



ACADEMY ON SOCIAL AND SOLIDARITY ECONOMY (12th EDITION)

BUILDING BACK BETTER: THE ROLE OF SOCIAL
AND SOLIDARITY ECONOMY IN A HUMAN-
CENTRED AND PLANET-SENSITIVE RECOVERY

15-26 NOVEMBER 2021



EURICSE



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



CASES

Cooperativa António Sérgio para a Economia Social



International
Labour
Organization



International Training Centre



**Social and Solidarity Economy as a tool for
Social Inclusion and Gender Equality**

11/17 – Elective 2

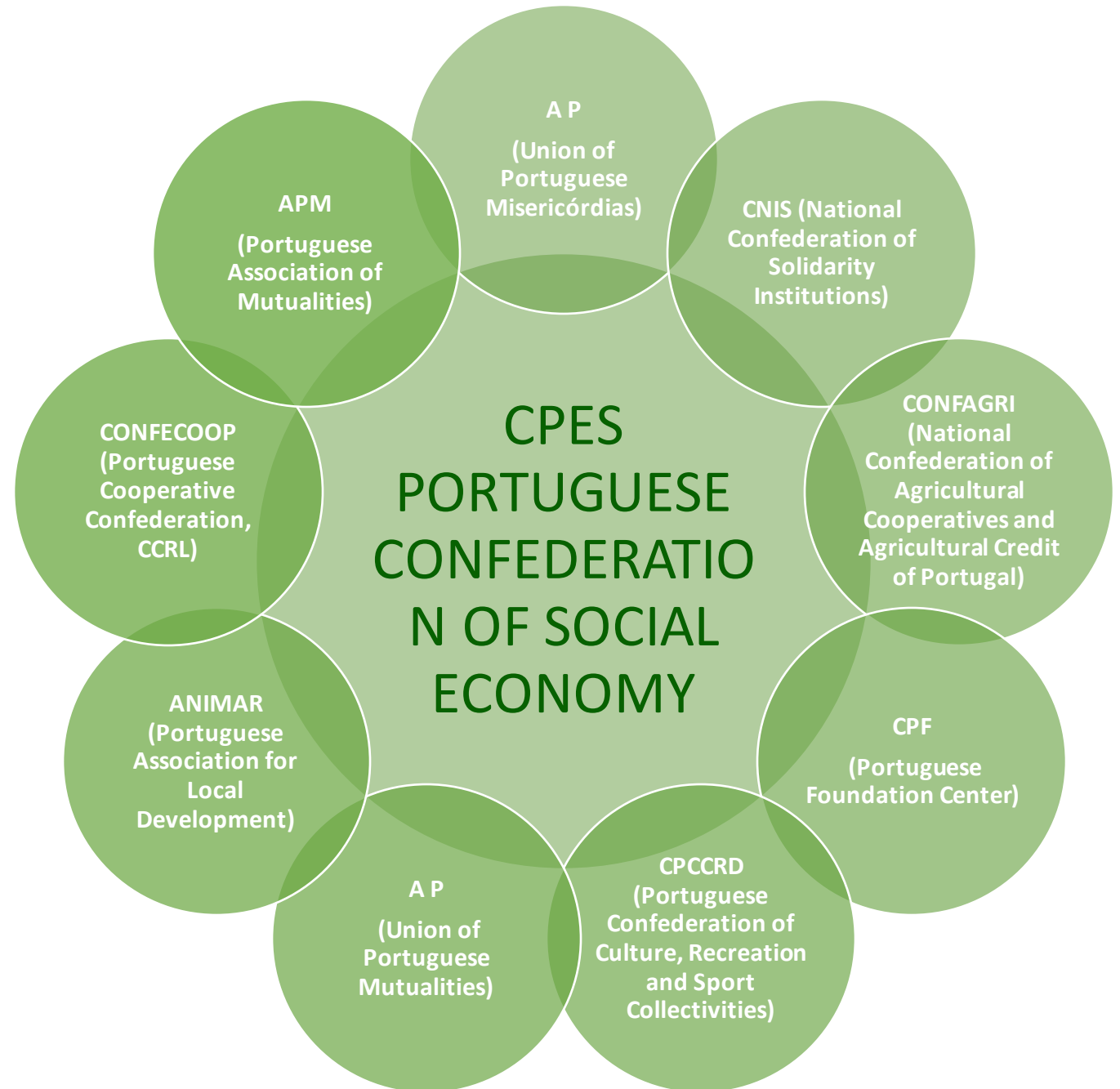
Schedule

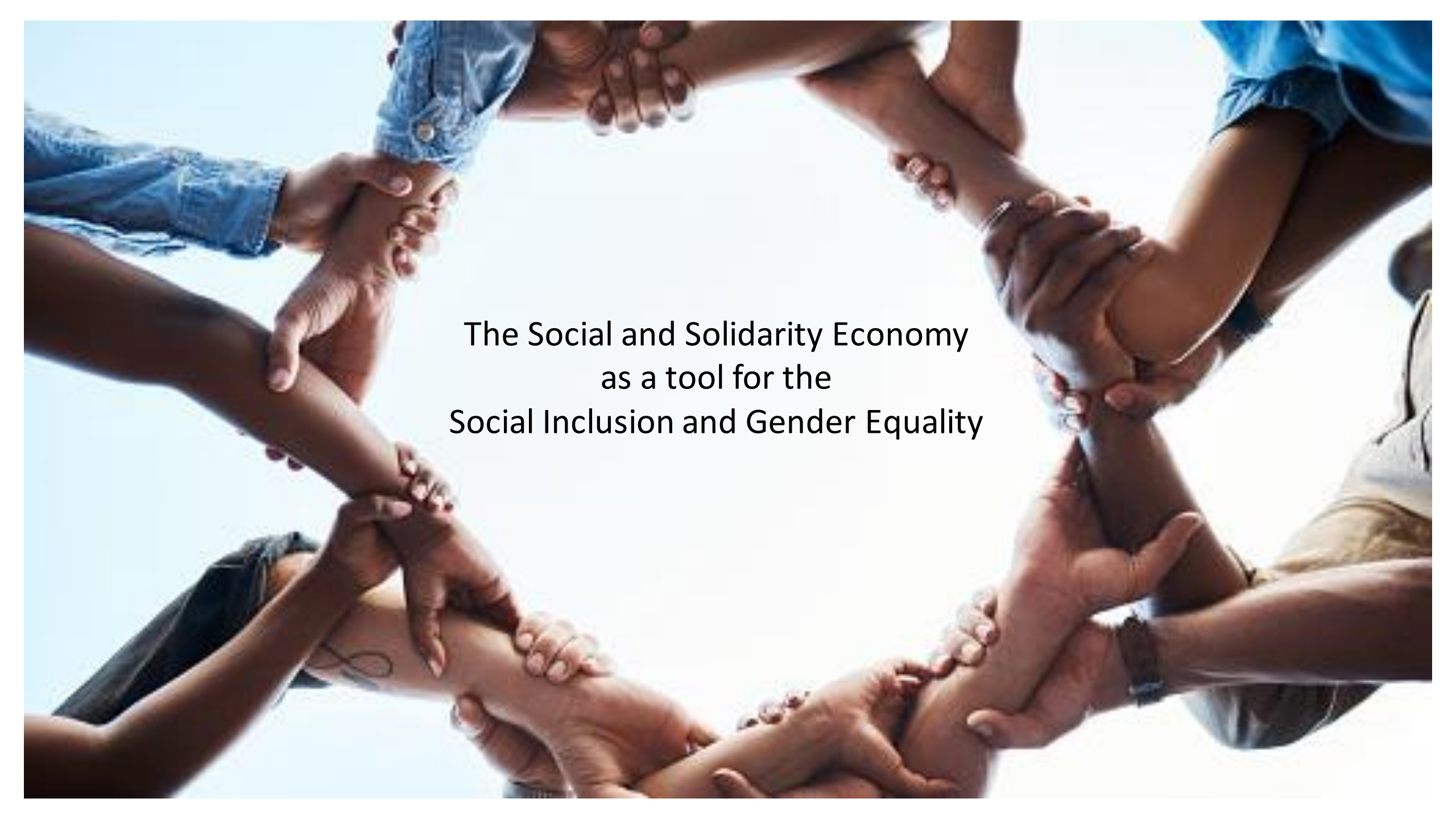
1. Institutional presentation
2. Context
3. Social and Solidarity Economy
4. Equal opportunities
5. Social inclusion
6. Gender equality

1. Where do I come from?



Social and Solidarity Economy as a tool for Social Inclusion and Gender Equality



A low-angle, top-down photograph of a diverse group of people holding hands in a circle. The hands are of various skin tones and are clasped together, creating a central point of unity. The background is a bright, clear blue sky. The overall mood is one of cooperation, support, and community.

The Social and Solidarity Economy
as a tool for the
Social Inclusion and Gender Equality

2.
Context

~~Violence~~

Diversity

Tolerance

Respect

Equality

~~Discrimination~~

~~Intolerance~~

~~Bigotry~~

"Don't leave anyone behind"



BELONGING

INCLUSION

DIVERSITY

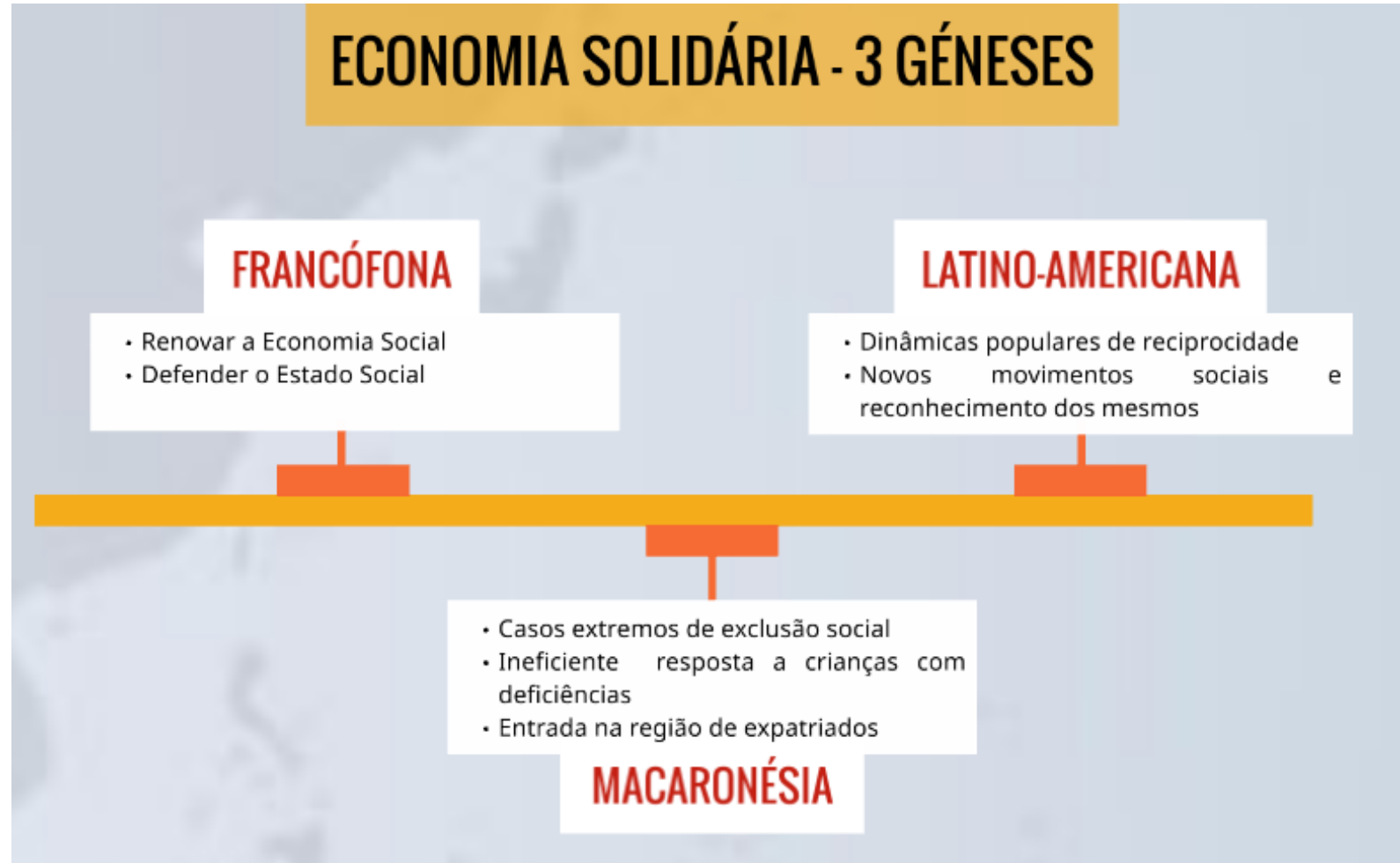
EQUITY

IDENTITY

3.

Social and Solidarity Economy

"a set of economic practices, that is, acts of production, marketing, consumption and credit pursuing the satisfaction of needs instead of profit and which are governed by values of cooperation, solidarity, democracy, equality and sustainability"





**A ECONOMIA SOCIAL
E A ECONOMIA
SOLIDÁRIA SÃO...**

FORMAS ALTERNATIVAS
DE ECONOMIA, PROCURANDO
A COMPATIBILIDADE
COM A VIDA

**MUDA A ECONOMIA:
PENSA SOCIAL!**

Examples of some Social and Solidarity Economy projects and initiatives



4. Equal Opportunity

“All human beings
they are born free and
equal in dignity and **rights**.”

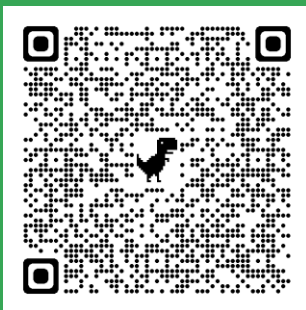
Universal Declaration of **Human Rights**







The Municipal Day for Equality

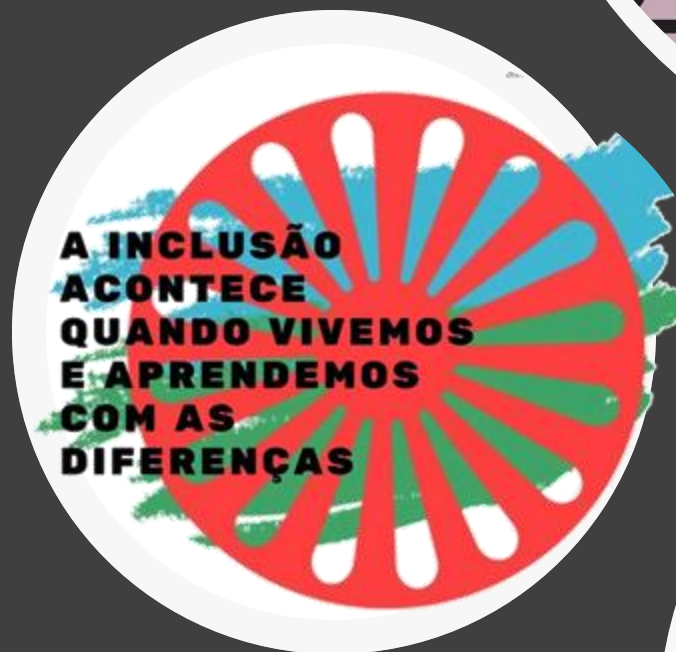


In 2021:
230 initiatives
73200 people involved
359 entities
88 counties

+ Info: <https://www.animar-dl.pt/iniciativas-animar/dia-municipal-para-a-igualdade>

5. Social Inclusion

Social Inclusion through an Alternative Economy



Inclusion and Social Solidarity

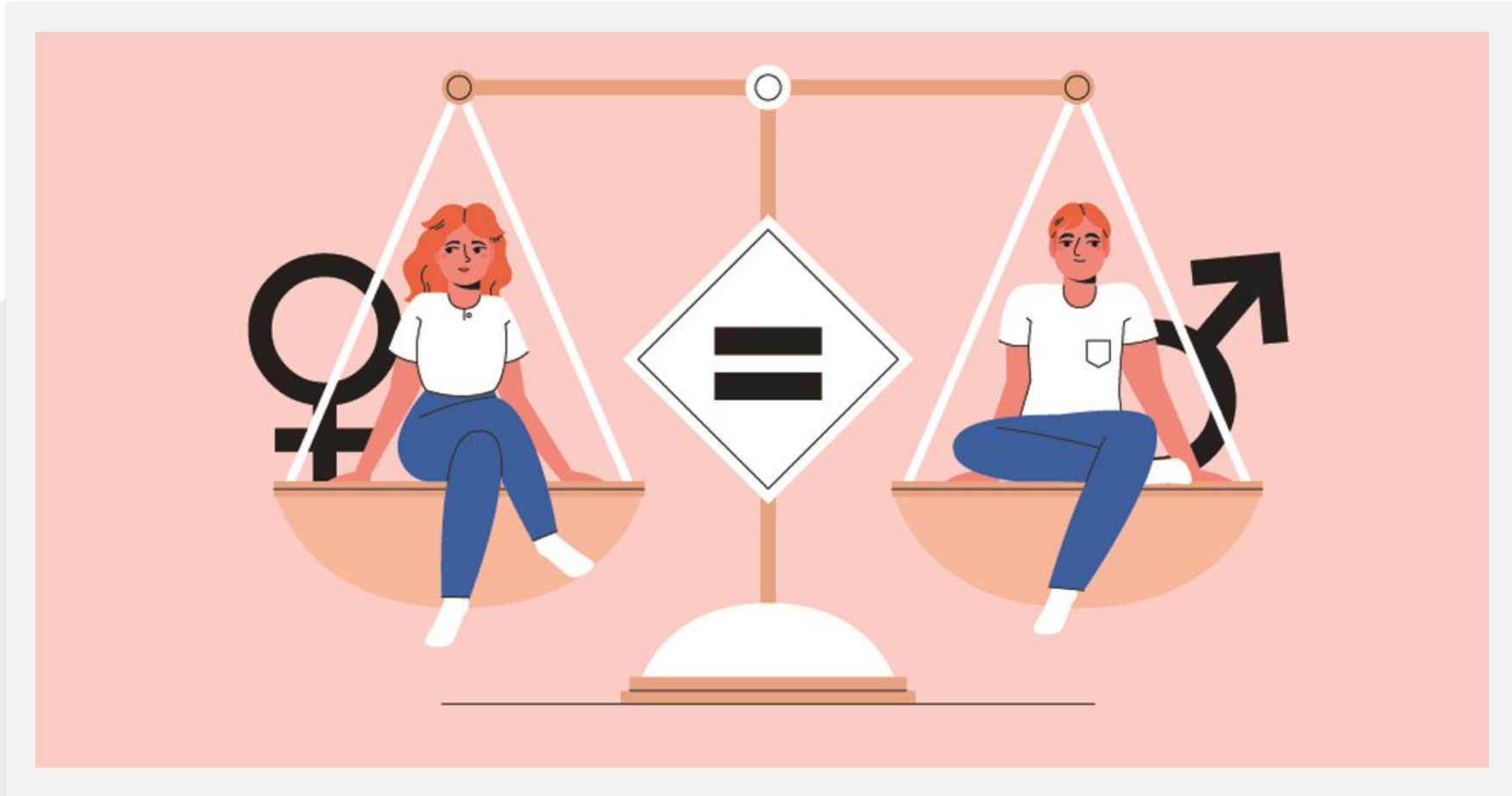
Cooperative Branch of Social Solidarity



Social solidarity project

PIRILAMPO
MÁGICO 2021





6. Gender Equality

A IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL E OS DIREITOS SOCIAIS

O **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** foi proclamado pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão, em 2017, na Cimeira de Gotemburgo. Estabelece o quadro de orientação para uma Europa social forte, justa, inclusiva e plena de oportunidades.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO



Entre 2002 e 2020 verificou-se um grande progresso de Portugal na diminuição da taxa de abandono escolar precoce, e na diminuição da diferença entre raparigas e rapazes. Actualmente, em Portugal, a taxa de abandono escolar precoce nas raparigas é inferior à média da UE27.

O aumento da proporção de pessoas diplomadas foi mais expressivo em Portugal do que na média da UE27, particularmente entre as mulheres.



Em Portugal, a taxa de emprego de homens e de mulheres é superior à da média da UE27, principalmente no caso das mulheres onde essa diferença é bastante acentuada.

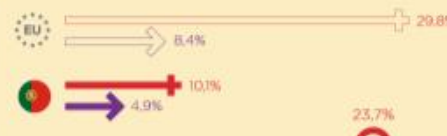
Em 2020, Portugal superou a Meta da Estratégia da Europa 2020 no caso dos homens.

Em Portugal, a diferença na taxa de emprego de mulheres e homens é inferior à média da UE27.

CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS

As assimetrias entre mulheres e homens na vida profissional são resultado dos estereótipos de género que continuam a atribuir, de forma desequilibrada, às mulheres a responsabilidade das tarefas domésticas e de cuidado, ou seja, o trabalho invisível e não-remunerado.

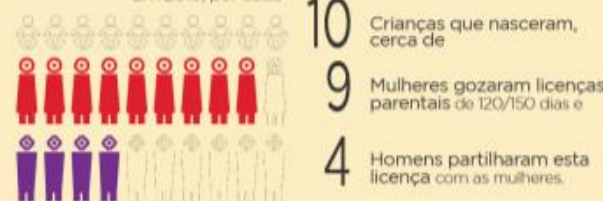
Em 2020, as mulheres trabalharam mais a tempo parcial do que os homens embora este fenómeno seja mais comum nos restantes países da Europa do que em Portugal.



As mulheres são a esmagadora maioria das pessoas que deixam de procurar ativamente trabalho para assegurarem as tarefas domésticas e de cuidado à família.



Em 2019, por cada

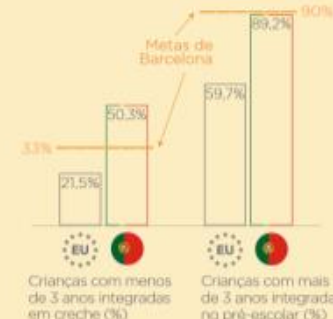


Em geral, as mulheres ganham menos do que os homens, mas em Portugal, essa diferença é inferior à média da UE27.



Em termos de Políticas Públicas, Portugal aposta no aumento da licença parental exclusiva do pai e no apoio excepcional às famílias (durante a situação pandémica) equivalente a 100% da remuneração para os pais progenitores que dele beneficiem em semanas alternadas e no Programa para a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar "3 em Linha".

PROTEÇÃO E INCLUSÃO SOCIAIS

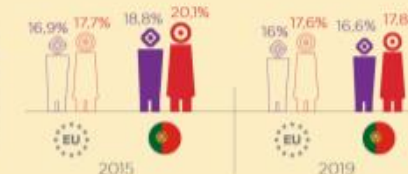


A disponibilidade e acessibilidade de estruturas de apoio e acolhimento para crianças é essencial:

- progenitores/as integrados/as no mercado de trabalho;
- combate às desvantagens sociais das crianças.

Portugal é o 2º país da UE28 com melhor desempenho nas metas de Barcelona (2019).

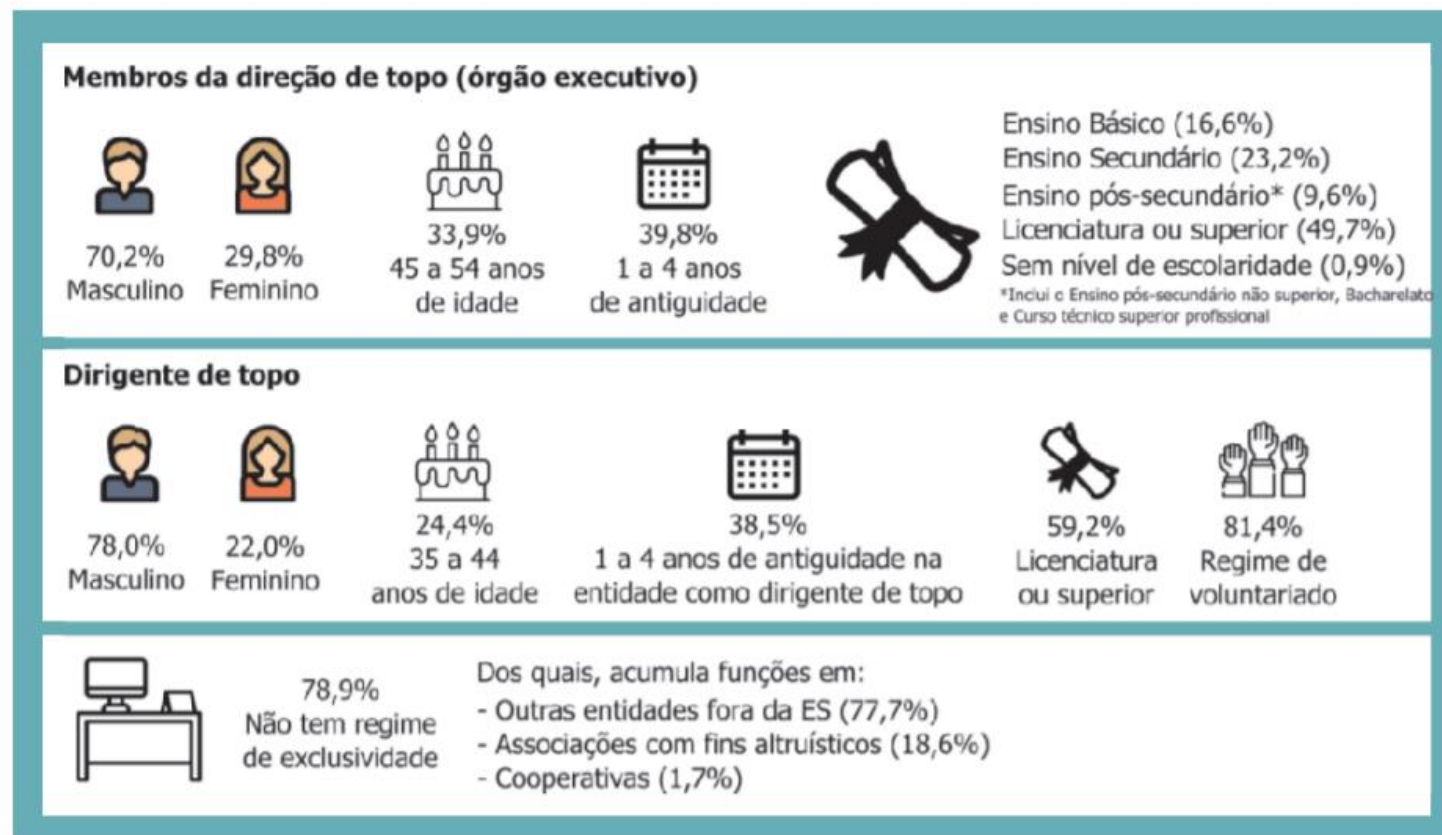
A taxa de risco de pobreza tem vindo a descer, especialmente em Portugal, mas continua a ser tendencialmente superior entre as mulheres do que entre os homens.



Em todos os países da UE, as mulheres recebem pensões mais baixas do que os homens. No entanto, em Portugal, essa diferença é inferior à da média da UE27.



Figura 6.1 - Caracterização da direção de topo e dirigente de topo (2018)



Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social

AS PESSOAS AO SERVIÇO ERAM MAIORITARIAMENTE DO SEXO FEMININO (71,8%)

Em 2018, as pessoas ao serviço com vínculo laboral das ACFA eram maioritariamente do sexo feminino (71,8%), inclusive com funções de dirigente (63,1%).

Quadro 6.2 - Pessoas ao serviço com vínculo laboral, total e por dimensão (2018)

Agregação	Entidades	Pessoas ao serviço com vínculo laboral								
		Total			Com funções de dirigente (incluindo seccionistas/monitores)			Sem funções de dirigente		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
		Nº	%	%	Nº	%	%	Nº	%	%
Total										
Associações com fins altruísticos	61 080	179 918	71,8	28,2	16 083	63,1	36,9	163 835	72,7	27,3
Dimensão										
Micro	54 500	20 257	61,1	38,9	5 273	45,5	54,5	14 984	66,7	33,3
Pequena	5 460	47 022	71,7	28,3	4 478	68,7	31,3	42 544	72,0	28,0
Média e grande	1 120	112 639	73,8	26,2	6 332	73,7	26,3	106 307	73,8	26,2

Fonte: INE, inquérito ao Setor da Economia Social



RETRATO DA MULHER NO SECTOR COOPERATIVO PORTUGUÊS

MOVIMENTO COOPERATIVISTA



Cooperadores

TRABALHO



Trabalhadoras Voluntárias

CONTRIBUTOS PARA O ODS 5 – IGUALDADE DE GÉNERO

Participação Feminina em Cargos de Liderança



16,9%

do sector aplica quotas para assegurar um limiar mínimo de representação por sexo

Cooperativas

7,8%*

da população feminina empregada em cooperativas tem um cargo de chefa

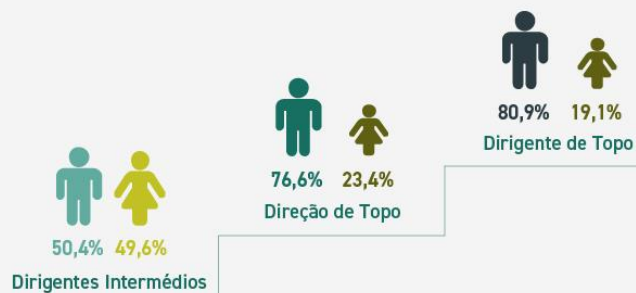


Economia Nacional

2,3%

da população feminina empregada tem cargos de chefa

LIDERANÇA



Paridade Salarial



16,5%

Diferença salarial bruta entre homens e mulheres

75,6%

adotam políticas de paridade salarial

Vida Pessoal e Profissional



48,4%

do sector adota medidas de conciliação da vida profissional e pessoal

*apenas inclui Direção Intermédia

Impactos da Pandemia na Organização do Trabalho e na Igualdade entre Mulheres e Homens: uma abordagem à REDE ANIMAR

ESTUDO 1

LABORAL

Teletrabalho e Reajustamentos em modos de gestão e de funcionamento

Margarida Queirós
Mário Vale
Nelson Milieu

Impactos da Pandemia na Organização do Trabalho e na Igualdade entre Mulheres e Homens: uma abordagem à REDE ANIMAR

ESTUDO 2

IGUALDADE

Conciliação Trabalho Família

Margarida Queirós
Mário Vale
Nelson Milieu

Impactos da Pandemia na Organização do Trabalho e na Igualdade entre Mulheres e Homens: uma abordagem à REDE ANIMAR

ESTUDO 3

RESPOSTAS DE INTERVENÇÃO

REALIZADAS NOS TERRITÓRIOS

Margarida Queirós
Mário Vale
Nelson Milieu

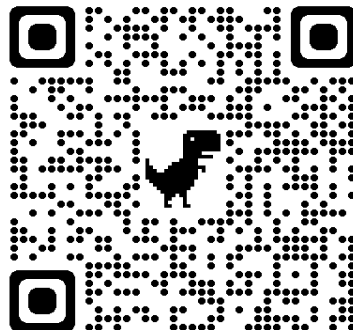
We intend to continue charting a path with its NETWORK, in order to improve its skills in the implementation of substantive Equality within organizations, namely by reflecting internal policies and management acts that allow accelerating change #A Caminho da Equality#

The logo for animar features a stylized, colorful swirl icon above the word "animar" in a lowercase, sans-serif font.

Thank you!



www.cpes.pt
cpes@cpes.pt



www.animar-dl.pt
direccao.animar@animar-dl.pt

