

# ACADEMIA SOBRE ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA (12ª EDIÇÃO)

CONSTRUIR MELHOR: O PAPEL DA  
ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA NUMA  
RECUPERAÇÃO CENTRADA NO SER  
HUMANO E SENSÍVEL AO PLANETA

15-26 DE NOVEMBRO DE 2021



EURICSE



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
TRABALHO, SOLIDARIEDADE  
E SEGURANÇA SOCIAL



Organização  
Internacional  
do Trabalho



Centro Internacional de Formação

**Economia Social e Solidária como ferramenta para a  
Inclusão Social e Igualdade de Género**

**17/11/2021**

**Optativa 2**

Marco Domingues | CPES/ANIMAR



**Economia Social e Solidária como ferramenta  
para a Inclusão Social e Igualdade de Género**

17/11 – Optativa 2

# Agenda


1. Apresentação Institucional
2. Contexto
3. Economia Social e Solidária
4. Igualdade de Oportunidades
5. Inclusão Social
6. Igualdade de Género

# 1. De onde venho?



**Economia Social e Solidária como  
ferramenta para a Inclusão Social e  
Igualdade de Género**



A low-angle, top-down photograph of a diverse group of people's hands and forearms reaching towards the center and clasping each other in a circle. The hands are of various skin tones, and the people are wearing different styles of clothing, including denim shirts and t-shirts. The background is a bright, clear blue sky. The overall mood is one of unity, teamwork, and solidarity.

A Economia Social e Solidária  
como ferramenta para a  
Inclusão Social e Igualdade de Género



2.  
Contexto

~~Violence~~

Diversity

Tolerance

Respect

Equality

~~Discrimination~~

~~Intolerance~~

~~Bigotry~~

“Não deixar ninguém para trás”



BELONGING

INCLUSION

DIVERSITY

EQUITY

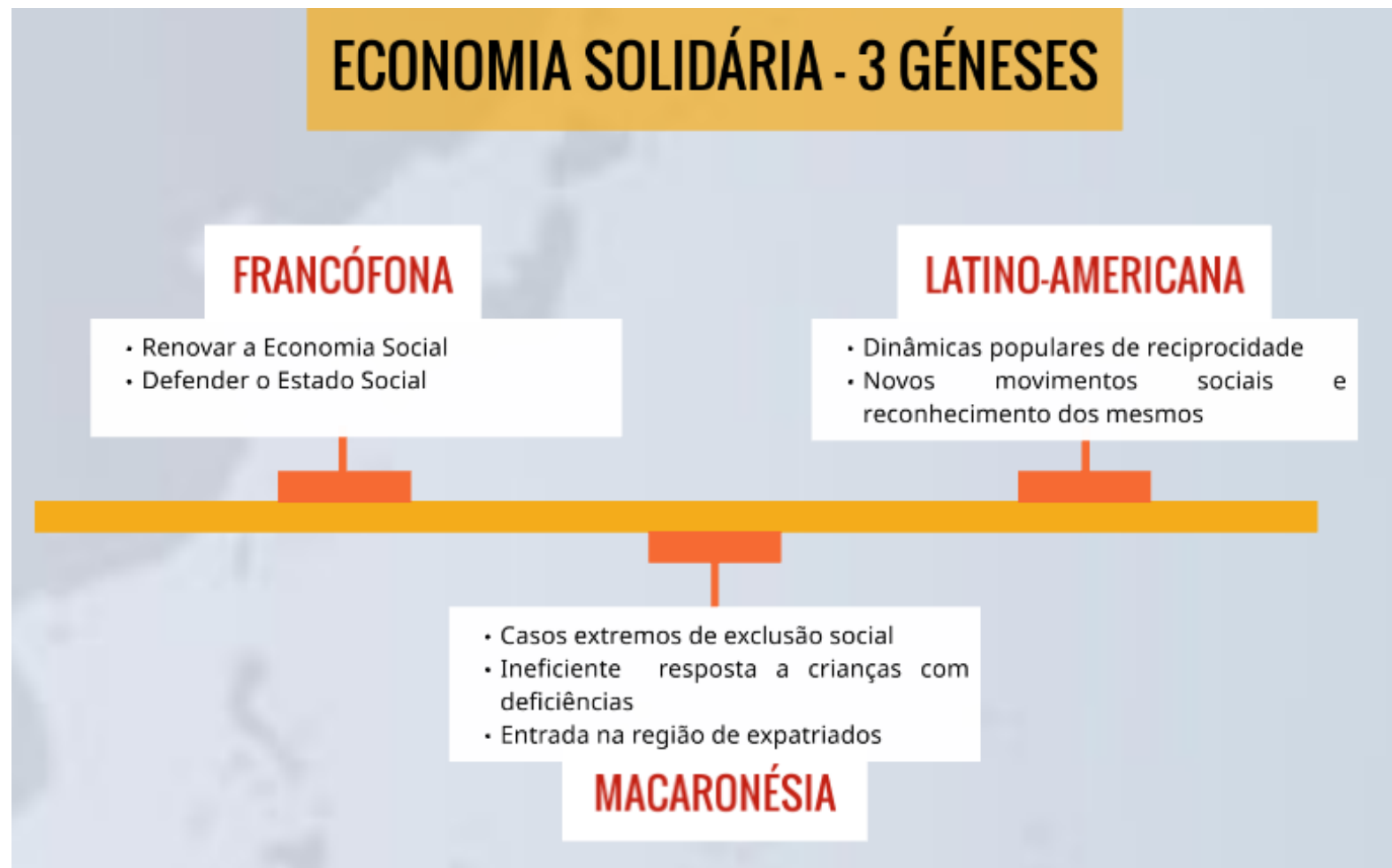
IDENTITY

### 3.

## Economia Social e Solidária

---

“um conjunto de práticas económicas, ou seja, atos de produção, comercialização, consumo e crédito prosseguindo a satisfação de necessidades em vez do lucro e que se regem por valores de cooperação, solidariedade, democracia, igualdade e sustentabilidade”







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

FORMAS ALTERNATIVAS  
DE ECONOMIA, PROCURANDO  
A COMPATIBILIDADE  
COM A VIDA

**MUDA A ECONOMIA:  
PENSA SOCIAL!**



# Exemplos de alguns projetos e iniciativas de Economia Social e Solidária





## 4. Igualdade de Oportunidades

---

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em **direitos.**”

Declaração Universal dos **Direitos Humanos**



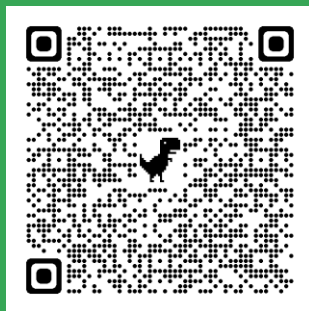








# O Dia Municipal para a Igualdade

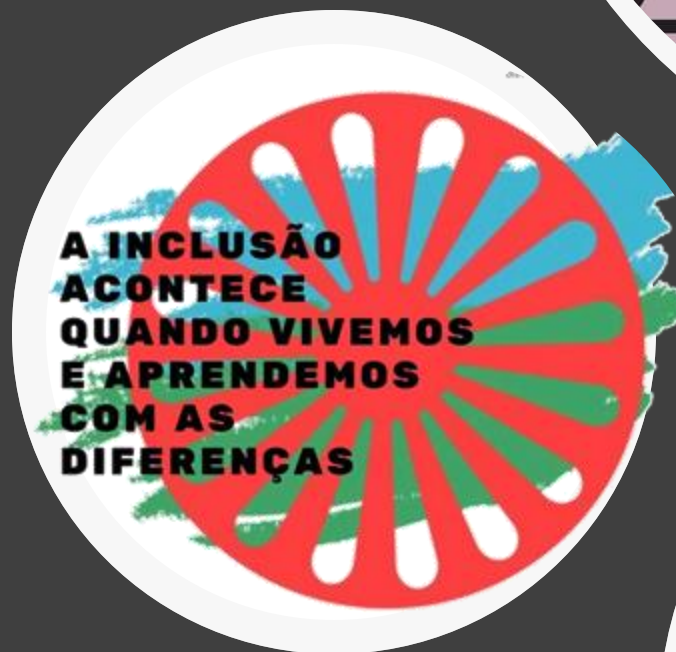


**Em 2021:**  
**230 iniciativas**  
**73200 pessoas envolvidas**  
**359 entidades**  
**88 Concelhos**

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

# 5. Inclusão Social

A Inclusão Social através de uma Economia Alternativa



# Inclusão e Solidariedade Social

## Ramo Cooperativo da Solidariedade Social

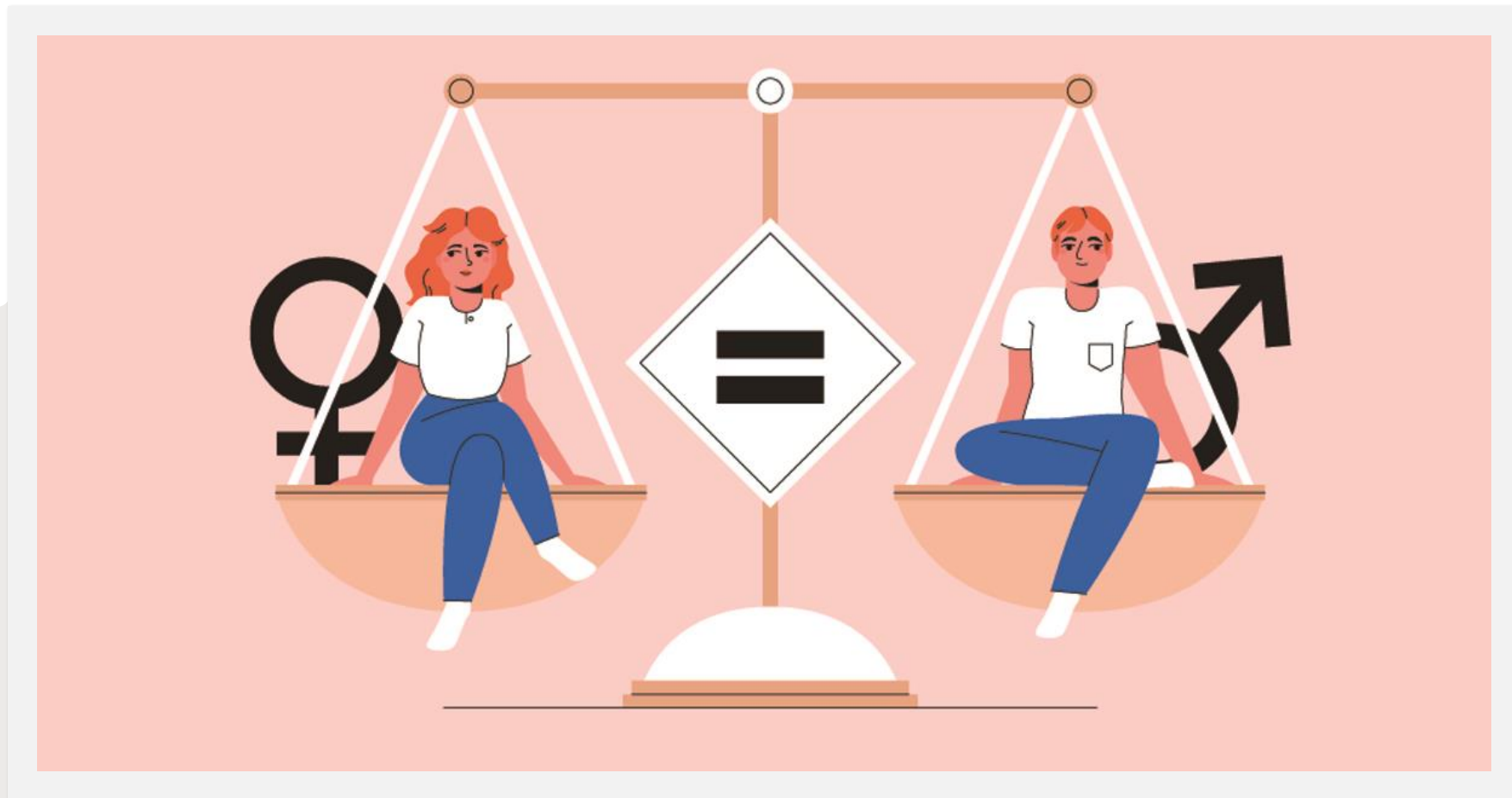


## Projeto de solidariedade Social

**PIRILAMPO**  
MÁGICO 2021







## 6. Igualdade de Género

# 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 média da UE27, principalmente no caso das mulheres onde essa diferença é bastante acentuada.

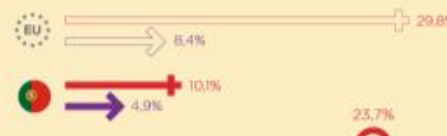
Em 2020, Portugal superou a Meta da Estratégia da Europa 2020 no caso dos homens.

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

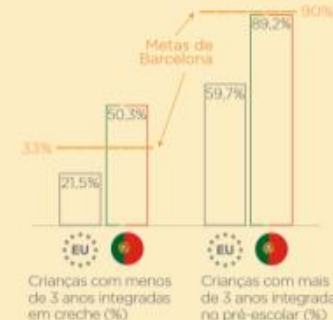


Em geral, as mulheres ganham menos do que os homens, mas em Portugal, essa diferença é inferior à média da UE27.



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

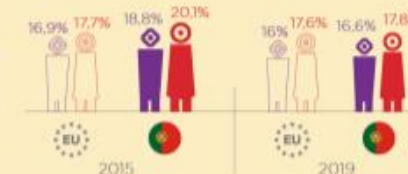


A disponibilidade e acessibilidade de estruturas de apoio e acolhimento para crianças é essencial:

- 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).

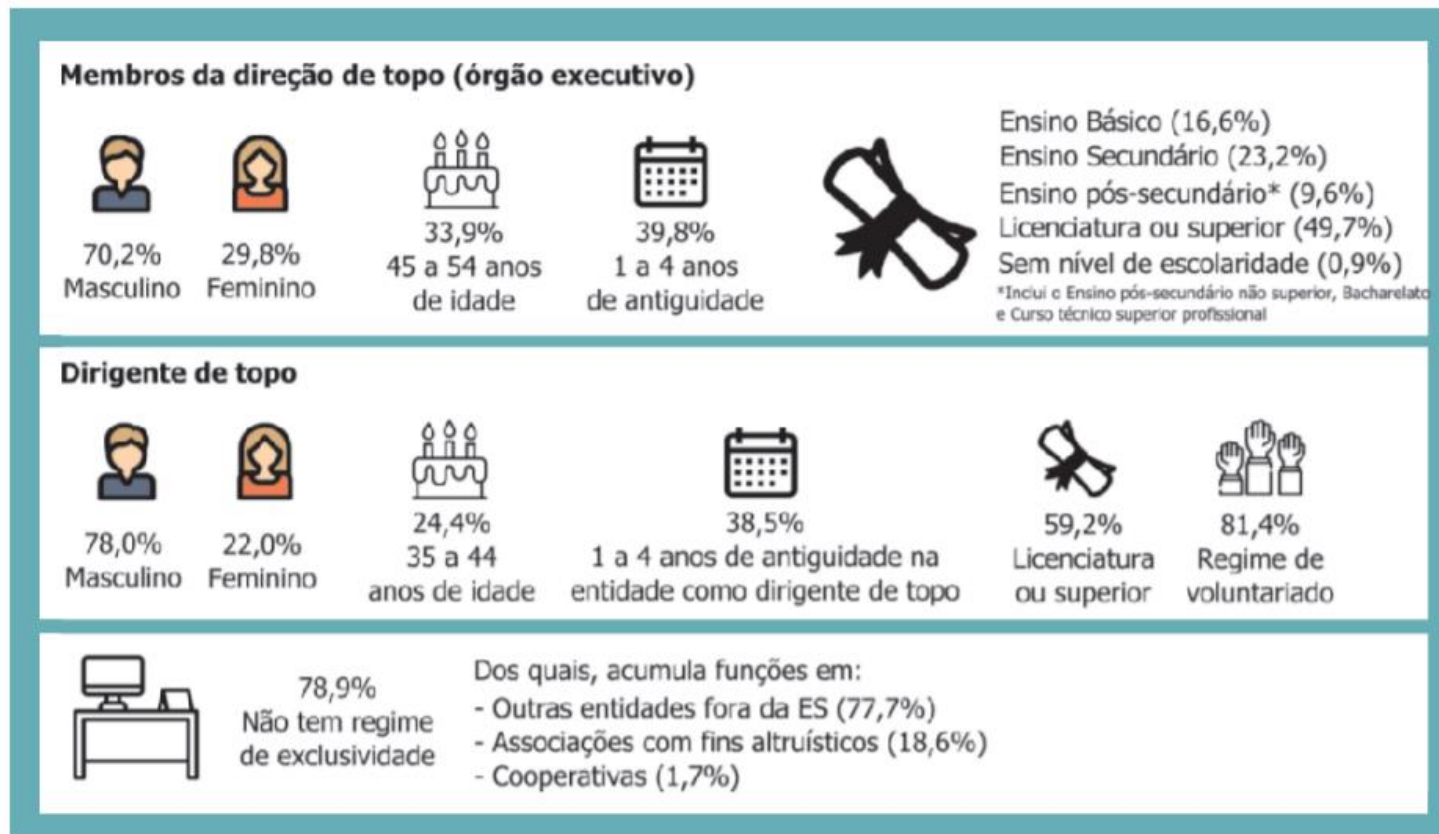
A taxa de risco de pobreza tem vindo a descer, especialmente em Portugal, mas continua a ser tendencialmente superior entre as mulheres do que entre os homens.



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	%	%
<b>Total</b>										
Associações com fins altruísticos	61 080	179 918	71,8	28,2	16 083	63,1	36,9	163 835	72,7	27,3
<b>Dimensão</b>										
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

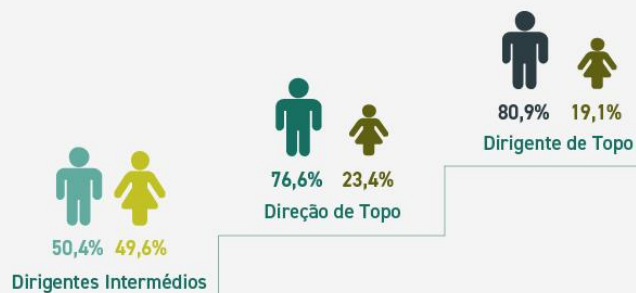


#### Economia Nacional

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

Pretendemos continuar a traçar um caminho com a sua REDE, no sentido de melhorar as suas competências na implementação da Igualdade substantiva dentro das organizações, nomeadamente refletindo políticas internas e atos de gestão que permitam acelerar a mudança #A Caminho da Igualdade#

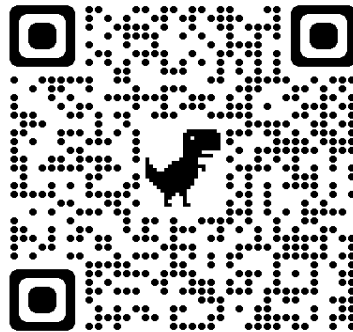
The logo for 'animar' features the word in a lowercase, sans-serif font. Above the letter 'i' is a stylized graphic of a colorful spiral or swirl.



Muito  
obrigada!



[www.cpes.pt](http://www.cpes.pt)  
[cpes@cpes.pt](mailto:cpes@cpes.pt)



[www.animar-dl.pt](http://www.animar-dl.pt)  
[direccao.animar@animar-dl.pt](mailto:direccao.animar@animar-dl.pt)

