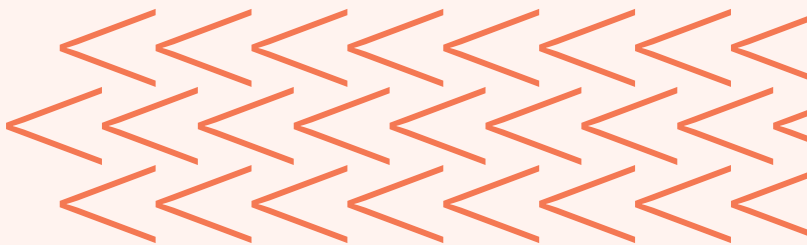


Manual de implantação de
**COMITÊS DE
MULHERES NAS
COOPERATIVAS**





FICHA TÉCNICA

CONSELHO NACIONAL

Titulares

Márcio Lopes de Freitas

Presidente

José Roberto Ricken

Ronaldo Scucato

Remy Gorga Neto

Ernandes Raiol da Silva

Max Monjardim Maneschky

Maria Luiza Fonseca do Valle

Irajá Rezende de Lacerda

José Lopez Feijóo

Fernanda Cimbra Santiago

Mauri Viana Pereira

Suplentes

Mário de Conto

Vinícius de Oliveira Mesquita

Jubair Gomes Calado Júnior

João Teles de Melo Filho

Raimundo José da Silva

Cleber Oliveira Soares

Heiguiberto Guiba Della Bella Navarro

Raphael Miguel da Silva

CONSELHO FISCAL

Titulares

José Merched Chaar

Frederico Azevedo e Silva

Bruno Ribeiro Cardoso

Mathias Jourdain de Alencastro

Anderson Castro de Souza

Suplentes

Neivo Luiz Panho

Cleonice Pereira Pedrosa

Nivair de Castro de Souza

DIRETORIA EXECUTIVA

Superintendente

Tania Regina Zanella

Gerente Geral do SESCOOP

Karla Tadeu Duarte de Oliveira

Gerente Geral da OCB

Fabíola da Silva Nader Motta

EQUIPE TÉCNICA

Débora Márcia Bruno Ingrisano

Cláudia Chagas Moreno

Divani Ferreira de Souza Matos

COORDENAÇÃO DO COMITÊ NACIONAL DE MULHERES ELAS PELO COOP

Luzi Vergani

Coordenadora Geral

Cooperativa: SICREDI União MS/TO

Vera Lúcia Ventura

Vice Coordenadora

Cooperativa: SICOOB Norte Sul

Nadya Bronelle

Secretaria Executiva

Cooperativa: COOABRIEL - Cooperativa Agrária

dos Cafeicultores de São Gabriel

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Duo Design

Endereço:

Setor de Autarquias Sul – SAUS

Qd. 4 – Bloco “I” – Brasília/DF (Brasil)

Tel.: +55 (61) 3217-2119 – CEP: 70070-936

ÍNDICE





Palavra do Presidente do Sistema OCB

Estamos muito felizes com este projeto, pois nossa obrigação é construir alicerces sólidos para um processo permanente e natural de ocupação de espaços pelas mulheres.

Para que isso aconteça, precisamos viabilizar o acesso das mulheres às ações de desenvolvimento pessoal e profissional para que possam cada vez mais colaborar com o crescimento sustentável das coops.

Este manual é mais um passo para fomentar-mos a participação feminina nas cooperativas e nos lugares de decisão. Façam ótimo proveito deste material e contem conosco nesta jornada.

Obrigado!

Márcio Lopes de Freitas

Mensagem da Coordenadora do Comitê Nacional de Mulheres do Sistema OCB

Nos últimos anos temos visto muitas mulheres participando efetivamente de suas cooperativas e esta participação busca cada vez mais garantir a equidade de gênero dentro do sistema cooperativista.

Os Comitês de Mulheres “Elas pelo Coop” têm realizado diversos trabalhos com um propósito claro: queremos mais mulheres dentro da governança de suas cooperativas, contribuindo com o crescimento e divulgan-

do a força do cooperativismo para as pessoas que ainda não o conhecem.

Temos consciência dos desafios que temos pela frente, mas entendemos que faz parte do processo, por isso que JUNTAS SOMOS MAIS FORTES!

Luzi Reis
Mandato 2023/2025





Palavra da Superintendente

É com muito orgulho que compartilhamos este manual com as cooperativas de todo o Brasil, na intenção de fomentar a representatividade e o reconhecimento do papel das mulheres em diferentes âmbitos do coop.

Nós do Sistema OCB estamos alinhados às demandas da sociedade e adotamos a igualdade de gênero como pauta estratégica e prioritária de nossas ações. E este material dá sequência ao trabalho do Comitê Nacional de Mulheres do Sistema OCB, Elas pelo Coop, propondo soluções para que a inclusão aconteça na prática.

Nele, você vai encontrar o caminho para estruturar o Comitê de Mulheres de sua cooperativa, e também a inspiração para a verdadeira mudança, que só acontece quando colocamos a mão na massa.

Vamos em busca de mais espaço e oportunidade para continuarmos contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico e impactando positivamente comunidades onde atuamos. Já está mais que provado que, com isso, todo mundo ganha. É na diversidade que o coop mostra sua força!

Contamos com seu comprometimento nessa empreitada.

Vamos juntas!

Tania Zanella





[http://www.onumulheres.org.br/referencias/
principios-de-empoderamento-das-mulheres/](http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/)

A ONU e as mulheres

Empoderar mulheres e promover a equidade de gênero em todas as atividades sociais e econômicas são garantias para o efetivo fortalecimento das economias. O impulsionamento dos negócios e a melhoria da qualidade de vida de mulheres, homens e crianças contribui para a sustentabilidade dos negócios.

Ciente do papel das organizações para o crescimento das economias e para o desenvolvimento humano, a ONU Mulheres e o Pacto Global criaram os **Princípios de Empoderamento das Mulheres**.

São um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres.

Conheça os sete Princípios de Empoderamento das Mulheres:

- { 1 }** Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
- { 2 }** Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
- { 3 }** Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens nos ambientes de trabalho.
- { 4 }** Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
- { 5 }** Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento através das cadeias de suprimentos e marketing.
- { 6 }** Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade.
- { 7 }** Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.



Aliança Cooperativa Internacional e as mulheres

Por ocasião do dia Internacional da Mulher, a Aliança Cooperativa Internacional (ACI) declarou que as cooperativas têm a tarefa de melhorar a capacidade de empoderar as mulheres, colaborando com a sociedade civil e dando voz no processo de sensibilização social de formulação de políticas públicas.

As cooperativas devem seguir impulsionando o seu empoderamento, eliminando as barreiras para que elas elevem suas vozes em um movimento que congrega mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo. Este é um momento histórico que nos convoca a redefinir estereótipos de poder e de liderança para as mulheres.



O Sistema OCB e as mulheres

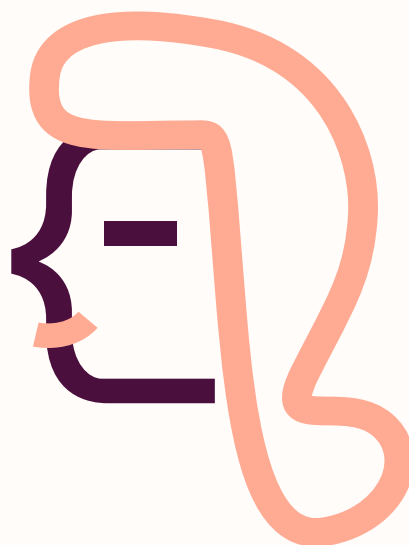
Alinhado com a visão da ONU e da ACI, não é de hoje que o Sistema OCB, formado pela OCB, SESCOOP e CNCOOP, vem valorizando e investindo em programas voltados ao **desenvolvimento da mulher**.

Cada vez mais é evidente o cooperativismo como uma alternativa sustentável de desenvolvimento social e econômico, sendo natural que o sistema cresça e se fortaleça em seus diferentes ramos. O trabalho dirigido para o desenvolvimento de mulheres, ao mesmo tempo em que fortalece a cooperativa, também fomenta os valores da cooperação e difunde ainda mais o cooperativismo.

A importância da participação feminina foi reconhecida no 14º Congresso Brasileiro do Cooperativismo (CBC), em 2019,

Com a efetivação do Comitê Nacional de Mulheres em janeiro de 2021, o Sistema OCB, sempre em parceria com suas unidades estaduais, neste trabalho, especialmente com o SESCOOP/PR, redigiu esta publicação com sugestões às cooperativas que desejam estruturar seu **Comitê de Mulheres**.





INTRODUÇÃO



Fortalecer a participação das mulheres no cooperativismo com a formação de Comitês de Mulheres em todas as cooperativas. Com esse objetivo, o Sistema OCB apresenta de forma didática e metodológica, como realizar a implantação desta prática, incentivando as iniciativas de inclusão e capacitação de mulheres no processo de governança e sustentabilidade do sistema cooperativista.

As **sugestões** contidas nesta publicação têm o objetivo de facilitar o caminho da cooperativa na implantação do Comitê de Mulheres.

Sabemos que os desafios podem variar de cooperativa para cooperativa e nesse ponto vale destacar:

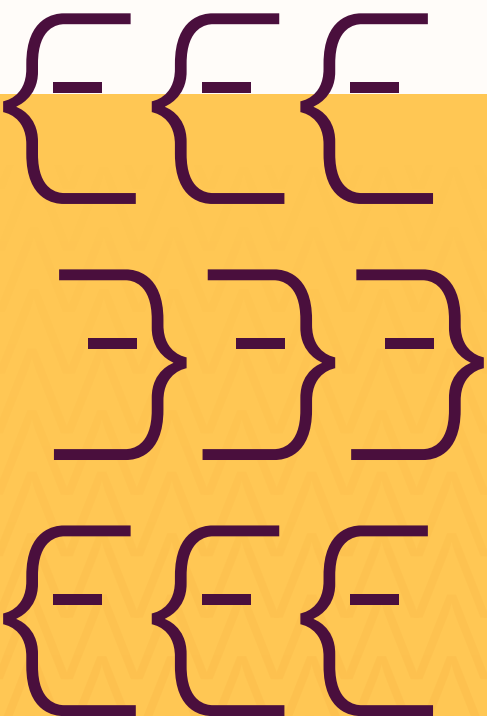
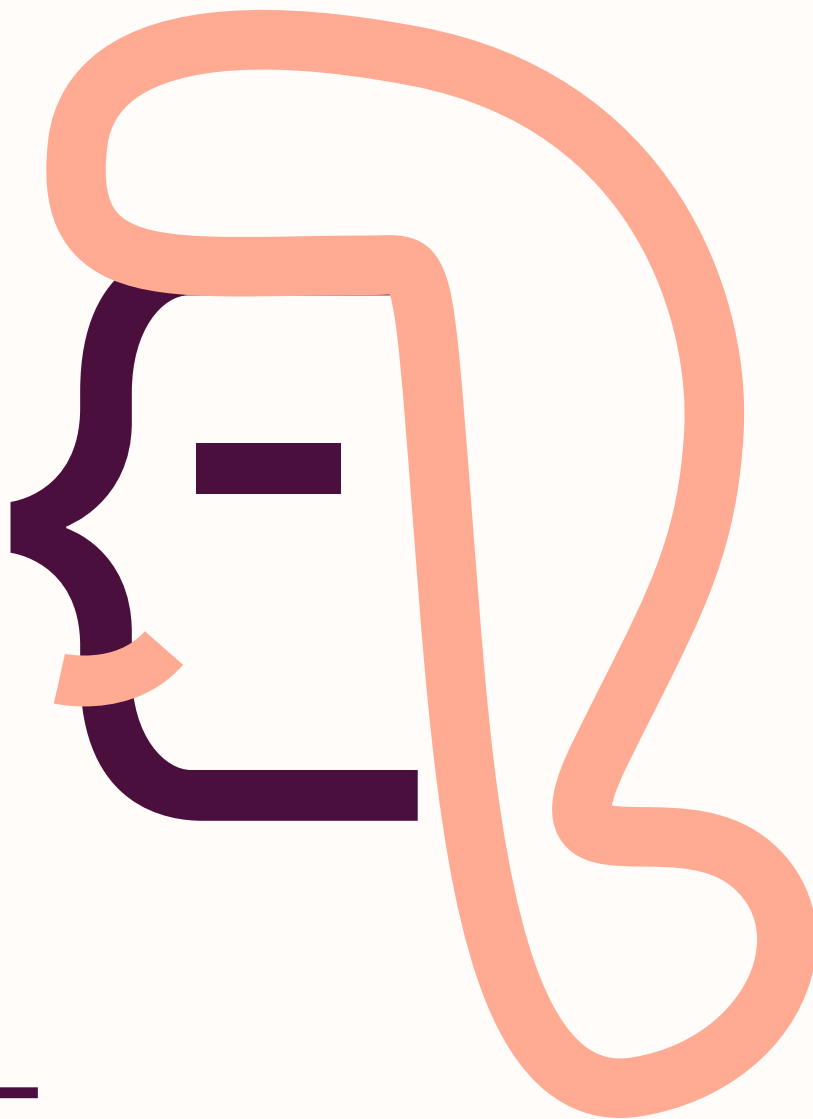
O importante é manter a flexibilidade!

O Sistema OCB será sempre um parceiro nesta caminhada e fará tudo para que novos Comitês possam surgir, fortalecendo assim a cooperativa e o cooperativismo através da força feminina.

ENTÃO, MÃOS À OBRA!

ETAPAS PARA IMPLANTAÇÃO DO Comitê de Mulheres

1ª FASE Planejamento de implantação	Tomada de decisão	Escolha da agente de cooperativismo	Definição das diretrizes	Elaboração do cronograma		
2ª FASE Sensibilização interna	Sensibilização dos gestores	Escolha dos colaboradores da cooperativa	Sensibilização e formação dos colaboradores da cooperativa			
3ª FASE Diagnóstico de perfil	Levantamento de informações	Análise dos dados				
4ª FASE Sensibilização da comunidade cooperativista	Preparar o evento de sensibilização	Convite para o evento	Evento			
5ª FASE Constituição do Comitê de Mulheres	Inscrição das mulheres interessadas	Oficialização do Comitê de Mulheres				
6ª FASE Formação modular básica	Módulo I	Módulo II	Módulo III	Módulo IV	Módulo V	Formatura
7ª FASE Estruturação da atuação do Comitê de Mulheres	1ª reunião: definição da agenda e elaboração do regimento interno			2ª reunião: eleição da coordenação do Comitê de Mulheres		
8ª FASE Acompanhamento da atuação do Comitê de Mulheres	Definição de critérios de acompanhamento da atuação do Comitê de Mulheres			Acompanhamento da atuação do Comitê de Mulheres		
9ª FASE Formação continuada	Definição de temas para continuidade do processo de desenvolvimento do Comitê de Mulheres					



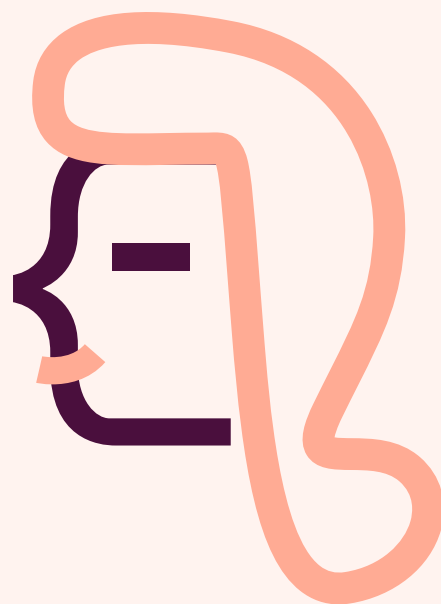
1ª FASE

**Planejamento de
implantação do
Comitê de Mulheres**

A 1ª FASE É COMPOSTA POR QUATRO ETAPAS. VAMOS A ELAS!

ETAPA 1

Tomada de decisão para implantação do Comitê de Mulheres



Tudo começa com a decisão do conselho/diretoria da cooperativa de implantar o Comitê de Mulheres. Para o sucesso deste projeto, é

fundamental que seja definida com clareza qual é a razão ou o propósito de instituir o Comitê de Mulheres nas práticas da cooperativa.

NOTA TÉCNICA 1

Aspectos importantes a serem considerados nesta fase:

- Existe uma questão delicada no que se refere à decisão de implantar um Comitê de Mulheres nas cooperativas: não pode ser uma escolha baseada em modismos, discursos retóricos ou por uma questão de marketing.
- Para dar maior credibilidade ao processo de implantação do Comitê de Mulheres é necessário que se respondam algumas perguntas, como:
 - » Por que implantar o Comitê de Mulheres? (sugestão: utilizar o **ANEXO 01**)
 - » O que se espera da atuação do Comitê: Trabalhos sociais? Participação na gestão da cooperativa? Apoio na sustentabilidade e da cooperativa? Ação educacional?



- » As ações do Comitê de Mulheres serão acompanhadas diretamente pela diretoria da cooperativa?
- » Quais são os critérios que a cooperativa exige que sejam respeitados na prática da atuação do Comitê de Mulheres?
- » A implantação fará parte das políticas internas da cooperativa?



ETAPA 2

Escolha da agente de cooperativismo

Com o propósito claramente definido, é hora de escolher a agente de cooperativismo. É a pessoa que ficará **responsável por todo o processo de implantação do Comitê de Mulheres**.

NOTA TÉCNICA 2

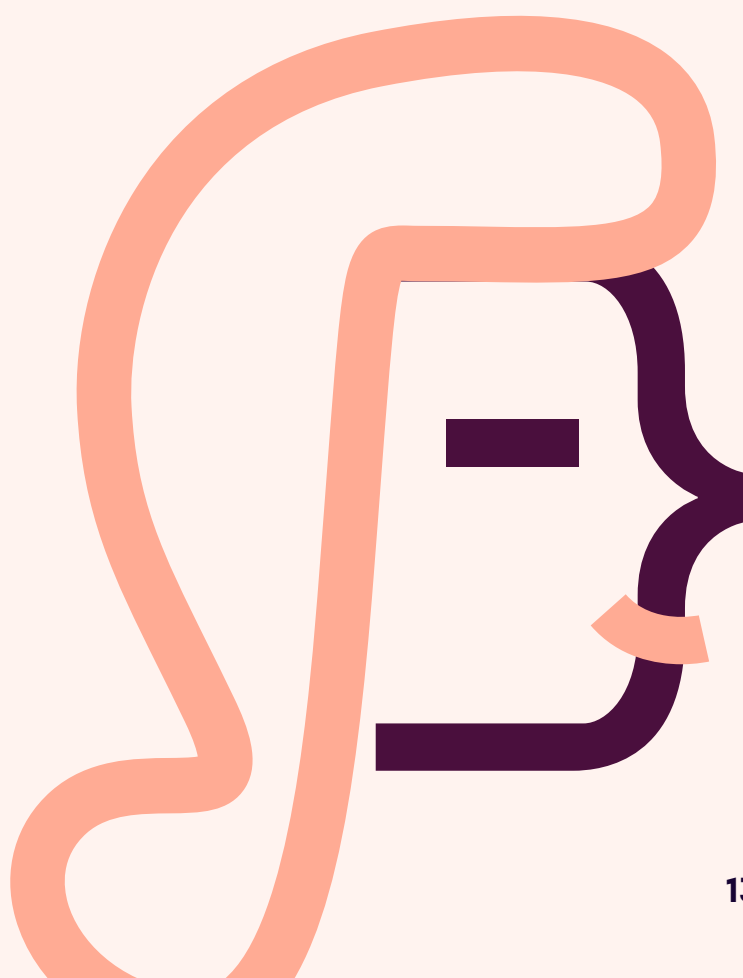
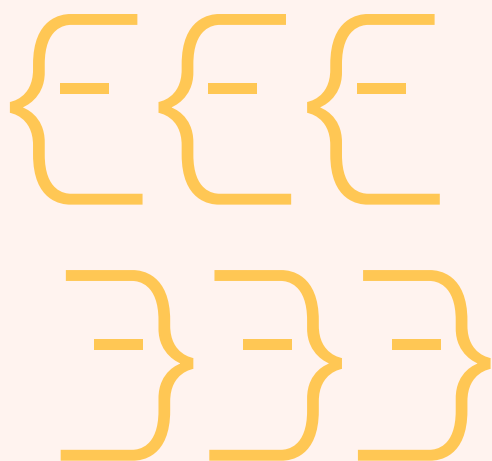
Aspectos importantes a serem observados na escolha da agente de cooperativismo:

- É necessário considerar a importância da função que esta profissional irá exercer neste processo, pois o sucesso da implantação do Comitê de Mulheres dependerá da organização e comprometimento com que as ações serão executadas.
- Na escolha desta profissional é preciso considerar que ela terá acesso aos vários níveis hierárquicos da cooperativa.

CARACTERÍSTICAS NECESSÁRIAS PARA O EXERCÍCIO DESTA FUNÇÃO:

- » Facilidade de relacionamento e interação;
- » Facilidade de se comunicar com os diferentes públicos;
- » Habilidade de falar em público;
- » Conhecimento sobre o cooperativismo e sobre a cooperativa;
- » Habilidade de tomar decisões;
- » Capacidade para lidar com as adversidades;
- » Facilidade para adaptar-se.

Observação: em muitas cooperativas já existe alguém na função de agente de cooperativismo, porém cabe à diretoria avaliar o perfil da profissional e capacitá-la quando houver necessidade.



ETAPA 3

Definição das diretrizes



Este é o momento de começar uma parte complexa do trabalho, que exige reflexão e serenidade. É hora de definir as **Diretrizes de atuação do Comitê de Mulheres**, ou seja, dizer como o Comitê irá funcionar.

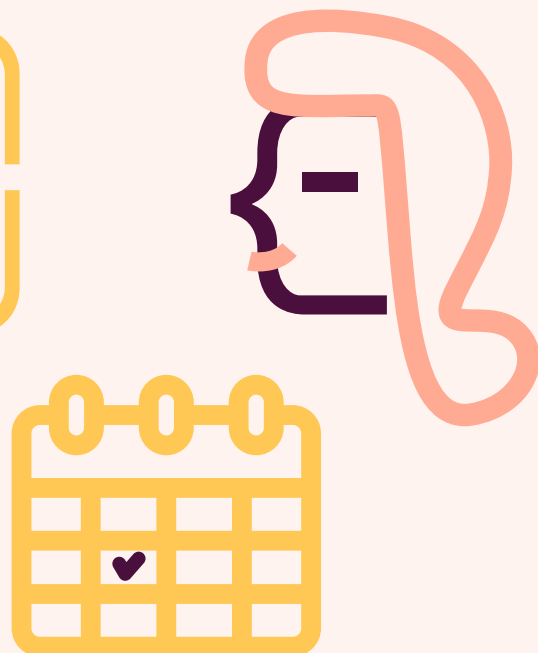
NOTA TÉCNICA 3

- É fundamental que a diretoria da cooperativa, com o acompanhamento da agente de cooperativismo, estabeleça as diretrizes de atuação para implantação do Comitê de Mulheres, pois isso irá determinar o planejamento de todas as ações. Pontos a serem observados:
 - » Quem será convidada a participar? (cooperadas, esposas de cooperados, filhas, etc)
 - » Quantos comitês deverão ser implantados: Um por unidade? Apenas um único comitê para toda cooperativa? Por segmento? Por localidade?
 - » Como serão formados os Comitês nas pequenas comunidades?
 - » Como serão formados os Comitês em comunidades onde há a presença de outras cooperativas? E cooperativas de outros ramos?
 - » Qual política será utilizada em comunidades em que há demanda de participação de mulheres que não têm vínculo com a cooperativa?

ETAPA 4

Elaboração do cronograma

O trabalho já começou, mas ainda é necessário organizar o tempo e as ações a serem executadas. É hora de **planejar!** A ferramenta a ser utilizada nesta etapa é o **cronograma de atividades**.

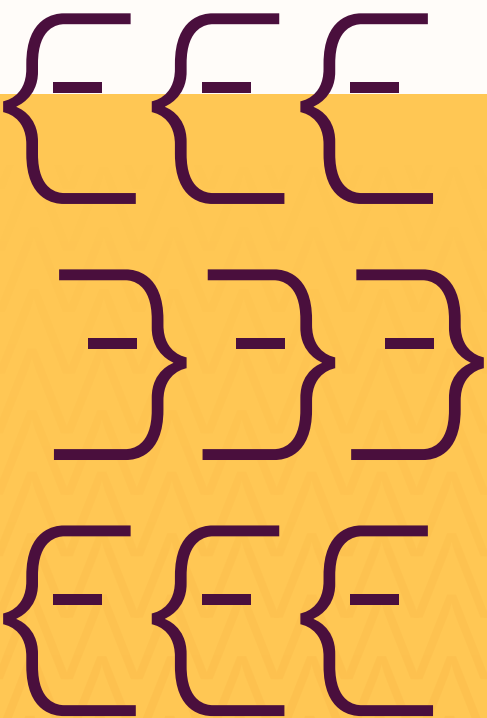


NOTA TÉCNICA 4

- Para implantação do Comitê de Mulheres é recomendado seguir um plano de ação que consiste em um conjunto de atividades a serem realizadas em um determinado período de tempo.
- A agente de cooperativismo deverá utilizar uma ferramenta de planejamento adequada para a realidade da cooperativa, e pode usar como referência o **ANEXO 02**.
- O cronograma de atividades será pautado nos objetivos que a cooperativa definiu para o Comitês de Mulheres e no perfil do público-alvo, a partir de um diagnóstico na área de atuação da cooperativa.

Observação: independente da ferramenta de planejamento escolhida, o passo a passo para implantação do Comitê de Mulheres estabelecido no cronograma de atividades deve ser estudado e analisado pela agente de cooperativismo. Existem informações fundamentais que precisam ser consideradas durante o processo de implantação.





2ª FASE

Processo de
sensibilização
interna

A 2ª FASE É COMPOSTA POR TRÊS ETAPAS. VAMOS A ELAS!

ETAPA 1

Sensibilização dos gestores

Chegou o momento de tornar pública a **intenção** de plantar a semente do Comitê de Mulheres. Vamos começar buscando o envolvimento e o apoio dos **gestores**.



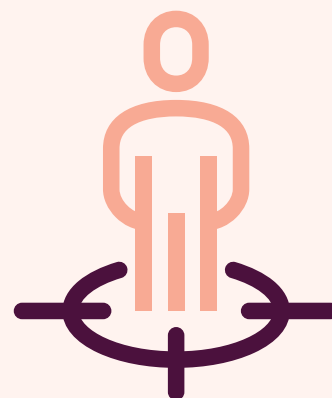
NOTA TÉCNICA 5

- Para o sucesso do projeto é fundamental sensibilizar e alinhar junto às lideranças internas da cooperativa a importância da implantação do Comitê de Mulheres.
- Esta etapa pode ser realizada por meio de reuniões, de um evento específico para lançamento interno ou mesmo um documento formal, enviado aos gestores e todos aqueles que exercem poder de influência dentro da cooperativa.
- É necessário que a diretoria:
 - » Apresente o propósito, isto é, a razão que levou a cooperativa a decidir pela implantação do Comitê de Mulheres (Por que devemos criar o Comitê?).
 - » Apresente a pessoa que ficará responsável pela implantação do Comitê de Mulheres.
 - » Solicite o apoio dos gestores ao processo de implantação do Comitê de Mulheres, reforçando a importância de manter uma comunicação assertiva junto às cooperadas e esposas de cooperados, incentivando a participação das mulheres e valorizando ações promovidas pelo grupo.
 - » Solicite a indicação de um colaborador que atue na cooperativa para exercer a função de apoio local à agente de cooperativismo.



ETAPA 2

Escolha dos colaboradores da cooperativa



Todo projeto precisa de parceiros para viabilizar o processo de implantação. Agora é a vez de buscar o comprometimento dos colaboradores. É momento de escolher os **funcionários da cooperativa** que serão parceiros de apoio local nesse projeto.

NOTA TÉCNICA 6

- É necessário um ponto de apoio onde serão implantados os Comitês de Mulheres para ser o apoiador/apoiadora na realização das atividades: pode ser um funcionário da própria unidade ou entreposto indicado para ser o responsável pela efetivação das atividades em sua área de atuação:
 - » Apoio no levantamento de informações;
 - » Convocação para reuniões;
 - » Preparação e logística para realização de encontros e reuniões;
 - » Ligação entre a agente de cooperativismo e as mulheres;
 - » Administração e controle de documentos (lista de presença, avaliações, correspondências, manuais entre outros.).

Observação: na escolha do colaborador que atua na cooperativa é preciso considerar o perfil e alguns fatores como: conhecimento da cooperativa, boa relação com os cooperados, facilidade de comunicação, capacidade de organização, disponibilidade de tempo para assumir a função.

ETAPA 3

Sensibilização dos colaboradores da cooperativa



COOPERATIVA: SINÔNIMO DE COOPERAÇÃO!

Envolver e sensibilizar os colaboradores é uma etapa vital para o sucesso da implantação dos Comitês de Mulheres, pois o projeto precisará de todo apoio e cooperação desses parceiros.

NOTA TÉCNICA 7

- Para que os colaboradores se apropriem da importância e da responsabilidade de representar esta função de apoio é necessário que a equipe envolvida na constituição do Comitê de Mulheres realize uma ação bem dirigida e estruturada para esses parceiros.
- Esta etapa pode ser realizada de várias formas: reuniões, um evento específico ou mesmo um bate papo com cada colaborador escolhido na cooperativa. É importante que os gestores/dirigentes da cooperativa reforcem seu apoio neste processo de sensibilização dos parceiros.
- É necessário que neste evento a agente de cooperativismo:
 - » Apresente o propósito, isto é, a razão que levou a cooperativa a decidir pela implantação do Comitê de Mulheres;
 - » Apresente o cronograma de atividades;
 - » Solicite o apoio dos funcionários no processo de implantação do projeto.

Observação: a agente de cooperativismo pode criar canais de comunicação para facilitar o contato com os colaboradores da cooperativa, utilizando mídias eletrônicas.



3ª FASE
Diagnóstico



A 3ª FASE É COMPOSTA POR DUAS ETAPAS. VAMOS A ELAS!

ETAPA 1

Levantamento de informações

Para traçar a rota da nossa jornada precisamos saber onde estamos. Já temos claro o ponto de chegada, então é indispensável conhecer o nosso ponto de partida.

Que tal, antes de sair correndo para colocar as ideias em prática, responder algumas perguntas? Como em uma consulta médica, o **diagnóstico** ajudará na hora de traçar estratégias e de convidar as mulheres para essa caminhada.

Onde estão essas mulheres?
Na cidade ou no campo?

Elas trabalham fora?

Qual o percentual de mulheres no
quadro associativo da cooperativa?

Elas terão disponibilidade para participar
voluntariamente de um Comitê de
Mulheres?

Quantas são cooperadas e
quantas são esposas e filhas?

NOTA TÉCNICA 8

- O levantamento de informações é de suma importância neste processo, pois é através dos dados coletados nesta etapa que se poderá traçar um diagnóstico das condições em que se dará todo percurso de implantação do Comitê de Mulheres.
- O **ANEXO 03** é um guia de informações que pode ser utilizado como referência nesta etapa e contém um exemplo de questionário que pode ser aplicado.
- Se a ferramenta para levantamento de informações for aplicar um questionário, é importante compreender que quanto maior o número de respostas, mais próximo da realidade estará o resultado.

Observação: caso se decida pular esta etapa é necessário que a agente de cooperativismo tenha ao menos algumas informações básicas, tais como: quantas mulheres serão envolvidas, o perfil do público-alvo e a disponibilidade das mulheres para participar do Comitê.



ETAPA 2

Análise dos dados



E AÍ? MUITAS INFORMAÇÕES?

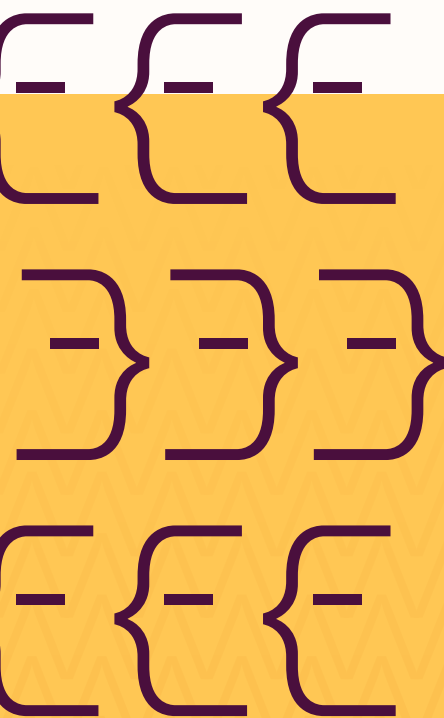
É natural ficar preocupada com tantos dados, por isso é preciso **tabular essas informações** e fechar o diagnóstico. Aqui é importante certa cautela, utilizando as ferramentas apropriadas e até pedindo ajuda de pessoas que saibam tratar esses dados.



NOTA TÉCNICA 9

- É necessário definir o perfil do público feminino a fim de adequar as ações a serem realizadas. Por isso, a tabulação e análise das informações precisam ser criteriosas, pois elas irão guiar os parâmetros de atuação.
- Ao final da tabulação, é importante que a agente de cooperativismo tenha em mãos o perfil do público, as características regionais e culturais e uma lista de algumas possíveis dificuldades a serem enfrentadas no processo de implantação do Comitê de Mulheres.

Observação: para facilitar a análise dos dados a agente de cooperativismo poderá utilizar formas gráficas de tabulação que ajudam a dar uma visão panorâmica da realidade.

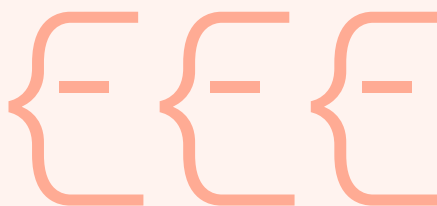


4ª FASE

**Sensibilização
da comunidade
cooperativista**



**A 4ª FASE É
COMPOSTA POR TRÊS
ETAPAS. VAMOS A ELAS!**



ETAPA 1

Preparação do evento de sensibilização da comunidade cooperativista

Vamos colocar a boca no trombone e envolver a comunidade cooperativista? Para isso é preciso pensar em como trazer as pessoas que futuramente poderão ajudar a cultivar a semente que está prestes a ser plantada.

NOTA TÉCNICA 10

- Para que o Comitê de Mulheres tenha um maior apoio é necessário realizar um evento de sensibilização junto à comunidade cooperativista. Neste sentido, é importante definir e preparar o tipo de evento a ser realizado: jantar, palestra, seminário, reunião, coquetel. Também é preciso definir quem será o público neste evento: apenas as mulheres, mulheres e cônjuges, toda a família.
- É importante também envolver os funcionários da cooperativa para reforçar o envolvimento e comprometimento de todos com a nova iniciativa;
- Definido o evento, a agente de cooperativismo deverá planejar as etapas:
 - » Logística: contratação de profissionais, local, buffet, decoração, convites, etc.
 - » Estrutura do evento: abertura, discurso da diretoria, conteúdo a ser transmitido, palestrante, etc.



ETAPA 2

Convite para o evento de sensibilização



Algumas atividades podem ficar mais divertidas! Fazer o convite para o evento é uma ação que merece muita **criatividade e entusiasmo** para contagiar a comunidade cooperativista a participar do evento.



LEMBRE-SE:

a primeira impressão sempre deixa marcas!

NOTA TÉCNICA 11

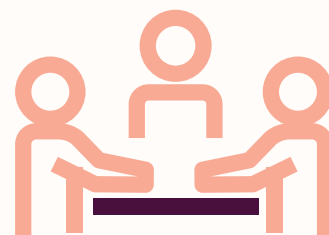
O convite para o evento de sensibilização precisa ser cuidadosamente pensado. Alguns aspectos precisam ser observados:

- O veículo de comunicação a ser utilizado na divulgação tem que ser eficaz e dirigido para atingir o público-alvo.
- O convite pode ser formal, utilizando carta convite ou mesmo informal, por meio de programa de rádio ou convite verbal através de contato pessoal. O importante é usar o meio mais efetivo dentro da realidade local.
- Os gestores e os colaboradores de apoio da cooperativa, juntamente com a agente de cooperativismo, devem estar afinados, para atingir o número de participantes que foi estabelecido como meta para o encontro. Durante os dias que antecedem o evento, todos têm que reforçar o convite sempre que estiverem em contato com os cooperados.



ETAPA 3

Evento de sensibilização



HÁ TEMPO PARA PLANTAR E HÁ TEMPO PARA COLHER!

A caminhada só começa quando damos o primeiro passo, então **vamos agir!** Neste primeiro encontro de sensibilização é fundamental apresentar o propósito que a cooperativa tem com a constituição do Comitês de Mulheres.

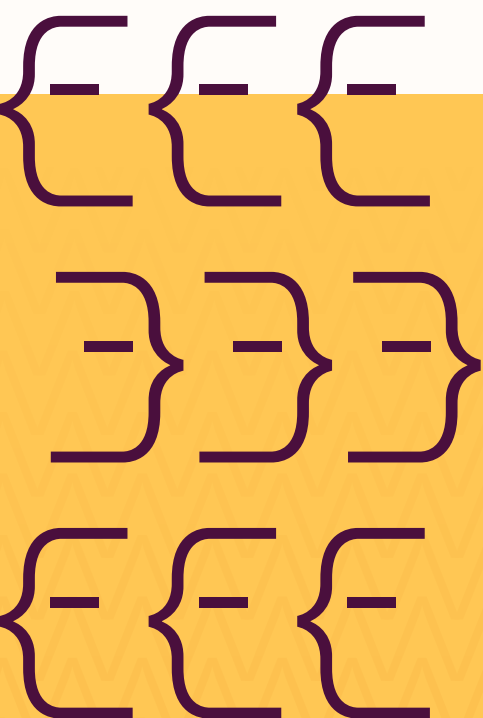


NOTA TÉCNICA 12

É fundamental manter o foco do evento, que é obter o maior apoio da comunidade cooperativista no processo de implantação do Comitê de Mulheres da cooperativa.

ASPECTOS A SEREM CONSIDERADOS:

- A diretoria deve apresentar o propósito da cooperativa com a implantação do Comitê de Mulheres, expressando com clareza o seu compromisso com esse projeto.
- Ao final do evento é possível colher uma lista de interessadas em participar do Comitê de Mulheres, lembrando que essa inscrição não oficializa a participação.
- A avaliação do evento deve ser criteriosa e algumas questões ajudam a refletir:
 - » Atingimos os objetivos? Atingiu nossas expectativas?
 - » Quantas mulheres compareceram? Foi o suficiente? Quantas se interessaram em participar do Comitê?
 - » Quais foram os pontos fortes e fracos do evento?



5ª FASE

**Constituição do
Comitê de Mulheres**

A 5ª FASE É COMPOSTA POR DUAS ETAPAS. VAMOS A ELAS!

ETAPA 1

Inscrição

Se a sensibilização foi o momento de plantar a semente, está chegando a hora de ver a semente germinar!

Para consolidar o desejo de participar, as interessadas devem preencher uma ficha de inscrição. Quem são as **integrantes do Comitê de Mulheres?**



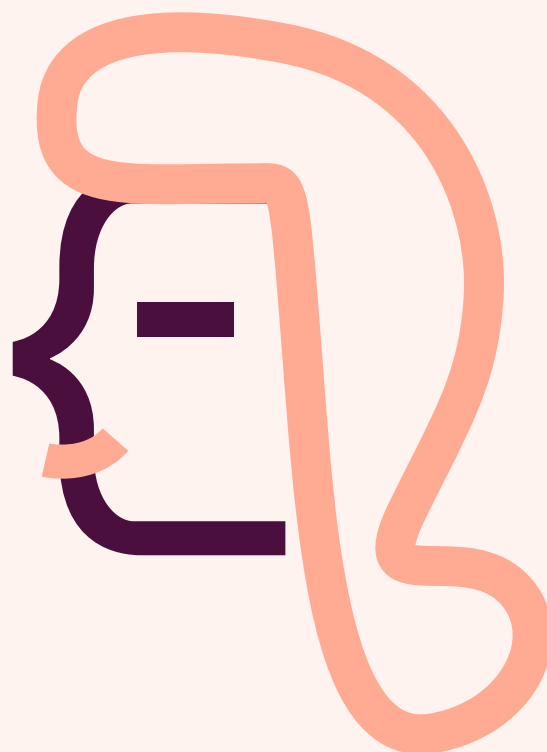
NOTA TÉCNICA 13

Esta etapa é trabalhosa, pois exige análise e, talvez, ações complementares:

- Se o número de interessadas não for suficiente, a agente de cooperativismo e o colaborador devem criar, juntos, ações dirigidas de forma a obter mais inscrições. A estratégia pode ser envolver pessoas de influência que contribuam na indicação e persuasão de novas interessadas.
- O processo inicia-se com a análise das fichas de inscrição, de forma criteriosa e assertiva, observando se as inscritas estão dentro do público-alvo previamente determinado (cooperadas, esposas, filhas?).
- Aspectos importantes a serem analisados :
 - » Disponibilidade de horário para participar;
 - » Apoio da família para sua participação;
 - » Se existe algum tipo de impedimento;

» Comprometimento: a candidata está ciente do projeto, dos desafios, da importância de se envolver, está determinada a participar?

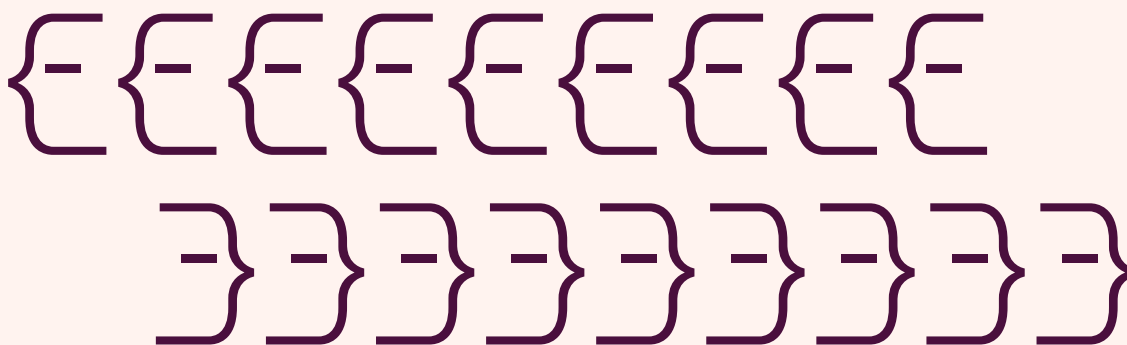
Observação: é fundamental estabelecer critérios claros para a participação. Deixar isso em aberto é um erro que pode comprometer o futuro do Comitê. É necessário sempre reforçar que a participação e o comprometimento das interessadas são fundamentais para o sucesso do projeto.



ETAPA 2

Oficialização do Comitê de Mulheres

O trabalho avança e o crescimento embrionário da semente já iniciou seu enraizamento. Agora é a hora em que a semente rompe o solo e se mostra ao sol. É hora do **primeiro encontro**: já está formado o **Comitê de Mulheres**.

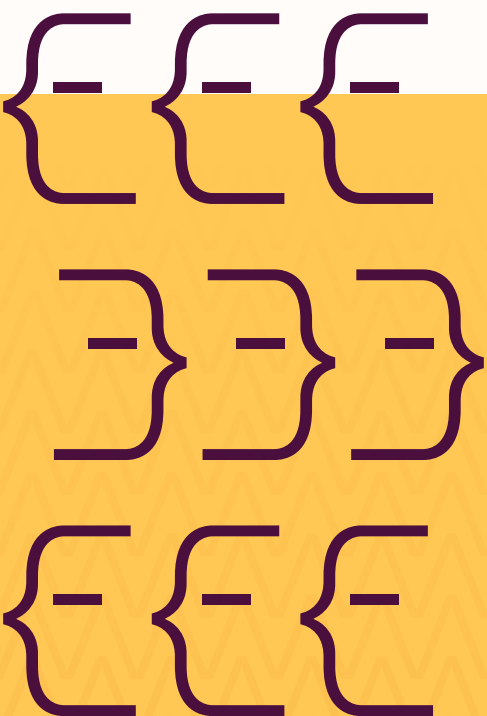
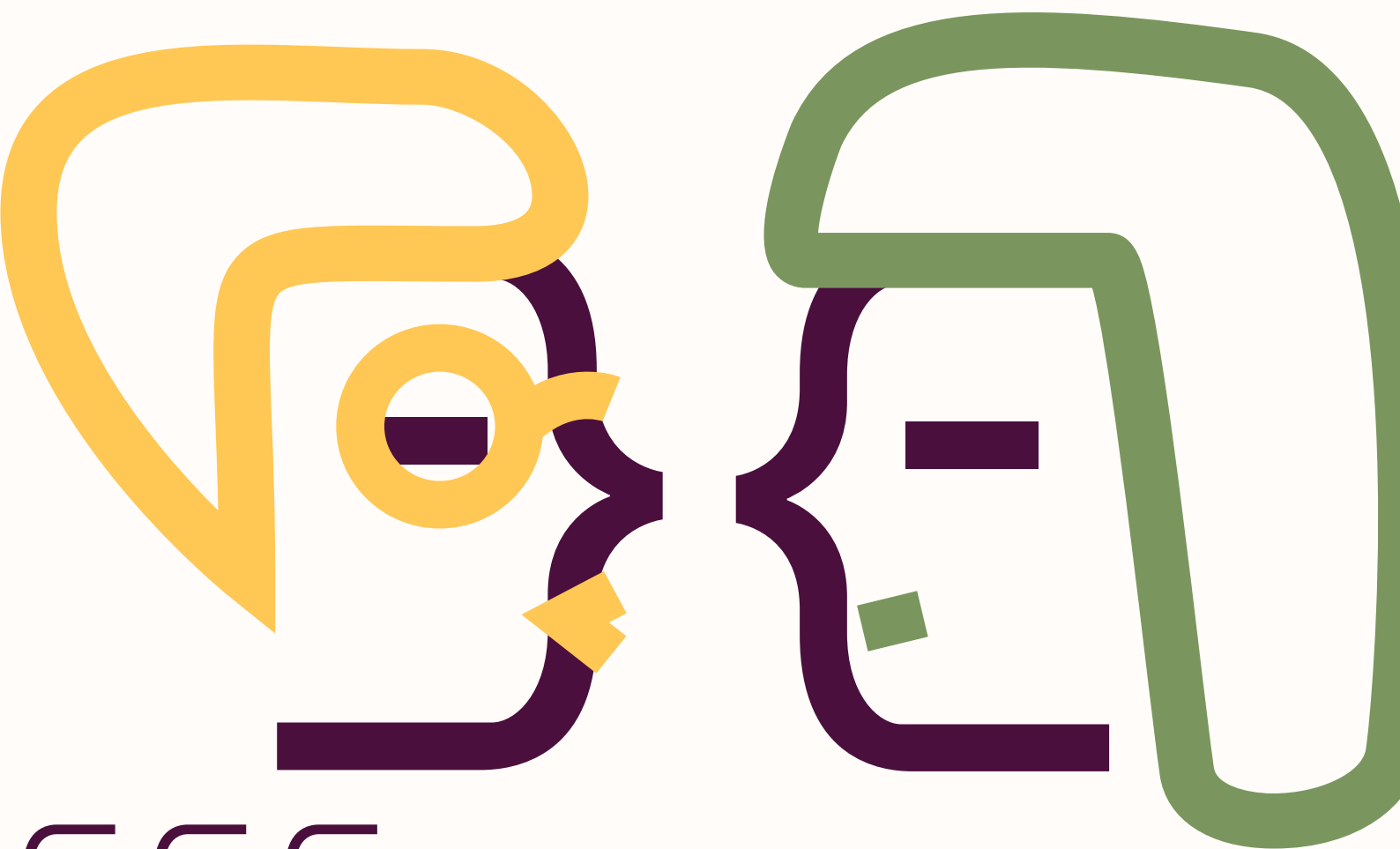


NOTA TÉCNICA 14

A oficialização do Comitê de Mulheres ocorre após uma reunião formal. Por ser o primeiro encontro, é necessário que a agente de cooperativismo seja cuidadosa no preparo da pauta, mantendo desde o início o profissionalismo exigido nas reuniões futuras. Aspectos importantes para realização desse encontro:

- A presença da Diretoria da cooperativa nesta primeira reunião oficializa a implantação do Comitê de Mulheres. É importante discutir e preparar o discurso da Diretoria para que essa fala esteja alinhada com a formalidade do momento.
- É fundamental a presença de todas as participantes, pois será registrada a ata da reunião de constituição do Comitê de Mulheres.
- Como sugestão, a agente de cooperativismo convoca o colaborador da cooperativa para fazer o registro em ata. Ao final da reunião é necessário que todas assinem a ata de constituição do Comitê de Mulheres.
- Este encontro é uma reunião formal e não um evento festivo, por isso a sugestão é não extrapolar o tempo de 90 minutos.
- A agente de cooperativismo deve incluir na pauta desta reunião as informações sobre a Formação Modular Básica, apresentando os módulos e as possíveis datas.

Observação: embora não seja uma exigência, o registro da foto oficial do evento para divulgação é muito importante para marcar esse momento.



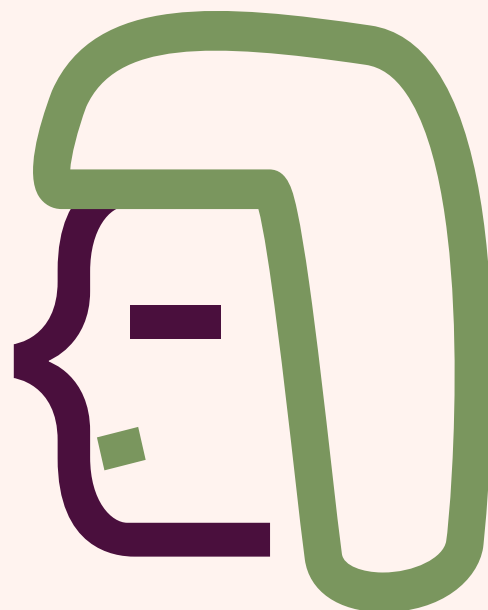
6ª FASE

**Formação
modular básica**

A 6ª FASE É COMPOSTA POR SEIS ETAPAS.

MAS ANTES DE CONHECÊ-LAS É PRECISO COMPREENDER UM POUCO MELHOR ESSA FASE!

A semente já germinou, mas precisa ser bem adubada, regada e cuidada para crescer forte e saudável. Para crescer e atuar, o Comitê de Mulheres precisa de uma boa base de formação. Este será o momento em que as participantes começarão seu processo de **formação e desenvolvimento**.



NOTA TÉCNICA 15

A formação modular é o estágio de desenvolvimento que dá base para a atuação do Comitê de Mulheres, principalmente quanto à postura profissional exigida das mulheres.

Alguns aspectos a serem observados:

- A agente de cooperativismo deve estar atenta ao planejamento e logística de realização dos módulos, com uma lista de checagem para que o evento aconteça de forma eficiente:
 - » Contratação do profissional que irá ministrar o módulo.
 - » Definição do local e infraestrutura: espaço físico, data show, quadro branco, flip chart, pincéis, ventiladores, bebedouro, coffee break, banheiros, limpeza, etc.
 - » Preparação de materiais: didático, pedagógico ou reprodução de apostilas.
 - » Lista de presença, avaliações, banner, registro de imagem.

Observação 1: a cada módulo a agente de cooperativismo deve ser firme ao cobrar do colaborador da cooperativa a confirmação da presença das mulheres, caso contrário, o evento pode ser prejudicado pela baixa adesão.

Observação 2: para manter a qualidade da formação, o número de mulheres participantes deve ser limitado a 30.



Esta fase ainda causa certo medo em muitas mulheres. Muitas se julgam incapazes de aprender coisas novas.

TEM SEMPRE AQUELA QUE DIZ:

AH! FAZ MUITO TEMPO QUE NÃO VOU À ESCOLA. ACHO QUE NÃO VOU CONSEGUIR ACOMPANHAR O GRUPO...

Ninguém quer se expor e experimentar um sentimento de incapacidade. Por isso, é importante saber que todo o conteúdo proposto nos módulos será aplicado de forma prática, dinâmica e divertida aproximando as mulheres. Então, vamos aos módulos?"

NOTA TÉCNICA 16

Há sugestão de conteúdo para cada módulo nos **ANEXOS 04, 05, 06, 07, 08 e 09**. No entanto a cooperativa poderá utilizar outros conteúdos, desde que os objetivos dos módulos sejam mantidos. Para utilização de metodologia ativa, é necessário observar o **ANEXO 10**.

ETAPA 1

Construindo laços afetivos - o verdadeiro sentido da integração



OBJETIVO

Este trabalho cria oportunidades de aproximação entre as participantes que vão um pouco além do tradicional "quebra-gelo". Através das atividades, mas principalmente da oportunidade de compartilhar dúvidas e aprendizados, é possível criar laços que permitam a construção do espaço de segurança necessário para a convivência e a atuação em equipe nos demais

módulos. Por isso, é interessante que seja o módulo inicial. Conhecendo um pouco das opiniões e da história de vida umas das outras, as participantes poderão descobrir aprendizados, valores que as unem e sonhos que compartilham, estabelecendo um propósito comum tanto para a formação quanto para depois, durante o trabalho do Comitê.



NOTA TÉCNICA 17

Há uma sugestão de atividades para este módulo no **ANEXO 04**.

ETAPA 2

Princípios Cooperativistas - da teoria à prática



OBJETIVO

Através de atividades e dinâmicas bem específicas, as participantes podem experimentar os princípios cooperativistas na prática, reconhecendo valores como: ajuda mútua, responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade.

Ao final do trabalho, elas terão compreendido a grandeza desses princípios e valores, fortalecendo assim o orgulho em ser parte do sistema cooperativista.

NOTA TÉCNICA 18

As sugestões de atividades para este módulo estão no **ANEXO 05**.



ETAPA 3

Conhecendo nossa Cooperativa



OBJETIVO

O objetivo deste módulo de formação é despertar nas participantes o interesse por conhecer a cooperativa da qual fazem parte. Conhecer a história, como surgiu, quem foram os protagonistas e quais foram as motivações para dar início à cooperativa. Esta etapa do trabalho

visa ainda sensibilizar as participantes do Comitê de Mulheres em relação à importância de conhecer profissionalmente a instituição, sua área de abrangência, o negócio, os resultados operacionais e toda estrutura que envolve a cooperativa em que estão vinculadas.

NOTA TÉCNICA 19

A sugestão de conteúdo deste módulo encontra-se descrita no **ANEXO 06**.

ETAPA 4

Papel da mulher - autoestima e protagonismo feminino



OBJETIVO

Levar as participantes a olharem de uma maneira diferente para o papel da mulher cooperativista nos novos tempos. Mostrar que além do óbvio, do objetivo e do comum

existe outro horizonte que pode ser explorado, principalmente por aquelas que acreditam e se desafiam a seguir em busca do novo, empoderando-se.

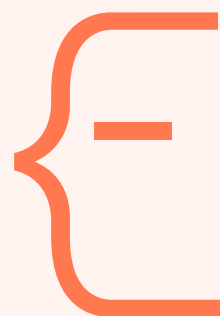


NOTA TÉCNICA 20

O conteúdo programático deste módulo encontra-se descrito no **ANEXO 07**.

ETAPA 5

Empreendedorismo cooperativo



OBJETIVO

Este módulo concilia dois pilares importantes do empreendedorismo: um lado reflexivo a respeito das atitudes e comportamentos, com reconhecimento de limites e

potencialidades pessoais, e um lado mais prático com aplicações de técnicas de criatividade para romper limites criados pelo condicionamento.

NOTA TÉCNICA 21

As sugestões de atividades para este módulo estão no **ANEXO 08**.

ETAPA 6

Desenvolvimento e trabalho em equipe



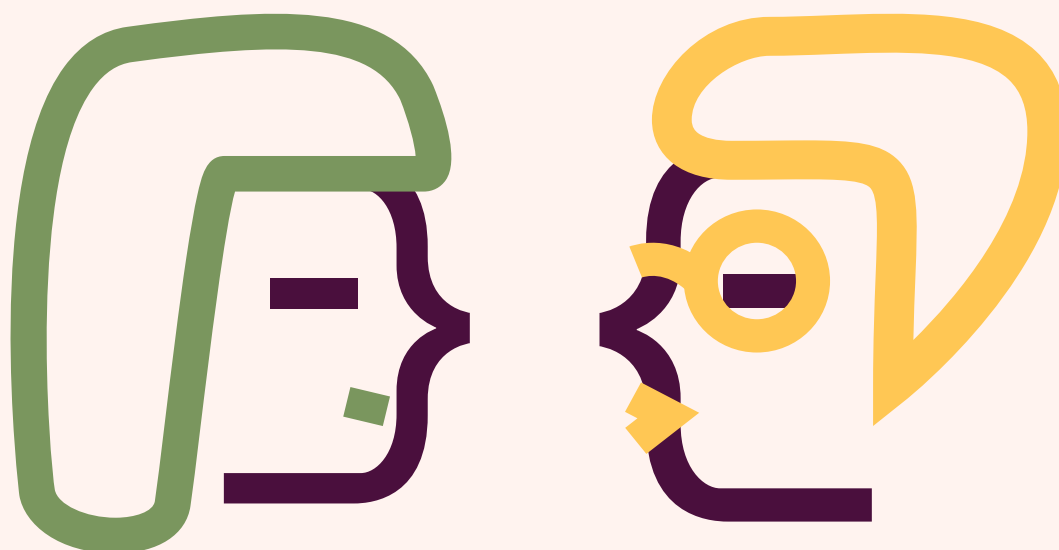
OBJETIVO

O objetivo deste trabalho é resgatar o sentimento de união e o espírito de equipe, direcionando a força das mulheres para alcançarem resultados comuns no

Comitê de Mulheres. Para tanto, o exercício da afetividade é um instrumento imprescindível para o desenvolvimento e fortalecimento dos laços de equipe.

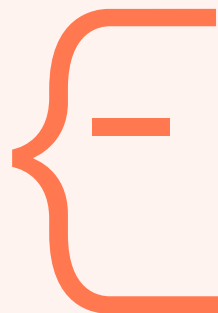
NOTA TÉCNICA 22

O conteúdo programático deste módulo encontra-se descrito no **ANEXO 09**.



ETAPA 7

Formatura



É chegado o momento de celebrar as conquistas. É chegada a hora de reunir a família, reunir a comunidade cooperativista, reunir os amigos para compartilhar a vitória dessa jornada.

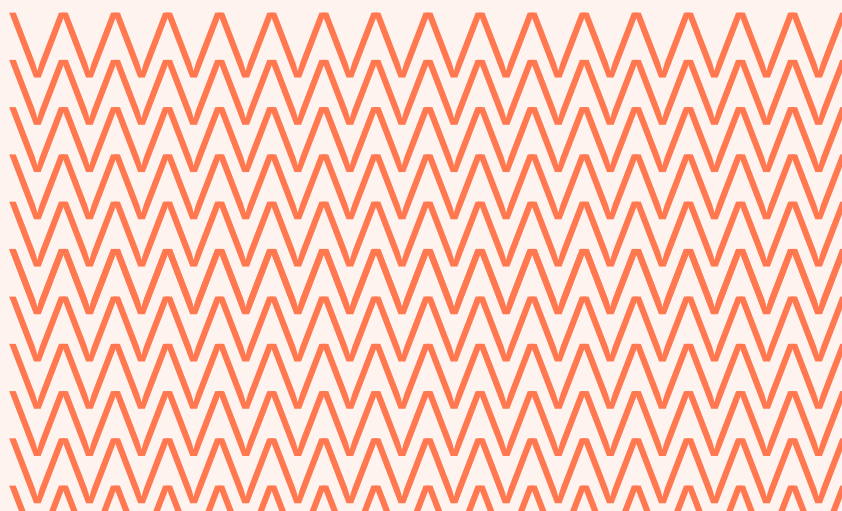
A formatura é uma solenidade que, além de marcar o momento, oficializa a constituição do Comitê de Mulheres.

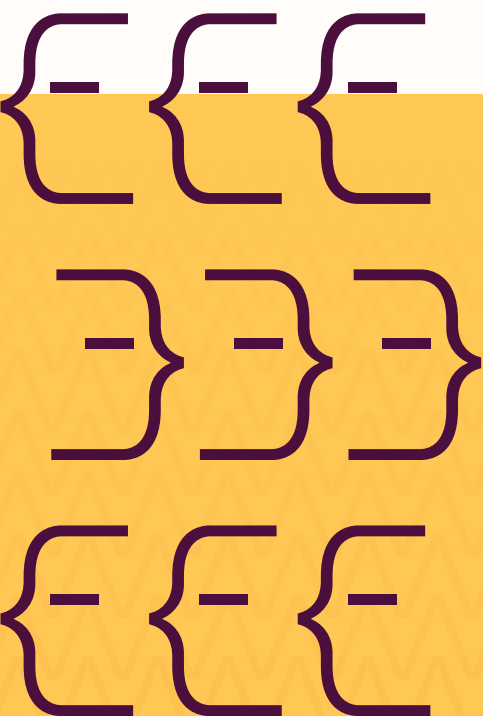
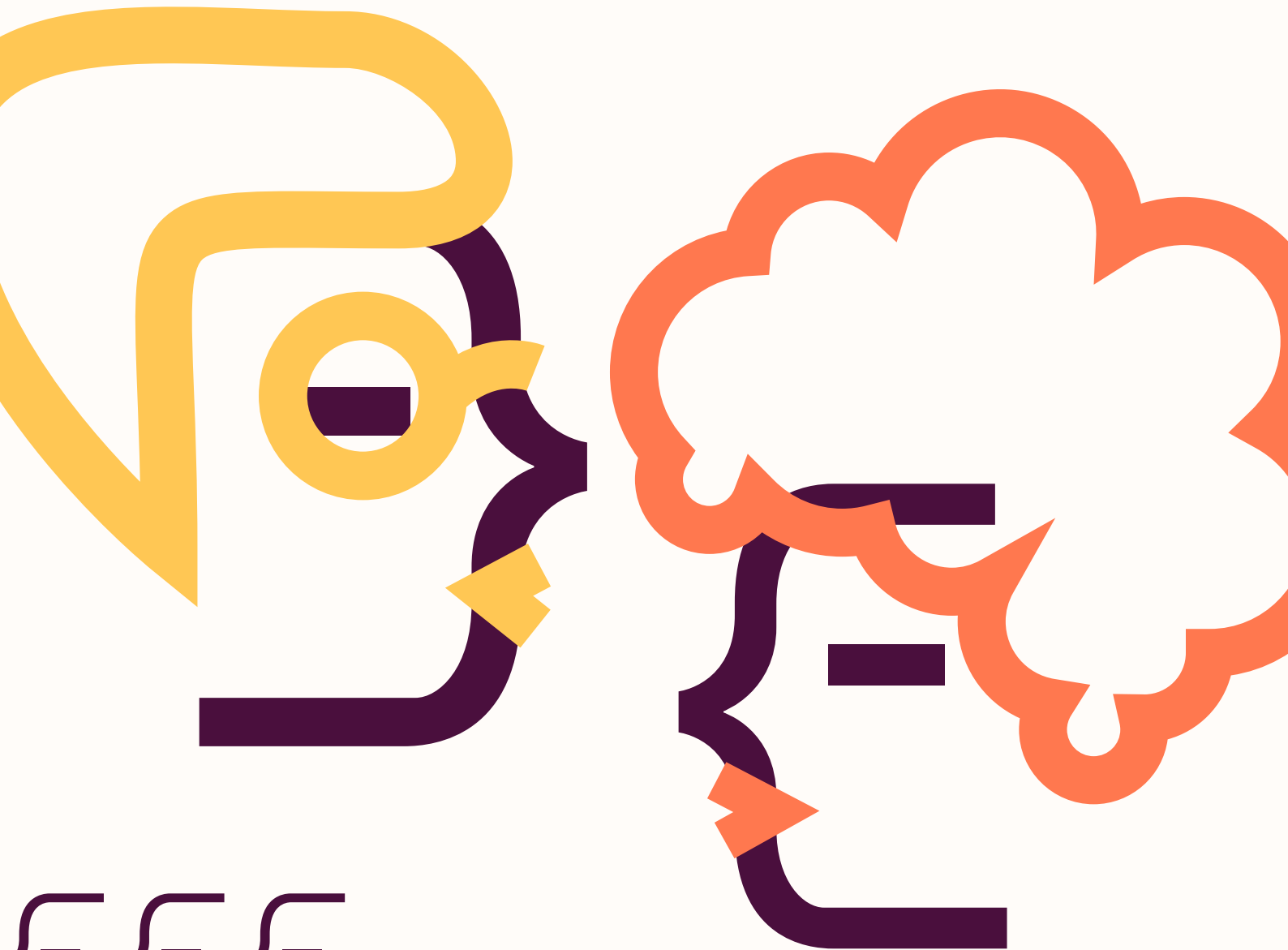
Então, vamos celebrar!

NOTA TÉCNICA 23

A formatura é o ritual de passagem, no sentido simbólico, de oficializar a existência do Comitê de Mulheres na cooperativa. Assim, é preciso observar alguns aspectos:

- Definir o tipo de evento para a formatura: coquetel, jantar ou reunião.
- Definir como será o protocolo de formatura para entrega dos certificados.
- Definir quem serão os convidados: famílias, amigos e/ou cooperados em geral.
- Definir como será o certificado de conclusão: um para cada módulo? Um certificado para a formação modular?





7ª FASE

**Estruturação
da atuação do
Comitê de Mulheres**

A 7ª FASE É COMPOSTA POR DUAS ETAPAS. VAMOS A ELAS!

ETAPA 1

Definição da agenda e elaboração do Regimento Interno



Todo grupo de pessoas precisa de um conjunto de regras que ajuda a manter a boa convivência e também a manter o foco da atenção voltado ao propósito que os une. Agora é hora das mulheres que compõem o Comitê de Mulheres começarem a **produzir juntas**.

ENTÃO, AO TRABALHO!

NOTA TÉCNICA 24

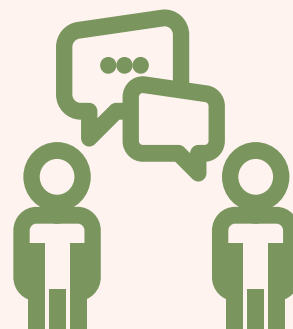
A agente de cooperativismo deve agendar a primeira reunião do Comitê de Mulheres, tendo como pauta a definição do cronograma de reuniões e a elaboração do Regimento Interno. Lembrando que para finalizar e aprovar o documento talvez seja preciso agendar mais de uma reunião. Aspectos importantes a serem observados:

- Como ainda não houve eleição de secretária, o colaborador da cooperativa deve estar presente nesta reunião para exercer a função de redigir a ata.
- Na definição do cronograma de reuniões, a agente de cooperativismo deve conciliar algumas dificuldades, lidando com a diversidade de opiniões e preferências: dia, horário, local, frequência, entre outras.

Observação: o **ANEXO 11** é um guia de referência a ser utilizado apenas como modelo para o regimento. A agente de cooperativismo deve considerar as especificidades da sua cooperativa e também buscar informações em outros Regimentos Internos de Comitês de Mulheres já formados para verificar quais direitos, deveres, limitações e orientações devem ser incluídas.

ETAPA 2

Eleição da coordenação do Comitê de Mulheres



O Comitê de Mulheres é uma grande oportunidade de exercitar a democracia. A eleição da coordenação é um evento importante e deve ser realizado com toda responsabilidade que tal ocasião exige.

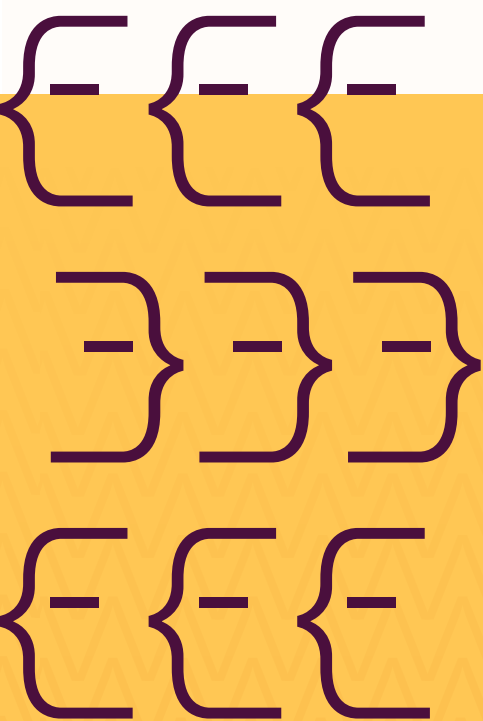
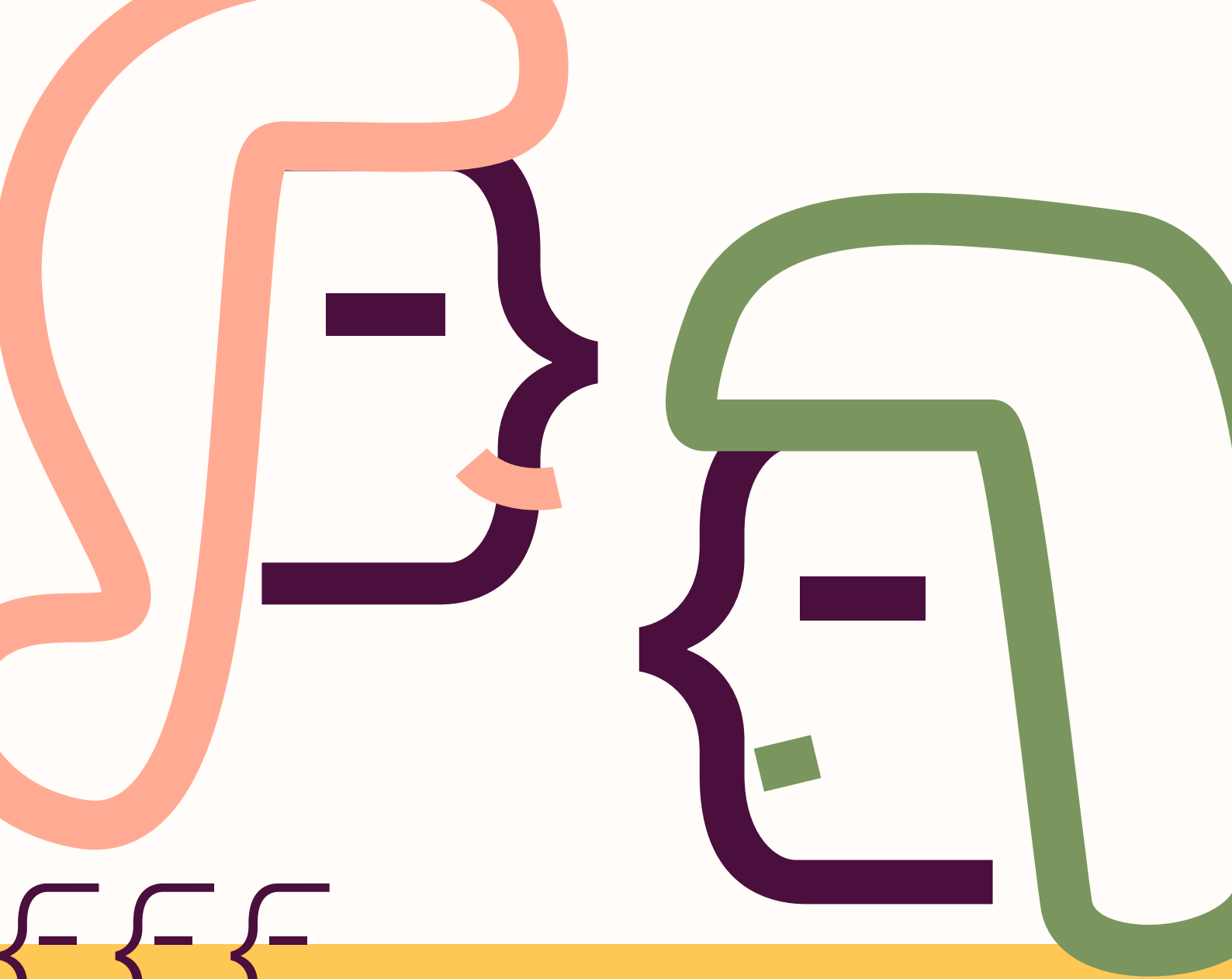
VAMOS AO VOTO!

NOTA TÉCNICA 25

A eleição da coordenação do Comitê de Mulheres é um passo fundamental para garantia da sua perenidade, portanto é necessário observar atentamente alguns aspectos:

- Antes da reunião, a agente de cooperativismo, junto com a diretoria, define a forma que será realizada a eleição e providencia o material necessário.
- Antes da eleição, a agente de cooperativismo orienta as mulheres quanto à seriedade, lisura, ética, transparência, responsabilidade e propósito da escolha que vão fazer. Ela informa também quais são os cargos e suas responsabilidades.





8ª FASE

Acompanhamento
da atuação do
Comitê de Mulheres

A 8ª FASE É COMPOSTA POR DUAS ETAPAS. VAMOS A ELAS!

ETAPA 1

Definição de critérios de acompanhamento da atuação do Comitê de Mulheres

Semente plantada, germinada, cultivada e agora chegou a hora de acompanhar a **produção dos frutos**. É preciso observar, avaliar, incentivar e orientar as atuações do Comitê de Mulheres.

ENTÃO, MÃOS À OBRA!

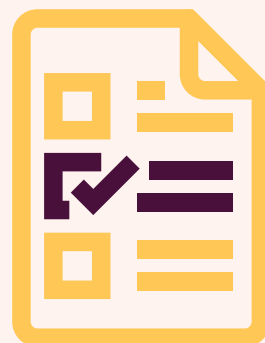
NOTA TÉCNICA 26

O acompanhamento das ações realizadas pelo Comitê de Mulheres deve considerar critérios técnicos de acompanhamento. A agente de cooperativismo, junto com a diretoria, deve definir quais mecanismos serão utilizados para acompanhar essas atividades, dentro do prazo de um ano, analisando, orientando e direcionando ações. Aspectos importantes a serem considerados:

- Definir a ferramenta de planejamento a ser utilizada para programar, acompanhar, avaliar e orientar as ações do Comitê de Mulheres. Existem muitas ferramentas disponíveis no mercado e a agente de cooperativismo deve escolher a que melhor atenda às necessidades da realidade da sua cooperativa.
- É importante definir como serão os relatórios utilizados neste processo, tanto para o retorno ao Comitê de Mulheres, como para alimentar a diretoria com informações.
- Durante o processo de acompanhamento, a agente de cooperativismo deve manter o foco no propósito e nos objetivos do Comitê de Mulheres, para não incorrer no erro de julgar o resultado das ações no sentido de merecimento ou desmerecimento.

ETAPA 2

Acompanhamento da atuação do Comitê de Mulheres



Os frutos estão sendo produzidos e garantir a qualidade desses frutos também é uma etapa importante.

É VIDA QUE SEGUE!

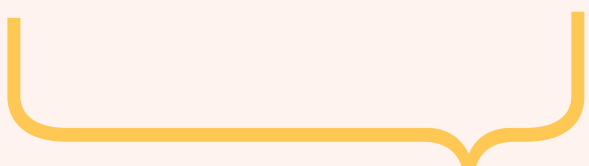
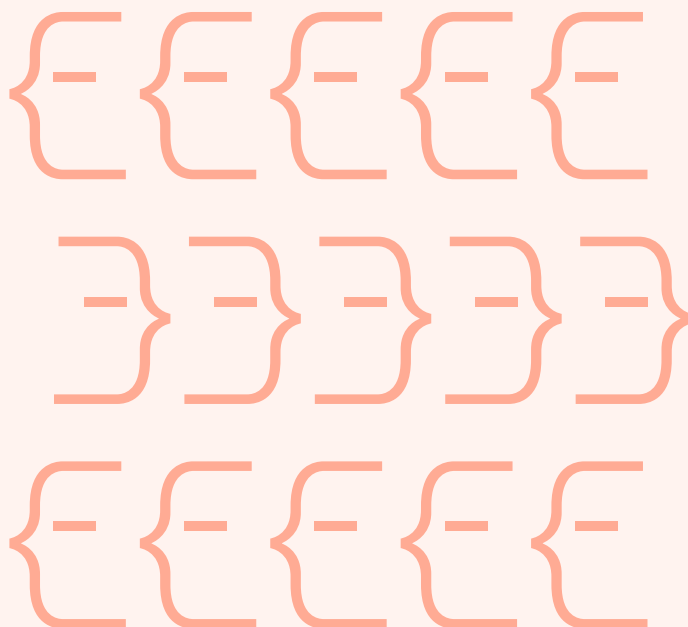
Após toda essa trajetória é provável que o Comitê tenha passado por "altos e baixos". Alguém saiu, alguém entrou, alguém reclamou, houve desentendimentos...

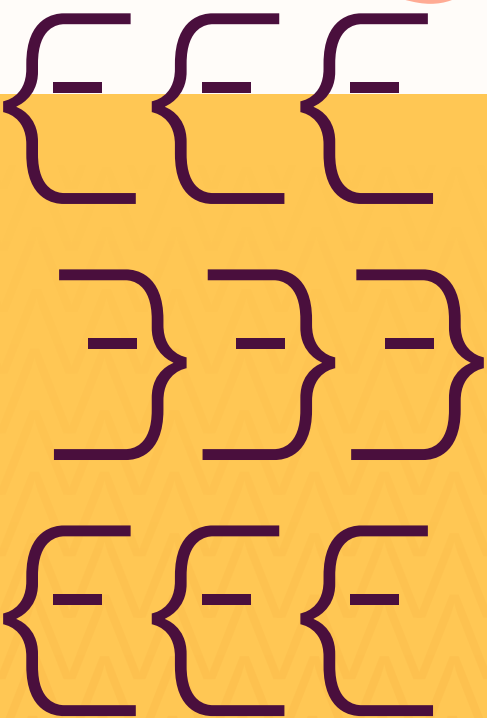
Com certeza, muita coisa aconteceu! O legal é saber que isso faz parte, afinal somos humanos e é justamente convivendo no grupo que aprendemos a nos conhecer melhor.

O desafio agora é dar continuidade a tudo o que já foi feito. Ajustar aqui e ali, reconhecer limites, explorar o novo e nunca desistir.

A única certeza é de que as mulheres já não são as mesmas que eram quando tudo começou. O tempo passou e com ele vieram as grandes transformações.

A semente plantada, cuidada e depois colhida, pode agora se transformar em novas sementes!





9ª FASE

**Formação
continuada**

NESSA FASE NÃO EXISTEM ETAPAS DEFINIDAS. PODEMOS SUGERIR ALGUNS TEMAS!

Formação continuada

Essa jornada não tem fim e por isso é preciso manter acesa a chama do 5º princípio do cooperativismo: Educação, Formação e Informação. O aprendizado constante deve ser uma bandeira erguida por todos e a formação continuada deve ser uma prática intrínseca às ações do Comitê de Mulheres.

O sucesso da efetividade não é resultado de uma boa sorte, mas sim de um trabalho sério, ético e de determinação.

O Sistema OCB tem disponível diversas ferramentas para o desenvolvimento do cooperativismo, sendo uma delas a plataforma de Educação à Distância do Cooperativismo Brasileiro. A Capacitacop é um ambiente virtual repleto de conteúdos gratuitos para todo o público cooperativista.

Os temas dos cursos, podcasts e vídeo aulas são variados, contemplam a gestão, governança, inovação e transformação digital, responsabilidade social, negócios, compras, dentre diversos outros temas. Os conteúdos podem ser acessados no computador, no notebook, num smartphone e com a ajuda de vídeos e outros tipos de materiais inovadores, você pode estudar onde e como quiser.

Acesse: www.capacita.coop.br

ENTÃO, SUCESSO!!!

NOTA TÉCNICA 27

- A agente de cooperativismo deve estar atenta às dificuldades observadas durante o acompanhamento das ações e, assim, garantir o desenvolvimento das participantes, estimulando a sustentabilidade do Comitê de Mulheres.
- O importante não é oferecer uma formação de maneira aleatória, mas sim criar um programa de desenvolvimento direcionado que atenda às necessidades das mulheres. Neste sentido, é fundamental que a agente de cooperativismo, antes de definir os temas a serem abordados, faça um diagnóstico para levantar as demandas reais do Comitê.

Sugestões de temas para a formação continuada:



COOPERATIVISMO



**SUCESSÃO FAMILIAR
(RAMO AGRO)**



**ADMINISTRAÇÃO
DE CONFLITOS**



**ADMINISTRAÇÃO RURAL
(RAMO AGRO)**



LIDERANÇA



ORATÓRIA



**PROCESSO DE MATURIDADE
EM EQUIPE**



**ADMINISTRAÇÃO
DO TEMPO**



**DESENVOLVIMENTO
DE PROJETOS**



PROJETO DE VIDA

**Referências que ajudaram a
complementar este manual**



**PARA ELABORAR ESTE MATERIAL,
UTILIZAMOS ALGUMAS FONTES DE PESQUISA:**

Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2021 – Compreender o presente. Escrever o futuro.



<https://www.anuario.coop.br/>

Curso EAD Núcleos e Comitês: como organizar e fortalecer o quadro social



<https://www.capacita.coop.br/cursos-studion/nucleos-e-comites-como-organizar-e-fortalecer-o-quadro-social>

ONU Mulher

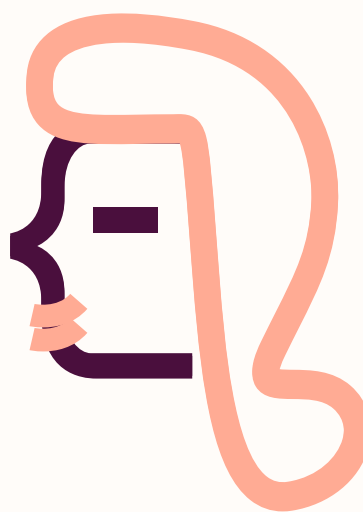


<http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>

Sistema OCEPAR - Paraná Cooperativo



<http://www.paranacooperativo.coop.br/ppc/index.php/sistema-ocepar/comunicacao/2011-12-07-11-06-29/ultimas-noticias/116804-aci-cooperativas-tem-a-tarefa-de-empoderar-as-mulheres>



ANEXOS



ANEXO 01

POSSIBILIDADES DE OBJETIVOS PARA CONSTITUIÇÃO DOS COMITÊS DE MULHERES NAS COOPERATIVAS

- Despertar o interesse das mulheres nas ações cooperativistas;
- Desenvolver o potencial feminino;
- Traçar o perfil das mulheres que compõem o quadro de cooperados;
- Aproximar a mulher das ações realizadas pela cooperativa;
- Formar futuras lideranças;
- Ser um instrumento de educação do cooperativismo, divulgando a identidade da cooperativa na comunidade onde está inserida;
- Promover a sustentabilidade do cooperativismo;
- Oferecer um processo de formação e desenvolvimento para as mulheres objetivando despertar o senso empreendedor e profissional;
- Buscar apoio das mulheres cooperativistas nas decisões tomadas pela cooperativa;
- Capacitar as mulheres para assumirem maiores responsabilidades na atividade cooperativista.

ANEXO 02

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES PARA CONSTITUIÇÃO DO COMITÊ DE MULHERES NAS COOPERATIVAS

FASES	ETAPAS	JUSTIFICATIVA	COMO FAZER?	PRAZO*	QUEM?
Planejamento de constituição do Comitê de Mulheres	Tomada de decisão para constituição do Comitê de Mulheres.	Para o sucesso deste projeto é fundamental que a diretoria da cooperativa defina com clareza qual é a demanda para constituição do Comitê de Mulheres.	Reunião da diretoria da cooperativa tendo como pauta a decisão de constituição do Comitê de Mulheres.	1 mês	Diretoria da cooperativa.
	Escolha da agente de cooperativismo.	Para constituição do Comitê de Mulheres é necessário que a diretoria escolha uma colaboradora que será responsável pelas ações de constituição e acompanhamento do Comitê de Mulheres.	A diretoria da cooperativa define quem ocupará a função de agente de cooperativismo.		Diretoria da cooperativa e agente de cooperativismo.
	Definição das diretrizes para constituição do Comitê de Mulheres.	É fundamental que a diretoria da cooperativa estabeleça as diretrizes de atuação para constituição do Comitê de Mulheres, pois isso irá determinar todo o planejamento das ações a serem implementadas.	A diretoria deverá determinar as políticas de ação do Comitê de Mulheres, estabelecendo o número de comitês, o propósito, os objetivos e as metas.		
	Elaboração do cronograma de atividades: estudo e estabelecimento do plano de constituição.	Para constituição do Comitê de Mulheres é necessário seguir um plano de ação que dependerá de um conjunto de atividades a serem realizadas em um determinado período de tempo.	A agente de cooperativismo deverá estudar este manual e estabelecer o cronograma das atividades a serem realizadas, mediante aprovação da diretoria.		
Processo de sensibilização interna	Envolvimento e sensibilização dos gestores.	Para o sucesso da implantação deste projeto é fundamental sensibilizar e alinhar junto às lideranças internas da cooperativa a respeito da importância e necessidade de constituição do Comitê de Mulheres.	Reunião da diretoria com os gestores.	1 mês	Diretoria da cooperativa, agente de cooperativismo e gestores.
	Escolha das colaboradoras da cooperativa.	É importante ter uma colaboradora da cooperativa para apoiar o trabalho de implantação do Comitê de Mulheres.	Os gestores deverão indicar um colaborador com perfil adequado (vide material de constituição dos Comitês de Mulheres) para assumir essa função de apoio local.		Gestores e agente de cooperativismo.
	Sensibilização e formação dos colaboradores da cooperativa.	Para que os colaboradores se apropriem da importância e da responsabilidade desta função de apoio local.	A diretoria se reunirá com os colaboradores para sensibilizá-los em relação à importância da função de apoio que estão assumindo. Na sequência, a agente de cooperativismo deverá apresentar o material de constituição do Comitê de Mulheres e o cronograma de atividades.		Diretoria da cooperativa, agente de cooperativismo e colaborador da cooperativa.

FASES	ETAPAS	JUSTIFICATIVA	COMO FAZER?	PRAZO*	QUEM?
Diagnóstico	Levantamento de informações.	Tomar conhecimento sobre o perfil do público feminino da cooperativa.	Organizar as informações já disponíveis na cooperativa e, se necessário, aplicar alguma ferramenta de levantamento de dados, como por exemplo, o questionário sugerido no ANEXO 03 .	1 mês	Agente de cooperativismo e colaborador da cooperativa.
	Análise dos dados.	É necessário definir o perfil do público feminino a fim de adequar as ações a serem realizadas.	Analisar as informações levantadas e definir o perfil do público feminino da cooperativa.		
Processo de sensibilização da comunidade cooperativista	Preparação do evento de sensibilização da comunidade cooperativista.	Para que o Comitê de Mulheres tenha maior adesão e apoio é necessário realizar um evento de sensibilização junto à comunidade cooperativista. Neste sentido é importante definir e preparar o tipo de evento a ser realizado.	Definir que tipo de evento será realizado (ex.: jantar, palestra, seminário, reunião, coquetel) e também quem será o público (apenas mulheres, mulheres e cônjuges, ou família). Definir toda infraestrutura e logística para realizar o evento.	1 mês	Agente de cooperativismo.
	Convite para o evento de sensibilização.	Oficializar o evento.	Definir os meios de comunicação conforme a realidade local.		
	Evento de sensibilização da comunidade cooperativista.	Obter o maior apoio por parte da comunidade cooperativista no processo de constituição do Comitê de Mulheres na cooperativa.	No final do evento deve estar disponível uma lista onde as interessadas em participar do Comitê de Mulheres possam incluir seu nome e informações de contato e também sugestões de outras mulheres que não vieram ao evento, mas podem se interessar em participar do Comitê de Mulheres.		Agente de cooperativismo e colaborador da cooperativa.
Constituição do Comitê de Mulheres	Inscrição, análise e seleção das mulheres.	Iniciar o processo de constituição do Comitê de Mulheres.	Entrar em contato com as mulheres inscritas na lista de interessadas e solicitar a cada uma o preenchimento de uma ficha de inscrição para formalizar o interesse em participar do Comitê de Mulheres. Analisar o número de mulheres inscritas e se há necessidade de seleção ou de realização de mais ações para alcançar maior número de participantes.	1 mês	Agente de cooperativismo e colaborador da cooperativa.
	Oficialização do Comitê de Mulheres.	Formalizar a constituição do Comitê de Mulheres.	Convocar uma reunião para apresentar o cronograma das atividades que deverão ser realizadas e definir datas, local e condições específicas de cada região.		Agente de cooperativismo, colaborador da cooperativa e mulheres inscritas.

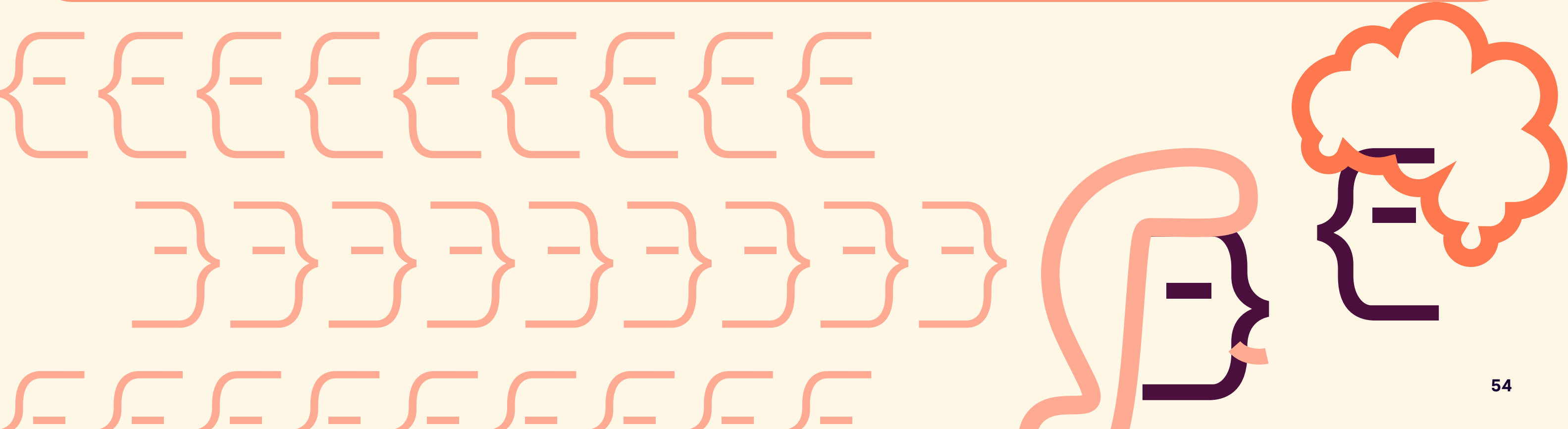
Continua...

FASES	ETAPAS	JUSTIFICATIVA	COMO FAZER?	PRAZO*	QUEM?
Formação modular básica	Módulo I - Construindo laços afetivos: o verdadeiro sentido da integração	Criar um espaço de aproximação e estreitamento dos laços afetivos, com o objetivo de iniciar um processo de unidade entre as participantes.	Realização de treinamento, utilizando metodologia ativa.	A definir	Instrutor terceirizado.
	Módulo II - Princípios Cooperativistas: da teoria à prática	Experimentar e compreender os sete princípios cooperativistas e seus valores na prática.			
	Módulo III - Conhecendo nossa cooperativa	Despertar o interesse por conhecer a sua cooperativa.			Diretoria, colaboradores e convidados.
	Módulo IV - Papel da mulher: autoestima e protagonismo feminino	Resgatar o valor do feminino na esfera pública e estimular a competência proativa das participantes no que se refere ao mundo dos negócios.			Instrutor terceirizado.
	Módulo V - Empreendedorismo cooperativo	Ampliar a visão das participantes acerca das diversas possibilidades de atuação no mundo, incluindo atividades econômicas, sociais, ambientais, familiares e pessoais.			
	Módulo VI - Desenvolvimento e trabalho em equipe	Desenvolver as competências das participantes para trabalhar em equipe.	Realizar um evento festivo para entrega do certificado.	A definir	Agente de cooperativismo e colaborador da cooperativa.
	Formatura: Celebrar a constituição do Comitê de Mulheres	Realizar o ritual de passagem no sentido simbólico de oficializar a existência do Comitê de Mulheres na cooperativa.			
Estruturação da atuação do Comitê de Mulheres	1a. reunião: Definição da agenda e elaboração do regimento interno	Estruturar o Comitê de Mulheres.	Agendar reunião, tendo como pauta a definição do cronograma de reuniões e elaboração do Regimento Interno. Lembrando que pode ser necessário agendar mais de uma reunião para elaboração do documento.	A definir	Agente de cooperativismo e colaborador da cooperativa.
	2a. reunião: Eleição da coordenação do Comitê de Mulheres		Agendar reunião tendo como pauta a eleição da Coordenação do Comitê de Mulheres.		

Continua...

FASES	ETAPAS	JUSTIFICATIVA	COMO FAZER?	PRAZO*	QUEM?
Acompanhamento da atuação do Comitê de Mulheres	Definição de critérios de acompanhamento da atuação do Comitê de Mulheres.	Para garantir a efetivação da constituição do Comitê de Mulheres e a eficácia das atividades realizadas no período de um ano.	Definir quais mecanismos serão utilizados para acompanhar as atividades do Comitê de Mulheres dentro do prazo de um ano, analisando, orientando e direcionando as ações, conforme este manual.	A definir	Agente de cooperativismo e co-laborador da cooperativa.
	Acompanhamento da Atuação do Comitê de Mulheres.	Acompanhar a efetivação das ações realizadas pelo Comitê de Mulheres.	A agente de cooperativismo deverá seguir os critérios estabelecidos na fase anterior com o objetivo de garantir a sustentabilidade do Comitê de Mulheres.		
Formação continuada	Definição de temas para continuidade do processo de desenvolvimento do Comitê de Mulheres.	É necessário que a agente de cooperativismo esteja atenta às necessidades observadas durante o acompanhamento das ações realizadas pelo Comitê de Mulheres para garantir o desenvolvimento das participantes e estimular a sustentabilidade do grupo.	A agente de cooperativismo, durante a fase de acompanhamento das ações realizadas pelo Comitê de Mulheres, deverá estar atenta às necessidades de desenvolvimento das participantes, percebendo suas dificuldades e possibilidades de crescimento.	A definir	Agente de cooperativismo.

* Os prazos foram sugeridos apenas como referência e dependerão da disponibilidade da cooperativa. Os prazos que envolvem a participação das mulheres não foram sugeridos pois dependerão da periodicidade definida por elas para as reuniões do Comitê de Mulheres.



ANEXO 03

SUGESTÕES PARA LEVANTAMENTO DE INFORMAÇÕES PARA CONSTITUIÇÃO DOS COMITÊS DE MULHERES

As informações necessárias tanto para avaliar as possibilidades de constituição dos Comitês de Mulheres quanto para traçar o perfil de cada comitê podem variar de acordo com a região e principalmente com o ramo da cooperativa.

Seguem abaixo algumas sugestões de dados a serem coletados. Cada cooperativa precisa avaliar quais informações podem ser úteis dentro da sua visão estratégica para constituição e atuação do Comitê de Mulheres.

- Faixa etária
- Escolaridade
- Profissão
- Estrutura familiar (casada, separada, viúva, número de filhos etc.)
- Relação com a cooperativa (cooperada, esposa de cooperado, etc.)
- Grau de parentesco com outros cooperados
- Histórico de participação nos conselhos da cooperativa
- Disponibilidade de tempo para participar do Comitê de Mulheres, inclusive viagens
- Existência de outros grupos femininos na comunidade
- Número de mulheres na comunidade cooperativista local
- Número de mulheres que residem no campo e quantas residem na cidade

Observação: Segue uma sugestão de modelo de questionário, que também deve ser adequado para a realidade de cada cooperativa, considerando região e ramo do cooperativismo na qual está inserida.

SUGESTÃO DE QUESTIONÁRIO PARA LEVANTAMENTO DO PERFIL DOS COMITÊS DE MULHERES

(Sugestão de perguntas)

1. Dados Pessoais

- a) Nome: _____ Idade: _____
b) Grau de Escolaridade: _____ Profissão: _____

2. Estrutura Familiar

- a) Estado Civil: () casada () viúva () solteira () separada
() Outros _____
b) Quantos filhos: _____ Moram todos com você? () sim
() não, apenas _____
c) Outras pessoas que moram na casa (pai, mãe, sogros, tios, sobrinhos etc.):

3. Na Propriedade (Exemplo de pergunta específica para cooperativas Agropecuárias)

Trabalha diretamente em alguma atividade produtiva na propriedade?

- () sim – Quais? () leite () porco () aviário () horta
() outros _____
() não – Por que? _____

4. Relação com a Cooperativa

- a) Assinale qual o seu vínculo com a cooperativa:
() cooperada () esposa de cooperado () filha de cooperado
() outros _____
b) Tem algum parentesco com outros cooperados? ()
sim _____ () não
c) Já participou de eventos promovidos pela cooperativa?
() sim – Quais? _____
() não – Por que? _____
d) Já participou dos Conselhos da cooperativa?
() sim – Quais? _____
() não – Por que? _____

5. Comitê de Mulheres

- a) Qual sua disponibilidade de tempo para participar das reuniões do Comitê de Mulheres?
() uma vez por semana () uma vez a cada 15 dias () uma vez por mês
b) Qual sua disponibilidade de tempo para participar de treinamentos e viagens Comitê de Mulheres?
() 01 dia () 02 dias () mais de 02 dias () não pode participar

6. Comunidade

- Onde mora? () Zona Rural () Zona Urbana
Município/Comunidade: _____
Participa de algum outro grupo Feminino na comunidade?
() sim _____ () não

ANEXO 04

MÓDULO I - CONSTRUINDO LAÇOS AFETIVOS: O VERDADEIRO SENTIDO DA INTEGRAÇÃO

OBJETIVO:

Em um ambiente onde as pessoas estão afetivamente integradas, as relações tendem a ser mais espontâneas e a criatividade a ser exercitada sem medo, em razão do envolvimento emocional ter um papel fundamental nas relações. Conforme afirma Goleman (1995), a raiz do envolvimento vem da sintonia emocional, da capacidade de empatia. A integração, fortalecida pelo vínculo afetivo, estimula o sentimento de uma maior liberdade para as pessoas expressarem o que pensam e isso contribui para facilitar o aprendizado intelectual e também para o crescimento emocional.

O objetivo deste trabalho é exercitar a integração e o sentido de pertencimento. É quebrar bloqueios, encurtar distâncias, aproximar as pessoas através de brincadeiras lúdicas, dinâmicas e vivências que têm como propósito o exercício da empatia na construção de laços afetivos entre as participantes do Comitê de Mulheres.

PROGRAMA:

I – Integra a Ação... IntegrAÇÃO

- Este trabalho é direcionado para despertar a afetividade entre as participantes, afetividade poeticamente descrita como a magia do calor humano, que apesar de estar presente em todos nós muitas vezes é obscurecido pela frieza do cotidiano ou pela ausência de espaço para deixar esses afetos aflorarem e “aquecerem o coração”. A ausência dessa afetividade é reconhecida como a incapacidade de ouvir emoções.
- O resgate desta vivência é carregado de aprendizados voltados para a importância de exercitar laços de afeto. Ao encerrar a atividade, as participantes terão experimentado as diferenças que ocorrem no ambiente depois de exercitarem a integração afetiva umas com as outras. Um dos grandes aprendizados experimentado é vivenciar o prazer da descontração e da permissão para expressar seu jeito de ser a toda equipe, sem julgamento, sem se expor, sem críticas, somente na presença de cumplicidade afetiva.

II – Jogos de cooperAÇÃO

- As pessoas, em seu relacionamento profissional, afetivo e familiar, simulam, conscientes ou não, 'jogos' para encobrir desejos, problemas e características pessoais (BERN, 1995). Os jogos que aprendemos na infância se tornam os jogos que jogamos quando adultos. É comum em nossa sociedade vivenciarmos jogos individualistas, de competição, do que é meu, do ser melhor, do ter mais, do querer estar certo o tempo todo entre outros. Esta etapa do trabalho visa quebrar este paradigma promovendo nas mulheres a motivação para resgatar o comum, o coletivo, o propósito que mantém o elo invisível da união.
- A elaboração desta atividade objetiva levar as participantes a reconhecerem as faces, muitas vezes ocultas, dos tipos de jogos presentes no cotidiano que minam a confiança e a saúde emocional de pertencer a uma equipe. O Comitê de Mulheres é a possibilidade de quebrar o paradigma da individualidade, da competição e do querer ser melhor que o outro, escolhendo exercitar o elo comum, a unidade, a parceria e a cooperação.

III –O jogo do ganha-ganha

- O provérbio que diz “a união faz a força” já é conhecido por nossa cultura há muito tempo, porém só agora o mundo dos negócios parece estar entendendo o valor desta afirmação. Os principais problemas observados na nossa sociedade são aqueles causados pela falta de união, de cooperação, de solidariedade, de comprometimento com o “todo”, que geram sérios problemas para a vida em comunidade. Compreender e exercitar a força da união é o grande desafio deste momento da nossa história.
- É com este objetivo em mente que esta atividade foi desenvolvida, buscando resgatar o sentimento de união e o espírito de cooperação, direcionando forças para alcançar resultados comuns onde todos ganham.

IV – Trabalhando a afetividade do grupo

- O afeto, paradoxalmente, pode ser o nosso elo mais forte e também nosso elo mais fraco. Através do afeto mantemos o sentido da vida, porém o afeto também pode reduzir a vida a sentidos tóxicos. Através do afeto podemos nos tornar mais solidários uns com os outros ou podemos nos enfraquecer quando o afeto é experienciado de forma nociva. Contudo, é também através do afeto que o verdadeiro sentido de cooperação pode ser vivenciado; é o afeto que nos impulsiona a agir com mais entusiasmo e força. Esta atividade objetiva resgatar nas mulheres o elo afetivo que mantém as pessoas unidas, e que muitas vezes é esquecido ou deixa de ser nutrido por causa da correria do dia a dia.

- Nesta vivência, vamos destacar a importância desse vínculo de afeto para o fortalecimento da equipe e para alcançar os objetivos comuns com mais entusiasmo, mais comprometimento, mais vigor e acima de tudo com mais satisfação.

V – Construindo um sonho, juntas

- Este último trabalho é uma celebração da cooperação. É um momento onde todas as participantes irão sonhar juntas, percebendo o quanto são fortes e capazes para construir uma sociedade mais equânime, mais justa, mais saudável; construir um mundo onde tenhamos orgulho de viver, onde possamos estar em comum união, tendo a cooperação como principal vínculo afetivo.

Referências Bibliográficas:

- » GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro, Editora Objetiva, 1995.
- » GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional e a Arte de Educar Nossos Filhos**. Rio de Janeiro, Editora Objetiva, 1997.
- » CORTELA, M. S. – **Não nascemos prontos! Provocações filosóficas**. Rio de Janeiro, Editora Vozes, 2013.
- » BROTTTO, F. O. – **Jogos Cooperativos**. São Paulo, Editora Vozes, 2001.
- » BASTOS, A. B. B. I. – **A técnica de grupos-operativos à luz de Pichon-Rivière e Henri Wallon**. Psicol inf. vol.14 no.14 São Paulo out. 2010.
- » BERN, Eric. **Os Jogos da Vida**. São Paulo, Editora Nobel, 1995.
- » JAMES, Muriel e JONGEWARD, Dorothy. **Nascido para vencer**. São Paulo, Editora Brasiliense, 1975.

ANEXO 05

MÓDULO II - PRINCÍPIOS COOPERATIVISTAS: DA TEORIA À PRÁTICA

OBJETIVO:

O cooperativismo baseia-se em valores de ajuda mútua, responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade. Conforme os seus pioneiros, o movimento acredita nos valores éticos de honestidade, transparência, responsabilidade social e preservação do ambiente para o desenvolvimento sustentável (GAWLAK e RATZKE, 2001).

Preservar os princípios cooperativistas é um grande desafio que exige das cooperativas determinação na realização de ações voltadas para educação e transmissão do valores do cooperativismo. Assim, este trabalho objetiva exercitar na prática, através de atividades lúdicas, os sete princípios do cooperativismo, compreendendo cada um deles na sua essência:

- 1º princípio: Adesão Voluntária e Livre
- 2º princípio: Gestão Democrática
- 3º princípio: Participação Econômica dos Membros
- 4º princípio: Autonomia e Independência
- 5º princípio: Educação, Formação e Informação
- 6º princípio: Intercooperação
- 7º princípio: Interesse pela Comunidade

Ao final do trabalho, as participantes irão compreender que as cooperativas se organizam e se estabelecem pelos quatro primeiros princípios. E compreenderão também que as cooperativas representam uma nova alternativa devido à sua vocação social que se traduz pelos três últimos princípios que garantem a sustentabilidade e o bem comum. É a consciência dessa grandeza de princípios e valores que fortalece o orgulho de cada um que participa do sistema cooperativista.

PROGRAMA:

I – Integração

- Atividades de integração para promover a descontração e construir o espaço de segurança necessário para a realização de todo o trabalho.

II – Princípios: 1º e 2º

- Estes são os princípios cooperativistas que garantem a liberdade a qualquer pessoa que queira assumir as responsabilidades pela filiação, sem discriminação, a uma cooperativa.
- Nesta etapa, as participantes irão compreender que é a liberdade de escolha que legitima a responsabilidade de cada um diante das consequências dessa escolha. Na cooperativa, a liberdade e a responsabilidade de escolha são vividas pelos associados quando tomam decisões nas assembleias e também da escolha de representantes pelo voto.

III – Princípios: 3º e 4º

- Estes princípios garantem a equidade e a independência, mas também demonstram que a união realmente fortalece, trazendo a importância de explorar competências, assumir diferenças e acreditar que é possível.
- Este é o momento em que as participantes irão compreender a importância de cada associado dentro do sistema cooperativista, mostrando que a contribuição de cada um faz com que o ganho de todos seja maior.

IV – Princípios: 5º, 6º e 7º

- São princípios que garantem que a realização financeira de seus associados seja permeada pela atuação social da cooperativa, seja na formação de seus membros e familiares, no apoio a outras cooperativas ou no exercício da sua responsabilidade social e ambiental.
- Reconhecendo a essência desses princípios cooperativistas, as participantes perceberão que elas próprias fazem parte desse sistema que visa o bem comum e por isso é importante que cada atitude seja focada no apoio mútuo e no jogo do ganha-ganha.

V – Iluminando o mundo através da cooperação

- O mundo dividido nos condena a viver o embate entre emoção e razão como se esses aspectos nos levassem por caminhos antagônicos, quando na verdade esses opostos são complementares, como luz e sombra.

- Essa mesma visão pode nos ajudar a compreender a relação entre a competição e a cooperação, por isso, o encerramento do trabalho ressalta a importância do equilíbrio entre essas forças. As melhores decisões são aquelas que tomamos quando nos sentimos inteiros e negar parte de nós nunca será a melhor solução. Agindo no mundo da cooperação, o mundo da competição também se transforma.
- Na Capacitacoop voce tem acesso a um vídeo explicando sobre os **Princípios do Cooperativismo**.

Referências Bibliográficas:

- » GAWLAK, Albino e RATZKE, Fabiane Allage. **Cooperativismo Primeiras Lições**. Brasília, SESCOOP, 2010.
- » BOESCHE, Leonardo. Fidelidade Cooperativa – **Uma Abordagem Prática**. Curitiba, OCEPAR, 2005.
- » JUNQUEIRA, Camila. **Ética e Consciência Moral na Psicanálise**. São Paulo, Via Lettera Editora, 2005.
- » DUFOUR, Dany-Robert – **A Arte de Reduzir as Cabeças: sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal**. Rio de Janeiro, Companhia de Freud Editora, 2005.
- » ROUSSEAU, Jean Jacques. **A Origem da Desigualdade entre os Homens**. São Paulo, Editora Lafonte, 2017.

ANEXO 06

MÓDULO III – CONHECENDO NOSSA COOPERATIVA

OBJETIVO:

O objetivo desta etapa é trazer para o Comitê de Mulheres um pouco mais de informação e clareza sobre sua cooperativa. Faze-las compreender o funcionamento na prática de todo o processo, esclarecendo dúvidas e ampliando ainda mais o conhecimento sobre o seu negócio.

PROGRAMA:

I – A nossa história: um olhar sobre a cooperativa

- Como introdução desse módulo utilizar a apresentação áudio visual ou alguém que conte a história da cooperativa.

II – Conhecendo mais sobre nós

- Como sugestão para essa atividade o facilitador pode dividir as participantes em pequenos grupos, estabelecendo como tarefa investigar a respeito das seguintes questões:
 - » Quantos associados e quantos colaboradores tem a cooperativa;
 - » Qual a área de abrangência;
 - » Quem foram os protagonistas e fundadores da cooperativa;
 - » Dos fundadores, quem ainda faz parte do quadro social;
 - » Quem são os diretores;
 - » Como funciona a estrutura de governança da cooperativa e o organograma;
 - » Quais são os produtos e/ou serviços ofertados pela cooperativa;
 - » Quais foram os resultados dos últimos anos;
 - » De onde vem a maior fonte de faturamento;
 - » Como funcionam as assembleias ordinárias e extraordinárias.

III – Desafios enfrentados para chegar aonde estamos

- Para esse item sugerimos convidar alguém para falar sobre os erros e acertos, os momentos de angústias e conquistas, de indecisão e assertividade, fazendo uma associação com eventos históricos da cooperativa.

IV – De onde viemos, onde estamos e para onde vamos

- Para esse tema sugerimos convidar alguém para fazer uma retrospectiva da cooperativa apresentando dados e informações. Mostrar a situação atual, o Planejamento estratégico, quais as expectativas sobre o futuro.

V – Visitação: Conhecendo a cooperativa *in loco*

- Definir quais as áreas a serem visitadas pelas mulheres do Comitê de Mulheres: industrial, operacional, administrativa.
- Resgate da atividade: fazer uma reflexão sobre como foi a visita e quais os pontos importantes observados.

VI – Fechamento

- A sugestão é convidar o presidente ou alguém da diretoria para fazer um bate-papo com o grupo, dando a elas a oportunidade de tirar dúvidas e esclarecer algumas questões.
- Fala de encerramento.



OBSERVAÇÃO:

para aprofundar seus conhecimentos sobre o cooperativismo e sua aplicação prática sugerimos que realize o curso EaD “Cooperativismo – Primeiras lições” que está disponível gratuitamente na Plataforma Capacitacoop.

ANEXO 07

MÓDULO IV - PAPEL DA MULHER: AUTOESTIMA E PROTAGONISMO FEMININO

OBJETIVO

Em condições ideais a mulher tem a tendência de exercer uma função mais aglutinadora, acolhedora e cooperativa dentro da família. Por outro lado, apesar delas compreenderem e valorizarem a filosofia e os valores cooperativistas, ainda não reconhecem a sua capacidade de influenciar e participar da administração da cooperativa e/ou da propriedade. Embora sejam diretamente beneficiadas por vários programas promovidos pelas cooperativas, nem sempre são atuantes quando o assunto refere-se aos negócios. Neste sentido o potencial das mulheres muitas vezes não é reconhecido e nem valorizado.

Neste momento da história a humanidade está revendo crenças fundamentais que envolvem o papel da mulher principalmente no mundo dos negócios (LUSTOZA ET AL., 2014). As mulheres estão vivenciando uma mudança significativa no papel que ocupavam socialmente. Estão resgatando a crença de que a vida é resultado de escolhas e percebendo que abrir mão do poder de protagonizar para além da vida familiar é uma escolha que também tem consequências, como todas as outras.

Como reconhecer esse papel da mulher no fortalecimento da família e também na sustentabilidade da cooperativa e do cooperativismo? Como a mulher pode contribuir para ampliar a visão familiar a respeito dos benefícios oferecidos pelas cooperativas? Como valorizar o potencial feminino na solidificação do cooperativismo? Essas são questões fundamentais no processo de resgate da autoestima e do protagonismo feminino.

O objetivo deste trabalho é refletir sobre essas questões e analisar as crenças que têm direcionado e muitas vezes limitado as atitudes das mulheres cooperativistas. Estimular as participantes a questionarem seu papel diante do cenário familiar e econômico. Na atualidade a autoestima feminina está diretamente relacionada ao resgate do protagonismo que ultrapassa as questões puramente do âmbito familiar. Este módulo é um passo importante no fortalecimento do Comitê de Mulheres como uma possibilidade concreta de desenvolvimento.

PROGRAMA:

I - Integração: conciliando visões

- A primeira etapa deste encontro visa aprofundar uma questão de profissionalismo nas relações em grupo. O processo de integração deste módulo objetiva levar as mulheres a compreenderem os vários pontos de vistas que existem e as várias formas de olhar para a mesma questão.

- No resgate desta integração, pretendemos iniciar o processo de desenvolvimento profissional das mulheres no que se refere a trabalharem juntas, em busca de um objetivo comum.

II – O Papel da mulher no fortalecimento da cooperativa

- Neste momento as participantes serão convidadas a refletir sobre o seu papel para o fortalecimento da cooperativa.
- Pretendemos resgatar nas participantes o sentimento de pertencer, de fazer parte da família cooperativista, de seus costumes e valores. Resgatar o amor pela origem e pelas raízes, tendo nos valores do cooperativismo uma possibilidade de transformação do papel da mulher na sociedade.

III – Assumindo as potencialidades e reconhecendo limites

- Ter autoestima não significa ter ilusões sobre si mesma. Querer ter atributos que a sociedade valoriza não significa desenvolver autoestima. O processo de se perceber com potencialidades não é negar a si mesma e desejar ser diferente, mas sim é reconhecer quais são suas habilidades e quais são seus limites.
- Esta etapa trabalha as questões das relações que irão surgir quando estiverem trabalhando em equipe. Cada uma tem seu valor e cada um desses valores é significativo para o trabalho e o desenvolvimento do Comitê de Mulheres.

IV – Embasamento Teórico: contextualizando o papel feminino ao longo da história

- Como é visto o papel da mulher ao longo da história
- O que é paradigma
- Mudança de paradigma na forma de visão das competências do feminino na vida pública
- Autoestima da mulher e apropriação dos valores femininos
- Diferença entre protagonismo feminino e competição com o masculino

V – Papel da mulher: autoestima e protagonismo feminino

- O encerramento deste módulo é um momento de reflexão para que as mulheres possam perceber a seriedade de participar de um Comitê de Mulheres de uma cooperativa. Ter autoestima é um processo de sair da zona de conforto e encarar os comodismos que aprisionam. Para exercitar o protagonismo é necessário abrir-se para transformações de crenças, de atitudes, de apegos que impedem o empoderamento.

Referências Bibliográficas:

- » TEIXEIRA, Marcus do Rio. **A Feminilidade na Psicanálise e outros ensaios**. Salvador, Ágalma, 1991.
- » FARIA, Michele Roman. **Constituição do Sujeito e Estrutura Familiar – o complexo de Édipo de Freud a Lacan**. São Paulo, Cabral Editora e Livraria Universitária, 2003.
- » BOESCHE, Leonardo. **Fidelidade Cooperativa – Uma Abordagem Prática**. Curitiba, OCEPAR, 2005.
- » GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro, Editora Objetiva, 1995.
- » GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional e a Arte de Educar Nossos Filhos**. Rio de Janeiro, Editora Objetiva, 1997.
- » CORTELLA, Mario Sérgio. **Não Nascemos Prontos!** Rio de Janeiro, Editora Vozes, 2009.
- » Eisler, Riane T. **O Cálice e a Espada**. Rio de Janeiro, Editora Imago, 1989.
- » LUSTOZA, Rosane Zétola; CARDOSO, José d'Escragnolle; CALAZANS, Roberto – Artigo: **“Novos sintomas” e declínio da função paterna: um exame crítico da questão**. Rio de Janeiro, Ágora, 2014. Acesso:
- » http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-14982014000200003
- » JAMES, Muriel e JONGEWARD, Dorothy. **Nascido para vencer**. São Paulo, Editora Brasiliense, 1975.

ANEXO 08

MÓDULO V - EMPREENDEDORISMO COOPERATIVO

OBJETIVO

Para que o novovenha o velho precisa ser transformado. É assim a lei da vida (CAPRA, 1997).

A visão que temos do mundo pode ser ampliada, sempre. Não existe nenhuma visão que seja total e definitiva, sempre haverá uma nova forma, uma nova maneira de olhar.

Este módulo tem por objetivo ampliar a visão das participantes sobre as diversas possibilidades de atuação no mundo, incluindo atividades econômicas, sociais, ambientais, familiares e pessoais, tudo isso dentro do contexto cooperativista.

PROGRAMA:

I - Integração

- Na atividade de integração já é possível fazer o exercício de ampliar a visão, levando as mulheres a quebrar barreiras e diminuir distâncias.
- No resgate as participantes poderão perceber a diversidade de possibilidades que têm diante da vida, quando estão determinadas e focadas em torno de um objetivo comum.

II – Embasamento teórico 1: conceitos

- Pensamento convergente x Pensamento divergente
- Hemisférios cerebrais: Inteligência emocional
- Princípios do continuísmo
- O tripé do empreendedorismo: inteligência, pensamento e criatividade
- Tipos de criatividade

III – Embasamento teórico 2: técnicas

- Princípio do julgamento: a forma mais fácil de destruir uma ideia
- Princípio do movimento: a arte de criar oportunidades
- Técnica do PO: operação provocativa

IV – Criatividade na prática 1: técnica do movimento

- Atividade que leva as participantes a transformarem uma ideia aparentemente absurda em uma ideia viável. Quando as técnicas do movimento são utilizadas, é possível ampliar a visão e ver possibilidades que estão além do julgamento.

V – Criatividade na prática 2: técnica de provocação (PO)

- Atividade que exige das participantes a solução de um problema eliminando as ideias mais óbvias e tendenciosas, provocando a mente na busca de alternativas em espaços ainda não explorados.

VI – Empreendedorismo cooperativo

- O fechamento deste módulo vai levar as participantes a uma viagem reflexiva sobre suas atitudes, comportamentos e crenças presentes nas práticas do cotidiano e que limitam suas potencialidades.
- Esta etapa objetiva uma discussão sobre a necessidade do empreendedorismo cooperativo ser uma ferramenta de transformação na geração de renda e na melhoria de vida dos cooperados. Neste sentido as mulheres e o Comitê de Mulheres têm um papel fundamental.

Referências Bibliográficas:

- » CAPRA, Fritjof. **O Ponto de Mutação**. São Paulo, Editora Cultrix – Grupo Pensamento, 1997.
- » EDINGER, Edward F. **O Encontro com o Self**. São Paulo, Editora Cultrix – Grupo Pensamento, 1995.
- » BAUER, Ruben. **Gestão da Mudança: caos e complexidade nas organizações**. São Paulo, Editora Atlas, 1999.
- » BONO, Edward de. **Criatividade Levada a Sério: como gerar ideias Produtivas através do pensamento lateral – Uma abordagem passo a passo à criatividade**. São Paulo, Pioneira Administração de Negócios, 1994.
- » BONO, Edward de. **O Sistema Criativo PO: ultrapassando o SIM e o NÃO**. São Paulo, Editora Vértice, 1987.
- » OECH, Roger Von. **Um “toc” na cuca**. São Paulo, Editora Cultura, 1998.
- » BONO, Edward de e LAGOS, William. **Os Seis Chapéus do Pensamento**. Rio de Janeiro, Editora Sextante, 2008.

ANEXO 09

MÓDULO VI - DESENVOLVIMENTO E TRABALHO EM EQUIPE

OBJETIVO

Consolidar o espírito de uma equipe é um processo que deve acontecer constantemente. Sabendo que a unidade de um grupo de pessoas é fundamental para se alcançar os objetivos de forma saudável é preciso desenvolver os meios para se construir e manter o espírito da equipe.

O objetivo deste trabalho é contribuir com as participantes, com informações que transcendem às questões puramente técnicas, no processo de estruturação da equipe que irá atuar no Comitê de Mulheres. Contribuir no sentido de considerar o campo das relações humanas, como um grande desafio no processo de constituição de uma equipe de trabalho.

PROGRAMA:

I - Construindo o campo organizante

- O campo organizante é um espaço de confiança onde as pessoas se sentem seguras para crescerem e se desenvolver. O primeiro e mais importante campo organizante da vida é o útero, onde se dá o início do desenvolvimento físico, psíquico e emocional (LEBOYER, 1996). A primeira fase deste encontro vai levar as participantes a compreenderem a importância de se criar um espaço de segurança, onde cada uma delas se sinta apoiada para crescer e se desenvolver.
- Este início já é um trabalho de tomada de consciência em relação à constituição do espírito de equipe. Para que o desenvolvimento de uma equipe possa acontecer de forma sustentável, as pessoas precisam se sentir seguras. Apesar da confiança ser um processo de construção gradativa, este momento será utilizado para medir a capacidade de entrega de cada uma,

II - Base Teórica: o que é espírito de equipe?

- Apesar de não poder ser tocado, fotografado ou mensurado de forma objetiva, o espírito de equipe é algo que podemos sentir quando está presente, assim como percebemos grande diferença quando está ausente.
- O objetivo desta fase do trabalho é organizar mentalmente qual o caminho que pretendemos percorrer para construir uma equipe. Conhecer teoricamente esse caminho ajuda a guiar nossos passos:

- » Diferença entre grupo, time e Equipe
- » Diferença entre equipe e espírito de equipe
- » Como construir e desenvolver o espírito de equipe: o afeto como caminho
- » Aspectos técnicos e aspectos comportamentais de uma equipe
- » Autoconhecimento como instrumento de desenvolvimento da maturidade de uma equipe

III - Construindo em equipe

- Neste momento, as participantes serão colocadas diante de um problema ou dificuldade, onde a única maneira de resolvê-la é exercitando o espírito de equipe. Como os resultados estão atrelados à capacidade de trabalharem juntas, as participantes terão que encontrar a melhor forma de criar uma verdadeira unidade entre elas para construir soluções.
- O resgate da atividade traz para consciência o quanto a construção do espírito de equipe é um processo complexo e exige muita determinação, humildade e principalmente autoanálise. Seja qual for a solução encontrada, o maior resultado dessa jornada é que, no final, todas se sentem como ganhadoras, percebendo o espírito de equipe mais fortalecido.

IV - Mudança de paradigma na busca de resultados

- Cumprir metas e alcançar resultados quantitativos não determina que um grupo de pessoas esteja unido pelo espírito de equipe. O grande diferencial está em como esses resultados estão sendo alcançados. A grande mudança no paradigma da produtividade é justamente considerar o resultado do ganha-ganha, onde todas as pessoas são contempladas.
- Nessa fase do trabalho, iremos discutir essa mudança na forma de mensurar resultados, considerando o espírito de equipe como um novo caminho, como uma nova forma de alcançar resultados. Esta reflexão é fundamental na estruturação da vitalidade do Comitê de Mulheres.

V - Construindo um sonho possível juntos

- O Comitê de Mulheres é uma construção. Assim como o crescimento e o desenvolvimento de um bebê precisam de atenção, cuidados e muita dedicação, o Comitê também vai precisar desse comprometimento por parte das mulheres.

- O fechamento deste trabalho é o momento de construírem um sonho juntas, onde a parte de cada uma na construção do sonho tem que ser incluída, celebrada e valorizada. Neste sentido, o encerramento da formação modular é um momento de celebrar a união que veio sendo construída entre as participantes.

Referências Bibliográficas:

- » EDINGER, Edward F. **O Encontro com o Self**. São Paulo, Editora Cultrix – Grupo Pensamento, 1995.
- » LE BON, Gustave. **Psicologia das Multidões**. São Paulo, Editora WMF Martins Fontes, 2008.
- » LEBOYER, Frédérick. **Nascer Sorrindo**. São Paulo, Editora Brasiliense, 1996.
- » BERN, Eric. **Os Jogos da Vida**. São Paulo, Editora Nobel, 1995.
- » JAMES, Muriel e JONGEWARD, Dorothy. **Nascido para vencer**. São Paulo, Editora Brasiliense, 1975.
- » KAHANE, Adam. **Como resolver problemas complexos**. São Paulo, Editora Palas SENAC, 2008.
- » GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro, Editora Objetiva, 1995.

ANEXO 10

ORIENTAÇÕES PARA METODOLOGIA ATIVA

INTRODUÇÃO:

Nas práticas educativas no ambiente corporativo é importante privilegiar uma metodologia participativa que garanta espaço para a fala e participação de todos, reconhecendo que cada um traz consigo saberes e vivências que podem ser consideradas como ponto de partida para a construção de novos conhecimentos.

O aprendizado construído utilizando a metodologia ativa traz contribuições significativas na medida em que dá voz aos participantes tornando-os corresponsáveis no processo de aprendizagem. Por possibilitar a participação, esta metodologia enriquece a aquisição de conhecimento por trazer ao campo teórico as diversas práticas de compreensão da realidade.

O sucesso no uso desse recurso requer, antes de tudo, alguns cuidados, pois aquilo que traz benefícios pode transformar-se em uma armadilha deixando consequências indesejáveis no processo de aprendizado.

É preciso pensar no antes, no durante e no depois. Por essa razão, e para facilitar o processo, dividimos em 3 fases.

Fase I – Planejamento

É essencial, pois além de avaliar a adequação da atividade escolhida, direciona ações e antecipa contratempos. Para um bom planejamento algumas perguntas precisam de respostas:

- Quais os objetivos a serem atingidos com a atividade?
- Qual o espaço físico disponível?
- Qual o número de participantes?
- Qual o tempo disponível para aplicação e elaboração da atividade?
- Qual o perfil (idade, gênero, escolaridade etc.) dos participantes?
- Qual é a cultura dos participantes?

- Como será o processo de resgate após aplicação da atividade?
- A atividade está clara e bem definida?
- Quais os recursos necessários?

Obs.: as primeiras perguntas são fundamentais para a escolha da atividade mais adequada, enquanto que as últimas ajudam a organizar a atividade escolhida.

Fase II - Execução

Esta etapa também precisa ser cuidadosamente respeitada, exigindo profissionalismo, para evitar falhas que comprometam o objetivo almejado, nesse sentido é importante considerar:

- Não expor as participantes a situações constrangedoras
- Zelar para não ridicularizar, satirizar, ofender ou agredir com brincadeiras
- Não forçar a participação de alguém que demonstre resistência, porém levar em consideração o objetivo da atividade
- Ter clareza no momento não deixando dúvidas às participantes
- Cuidar da segurança das participantes

Obs.: Durante a execução, é preciso que o instrutor faça uma leitura de como está sendo realizada a atividade, observando os comportamentos e atitudes das participantes. Essa leitura deve ser a base de informações para o resgate e elaboração da atividade. Caso seja necessário, o instrutor pode fazer anotações ou registro de algum momento que seja significativo para contribuir no processo de aprendizagem. É importante ressaltar que essa leitura precisa seguir critérios que estejam embasados no objetivo estabelecido, evitando julgamento pessoal por parte do instrutor. Nem todas as atividades chegam ao “final feliz”, mas o olhar atento do instrutor pode trazer aprendizados importantes, mesmo que a tarefa não tenha sido concluída dentro do que era esperado.

Fase III - Resgate e Elaboração

Momento marcante onde as participantes, através do compartilhamento das experiências individuais, poderão expor seus sentimentos e aprendizados. É preciso levar em consideração que as experiências vividas durante a atividade podem ser analisa-

das como um recorte das relações que vivenciamos no cotidiano. É importante ressaltar que essa etapa é o momento onde ocorre a consolidação do aprendizado e por isso, depois de ouvir as participantes, é necessário realizar a elaboração das diversas lições que podem ser adquiridas. Aspectos a serem observados:

- Conduzir o processo de resgate direcionando para os objetivos propostos na atividade
- Estimular e oportunizar a participação de todas
- Utilizar as observações realizadas durante a execução da atividade como apontamentos para reflexão
- Incentivar o grupo a descobrir novos conhecimentos
- Evitar que questões levantadas através da atividade fiquem sem respostas. Uma dúvida pode ser utilizada como ponte no processo de ampliação do aprendizado

Comentários Finais:

O resultado da tarefa proposta pode depender das participantes, mas o sucesso da atividade é medido pelos objetivos dentro do treinamento e está relacionado diretamente com as habilidades do instrutor, por isso é significativo atentar para as três fases: planejamento, execução e resgate e elaboração.

Há no mercado literário diversas obras que tratam do assunto, fornecendo embasamento técnico e teórico, bem como diversos jogos, dinâmicas e vivências. Caberá ao profissional que conduzirá o treinamento desenvolver ou escolher atividades coerentes com os objetivos pretendidos e tomar os devidos cuidados, zelando sempre na preservação dos valores sustentados pelo cooperativismo.



ANEXO 11

MODELO DE REGIMENTO INTERNO

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

Art. 1º – O Regimento Interno é o documento que estabelece o conjunto de normas que regulamentam a organização e o funcionamento do Comitê de Mulheres da cooperativa.

Art. 2º – O Comitê de Mulheres não é regido por documento legal, constitui-se como uma entidade de apoio na promoção do cooperativismo, na formação técnica, na promoção de ações sociais e no desenvolvimento humano.

Parágrafo Único: Em razão de o Comitê de Mulheres ser uma entidade de apoio e participação voluntária, não há remuneração para suas integrantes.

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO

Art. 3º – A composição e as ações do Comitê de Mulheres são restritas às cidades de atuação da cooperativa.

Art. 4º – Para participar do Comitê de Mulheres a candidata deverá preencher os requisitos estabelecidos no Art. 5º

Parágrafo Primeiro: A composição do Comitê de Mulheres será de no mínimo X participantes.

Art. 5º – Os requisitos para fazer parte do Comitê de Mulheres são: ser associada, esposa ou parente de associado; ter algum vínculo com a cooperativa.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS

Art. 6º – Os objetivos dos Comitês de Mulheres são:

- a. Desenvolver ações que promovam integração da família do cooperado, visando aproximação com a cooperativa;
- b. Debater e encontrar alternativas de soluções para problemas do cotidiano que são comuns às participantes;
- c. Estimular a busca de informação e desenvolvimento social, econômico e cultural da comunidade em que o Comitê está inserido;

- d. Estimular a participação ativa das mulheres nas ações desenvolvidas pela cooperativa;
- e. Buscar apoio e informações da cooperativa no sentido de promover o desenvolvimento do Comitê de Mulheres e ações que venham de encontro com a necessidade do grupo;
- f. Desenvolver trabalhos sociais na comunidade onde o Comitê está inserido, ou outras comunidades de interesse, visando a melhoria da qualidade de vida da comunidade e divulgando o cooperativismo;
- g. Realizar a divulgação das ações realizadas pelo Comitê de Mulheres, buscando estimular a participação de novas integrantes.
- h. Apoiar a cooperativa no sentido de trazer as reivindicações das associadas, oferecendo sugestões fundamentadas para solucionar os eventuais problemas de interesse coletivo;
- i. Promover a educação do cooperativismo, debatendo, estudando e difundindo sua história, valores e filosofia;
- j. Ser um instrumento de apoio da cooperativa no sentido de oferecer informações aos cooperados em relação aos seus direitos e deveres na cooperativa;
- k. Ser um elo na comunicação das decisões da administração da cooperativa ajudando na divulgação e esclarecimentos necessários para obter o apoio dos cooperados;
- l. Zelar por uma integração saudável do sistema cooperativista.

CAPÍTULO IV

DO FUNCIONAMENTO

Art. 7º – As participantes de cada Comitê de Mulheres elegem sua diretoria formada por uma Coordenadora, Vice-coordenadora, Secretária, Tesoureira e Vice-tesoureira.

Parágrafo Primeiro: poderão candidatar-se a aos cargos de coordenação as integrantes que estiverem de acordo com o artigo 5º e atingirem, no mínimo, X % de presença nas reuniões.

Parágrafo Segundo: para participar da diretoria, a integrante deverá ter no mínimo X tempo de atuação junto ao Comitê de Mulheres.

Art. 8º – Das atribuições dos cargos:



Coordenadora:

- a. Convocar as reuniões do Comitê de Mulheres;
- b. Colaborar na elaboração da agenda e na organização da pauta de reunião;
- c. Coordenar os trabalhos da reunião;
- d. Proferir votos de desempate, quando necessário;
- e. Representar o Comitê de Mulheres quando solicitada.

Vice-Coordenadora:

- a. Assessorar a coordenadora e substituí-la, quando necessário.

Secretária:

- a. Lavrar as atas das reuniões e colher assinatura dos presentes nas atas e no livro de presença;
- b. Redigir e arquivar correspondências e materiais de divulgação;
- c. Efetuar a guarda dos livros de atas e de presença das reuniões

Vice-Secretária:

- a. Assessorar o trabalho da Secretária e substituí-la quando necessário.

Tesoureira:

- a. Controlar as finanças do Comitê de Mulheres;
- b. Efetuar compras e pagamentos;
- c. Fazer livro caixa;
- d. Apresentar relatório anual de prestação de contas, com receitas e despesas.

Vice-Tesoureira:

- a. Assessorar o trabalho da Tesoureira e substituí-la quando necessário.

Art. 9º – A coordenação do Comitê de Mulheres será eleita por período de X anos.

Parágrafo Primeiro: deve haver rotatividade de no mínimo X% das representantes de cada diretoria, sendo permitida a reeleição no mesmo cargo, por no máximo dois mandatos consecutivos.

Art. 10º – As votações serão feitas por aclamação ou voto secreto.



Art. 11º – As reuniões dos Comitês de Mulheres serão registradas em atas e livro de presença.

Art. 12º – A participante que quiser se desligar do Comitê de Mulheres deverá comunicar a Coordenadora por escrito.

Art. 13º – Assuntos de ordem particular ou que representem interesses pessoais, não devem ser discutidos nas reuniões dos Comitês de Mulheres.

CAPÍTULO V

DA DURAÇÃO

Art. 14º – O prazo de duração do Comitê de Mulheres é indeterminado, podendo ser desativado ou extinto pela diretoria executiva da cooperativa, considerando os seguintes motivos:

- a. Desinteresse das participantes em freqüentar reuniões e compromissos;
- b. Desvirtuamento de suas finalidades;
- c. Não atingir os objetivos a que se propõe;
- d. Não atingir o mínimo de participantes, conforme parágrafo primeiro do Art. 4º

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 15º – Os materiais básicos para realização das reuniões correm por conta da cooperativa, devendo a Coordenadora providenciar a disponibilidade desses materiais junto ao colaborador da cooperativa.

Art. 16º – Os casos omissos serão debatidos pela diretoria do Comitê de Mulheres junto com a agente de cooperativismo. O assunto e as propostas de solução serão encaminhados para a aprovação da diretoria executiva da cooperativa.

Cidade, data

{ELAS

pelo coop