação e já o faz.
- Entre 3 e 4 pontos: Implementou algo semelhante, está no caminho certo ou já está a fazê-lo; sente, no entanto, que ainda há muito a desenvolver.
- Entre 1 e 2 pontos: Ainda não implementou esta ação, mas já refletiu sobre ela e/ou planeia fazê-lo.
- 0 pontos: Esta ação não foi implementada de todo. Não está nos seus planos atuais e, mesmo que tenha considerado fazê-lo, não é possível alocar os recursos necessários.

Resultados

- Entre 0 e 16: Parece que precisa de apoio para melhorar a integração da perspetiva de género na sua organização.
- Entre 17 e 33: Embora alguns elementos já estejam implementados, precisa avançar mais na consideração da questão de género na sua organização.
- 34 ou mais: Parabéns, a perspetiva de género está bem integrada na sua organização.



Autoavaliação da integração da perspectiva de género para treinadores/mentores

Categoria	Pergunta	
Compreender o preconceito de género	Nunca ofereço, de forma inconsciente, conselhos ou apoio diferentes a empreendedoras em comparação com empreendedores devido a preconceitos de género?	0 1 2 3 4 5
	Estou consciente das lacunas e barreiras de financiamento que as mulheres enfrentam por causa do seu género?	0 1 2 3 4 5
	Nunca assumo que empreendedoras devem lançar certos tipos de projetos (por exemplo, projetos de impacto, marcas de roupa, projetos relacionados com cuidados)?	0 1 2 3 4 5
Adaptar o seu apoio	Faço perguntas sobre desafios relacionados com o género como parte do meu apoio?	0 1 2 3 4 5
	Dou conselhos às empreendedoras sobre como ultrapassar preconceitos em financiamento, contratação e networking?	0 1 2 3 4 5
	Incentivo as mulheres a assumir riscos e a perseguir crescimento da mesma forma que incentivo os homens?	0 1 2 3 4 5
Criar redes inclusivas	Apresento às empreendedoras uma variedade de oportunidades de financiamento, clientes e parcerias?	0 1 2 3 4 5
	Desafio ativamente comités, mesas-redondas e equipas de gestão compostas apenas por homens em espaços de empreendedorismo?	0 1 2 3 4 5
Impacto a longo prazo	Sinto que o meu apoio contribui para a igualdade de género no empreendedorismo?	0 1 2 3 4 5
	Continuo a aprender sobre dinâmicas de género no empreendedorismo para melhorar o meu apoio?	0 1 2 3 4 5

Resultados ____/50

Autoavaliação da integração da perspetiva de género para programas de apoio

Categoria	Pergunta	
Programa de apoio	A sua organização estabeleceu uma quota de seleção para empreendedores masculinos e femininos?	0 1 2 3 4 5
	Nas suas práticas de monitorização e avaliação do programa, inclui indicadores específicos relacionados com a igualdade de género e recolhe dados desagregados por sexo sempre que possível?	0 1 2 3 4 5
	Inclui módulos sobre postura empreendedora nos seus programas de apoio?	0 1 2 3 4 5
	A sua organização analisa separadamente as expectativas e necessidades de formação e acompanhamento de homens e mulheres?	0 1 2 3 4 5
	Assegura diversidade de género entre os seus stakeholders externos (formadores, coaches, especialistas, etc.)?	0 1 2 3 4 5
	A sua organização organiza sessões de formação ou disponibiliza ferramentas para ajudar os formadores externos a adaptar melhor a sua abordagem e conteúdos às empreendedoras?	0 1 2 3 4 5
	Realiza controlo de qualidade sobre os conteúdos desenvolvidos por formadores externos, garantindo que não se reproduza preconceito de género nos conteúdos oferecidos?	0 1 2 3 4 5
	A sua organização organiza eventos com uma diversidade de oradores/as?	0 1 2 3 4 5
	Quando organiza eventos comunitários, adapta os horários para a disponibilidade das suas empreendedoras?	0 1 2 3 4 5
	Dedica tempo de formação e/ou networking exclusivamente às mulheres?	0 1 2 3 4 5
		Resultados ____/50

Autoavaliação da integração da perspetiva de género para empreendedores

Categoria	Pergunta	
Liderança e tomada de decisão	Percebo expectativas/percepções de género quando me apresento como empreendedor/a?	0 1 2 3 4 5
	Reparo em diferenças na forma como as pessoas (investidores, parceiros, clientes) tratam empreendedores com base no género?	0 1 2 3 4 5
Financiamento e investimento	Já encontrei barreiras relacionadas com o género ao aceder a financiamento?	0 1 2 3 4 5
	Nunca adapto a minha apresentação ou estratégia para cumprir expectativas tradicionais de género?	0 1 2 3 4 5
Recrutamento e cultura de equipa	A minha equipa, fornecedores e parcerias são diversificadas em termos de género?	0 1 2 3 4 5
	Garanto ou pretendo garantir igualdade de salários e oportunidades para todos os colaboradores, independentemente do género?	0 1 2 3 4 5
Abordagem a clientes e mercado	Considero como o meu produto/serviço pode ter impactos diferentes em pessoas de diferentes géneros?	0 1 2 3 4 5
	Nunca reforço estereótipos de género na minha comunicação ou branding?	0 1 2 3 4 5
Networking e colaboração	Procuro e apoio empreendedoras?	0 1 2 3 4 5
	Oponho-me ativamente a preconceitos de género em redes e comunidades profissionais?	0 1 2 3 4 5

Resultados ____/50

Autoavaliação da integração da perspectiva de género para políticas internas

Categoria	Pergunta	
Políticas internas	A sua organização tem uma política de formação que inclui a perspectiva de género para todos os colaboradores?	0 1 2 3 4 5
	A sua organização possui procedimentos e práticas claras para garantir que o ambiente de trabalho está livre de discriminação, violência e assédio com base no género (política de não discriminação, pessoa de contacto formada em questões de género, mecanismos disciplinares, etc.)?	0 1 2 3 4 5
	Existe uma grelha salarial interna transparente, baseada em níveis de responsabilidade, que se aplica a todos os colaboradores?	0 1 2 3 4 5
	A sua organização tem uma política oficial de conciliação entre vida profissional e pessoal acessível a todos (horário de encerramento, dias de folga, gestão do tempo de trabalho, etc.)?	0 1 2 3 4 5
	A representação de mulheres e homens em cargos de gestão é equitativa dentro da sua organização?	0 1 2 3 4 5
	A sua organização tem uma política de igualdade de oportunidades para o recrutamento (descrições de funções neutras em termos de género, painéis de seleção diversos, etc.)?	0 1 2 3 4 5
		Resultados ____/30



Todos estes exemplos ajudarão a definir a sua posição atual em relação à integração da perspectiva de género.

Dica: Para que o diagnóstico seja o mais adaptável possível ao seu contexto, pode criar o seu próprio a partir destes exemplos.



Com base nos resultados do seu autodiagnóstico e nas suas reflexões em torno do quadro Compreensão, Ambição e Práticas, pode começar a identificar o que precisa de melhorar na sua organização e por onde deseja começar.

Dica: Recorrendo aos principais indicadores ligados às suas áreas de melhoria, comece por analisar os dados existentes sobre género na sua organização. Isto ajudará a estabelecer um ponto de partida de referência e um objetivo para medir o seu progresso assim que lançar o seu plano de ação.

Indicadores para uma análise de género na sua organização.

Para definir o seu plano de ação, primeiro precisa identificar quais são os **indicadores-chave** nos quais pode e deseja promover mudanças. Aqui está um exemplo de uma lista de indicadores e **métodos de avaliação** a ter em mente que o ajudarão a orientar-se sobre como medir as conquistas da igualdade de género na sua organização.



	Indicadores	Exemplos de métodos de medição dos indicadores
Políticas internas inclusivas	Recrutamento/Carreira	Homens e mulheres recebem salários iguais nas
		Número de casos de discriminação, violência e assédio com base no género relatados
	Governança/Tomada	Percentagem de mulheres em cargos de liderança em todos os níveis da organização, incluindo o
	Formação interna	Número de indivíduos formados em preconceito de género
Análise de género dos seus serviços	Atividades	As suas atividades, por natureza, não reproduzem
	Beneficiários	Homens e mulheres beneficiam igualmente da sua
	Comunicação	Feedback dos clientes e índices de satisfação relacionados com a inclusão e diversidade em
	Medição do impacto	Tem indicadores específicos relacionados à igualdade de género e coleta dados desagregados
Inclusão na cadeia de valor	Seleção de fornecedores	Critérios de diversidade e inclusão incorporados nos processos de seleção e contratação de fornecedores. Percentagem de empresas pertencentes a mulheres
	Acompanhamento do percurso do produto	Avaliação das relações com fornecedores quanto ao tratamento justo e oportunidades para empresas pertencentes a mulheres

É importante observar que esses **KPIs devem ser personalizados para se adequarem às características e dinâmicas únicas de cada organização**. Os requisitos para a igualdade de género e inclusão podem variar significativamente dependendo do **setor, localização geográfica e natureza específica das operações comerciais**. Ao alinhar os KPIs com os requisitos e prioridades específicos do setor, as organizações podem maximizar o impacto de seus esforços de igualdade de género e contribuir para resultados positivos tanto para seus negócios quanto para a comunidade em geral.

Crie um roteiro e acompanhe as suas melhorias

Agora que sabe quais são as suas áreas de melhoria através do autodiagnóstico e escolheu os indicadores e métodos de avaliação para medir os seus resultados, pode definir um plano de ação.

Aqui está um resumo de todas as etapas:



1- Decida por onde começar e qual é a sua **ambição**, inspirando-se nas práticas atuais do seu ecossistema. Para se inspirar em estruturas de apoio, use o Anexo 1.



3- Defina os **indicadores-chave** para a sua organização e **métodos de avaliação** para avaliar os seus progressos com base numa metodologia de referência antes e depois.



5- **Avalie as suas conquistas** usando o mesmo método de avaliação que utilizou antes da implementação do roteiro.



7- **Torne visíveis as suas conquistas** - para motivar sua equipe e inspirar outras partes interessadas!



2- Faça o **teste de autodiagnóstico** para compreender em que ponto se encontra no que diz respeito à integração da perspectiva de género e tenha em conta o que precisa de melhorar.



4- Defina um **roteiro e ações específicas** para atingir o seu **objetivo**. Não se esqueça de definir uma pessoa responsável por esta ação e um prazo para atingir o objetivo.



6- Dependendo dos seus resultados, **defina os seus próximos passos**:

- se alcançou o seu objetivo, estabeleça um novo!
- se não funcionou, reflita sobre o que não funcionou e pense num plano de ação diferente ou noutra objetivo que possa ser mais alcançável.



Aqui está um exemplo para ilustrar esta metodologia passo a passo

Nome: Amina, empreendedora

Business: Ethical Fashion Brand

Problema: A cadeia de abastecimento têxtil da empresa inclui oficinas onde as mulheres recebem salários baixos, não têm poder de decisão e trabalham em condições precárias. Existe pouca ou nenhuma representação feminina em cargos de liderança nas empresas fornecedoras.



Passo 1: Decida por onde começar e qual é a sua ambição

A Amina reconhece que, embora a sua marca promova a “moda ética”, os fornecedores a montante (pequenas fábricas e produtores têxteis) operam segundo normas patriarcais que restringem os direitos das mulheres. A sua ambição é criar uma cadeia de valor sensível ao género, onde as mulheres sejam remuneradas de forma justa, tenham poder de decisão e acesso a formação para cargos de liderança.

Ela inspira-se noutras marcas de moda da região que implementaram cooperativas lideradas por mulheres e códigos de conduta inclusivos em termos de género.

Passo 2: Teste de autodiagnóstico

A Amina realiza um teste de Autoavaliação de Integração da Perspetiva de Género para empreendedores e descobre que, embora a sua equipa direta tenha um equilíbrio de género, os seus fornecedores não possuem políticas de género, não recolhem dados desagregados por género e não têm procedimentos para prevenir a discriminação ou o assédio com base no género.

As principais áreas a melhorar incluem o envolvimento dos fornecedores, a recolha de dados e a capacitação das trabalhadoras.





Passo 3: Definir indicadores-chave e métodos de avaliação

Amina decide acompanhar os seguintes

Indicador	Linha de base (Antes)	Objetivo (Após o Roteiro)	Método
% de mulheres em cargos de liderança nos fornecedores	5%	25%	Inquéritos, relatórios de RH
Existência de política de gênero ao nível dos fornecedores	0	100% dos 5 principais fornecedores	Revisão de políticas
Diferença salarial entre homens e mulheres	25%	10% ou menos	Auditoria de folhas de pagamento
Nº de sessões de formação para trabalhadoras	0	6 por ano	Listas de presenças



Passo 4: Definir o roteiro e as ações:

Amina decide estabelecer o seguinte plano de ação

Ação	Responsável	Prazo
Organizar um workshop de sensibilização para fornecedores sobre	Responsável de Sustentabilidade da Amina	15 out 2025
Criar um Código de Conduta para Fornecedores, incluindo cláusulas de igualdade de gênero	Consultor Jurídico	30 set 2025
Lançar um programa-piloto de formação em liderança feminina	Gestor de RH	1 Nov 2025
Recolher dados desagregados por gênero de todos os fornecedores	Analista da Cadeia de Abastecimento	10 set 2025



Passo 5: Medir as conquistas

Após 6 meses, Amina reavalia utilizando as mesmas ferramentas e indicadores:

- 3 dos 5 fornecedores têm agora uma política de gênero
- As mulheres ocupam agora 18% dos cargos de liderança
- A diferença salarial foi reduzida para 15%
- 4 liderança treinamento ministradas

Passo 6: Definir os próximos passos

Como a meta de 25% de mulheres em cargos de liderança não foi totalmente alcançada, Amina reflete e percebe:

- Um importante fornecedor recusou-se a participar
- As sessões de formação precisam de ser mais flexíveis em relação aos horários das mulheres



Próximos passos:

Ela substituirá o fornecedor resistente por uma cooperativa liderada por mulheres e adaptará o horário de formação para melhor atender às necessidades das mulheres. Ela também decide incluir o apoio à creche como parte de seu próximo objetivo.



Passo 7: Obter resultados visíveis

Aqui estão algumas das ideias que Amina teve para tornar visíveis as suas conquistas

- Partilhe um estudo de caso no site dela e no LinkedIn
- Faça uma palestra numa conferência local sobre mulheres no mundo dos negócios
- Publicar um Relatório Anual de Impacto de Gênero
- Destaque mulheres líderes fornecedoras na narrativa da sua marca

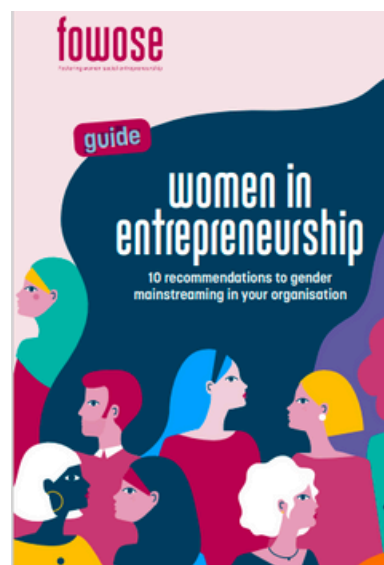
Essa visibilidade gera confiança junto aos clientes e inspira outras empresas do setor a tomarem medidas semelhantes.

Anexo 1: as mulheres no empreendedorismo

Parece que muitas estruturas de apoio ao empreendedorismo têm dificuldade em integrar adequadamente as considerações de igualdade de género nas suas estruturas e programas. Além disso, as organizações especializadas em questões de igualdade de género nem sempre têm a oportunidade de partilhar a sua experiência com um público mais vasto e atores relacionados.

O presente manual esclarece um guia específico que foi desenvolvido como parte dos principais resultados do projeto FoWoSe para enfrentar os desafios anteriores. O projeto FoWoSe (Fostering Women Social Entrepreneurship, ou Promoção do Empreendedorismo Social Feminino) tem como objetivo principal colmatar a lacuna entre estas dois mundos, pelo fortalecimento o empreendedorismo social das mulheres, desenvolvendo e testando ferramentas que que treinar e orientar organizações que promovem o empreendedorismo. O projeto consistiu em 5 organizações europeias que trabalham com mulheres empreendedoras sociais e/ou em questões de inclusão de género, a fim de apoiar o ecossistema empreendedor seja mais inclusivo e fornecer-lhes ferramentas práticas para integrar considerações de género em todos os aspetos da sua estrutura e atividades.

O **guia FoWoSe** destina-se a gestores/líderes de estruturas de apoio ao empreendedorismo que desejam e/ou são responsáveis por uma melhor integração da perspetiva de género na sua organização. Inclui um autodiagnóstico que ajuda as organizações a avaliar a sua estrutura e o seu nível de integração da perspetiva de género. Em seguida, com base nos resultados, até 10 recomendações fáceis de implementar são fornecidas para mudar e melhorar as práticas. Clique [aqui](#) para encontrar a ferramenta interativa.



Este apoio pode ser obtido através de uma análise mais aprofundada, seguindo os passos deste guia, e obtendo apoio de especialistas em questões de género ou permitindo que um membro da sua organização dedique tempo ao desenvolvimento de um plano de ação inclusivo em termos de género para a sua organização.

Referências e leituras adicionais

Referências:

- EIGE (European Institute for Gender Equality), 2024. [What is gender mainstreaming.](#)
- EIGE (2024). [Gender equality.](#)
- EIGE (2024). [Gender-responsive evaluation.](#)
- EIGE (2024). [Gender Impact Assessment.](#)
- Empow'her (2024). Empow'Her published a European study on how social economy structures take into account the needs of women. <https://empow-her.com/empowher-publie-une-etude-europeenne-sur-la-prise-en-compte-des-besoins-des-femmes-par-les-structures-de-less/>
- Empow'Her (2024). [How to embed gender equality in your business model: Building inclusive value chains.](#)
- ESCWA (Economic and Social Commission for Western Asia), 2022. <https://www.unescwa.org/sd-glossary/gender-lens>
- FoWoSe project (2023). [Women in entrepreneurship guide.](#)
- Women on Top (2024). [Diagnostic tool & suggestions for gender mainstreaming in organizations.](#)
- [SEGIE project, How women needs are taken into account by businesses from the European social economy](#)

Referências e leituras adicionais

Leituras adicionais:

- Explore the **WGEA Gender Equality Diagnostic tool** that was designed to assist any organisation, regardless of industry, size or context across both public and private sectors, to develop a strategy to address and improve gender equality in their workplaces. With **17 gender equality focus areas**, the diagnostic tool provides a framework for determining where an organisation is on its gender equality journey and helps them identify **challenges** and opportunities for making progress. Available at: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2019_WGEA_GE_Strategy_Guide.pdf
- Discover also the '**GEM (Gender Equality Mainstreaming) framework**', a practical manual and toolkit for assessing gender equality, and identifying, implementing and measuring gender equality mainstreaming strategies within companies, building upon the [environmental](#), [social](#) and [governance](#) (ESG) investment standard by mainstreaming gender across ESG criteria. The manual is applicable to a wide variety of investors (e.g. private equity funds, government donors, foundations) and capacity builders (e.g. accelerators, technical assistance providers, NGOs). Available at: <https://www.meda.org/what-we-do/gender-equality-and-social-inclusion/the-gem-framework/>
- Explore the **OECD-DAC framework (2019)** which provides guidance and a valuable technical tool for operationalising the concept of gender mainstreaming in evaluations. Available at: https://www.oecd-ilibrary.org/development/better-criteria-for-better-evaluation_15a9c26b-en & <https://www.arcolab.org/en/gender-genere-valutazioni-evaluation/>
- See also the following '6 Gender Quality Indicators' referring to gender equality in the workplace. Available at: <https://www.wgea.gov.au/pay-and-gender/6-gender-equality-indicators>



Coop4Equality



Co-funded by
the European Union