

REVESCO

Revista de Estudios Cooperativos

**Waldo E. Orellana Zambrano y
Amanda Celis Ekstrand**

**Género y capacidades directivas en cooperativas de trabajo
asociado. Estudio exploratorio en CTAS valencianas.**

**María Antonia Ribas Bonet y
Antonia Sajardo Moreno**

**Desigualdad de género en tiempos de crisis: análisis
comparativo de la economía social.**

María José Senent Vidal

**¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las
mujeres?. Responsabilidad social empresarial e igualdad
real.**

**Margarita Rico González y
Jesús María Gómez García**

**Economía social e igualdad de oportunidades en el ámbito
rural. Un análisis aplicado a la comunidad autónoma de
Castilla y León.**

Paloma Arroyo Sánchez

**Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de
trabajo en España.**

**Inocencia María Martínez León,
Narciso Arcas Lario y
Margarita García Hernández**

**La influencia del género sobre la responsabilidad social
empresarial en las entidades de economía social.**

AECOOP

Asociación
de Estudios
Cooperativos



**ESCUELA DE ESTUDIOS
COOPERATIVOS**

Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales. Universidad Complu-
tense de Madrid.

**Número 105
MONOGRÁFICO**

ISSN: 1885-8031

REVESCO
REVISTA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS

Editado con el Patrocinio del



MINISTERIO DE TRABAJO
ASUNTOS SOCIALES

Secretaría General de Empleo

DIRECCION GENERAL DE FOMENTO
DE LA ECONOMIA SOCIAL,
DEL TRABAJO AUTÓNOMO
Y DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

Edita

Escuela Estudios Cooperativos

Director

Gustavo LEJARRIAGA

AECOOP

Directora

Paloma BEL

Directora REVESCO

D^a. Josefina FERNÁNDEZ GUADAÑO

Coordinadora Editorial

D.* Sonia MARTÍN LÓPEZ

REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos no se identifica necesariamente con las opiniones vertidas en los trabajos y colaboraciones que publica.

La política editorial de la Revista autoriza el *autoarchivo digital* de la versión oficial de la editorial en formato acrobat.

ISSN: 1885-8031 - Depósito Legal: M. 38.816-1983

CONSEJO DE REDACCIÓN

Directora:

D^a Josefina FERÁNDEZ GUADAÑO. Profesora Contratado Doctor de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Investigadora de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.

D. Baleren BAKAIKOA AZURMENDI. Universidad del País Vasco.

D^a. Paloma BEL DURÁN. Universidad Complutense de Madrid.

D. Rafael CHAVES ÁVILA. Universidad de Valencia.

D. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ. Universidad Complutense de Madrid.

D. Francisco JULIA IGUAL. Universidad Politécnica de Valencia.

D. Alejandro MARTÍNEZ CHAERTERINA. Universidad de Deusto.

D. Ricardo PALOMO ZURDO. Universidad San Pablo CEU.

D. Arturo RODRÍGUEZ CASTELLANOS. Universidad del País Vasco.

D. Anxo TATO PLAZA. Universidad de Vigo.

D. Alfonso VARGAS SÁNCHEZ. Universidad de Huelva.

CONSEJO ASESOR

Presidente:

Sr. D. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ. Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid. Presidente de la Asociación de Estudios Cooperativos (AECOOP).

- D. Antonio Pedro BAYLOS GRAU. Universidad de Castilla La Mancha. Albacete (España).
- D. Guido BONFANTE. Facoltà di Scienze Politiche della Università di Torino. Torino (Italia).
- D. Vicente CABALLER MELLADO. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia (España).
- D. Manuel CARRASCO CARRASCO. Universidad de Huelva. Huelva (España).
- D^a. Enmanuele CUSA. Università degli Studi di Trento. Trento (Italia).
- D. Renato DABORMIDA. Università degli Studi del Piemonte Orientale. Facoltà de Economia. Alessandria (Italia).
- D. Samar K. DATTA. Indian Institute of Management Ahmedabad. Gujarat (India).
- D. Ricardo DÁVILA LADRÓN DE GUEVARA. Pontificia Universidad Javeriana. Santa Fé de Bogotá (Colombia).
- D. Javier DIVAR GARTEIZ-AURRECOA. Universidad de Deusto. Bilbao (España).
- D. Federico DURÁN LÓPEZ. Universidad de Córdoba. Córdoba (España).
- D. Gaudencio ESTEBAN VELASCO. Universidad Complutense. Madrid (España).
- D^a. Pilar GÓMEZ APARICIO. Universidad Complutense. Madrid (España).
- D^a. M^a Jesús HERNÁNDEZ ORTÍZ. Universidad de Jaén. Jaen (España).
- D. Javier ITURRIOZ DEL CAMPO. Universidad de San Pablo-CEU. Madrid (España).
- D^a. Silvia Elisa KESSELMAN DE UMANSKY. Universidad Nacional del Nordeste. Argentina.
- D. Gustavo LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS. Universidad Complutense. Madrid (España).
- D. Uriel LEVIATAN. University of Haifa. Institute for the Research on the Kibbutz & the Cooperative Idea. Israel.
- D. Jose Luis MONZÓN CAMPOS. Universidad de Valencia. Valencia (España).
- D. Alfonso Carlos MORALES GUTIÉRREZ. ETEA. Córdoba (España).
- D^a Adoración MOZAS MORAL. Universidad de Jaén. Jaén (España).
- D. Alfredo MUÑOZ GARCÍA. Universidad Complutense de Madrid (España)
- D. Fulton MURRAY. University of Saskatchewan. Saskatoon (Canadá).

- D. Rui NAMORADO. Universidade de Coimbra. Facultad de Economía. Centro de Estudios Cooperativos. Coimbra (Portugal).
- D. Manuel ORTIGUEIRA SÁNCHEZ. Universidad de Sevilla. Sevilla (España).
- D. Luigi Filippo PAOLUCCI. Universidad de Bolonia. Bolonia (Italia).
- D. Enrique PASTOR SELLER. Universidad de Murcia. Murcia (España).
- D. Juan Del PINO ARTECHE. Universidad de Málaga. Málaga (España).
- D^a. Irene PISÓN FERNÁNDEZ. Universidad de Vigo. Vigo (España).
- D. Paul PREVOST. Université de Sherbrooke. Québec (Canadá).
- D. Mario RADRIGÁN. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales PRO – ASOCIA. Santiago de Chile (Chile).
- D. Andrés RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ. Universidad de Granada. Granada (España).
- D. Ángel ROJO FERNÁNDEZ-RÍO. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid (España).
- D. Fernando SACRISTÁN BERGIA. Universidad Rey Juan Carlos (España)
- D. Juan José SANZ JARQUE. Madrid (España).
- D. Ricardo SERVER IZQUIERDO. Universidad Politécnica de Valencia. Valencia (España).
- D. Reiner SCHULZE. Universidad de Münster. Münster (Alemania).
- D. Bernard THIRY. Universidad de Liège. Liège (Bélgica).
- D. Benoit TREMBLAY hec Montréal. Montreal (Canadá).
- D. Ramón VALLE CABRERA. Universidad Pablo Olavide. Sevilla (España).
- D. Alberto ZEVI. Università degli Studi di Urbino. Uo (Italia).
- D. Javier ZORNOZA BOY. Universidad Complutense. Madrid (España).

Sumario

Páginas

Género y capacidades directivas en cooperativas de trabajo asociado. Estudio exploratorio en CTAS valencianas, por <i>Waldo E. Orellana Zambrano y Amanda Celis Ekstrand</i>	13
Desigualdad de género en tiempos de crisis: análisis comparativo de la economía social, por <i>María Antonia Ribas Bonet y Antonia Sajardo Moreno</i>	34
¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres?. Responsabilidad social empresarial e igualdad real, por <i>María José Senent Vidal</i>	57
Economía social e igualdad de oportunidades en el ámbito rural. Un análisis aplicado a la comunidad autónoma de Castilla y León, por <i>Margarita Rico González y Jesús María Gómez García</i>	85
Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España, por <i>Paloma Arroyo Sánchez</i>	115
La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social, por <i>Inocencia María Martínez León, Narciso Arcas Lario y Margarita García Hernández</i>	143

PRESENTACIÓN DEL MONOGRÁFICO

Durante décadas se ha venido analizando la cuestión del género en el ámbito social, económico y laboral. La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha determinado una importante modificación en las estructuras familiares y sociales. Este hecho ha ocasionado que el tema de las desigualdades de género en el ámbito laboral haya despertado el interés de la comunidad científica que ha dedicado crecientes esfuerzos a su estudio.

La situación de discriminación de la mujer ha sido también el eje central de numerosas y diversas políticas en pro de una mayor igualdad de género y una mayor equidad en las condiciones laborales y sociales de los miembros de uno y otro sexo. Sin embargo, a pesar de dichos esfuerzos, la realidad es que siguen produciéndose situaciones de discriminación de la mujer en el ámbito laboral que aparecen estrechamente vinculadas con la situación de desventaja que padecen las mujeres en otros campos como es el ámbito familiar y privado, o la desigualdad a nivel social y político a la hora de participar en la toma de decisiones o asumir cargos de responsabilidad.

Las estadísticas ponen de evidencia que las mujeres acusan una situación desfavorable en el mercado de trabajo. El colectivo femenino presenta tasas de actividad inferiores a las registradas entre los hombres, mientras que las tasas de paro de las mujeres son sistemáticamente más elevadas que las de los varones. Además, aún hoy en el siglo XXI siguen existiendo importantes diferencias salariales entre ambos y se observa que la contratación temporal, y por tanto el empleo precario, afecta en mayor medida a las mujeres. Asimismo aparecen profundas diferencias en relación a la distribución por sexo de los trabajadores/as en los diferentes sectores y ramas de actividad, ya que las mujeres se concentran especialmente en las actividades relacionadas con todo tipo de servicios personales o empresariales poniendo de manifiesto la existencia de segregación horizontal. Por último, cabe destacar también la escasa proporción de mujeres en puestos directivos y cargos de responsabilidad, hecho que denota claramente la existencia de segregación vertical, realidad definida también con la conocida y elocuente expresión de techo de cristal haciendo referencia a la barrera, invisible aunque existente, que impide a las mujeres escalar posiciones en el terreno laboral.

El segundo hándicap al que se enfrenta el colectivo femenino tiene su objeto en el ámbito privado y familiar. Las mujeres se ven abocadas a afrontar una “doble jornada” al tener que asumir, una vez realizada su jornada laboral, la mayor parte de las tareas y responsabilidades del hogar. Esta circunstancia perdura en el tiempo a través de la reproducción y repetición de costumbres y estereotipos culturales fuertemente arraigados a lo largo de generaciones. El mayor reto es el cambio cultural hacia un nuevo modelo que integre la figura del hombre en el ámbito familiar jugando un papel activo, asumiendo responsabilidades y compartiendo tareas en igualdad de condiciones. Se trata de sustituir un esquema estereotipado que sitúa la mayor parte de la carga material y emocional del ámbito privado en manos de la mujer, lo cual impide, por otro lado, un mayor y más pleno desarrollo de su faceta laboral y profesional mientras que, por el contrario, esta esfera sí es asumida por el hombre con amplia libertad y capacidad de dedicación. El cuidado de los niños, ancianos, personas discapacitadas o enfermas es habitualmente asumido por las mujeres, aún a costa de sacrificar su carrera profesional, mientras que en muy pocas ocasiones es el hombre quien sitúa su desarrollo laboral en un segundo plano para dar preferencia a las necesidades familiares y personales. Culturalmente se presupone que es a la mujer a quien le corresponde encargarse de solucionar los problemas y cubrir las necesidades en la esfera privada.

En un contexto social y cultural profundamente marcado por la desigualdad de género resulta interesante conocer si los rasgos de discriminación se evidencian por igual en todos los ámbitos o si, por el contrario, existen núcleos, sectores, empresas o instituciones en las que se observa una situación distinta, es decir, más igualitaria y equitativa. Se trata, por tanto, de analizar si en todas las empresas y contextos laborales se observan rasgos de desigualdad en un grado similar, o, si por el contrario, existen determinadas empresas o entidades en las que se observa un mayor grado de participación e integración laboral de las mujeres. Esta cuestión específica es precisamente el eje central que motiva la presente publicación enfocada como un monográfico dedicado al tema del género en el sector de la Economía Social, de igual modo que ya se ha realizado anteriormente por parte de otras revistas como la revista CIRIEC-España o la revista de Noticias del CIDEC que en su día dedicaron sendos números monográficos a la misma cuestión.

Las entidades enmarcadas en el sector de la Economía Social presentan unas características y unos valores específicos proclives a crear un entorno de mayor igualdad y equidad y solidaridad entre todas las personas vinculadas a ellas. La cuestión de fondo reside,

en este caso, en contrastar si la participación laboral de las mujeres en el sector de la Economía Social es similar a la observada en el resto de empresas de la economía española, o bien presenta diferencias sustanciales que pueden ser motivadas por su peculiar conformación.

En los últimos años han sido numerosas las propuestas e iniciativas adoptadas desde el sector de la Economía Social para facilitar y promover una mayor igualdad de género en su seno. En distintas federaciones y confederaciones de cooperativas se han creado departamentos específicos de la mujer, se han elaborado publicaciones y se han desarrollado algunos estudios, aunque éstos son todavía escasos. Asimismo, en tiempos recientes, se han venido organizando jornadas, conferencias, talleres, etc. en relación al tema del género, lo cual denota la preocupación y el interés de las propias organizaciones de la Economía Social hacia este problema. Por otro lado, comentar que si bien los estudios sobre el género a nivel general abundan, los estudios científicos sobre el tema de la igualdad de género en el ámbito de la Economía Social escasean todavía, aunque aparece un creciente interés por profundizar en dicha línea de investigación. Desde el Ministerio de Trabajo e Inmigración se están elaborando, desde hace ya algunos años, estadísticas sobre las empresas de la Economía Social que incluyen la variable género y permiten evidenciar cuál es la situación del sector en relación a esta cuestión. En definitiva el tema suscita interés y preocupación y se está abordando desde diferentes ámbitos (científico, político, sectorial, empresarial, etc.) pero se puede decir que existe aún mucho camino por recorrer hasta llegar a la plena igualdad de hombres y mujeres.

En este contexto el presente monográfico trata de dar respuesta a algunas de las cuestiones planteadas y exponer, desde diversos puntos de vista y elementos de análisis, cuál es la realidad del sector de la Economía Social en relación a la equidad de género y cuales pueden ser los enfoques de trabajo a adoptar para solventar las diferencias laborales y sociales entre los miembros de uno y otro sexo. Los trabajos incluidos en esta publicación proceden tanto del ámbito académico y universitario como de las propias organizaciones del sector. Aunque partiendo de distintas perspectivas, todos los artículos tienen en común la búsqueda de respuestas y fórmulas que facilite una mayor situación de igualdad de género en las entidades de la Economía Social.

En el primer artículo de los profesores Orellana y Celis analizan en profundidad las

desigualdades de género en las Cooperativas de Trabajo Asociado Valencianas. Para ello estudian los estilos de dirección que ejercen los directivos de las CTAs, el ajuste de dichos estilos al contexto organizacional de las CTAs en un contexto competitivo para revisar finalmente la influencia del género en los estilos de dirección. Para ello se realizaron entrevistas a directivos y directivas de nivel alto con el objetivo de llegar a definir un perfil directivo propio de la mujer y uno específico del hombre así como identificar cual de ellos encaja mejor en la estructura organizativa de las Cooperativas de Trabajo Asociado.

En segundo lugar, las profesoras Ribas y Sajardo tomando como contexto la situación de crisis de los últimos años analizan el tema del género realizando un estudio comparativo entre las empresas de Economía Social (Cooperativas y Sociedades Laborales) y el conjunto de la economía española. Para ello se toma como referencia la evolución trimestral desde principios del año 2007 hasta mitad del año 2010 de distintas variables que facilitan información sobre la situación de la mujer en las entidades del sector objeto de estudio en relación a la situación laboral del colectivo femenino en la economía española. A lo largo del trabajo se analizan variables como las tasas de actividad y de paro, el porcentaje de participación laboral de hombres y mujeres, la distribución de los/as trabajadores/as por sectores de actividad, el tipo de contrato o relación con la empresa por parte de hombres y mujeres (indefinida o temporal) o la jornada laboral de los miembros de uno y otro sexo (a tiempo completo o a tiempo parcial). De este modo se ponen de relieve las semejanzas y diferencias entre la situación laboral de las mujeres en las entidades de la Economía Social frente a la que presentan a nivel general para el conjunto de la economía española, destacando los puntos fuertes y débiles del sector de la Economía Social en relación al tema del género.

La profesora Senent hace hincapié en las oportunidades y potencialidades que las mujeres representan para las cooperativas. Desde esta perspectiva la participación de la mujer no es un objetivo o una obligación sino que pasa a ser considerada como un valor en sí mismo. La autora expone en primer lugar cual es la realidad de las mujeres en las cooperativas españolas y las dificultades de participación a las que éstas se enfrentan para pasar en segundo lugar a argumentar sobre las potencialidades de la empresa cooperativa que la hacen atractiva para las mujeres partiendo desde un análisis de los principios cooperativos. A continuación se proponen diversas medidas a adoptar para lograr una igualdad real entre hombres y mujeres en las cooperativas en relación al proceso de participación en la

cooperativa, acciones y programas dirigidos específicamente a mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral, etc. acciones, en definitiva, que pueden facilitar un mayor equilibrio e igualdad de género en la empresa cooperativa.

Seguidamente los profesores Rico y Gómez presentan un análisis circunscrito a la Comunidad Autónoma de Castilla y León centrado en la igualdad de oportunidades en el ámbito rural. En el trabajo se establece la estrecha relación existente entre los valores y principios inherentes a las entidades de la Economía Social y los fines y objetivos perseguidos por las políticas de igualdad de oportunidades. Una de las propuestas de los diversos planes de igualdad es la potenciación de la Economía Social como instrumento para la creación de renta y empleo, en especial para el colectivo de mujeres. Después de analizar las estrategias contenidas en los diferentes planes de igualdad a nivel de la Unión Europea y del Estado Español, el trabajo aborda el análisis de la participación de la mujer en las entidades de Economía Social del ámbito rural de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Desde el ámbito cooperativo el trabajo de COCETA expone en primer lugar cual es la realidad de la mujer en España en relación al empleo, retribuciones, formación y conciliación de la vida familiar y laboral, todo ello estableciendo una comparación a nivel internacional. Tras esta visión general el artículo se centra en el perfil de las Cooperativas de Trabajo Asociado en España desde una perspectiva de género analizando la situación de la mujer en dichas empresas para establecer a continuación cual es el perfil de la mujer trabajadora en las Cooperativas de Trabajo Asociado en función de diversas variables (estado civil, nivel de estudios, puesto de trabajo, tipo de relación con la empresa, etc.). En la parte final, el trabajo presenta una secuencia de cifras relevantes con el objetivo de fotografiar o delimitar la situación de la mujer en las cooperativas de Trabajo Asociado en España de una forma numérica y concisa.

Por último los profesores Martínez, Arcas y García realizan un análisis para tratar de determinar la influencia de la variable género en el ámbito de la responsabilidad social empresarial en las entidades de Economía Social, en concreto, el objetivo del trabajo es estudiar la relación que existe entre la presencia de mujeres en los órganos de decisión de dichas entidades y los comportamientos socialmente responsables de las mismas. Para ello, los autores analizan cual es el papel de la mujer en las entidades de Economía Social y en especial su participación en la toma de decisiones, definiendo asimismo el estilo directivo

propio de las mujeres en oposición al desarrollado por los hombres, determinando en base al estudio realizado, la eventual influencia del género en la responsabilidad social concretada en sus dimensiones económica, medioambiental y social.

Firman:

María Antonia RIBAS BONET.

Antonia SAJARDO MORENO.

GÉNERO Y CAPACIDADES DIRECTIVAS EN COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. ESTUDIO EXPLORATORIO EN CTAS VALENCIANAS

POR

Waldo E. ORELLANA ZAMBRANO* y

Amanda CELIS EKSTRAND**

RESUMEN

Son numerosas las investigaciones que desde hace más de dos décadas han investigado posibles influencias de género en el comportamiento en la empresa y en los estilos de dirección. Sin embargo, en el análisis no se han contemplado los aspectos institucionales y organizativos, que juegan un papel relevante en el comportamiento y en el trabajo de los directivos.

Atendiendo a lo anterior, este trabajo muestra las implicaciones organizativas que tiene la forma institucional Cooperativa de trabajo asociado (CTA) y cómo afectan al trabajo directivo. Asimismo, y desde una perspectiva de género, se investigan en CTAs valencianas las capacidades directivas vinculadas a diferencias de género.

Los resultados obtenidos sugieren que la naturaleza del trabajo que realizan las directivas (mujeres) así como su visión del trabajo directivo, responde a un estilo directivo contemporáneo, y tienen un mayor “encaje” con el contexto organizativo de la CTA caracterizado por relaciones entre iguales.

* Departamento Dirección de empresas “Juan José Renau Piqueras”. Instituto de Economía Social y Cooperativa (IUDESCOOP). UNIVERSITAT DE VALÈNCIA. Dirección de correo electrónico: waldo.orellana@uv.es

** Becaria de Investigación. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. UNIVERSITAT DE VALÈNCIA: Dirección de correo electrónico: ami_cel@yahoo.es

Palabras clave: Cooperativas de trabajo asociado, diferencias de género, estilos directivos.

Claves ECONLIT: J160, J540, L200, M190

**GENDER AND MANAGER'S CAPABILITIES IN WORK-COOPERATIVE FIRMS.
EXPLORATORY RESEARCH IN COOPS IN VALENCIA (SPAIN)**

ABSTRACT

In the last two decades, much research has been done regarding gender differences and leadership styles. This paper presents some of the organizational implications of cooperative firms (Coops) and how their characteristics affect the leadership style of managers. Also, from a gender perspective, we study the management style associated with gender differences in Coops in Valencia (Spain).

The results suggest that the nature of the work done by women managers, and their vision of management, responds to a more contemporary leadership style, and fits better in the organizational context of coops, which are characterized by equal relations.

Keywords: Work cooperative organizations, gender differences, management styles.

1. INTRODUCCIÓN

El estilo directivo, o la forma de ejercer el liderazgo, es un tema que ha sido ampliamente tratado en la literatura organizativa sin que se haya llegado a un consenso sobre qué estilos son los más eficientes para conseguir que las personas aporten su talento y su potencial, a la obtención de los objetivos empresariales.

Algo similar sucede con las diferencias en los estilos de liderazgo atribuidas a diferencias de género: no existe consenso en las investigaciones, dándose el caso que trabajos como los de Vecchio (2003) y Eagly y Carli (2003), que son de los más citados en la literatura especializada, obtienen resultados opuestos.

En efecto, Vecchio (2003) a partir de una revisión de los resultados obtenidos en investigaciones sobre liderazgo y género, concluye que no existen evidencias que indiquen diferencias significativas en los estilos de liderazgo de hombres y mujeres, ni de que se haya podido probar la existencia de una clara superioridad por parte de uno de los sexos.

Una posición similar a la anterior adoptan Stewart y McDermott (2004), al argumentar que las diferencias encontradas en los estilos de dirección atribuibles a diferencias de género, se deben a que las investigaciones suelen ignorar la variabilidad existente dentro de cada género, lo que induciría a encontrar diferencias. Sostienen, asimismo, que en mujeres y hombres cabe encontrar cualidades atribuidas a uno solo de los sexos. Y que esto es así porque el “género” va más allá de las diferencias biológicas, al ser el resultado de interacciones sociales en las cuales las creencias y la estructura social, que define las relaciones de poder, juegan un papel fundamental.

Eagly y Carli (2003), por el contrario, concluyen que ciertas cualidades que responden al estereotipo “femenino”, más fáciles de encontrar en las mujeres que en los hombres, favorecen un estilo de liderazgo contemporáneo, que resulta efectivo para hacer frente a la situación actual de continuos cambios y de intensa competencia. Así, desde este punto de vista, la mujer directiva presentaría determinadas ventajas en el liderazgo, aunque a la vez soportaría las desventajas derivadas de los prejuicios existentes a la hora de evaluar su competencia como directiva, especialmente en contextos empresariales masculinos (Rosen y Jerdee, 1973).

Cabe subrayar que, a pesar de las discrepancias encontradas en los resultados de las investigaciones sobre posibles influencias del género en los estilos de dirección, en ellas se ponía en evidencia la situación de desventaja en que están las mujeres en la empresa con respecto a los hombres por las barreras que encuentran para acceder a puestos directivos (Lyness y Thompson, 2000), o por la tendencia a promover a las mujeres a puestos directivos precarios con mayor riesgo de fracaso (Aslan y Ryan, 2008).

Problemas de género en la Cooperativa de trabajo asociado

En la Cooperativa de trabajo asociado (CTA), cuyo contexto organizativo se caracteriza por ser participativo e igualitario, también se manifiestan las barreras por género en el acceso a los puestos directivos. Las investigaciones de Berenguer et al (1999 y 2004), Fregidou (2004), Rivas y Sajardo (2004 y 2005), revelan el predominio del sexo masculino en los puestos directivos. Lo mismo ocurre con la composición de los consejos rectores (COCETA, 2004; Esteban, Gargallo y Pérez, 2010).

Esta situación de desigual presencia de las mujeres en funciones directivas en la CTA, y la falta de acuerdo en las investigaciones en cuanto a las posibles influencias de género en los estilos de dirección, lleva a plantearse hasta qué punto la CTA infrutiliza un recurso trascendental y escaso, como son las capacidades directivas, al no incorporar a tareas de alta dirección a las mujeres cooperativistas.

Como respuesta a dicha interrogante, y teniendo en cuenta que el contexto organizativo de la CTA, condicionará la actuación directiva, este trabajo indaga sobre tres ámbitos de la dirección de CTAs: a) Estilos de dirección que ejercen los directivos; b) Grado de ajuste de dichos estilos al contexto organizativo de la CTA y a los requerimientos del entorno competitivo; y c) Posible influencia del género en los estilos de dirección.

El trabajo ha sido estructurado en cuatro apartados: el primero tiene carácter introductorio; el segundo destaca las tendencias actuales en la Dirección de empresas; el tercero estudia los atributos institucionales de la CTA que tienen mayor impacto en el comportamiento directivo, y las capacidades directivas requeridas en el contexto actual de continuos cambios e intensa competencia; y, finalmente, el cuarto apartado, de carácter empírico, describe la metodología utilizada en la investigación y los resultados obtenidos.

2. TENDENCIAS ACTUALES EN LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS

La Ciencia Administrativa proporciona varios enfoques sobre las actividades que deben realizar los directivos. El más difundido ha sido el enfoque clásico basado en las

funciones administrativas de Fayol (1930), al que le han seguido enfoques basados en las características del directivo como decisor y como líder. Tal ha sido el caso de los trabajos de Simon (1947), March y Simon (1958), McGregor (1960), Likert (1961), Blake y Mouton (1964), Cyert y March (1965), Tannenbaum y Schmidt (1973), Mintzberg (1973) y Fiedler (1974).

Un importante avance en la forma de entender la dirección y el liderazgo en la empresa, que responde en gran medida a cómo se entiende el liderazgo en la actualidad, fue la aportación de Kotter (1988 y 1990). El liderazgo que concibe este autor se caracteriza por su flexibilidad, y su capacidad para crear redes de apoyo internas y externas, y por saber competir y colaborar. Para Kotter, los directivos de éxito consiguen sus objetivos mediante la participación de un grupo grande y variado de personas sobre las que ejercen escasa supervisión.

En línea con las aportaciones de Kotter, y ante la creciente evolución del entorno empresarial hacia situaciones de cambio abierto, las opciones que manejan los actuales sistemas de dirección, se orientan a generar en la empresa condiciones que posibiliten la creatividad y la innovación de manera continuada, así como la respuesta flexible y rápida a los cambios (Kliskberg, 1991). En esta línea, la empresa deberá desarrollar sistemas de vigilancia estratégica, sistemas de información fluidos y sistemas organizativos flexibles; teniendo en cuenta la definición amplia de las tareas, la superposición de funciones y un reparto más equitativo del poder (Galbraith, Lawler y Asociados, 1993).

En lo referido a los recursos humanos, se deberá promover la participación, la transparencia organizativa y la difusión sistemática de la información relevante sobre la situación de la empresa. Asimismo, deberán someterse a una continua revisión la política de remuneraciones y la formación del personal (García-Tenorio y Sabater, 2000). El modelo tradicional de imposición deberá reemplazarse por el de negociación y de cooperación.

Como Bacharach y Lawner (1980) proponen, en las organizaciones la negociación deberá ser la forma habitual de dirigir y, consecuentemente, el directivo deberá desarrollar las capacidades para ello.

Este nuevo marco contempla como elementos claves a desarrollar en la empresa la descentralización de las decisiones, la implicación del trabajador y su formación, el enriquecimiento del trabajo, la ampliación de las tareas y la rotación de puestos, la visión compartida y, finalmente, el trabajo en equipo (Galbraith, Lawler y Asociados, 1993).

3. LA FUNCIÓN DIRECTIVA EN LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO. FACTORES CONDICIONANTES

Como es sabido, la CTA presenta una diferencia fundamental con la empresa capitalista tradicional: la singular configuración del sistema decisor de la empresa como consecuencia de la igualdad de derechos sobre el residual de la empresa de los socios trabajadores¹.

En la empresa capitalista tradicional, tanto las decisiones para impulsar las necesarias adaptaciones de la empresa a contingencias internas o externas, es decir las decisiones de *management*, como las correspondientes a la afiliación de los miembros a la empresa, están centralizadas en el gerente, que actúa por delegación de los propietarios-accionistas (Alchian y Demsetz, 1972; Fama y Jensen ,1983a) y b)). Por el contrario, en la CTA únicamente las decisiones de *management* están asignadas a la gerencia, recayendo en los socios-trabajadores o en sus órganos representativos, las decisiones relacionadas con la incorporación o bajas de socios. Y en lo referido a las decisiones de *management*, los gerentes ven también muy limitada su actuación con relación a los gerentes de la empresa capitalista tradicional.²

¹ La forma institucional, tal como la estamos utilizando en este trabajo, se refiere al modo en que se asignan los derechos de propiedad y los derechos sobre el residual, y sus repercusiones sobre el comportamiento y la eficiencia productiva. La forma organizativa, en cambio, se refiere al conjunto de formas de dirección, normas y reglas, que implementan la forma institucional.

² En la CTA, la fase de *control de las decisiones*, es decir las fases de selección de alternativas y de control de la ejecución de las alternativas seleccionadas, recae en los propietarios que a la vez son miembros trabajadores de la empresa, y están representados en la Asamblea o en el Consejo. Esta situación les otorga atribuciones para rechazar aquellas decisiones relativas a adaptaciones organizativas que proponga la gerencia, que amenacen su *posición de poder* como trabajadores y socios en la empresa. Y en su calidad de trabajadores, deja abierta la posibilidad a que se produzcan comportamientos oportunistas en el cumplimiento de aquellas decisiones que habiendo sido seleccionadas por la Asamblea o el Consejo de la CTA, no convengan a sus intereses personales.

Además, y como se verá a continuación, la igualdad de derechos sobre la empresa tendrá importantes efectos en el comportamiento de los socios, y en la forma en que se gobierna el trabajo en la CTA, todo lo cual va a condicionar la labor de los directivos.

a) *Comportamiento de los socios-trabajadores en la CTA.*

Desde una perspectiva *motivacional-racional*, el comportamiento individual en toda organización está determinado por lo siguientes factores: 1) Racionalidad limitada; 2) Disposición a cooperar; 3) Ámbito de actuación; 4) Alicientes o incentivos que ofrece la empresa (*valores de conservación y recompensas materiales o inmateriales.*); y 5) Racionalidad orgánica.

En base a ello, cabe considerar diferentes orientaciones del comportamiento en la empresa, según las personas dispongan de un menor o mayor ámbito de actuación, o área de ejercicio de racionalidad, y según su comportamiento esté guiado por incentivos del tipo *recompensas materiales e inmateriales*, o lo esté por incentivos del tipo *valores de conservación*; sin que estas preferencias tengan una relación directa con las tareas que realicen en la empresa, o con la posición jerárquica que ocupen³ (figura 3.1).

De acuerdo con este planteamiento, en la CTA, adquieren especial trascendencia las situaciones en que los incentivos predominantes corresponden a *valores de conservación*; es decir, situaciones en las que los incentivos están relacionados con objetivos de largo alcance, como son la dimensión, la supervivencia y el crecimiento de la empresa. Por tanto, y como los incentivos de esta naturaleza son la base para una lealtad organizativa, en la medida en que los incentivos para los socios trabajadores sean del tipo valores de conservación, estarán en mayor disposición para aprobar los cambios que desde los órganos de gobierno de la empresa se propongan.

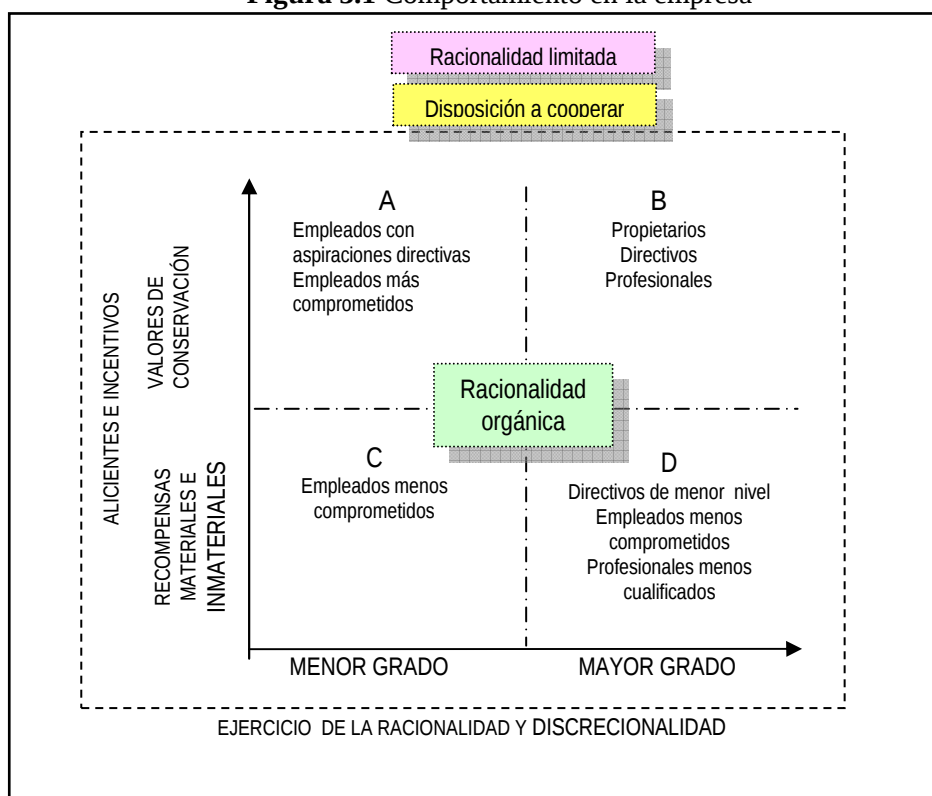
El comportamiento de las personas se ve, también, afectado por otra forma de racionalidad que surge de la propia organización y que acaba por constituirse en una forma de conocimiento que Oliver Williamson (1985) denomina *racionalidad orgánica*. Todo ello

³ Una justificación más detallada de este modelo y su aplicación a la CTA puede verse en Orellana et al (2003) y en Orellana y Monreal (2007).

cristaliza en lo que Nelson y Winter (1982) denominan *rutinas*, y está en la base de un *saber hacer* que surge y emerge de la práctica organizativa, alimentando y formando, de manera emergente, la racionalidad de las personas.

El factor racionalidad orgánica es la base sobre la que se asienta el comportamiento de las personas, porque se desarrolla en la empresa a lo largo de su historia, y afecta a todos los miembros, teniendo un carácter más permanente, puede llevar a ampliar el área de racionalidad de los individuos por encima del nivel que la organización establece para ellos en el desempeño de sus tareas. Y el surgimiento y desarrollo de esta clase de racionalidad puede verse potenciado en el contexto organizativo de la CTA⁴.

Figura 3.1 Comportamiento en la empresa⁵



Basado en Barnard (1938); Simon (1947); March y Simon (1958); y Williamson (1985).

⁴ En este sentido Hamilton (2009), observó que en organizaciones jerárquicas, las mujeres llevaban a cabo una actividad informal basada en la cooperación y en la ayuda mutua que no formaba parte de las tareas que tenían asignadas. Dicha actividad consistía en formas de coordinación horizontal que ellas mismas definían como “proteger y compartir” y que beneficiaba a la empresa pero que al no ser visible, no era remunerada.

⁵ El modelo presentado (figura 3.1) resume diferentes formas de orientación del comportamiento. Las áreas A, B, C y D, encuadradas dentro del contexto empresarial, reflejan posibles orientaciones del comportamiento de los distintos miembros. En la intersección de las paralelas a los ejes de coordenadas se ha situado el factor racionalidad orgánica, para indicar que ésta afecta a todos los miembros de la organización, ya sean empleados, profesionales o directivos, mientras que racionalidad limitada y disposición a cooperar se representan como factores exógenos al contexto empresarial, y no pueden modificarse con actuaciones de diseño organizativo.

b) Gobierno del trabajo en la CTA

Uno de los elementos distintivos de la CTA es la particular forma de gobernar las relaciones laborales, debido a la doble condición de trabajador y socio de los miembros.

Desde la Teoría de los Costes de Transacción, las relaciones laborales pueden plantearse como transacciones cuya naturaleza va a depender de la *especificidad* del trabajador y de la *separabilidad* de las tareas que realiza. La especificidad del trabajo vendrá determinada por el grado en que, para la empresa, el trabajador es idiosincrásico, y la separabilidad dependerá del grado de interrelación de las tareas que realiza el trabajador con otros puestos de trabajo. Desde esta perspectiva, el gobierno del trabajo consistirá en diseñar contratos e incentivos eficientes para cada una de las formas (Williamson, 1985).

Si se representa la especificidad de los activos humanos con K_1 cuando el trabajador es idiosincrásico y con K_0 cuando no lo es; y con S_1 cuando se trata de trabajo interrelacionado y con S_0 la situación contraria, podrán distinguirse cuatro formas de situaciones laborales que la dirección de la empresa deberá gestionar: $K_0 S_0$; $K_0 S_1$; $K_1 S_0$; y $K_1 S_1$.

De acuerdo con lo anterior, en la CTA la condición de socios de sus trabajadores les da carácter de *trabajador idiosincrásico*, con lo cual las formas de gobierno del trabajo predominantes se reducen a $K_1 S_0$; y $K_1 S_1$ ⁶. Esto es así porque cuando el trabajador es idiosincrásico (K_1) la empresa otorgará una considerable estabilidad en el empleo, intentará “socializar” a los miembros y fomentará la lealtad y una actitud abierta al cambio.

Efecto en los estilos directivos

Las relaciones contractuales propias de la CTA, el comportamiento de los socios trabajadores, y el gobierno de las relaciones laborales, condicionarán la función directiva. La gerencia verá restringida su actuación por el poder negociador de los socios-trabajadores, que le otorgan los derechos sobre el residual de la CTA, y su participación directa o indirecta en la

⁶ Cuando el trabajador no es idiosincrásico (K_0), la relación contractual es débil ya que habitualmente se trata de trabajadores fácilmente sustituibles, por ello la empresa suele subcontractarlo cuando el trabajo que realiza no está interrelacionado con otras tareas, o realizarlo mediante contratación temporal si está interrelacionado.

dirección de la empresa. Con lo cual las acciones que la gerencia pretenda llevar a cabo, habrán de ser necesariamente negociadas con los implicados.

Asimismo, los procesos de comunicación y de liderazgo propios de la CTA, unido a la participación de los socios en la dirección de la empresa a través de sus órganos rectores, impulsarán el desarrollo de la racionalidad orgánica, y dotarán a los socios-trabajadores de una amplia área de ejercicio de la racionalidad. Con lo cual el comportamiento de los socios trabajadores, responderá preferentemente a la modalidad B del modelo presentado en la figura 3.1. Esto requerirá de la gerencia capacidades especiales para actuar en un contexto en que los miembros disponen de información tanto del trabajo que realizan sus iguales como de las iniciativas y políticas que adopten sus directivos, así como de amplias atribuciones para realizar sus tareas.

En lo referente al factor “gobierno del trabajo”, la gerencia deberá potenciar el trabajo en equipo, capitalizar las capacidades de los trabajadores idiosincrásicos y diseñar incentivos colectivos, puesto que en la CTA la relación laboral K_1S_1 es la predominante, siendo los trabajadores portadores de capacidades y habilidades distintivas, fundamentales para la empresa. Esta clase de relación laboral debe gobernarse mediante soluciones organizativas negociadas, sistemas de comunicación fluidos, equipos de trabajo e incentivos colectivos. Teniendo en cuenta que la relación laboral descrita está próxima a la que se da en organizaciones tipo clan en las que “...se reducen las diferencias entre los objetivos de los individuos y los de la organización y se crea un poderoso sentido de comunidad” (Ouchi, 1980: 136).

4. GÉNERO Y CAPACIDADES DIRECTIVAS EN LA CTA

Hasta aquí ya han sido especificadas las capacidades directivas requeridas para actuar en entornos complejos y de intensa competencia, y también la forma en que condicionarán el trabajo directivo factores que son consecuencia de las propiedades institucionales de la CTA.

Corresponde ahora investigar qué perfiles directivos existen en la CTA, el grado de correspondencia de dichos perfiles con las capacidades directivas necesarias para actuar en

entornos competitivos como los actuales, y las posibles influencias de género en la configuración de dichos perfiles.

Con ese fin, se planteó la realización de entrevistas a directivos y directivas de nivel alto, incluidos gerentes.

Las entrevistas debían proporcionar información fundamental sobre la forma como entendían los directivos su trabajo, las tareas que realizaban habitualmente, y cómo se relacionaban con las personas con las cuales se vinculaban en la empresa, incluidos los subordinados.

Las entrevistas proporcionaron información sobre 340 variables. Después de un proceso de depuración de la información, el número de variables se redujo a 256. Una vez codificada la información, se procedió a la realización de un análisis cluster en dos etapas y mediante los correspondientes análisis de homogeneidad se obtuvieron dos perfiles directivos en la CTA.

Metodología

La información empírica básica se obtuvo de un cuestionario que se utilizó como guía para el entrevistador. En dicho cuestionario se incluyeron preguntas relacionadas con el trabajo que realizaban directivos (hombres y mujeres) de nivel medio y alto de CTAs, orientadas a conocer la forma en que los directivos entendían debía llevarse a cabo la dirección de la empresa. Esto permitiría al investigador obtener la información necesaria para determinar estilos y capacidades directivas existentes en la CTA, y estudiar influencias de género en dichas capacidades.

La muestra aleatoria la conformaron 44 CTAs que fueron seleccionadas de un universo de 156 empresas, situadas en la Comunidad Valenciana, que contaban con un número de trabajadores socios y no socios superior a 25. Las empresas estaban incluidas en la Base de datos SABI (Sistema de Balances Ibéricos) y previa carta de solicitud de entrevista pudieron

ser entrevistados 19 mujeres y 25 hombres que ocupaban en la empresa puestos directivos altos.

La mayoría de las empresas entrevistadas contaban con una plantilla superior a 25 trabajadores y menor a 60, considerando trabajadores socios y no socios. En promedio, el número de trabajadores socios era del 78 %, aunque cabe subrayar que la proporción de socios no trabajadores era mayor en las empresas de mayor tamaño.

La antigüedad de las empresas entrevistadas estaba comprendida entre los 15 y 24 años.

Obtención de la información

Dado que el objetivo último de la investigación era conocer el *contenido* de las tareas que llevan a cabo los directivos (hombres y mujeres) de CTA y la percepción que tenían acerca de la naturaleza de su trabajo, se optó por utilizar una variante del *Método de la observación estructurada*, metodología utilizada en investigaciones similares a ésta, y divulgada en la investigación pionera realizada por Henry Mintzberg sobre la naturaleza del trabajo de los directivos (Mintzberg, 1973).

El método consiste básicamente en la realización de entrevistas a directivos, tomando como referencia un cuestionario elaborado por el investigador, que luego éste interpreta y tabula de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

Tratamiento estadístico de las entrevistas

La información que se obtuvo de cada directivo recogida en cada cuestionario se tradujo en 256 variables que fueron codificadas y archivadas en una matriz de 44 filas y 256 columnas. Esta matriz conformó una base de datos con información para ser procesada en el programa estadístico SPSS.

Dado que cada directivo quedaba identificado de acuerdo a los atributos recogidos en 256 variables, se procedió a agrupar las posibles respuestas a las 256 variables, en *conjuntos de variables*, de acuerdo al contenido de las mismas, con base a criterios de analogía y

complementariedad. Así, las distintas opciones de respuesta de los directivos a cada variable quedaban representadas por dos estados (si o no), y cada uno de los conjuntos en que habían sido agrupadas, proporcionaba los distintos valores que podían tomar cada variable, y por tanto una característica del directivo o directiva en cuestión⁷.

Se pretendía conseguir una metodología capaz de formar *grupos de directivos* que internamente albergasen a directivos que hubiesen dado una respuesta similar a las cuestiones planteadas.

De esta forma, la pertenencia de un directivo a un determinado grupo indicaría que posee unas características exclusivas que lo hacen distinto a otros directivos del resto de grupos. Y, dichas características servirán de base para identificar (“etiquetar”) al directivo según éste posea o no determinadas características. Así cada directivo podrá ser identificado con *m* etiquetas, siendo *m* la *respuesta específica* que ha dado a la pregunta contenida en el conjunto.

Con la información proporcionada por los directivos en las entrevistas, se configuraron 47 conjuntos de preguntas, que en algunos casos eran de carácter unitario, como el origen de la CTA, o sexo del directivo. Lo que originó un tratamiento especial de estos casos.

Así, en el caso de conjuntos compuestos por una única variable, el análisis consistió en la simple clasificación o categorización de los directivos en base a los valores de las variables, estableciendo un número de categorías próximo a cuatro, en vías de unificar las características de todas las variables resultantes. Uno de los conjuntos de preguntas ilustra esta situación: “Estudios realizados”, compuesto por una única variable, posibilitaba tres respuestas: “elementales o medios”, “diplomado”, y “licenciado”, son estas posibles respuestas las que establecen las tres categorías y clasifican claramente a los directivos.

⁷ Dada la distinta forma en que se medían las variables (información medida en intervalos, información que corresponde a atributos, información expresada en escala nominal, etcétera.), los métodos estadísticos de reducción de datos como: el análisis de componentes principales, el análisis factorial, y el análisis de correspondencias, no pudieron ser utilizados

En el caso de conjuntos compuestos por más de una variable se procedió de la forma que se describe a continuación.

a) Cluster primer análisis

Para cada conjunto se hizo un análisis cluster para agrupar a los directivos de acuerdo a las variables que forman el conjunto, estableciéndose el número de clusters⁸ en 3, 4, y 5 (el análisis cluster se realizó por el método de Ward⁹). A continuación, en cada conjunto se realizó un análisis de homogeneidad (*Chi-cuadrado* de Pearson) del que se obtuvieron cluster de “cualidades directivas” en los conjuntos que se describen en la tabla 4.1. En el resto de conjuntos, las pruebas de homogeneidad no detectaron diferencias significativas en las cualidades directivas.

Tabla 4.1 Conjuntos de preguntas contenidas en el cuestionario que proporcionaron diferencias entre directivos

	Conjuntos	Objetivo de las preguntas
1	Origen de la Cooperativa	Identificar si la cooperativa había sido creada como tal desde sus inicios o provenía de la transformación de una empresa capitalista tradicional en crisis
2	Sexo del directivo	La condición de género se utilizó como una característica más de los directivos
3	Estudios de los directivos	Identificar la formación de los directivos
4	Opinión del directivo sobre el puesto que ocupa	Identificar conocimientos y cualidades personales que considera necesarias para el desempeño de su puesto y sus expectativas en el puesto
5	Tareas prioritarias a realizar por el directivo	Identificar la visión del directivo respecto de su propio puesto
6	Conocimientos que necesita el directivo para su trabajo	Identificar los temas que el directivo considera más importantes
7	Aspectos en los que el directivo se considera deficitario	Identificar prioridades que da el directivo a determinados ámbitos de actuación
8	Distribución del tiempo del directivo	Identificar las tareas que más tiempo ocupan al directivo, discriminándolas según su trascendencia para la empresa.
9	Opinión sobre aspectos críticos de su empresa (favorables y desfavorables)	Identificar capacidades directivas de dirección de la empresa
10	Conocimiento del sector	Identificar capacidades directivas
11	Opinión sobre el futuro del sector	Identificar capacidades directivas
12	Opinión sobre la formación de los	Identificar capacidades directivas de dirección de

⁸ Dado que el número de directivos es 44 una agrupación en 3 de aproximadamente 14 sería la ideal, una de 4 en aproximadamente 11 asimismo lo sería, y, también, una de 5 con 8 directivos cada una.

⁹ Se utilizó el método de Ward dado que, como es sabido, es el más exigente en la determinación de los niveles de agrupación, e interesaba crear las máximas discrepancias entre los grupos que se pretendían formar

	RRHH	recursos humanos
13	Estilo de liderazgo que ejerce el directivo	Detectar estilos predominantes de dirección
14	Actitud del directivo hacia los subordinados	Identificar la forma en que el directivo delega autoridad
15	Directivo y participación	Identificar mecanismos de participación en la empresa y actitud del directivo frente a la participación
16	Utilización del tiempo	Mediante un Test se contrastan las actividades desarrolladas por el directivo
17	Delegación de autoridad	Mediante un Test se contrasta la actitud del directivo hacia la participación
18	Asertividad del directivo	Mediante un Test se detecta la actitud general del directivo en su relación con los subordinados

b) Cluster segundo análisis

Tras el primer análisis estadístico, y dado que la información quedó reducida a M variables categóricas pertinentemente etiquetadas, se procedió a un segundo análisis cluster y, como resultado de este análisis, cada directivo quedó asignado a un único grupo, al que reúne directivos con algunas de las características coincidentes con las propias y que están contenidas en las M variables categóricas señaladas antes.

A continuación, y al igual que en el primer análisis cluster, se realizó un análisis de homogeneidad, para contrastar la existencia de comportamiento homogéneo de cada grupo creado con relación a cada una de las variables.

De esta forma, se consiguió que cada directivo quedase identificado de manera unívoca sobre la base de toda la información que se disponía sobre él.

Resultados de la investigación

Después del análisis cluster final, se verificó la existencia de dos perfiles directivos determinados por los siguientes conjuntos:

- Origen de la cooperativa (conjunto 1). Se distinguen dos grupos de sociedades según la empresa sea desde su origen una CTA, o su origen esté en la transformación de una empresa en crisis.
- Sexo del directivo (conjunto 2)
- Estudios realizados (Conjunto 3). Los grupos de directivos están determinados por aquellos

que tienen estudios universitarios y quienes tienen otros tipos de estudios.

- d) Capacidades personales (Conjuntos 13, 14, 15, y 17). Un grupo de directivos presenta una clara orientación a ejercer liderazgo como cualidad para la dirección de la CTA. Los restantes directivos se orientan más a una dirección participativa basada en la comunicación fluida y en la solución negociada de los problemas.
- e) Conocimientos necesarios (Conjunto 6, 9, 11 y 12). Se presentan dos tendencias: una correspondiente a aquellos directivos que incluyen a los recursos humanos entre los conocimientos fundamentales para la dirección de empresas; y otra correspondiente a directivos que dan más importancia a conocimientos técnicos (finanzas, administración, etcétera).
- f) Tareas primordiales (conjunto 5 y 16). Se distinguen dos grupos de directivos: aquellos que entienden su tarea directiva básicamente como: coordinar actividades de todo tipo; y otros directivos que entienden su tarea más relacionada con el control, y con aspectos técnicos.

En resumen, de acuerdo a las respuestas de las entrevistas, y en base a los atributos: origen de la sociedad, sexo del directivo, estudios realizados, tareas primordiales, conocimientos necesarios, y capacidades personales, en la CTA valenciana se configuran dos perfiles de directivos, según se representan en la tabla 4.2

Tabla 4.2 Perfiles directivos en las CTA

ATRIBUTOS	PERFIL A	PERFIL B
Directivo	Mujer	Hombre
Origen de la CTA	CTA desde un comienzo	Transformación empresa capitalista
Estudios	No universitarios	Universitarios
Tareas primordiales que realizan los directivos entrevistados	Coordinar actividades	Aplicación de conocimientos técnicos
Conocimientos que el directivo considera necesarios para ejercer el puesto directivo.	Preferentemente gestión de recursos humanos	Conocimientos técnicos de gestión
Capacidades personales que el directivo señala como necesarias para desempeñar el puesto directivo	Capacidad de negociación	Dirigir personas ejerciendo liderazgo

El directivo de perfil A, no ha cursado estudios universitarios, aunque sí ha hecho cursos de perfeccionamiento en dirección de empresas, y entiende la gerencia de una manera cualitativa en que la capacidad de comunicación y de negociación son fundamentales.

El directivo de perfil B, tiene cursados estudios universitarios, piensa que la dirección de la empresa es una cuestión compleja que requiere conocimientos técnicos, y entiende la gerencia en términos de liderazgo en la línea del tipo autoritario-benévolo. Este grupo de directivos en su mayoría proviene de empresas capitalistas tradicionales que al entrar en crisis adoptaron la forma CTA, al contrario que las empresas de los directivos de Perfil A, que adoptaron la forma CTA al momento de su creación.

CONCLUSIONES

La investigación no arroja resultados categóricos acerca de perfiles directivos existentes en la CTA, pero es posible distinguir determinados atributos directivos que derivan en dos formas distintas de entender el liderazgo (por simplificación se denominarán como perfiles A y B a cada una de las formas).

En primer lugar, cabe destacar las tecnologías de tipo cualitativo que se dan en el perfil A y las de tipo cuantitativo que se dan en el perfil B.

El directivo de perfil A, tiene orientado su comportamiento hacia la coordinación y a la negociación, y concede especial importancia a los recursos humanos.

Estos atributos suponen una mayor correspondencia con las capacidades directivas que se requieren para competir con éxito en la era actual y para actuar en contextos organizativos participativos como el de la CTA. De la misma forma, dichos atributos facilitarán, sin duda, las relaciones laborales con trabajadores idiosincrásicos como lo son sus socios trabajadores.

Con respecto al perfil directivo B, este responde en mayor medida a un liderazgo clásico que se sustenta en la autoridad que otorga el ser directivo y, por tanto, más ajustado a

las relaciones contractuales típicas de empresa capitalista que a las de una empresa participativa e igualitaria como la CTA.

Los atributos del directivo de perfil B no tienen buen encaje con los requerimientos de la dirección contemporánea, ni con los requerimientos de un contexto participativo como lo es el de la CTA.

Respecto de las cualidades directivas necesarias en la era actual, el directivo de perfil A presenta una mayor correspondencia en algunos aspectos (capacidad de negociación, información, etcétera) que el directivo de perfil B, y éste presenta algunas ventajas derivadas de su capacidad técnica.

La cuestión aquí, es si cabe emitir un juicio en defensa de una u otra forma de entender el trabajo directivo.

En cualquier caso, y de acuerdo al análisis realizado en los primeros epígrafes; para la CTA, resulta evidente que el perfil A tiene mayor correspondencia con el contexto organizativo-contractual de la empresa, lo que facilitará su equilibrio interno.

Por tanto, en el contexto de la CTA valenciana, se confirman las tesis de Eagly y Carli (2003) en el sentido de que existe un estilo que responde al estereotipo de femenino que favorece un liderazgo contemporáneo, acorde con la situación actual.

Asimismo, y en línea con el resultado de la investigación de Berenguer et al (2004), realizada en CTAs valencianas, al igual que esta investigación, las características del liderazgo de estilo femenino orientado a la coordinación y a la negociación tienen un mejor encaje con la forma institucional cooperativa de trabajo asociado.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCHIAN, A., y DEMSETZ, H. "Production, information cost, and economic organization". *American Economic Review*. 62, 1972 (december), 777-795. [Traducción al castellano: "Producción, Costes de Información y Organización Económica", en Louis Putterman, ed., *La naturaleza económica de la empresa*. Alianza, Madrid, 1994].
- ASLAN, S.A. y RYAN, M.K. "The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations". *Leadership Quarterly*. Vol 19, Nº 5, 2008, pp. 530-546.
- BACHARACH, S.B. y LAWLER, EDWARD J. *Power and Politics in Organizations*. San Francisco, Jossey Bass, 1980.
- BARNARD, C. I. *The functions of the executive*. Harvard University Press. Cambridge, Mass, 1938. [Traducción al castellano: *Las funciones de los elementos dirigentes*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid. 1959].
- BERENGUER, G. CASTELLVÍ, J.M. CERVER, E. JUAN, C. TORCAL, V.R. DE LA TORRE, A. *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas. Dificultades y oportunidades*. FEVECTA, Valencia, 1999.
- BERENGUER, G.; CERVER, E. DE LA TORRE, A. TORCAL, R. "El estilo directivo de las mujeres y su influencia sobre la gestión del equipo de trabajo en las cooperativas valencianas". *CIRIEC-España*, nº 50, 2004, pp. 123-149.
- BLAKE, R. R., y MOUTON, J. S. *The Managerial Grid*, Gulf Publishing, Houston, 1964.
- CYERT, R. y MARCH, J. *Teoría de las decisiones económicas en la empresa*. Herrero Hermanos Sucesores, S.A. México, 1965.
- COCETA. CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*. 2004. <http://www.coceta.com>.
- EAGLY, A. H.; y CARLI, L.L. "The female leadership advantage: An evaluation of the evidence". *Leadership Quarterly*, vol. 14, nº 6, 2003, pp. 807-834.
- ESTEBAN, M. L.; GARGALLO, A.; y PÉREZ, F. J. "Composición del Consejo rector y género en las Cooperativas turolenses". *REVESCO*, nº 101, 2010, pp. 7- 27.

- FAMA, E., y JENSEN, M. "Separation of Ownership and Control", *Journal of Law and Economics*, nº 26, 1983a pp.301-326.
- FAMA, E., y JENSEN, M. "Agency Problems and Residual Claims", *Journal of Law and Economics*, nº 26, 1983b, pp.327-349.
- FAYOL, H. *Industrial and General Administration*. Londres, 1930
- FIEDLER, F. E. "The contingency model. New directions for leadership utilization"; [en KOONTZ, H., Y OTROS (eds.): *Management*, McGraw-Hill, 1980].
- FREGIDOU, M.: "¿Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres?". *CIRIEC-España*, nº 50, 2004, pp. 151-163.
- GALBRAITH, J. R., LAWLER, E. E., Y ASOCIADOS. *Organizing for the Future*, The Jossey-Bass, San Francisco, 1993.
- GARCÍA-TENORIO, J. y SABATER, R. (Coord.): *Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Thomson. Madrid, 2000.
- HAMILTON, J.L. "Caring/Sharing: Gender and Horizontal Co-ordination in the Workplace". *Gender, Work and Organization*. 2009, pp.1-26.
- KLIKSBERG B. "Las Perspectivas de la Gerencia Empresarial en los Años Noventa". *Pensamiento Iberoamericano*, nº 19, 1991, pp. 141-163.
- KOTTER, J. P. *The Leadership Factor*. Free Press, New Cork,1988. [Traducción al castellano: *El Factor Liderazgo*, Díaz de Santos, Madrid, 1990].
- KOTTER, J. P. *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*. Free Press, New York, 1990.
- LIKERT, R. *New Patterns of Management*, McGrawHill, New York, 1961.
- LYNESS, K.S. y THOMPSON, D.E. "Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executives Follow the Same Route?". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. I, 2000, pp. 86-101.
- MARCH, J.G., y SIMON, H.A. *Organizations*. John Wiley and Sons. New York, 1958. [Traducción al castellano: *Teoría de la Organización*, Ariel. Barcelona.1977].
- MCGREGOR, D. *The Human Side of Enterprise*, McGraw Hill, New York, 1960.
- MINTZBERG,H. *The Nature of Managerial Work*, Harper & Row, New York, 1973. [Traducción al castellano: *La naturaleza del trabajo directivo*, Ariel, Barcelona, 1991].
- NELSON, R. and WINTER, S. *An Evolutionary Theory Of Economic Change*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge and London, 1982.

- ORELLANA, W.; CHAVES, R. RUEDA, C. *Antecedentes institucionales y gobierno de la empresa de trabajo asociado. Efectos de la descentralización contractual en el proceso de toma de decisiones*. En IX Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa. Universidad de Valladolid. Valladolid, 2003.
- ORELLANA, W.; y MONREAL, M. *Control, incentivos y comportamiento en las organizaciones*. ACDE. Valencia-España, 2007.
- OUCHI, W. G.: “Markets bureaucracies and clans”, *Administrative Science Quarterly*, vol. 25, 1980, pp. 124-141.
- RIVAS, M.A. y SAJARDO, A. “La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas”. *CIRIEC-España*, nº 50, 2004, pp. 77-103.
- RIVAS, M.A.. y SAJARDO, A. “La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales”. *CIRIEC-España*, nº 52, 2004, pp. 267 – 278.
- ROSEN, B.; y JERDEE, T.H. “The influence of sex-role stereotypes on evaluations of male and female supervisor behaviour”. *Journal of Applied Psychology*, 57, 1973, 44-48.
- SIMON, H. A. *Administrative Behavior. A study of decision making processes in administrative organization*. Harper & Brothers. New York, 1947 [Traducción al castellano: *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos de adopción de decisiones en la organización administrativa*. Aguilar. Madrid. 1972].
- STEWART, A.J. y McDERMOTT, C. “Gender in Psychology”. *Annual Review of Psychology*, Vol. 55, 2004, pp. 519–544.
- TANNENBAUN, R., y SCHMIDT, W. H. “How to choose a leadership pattern”. *Harvard Business Review*, vol. 51, nº 3, 1973, pp. 162-180.
- VECCHIO, R.P. “In search of gender advantage”, *The Leadership Quarterly*, nº 14, 2003, pp. 835–850.
- WILLIAMSON, O.E. *The Economic Institutions of Capitalism*. The Free Press, New York, 1985. [Traducción al castellano: *Las instituciones económicas del capitalismo*. Fondo de Cultura Económica, México, 1989].

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN TIEMPOS DE CRISIS: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

POR

M^a Antonia RIBAS BONET* y
Antonia SAJARDO MORENO**

RESUMEN:

La crisis económica en la que aún se halla inmersa la economía española ha sido especialmente procax en el mercado laboral. Las abultadas cifras de desempleo parecen enmascarar una tétrica situación que es experimentada de desigual forma por hombres y mujeres. En este contexto, el objetivo fundamental de este artículo estriba en analizar si las diferencias de género existentes en el mercado laboral español se manifiestan del mismo modo durante la actual crisis o bien se aprecian diferencias entre la época de recesión y la inmediatamente anterior. Valorar si la crisis ha afectado por igual a los miembros de uno y otro sexo o si ha habido diferencias sustanciales entre ellos, conforma el hilo conductor de este trabajo, y en su seno evidenciar las eventuales diferencias existentes entre las empresas de Economía Social y el resto de empresas de la economía española.

Palabras clave: desigualdad de género, crisis económica, economía social

Claves ECONLIT: J160, J710, L300, L310, L390

* Departamento de Economía Aplicada. UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS. Dirección de correo electrónico: marian.ribas@uib.es

** Departamento de Economía Aplicada. UNIVERSITAT DE VALÈNCIA: Dirección de correo electrónico: sajardo@uv.es

GENDER INEQUALITY IN TIMES OF CRISIS: A COMPARATIVE ANALYSIS OF SOCIAL ECONOMY

ABSTRACT:

The economic crisis which is still engaged the Spanish economy has been especially brazen in the labor market. The bulging unemployment figures seem to mask a grim situation that is experienced unequally by men and women form. In this context, the primary objective of this paper is to examine whether gender differences exist in the Spanish labor market is expressed in the same way during the current crisis or differences were found between the time of the preceding recession. Assess whether the crisis has affected equally to members of either sex or if there are substantial differences between them, forms the theme of this work, and within it reveal any differences between the companies and the Social Economy other companies of the Spanish economy.

Keywords: gender inequality, economic crisis, social economy

1. INTRODUCCIÓN

El interés fundamental de este trabajo es la escasez de estudios que aborden la cuestión del género en el ámbito de la Economía Social, y más aún analizando el tema a lo largo de una época recesiva en la que el empleo se ve afectado significativamente. No obstante, estudios anteriores ya han puesto de manifiesto la existencia de desigualdades de género en el sector de la Economía Social. El Ministerio de Trabajo e Inmigración desde hace ya varios años publica datos relativos a las entidades de dicho sector desagregados por sexo. Por su parte, la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado ha sido una de las organizaciones pioneras en la realización de estudios sobre la situación de la mujer en el ámbito cooperativo y en la promoción de publicaciones e iniciativas que puedan ayudar a la visibilidad de la problemática del colectivo femenino dentro el movimiento cooperativo.

Otros trabajos (Senent, 2008) analizan las desigualdades de género en el marco de la Economía Social desde un punto de vista teórico, partiendo de los postulados que rigen las empresas cooperativas (principios cooperativos) y analizando la discordancia existente entre

la situación de las mujeres en las cooperativas y las premisas teóricas que les son aplicables. Quizá los estudios de Ribas (2005 y 2010) y los trabajos de Ribas y Sajardo (2004 y 2005) son los que abordan en mayor profundidad la cuestión del género en el ámbito de la Economía Social de una forma global, ya que se analiza el tema en las diversas entidades que componen el sector, y además de forma exhaustiva, dado que se acomete el estudio de las distintas variables relacionadas con el mercado laboral: Porcentajes de participación globales, por sectores, ramas de actividad...; tipología de contratos; jornada laboral, antigüedad, etc.

Las conclusiones de dichos trabajos destacan la existencia inequívoca de importantes desigualdades de género en un sector que presenta características específicas que podrían ser determinantes en la consecución de una mayor equidad entre los miembros de uno y otro sexo. Es por ello, que el presente trabajo retoma dicho ámbito de estudio para realizar un análisis de las principales variables del mercado de trabajo en una época marcada por la crisis económica que ha determinado un importante descenso del empleo. El objetivo es lograr una comparación entre las cifras relativas al sector de la Economía Social y el conjunto de la economía española, al mismo tiempo que se pretende una visión temporal que permita observar la evolución de los datos de empleo desde la época anterior a la crisis hasta llegar al momento en que ésta se ha presentado de un modo más acusado.

La época de crisis que se ha desencadenado en los últimos dos años ha convulsionado el mercado laboral. Una de las consecuencias más visibles de la crisis ha sido el importante incremento de la tasa de paro y del número de desempleados. En este contexto, es evidente que la precaria situación laboral ha afectado a hombres y mujeres, sin embargo, la cuestión clave que se puede plantear es si la crisis ha afectado por igual a los miembros de uno y otro sexo o si ha habido diferencias sustanciales entre ellos. Ese es el tema objeto de análisis de este trabajo. El objetivo fundamental de este artículo es discernir si las diferencias de género existentes en el mercado laboral español se manifiestan del mismo modo durante la época de crisis o bien se aprecian diferencias entre la época de recesión y la inmediatamente anterior.

En el contexto de crisis ya mencionado, interesa asimismo, evidenciar las eventuales diferencias entre las empresas de Economía Social y el resto de empresas de la economía española. Para lograr dicho objetivo se estudian de forma separada los datos de la Encuesta de Población Activa publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y las estadísticas

de la base de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración relativos a las empresas de Economía Social (cooperativas, sociedades laborales anónimas y sociedades anónimas limitadas) estableciendo una comparación entre ambas fuentes.

Para lograr dichos objetivos a lo largo de la exposición se analizarán diversas variables relativas al mercado laboral español en función del sexo como son las tasas de paro y de actividad, la población activa, ocupada y parada, los diferentes sectores de actividad, los tipos de contrato y el tipo de jornada laboral. Para el análisis se toma una franja temporal que comprende desde el primer trimestre del 2007 (antes del comienzo de la época de crisis) hasta la actualidad (segundo trimestre del 2010). Los datos son presentados por trimestres con el objeto de facilitar una percepción más clara de la evolución de las cifras a lo largo del período.

2. COMPARACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES

En este primer epígrafe, y como punto inicial a abordar en el presente trabajo, se analiza la participación laboral de hombres y mujeres a dos niveles: por un lado en relación al conjunto del mercado de trabajo español y por otro lado centrando el estudio en las entidades de Economía Social (concretamente cooperativas y sociedades laborales). De este modo se obtiene una perspectiva comparativa entre el comportamiento del mercado laboral español y el que presentan las entidades de economía social en relación a la cuestión del género.

Seguidamente, en la tabla 1 se presentan datos sobre las tasas de paro y actividad en el conjunto de la economía española durante los años 2007 al 2010, inclusive, lo que nos da una visión de la evolución de las mismas.

Tabla 1: Tasas de paro y de actividad según sexo.¹

año	Tasas de paro (%)		Tasas de actividad (%)	
	Hombres*	Mujeres*	Hombres	Mujeres

1 La tasa de paro se define como el cociente entre el número de personas en paro y la población activa. La tasa de actividad se obtiene dividiendo el número de personas activas entre la población de dieciséis o más años.

1T 2007	6,3	11,4	68,9	48,6
2T 2007	6,1	10,5	69,3	48,8
3T 2007	6,2	10,5	69,6	49,0
4T 2007	6,8	11,0	69,2	49,4
1T 2008	7,9	12,0	69,3	49,7
2T 2008	9,1	12,3	69,6	50,3
3T 2008	10,3	12,7	69,8	50,5
4T 2008	13,0	15,1	69,2	51,4
1T 2009	16,9	18,0	69,1	51,5
2T 2009	17,6	18,3	68,9	51,6
3T 2009	17,8	18,2	68,4	51,5
4T 2009	18,6	19,1	68,1	51,7
1T 2010	20,0	20,2	68,0	52,1
2T 2010	19,7	20,6	68,4	52,2

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía y Hacienda
(<http://www.ine.es/>)

* En adelante H y M

Siguiendo los datos estadísticos del INE se puede constatar que durante el período que comprende la época de crisis aguda, concretamente el periodo comprendido entre comienzos del 2007 y el segundo trimestre del 2010, se observa que la evolución de las tasas de paro y las tasas de actividad en hombres y mujeres presentan evoluciones distintas.

Al comparar las tasas de paro registradas entre la población masculina y la femenina se pone de manifiesto que los hombres han acusado la situación de crisis en mayor medida que las mujeres. La tasa de paro entre los varones se ha visto incrementada considerablemente, llegando a triplicarse entre el primer trimestre del 2007 y el segundo trimestre del 2010, concretamente dicha tasa ha pasado del 6,3 % al 19,7 % en el mencionado período. En el caso de las mujeres la tasa de paro en el segundo trimestre del 2010 alcanza el 20,56 % (cifra bastante cercana a la registrada entre el colectivo masculino aunque algo más elevada), sin embargo hay que tomar en consideración el hecho de que históricamente las mujeres han venido presentando tasas de paro más elevadas y que en el primer trimestre del 2007 la tasa de paro femenino se situaba en el 11,4 % (cerca del doble de la tasa de paro

masculino). Estos datos revelan que aunque hombres y mujeres se han visto afectados por la situación de crisis económica, los hombres han sufrido sus consecuencias en mayor medida que las mujeres.

Al analizar las tasas de actividad de los miembros de uno y otro sexo destaca el hecho de que la tasa de actividad entre los hombres se ha mantenido constante a lo largo del período estudiado sufriendo únicamente pequeñas oscilaciones y situándose en un intervalo comprendido entre un mínimo del 68 % (primer trimestre de 2010) y un máximo del 69,6 % registrado el tercer trimestre del 2008. Por el contrario, la evolución de la tasa de actividad del colectivo femenino es significativamente distinta, puesto que presenta una tendencia claramente ascendente incrementándose desde el 48,6 % registrado el primer trimestre del 2007 hasta el 52,2 % registrado durante el segundo trimestre del 2010, lo cual constata una mayor incorporación laboral de las mujeres durante el periodo analizado que se traduce en un incremento de alrededor de cuatro puntos porcentuales en la tasa de actividad femenina.

Tabla 2: Distribución porcentual de la población activa, ocupada y parada según sexo.²

Año	Activos		Ocupados		Parados	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M
1T 2007	57,7	42,3	59,1	40,9	43,1	56,9
2T 2007	57,8	42,2	59,0	41,0	44,4	55,6
3T 2007	57,8	42,2	58,9	41,1	44,7	55,3
4T 2007	57,5	42,5	58,6	41,4	45,6	54,4
1T 2008	57,3	42,7	58,4	41,6	46,8	53,2

² El INE define dichas categorías tal y como sigue:

- Población activa: “personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.”

- Población ocupada: “personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial,...) en dinero o especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.”

- Población en paro: “personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Son parados también quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.”

2T 2008	57,2	42,8	58,1	41,9	49,7	50,3
3T 2008	57,1	42,9	57,8	42,2	52,1	47,9
4T 2008	56,5	43,5	57,1	42,9	52,6	47,4
1T 2009	56,4	43,6	56,7	43,3	54,7	45,3
2T 2009	56,3	43,7	56,5	43,5	55,3	44,7
3T 2009	56,1	43,9	56,2	43,8	55,6	44,4
4T 2009	55,9	44,1	56,0	44,0	55,3	44,7
1T 2010	55,6	44,4	55,7	44,3	55,4	44,6
2T 2010	55,7	44,3	55,9	44,1	54,6	45,4

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía y Hacienda (<http://www.ine.es/>) y elaboración propia.

Al estudiar la distribución según sexo de la población activa, ocupada y parada también aparecen diferencias significativas en la evolución del peso de hombres y mujeres dentro de cada uno de los colectivos mencionados. Durante el periodo analizado (primer trimestre del 2007 y segundo trimestre del 2010) se observa un incremento de dos puntos porcentuales del peso de las mujeres dentro de la población activa que pasan de representar un 42,3 % a suponer un 44,3 %. La contrapartida de dicho incremento es un decremento de dos puntos porcentuales en el peso de los hombres entre la población activa cuyo porcentaje de participación pasa de un 57,7 % a un 55,7 %.

Las cifras relativas a la distribución de hombres y mujeres entre la población ocupada ofrecen un resultado similar al ya comentado para la población activa. A lo largo del período analizado se produce un descenso de tres puntos porcentuales en la proporción de hombres (desde un 59,1 % a un 55,9 %) al mismo tiempo que se observa un incremento equivalente en el peso de las mujeres entre la población ocupada, que pasa de un 40,9 % a un 44,1 %.

La evolución de la distribución por sexo del colectivo de parados presenta una evolución opuesta a la observada en los colectivos de activos y ocupados, y una tendencia concordante con la evolución de las tasas de paro comentadas anteriormente. Así, encontramos que el peso de los hombres entre el colectivo de parados/as se ve incrementado en más de diez puntos porcentuales pasando de un 43,1 % a un 54,6 %, mientras que la proporción de mujeres presenta la tendencia contraria descendiendo considerablemente y

pasando de un 56,9 % en el primer trimestre del 2007 a un 45,4 % durante el segundo trimestre del 2010. Estos datos confirman una mejor tendencia laboral para las mujeres en relación a la experimentada por los hombres quienes presentan un mayor retroceso en su presencia en el mercado de trabajo durante la época de crisis. Una explicación a esta evolución vendría dada por el hecho de que uno de los sectores más afectados por la recesión económica y que ha causado un porcentaje importante de desempleo ha sido en particular el sector de la construcción ampliamente masculinizado, lo cual contribuiría en cierto modo a que los hombres vean incrementado su peso entre el grupo de parados en favor de una mayor proporción de mujeres.

Una vez expuestas las cifras relativas al conjunto del mercado de trabajo español resulta de interés comparar los datos de participación laboral a nivel general con la proporción de hombres y mujeres que se registran en las entidades de Economía Social y que se presentan a continuación.

Tabla 3: Distribución porcentual de los trabajadores en las Sociedades de Economía Social, según sexo.

Año	Total economía social		cooperativas		Soc. lab. anónimas		Soc. lab. limitadas	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
1T 2007	59,2	40,8	54,3	45,7	72,5	27,5	70,4	29,6
2T 2007	61,1	38,9	56,4	43,6	74,1	25,9	70,8	29,2
3T 2007	60,9	39,1	56,4	43,6	73,7	26,3	70,4	29,6
4T 2007	59,2	40,8	55,0	45,0	72,7	27,3	68,8	31,2
1T 2008	58,1	41,9	53,5	46,5	72,1	27,9	68,9	31,1
2T 2008	59,6	40,4	55,5	44,5	72,3	27,7	68,7	31,3
3T 2008	59,0	41,0	55,3	44,7	72,0	28,0	67,6	32,4
4T 2008	57,2	42,8	54,1	45,9	71,1	28,9	65,1	34,9
1T 2009	55,9	44,1	52,3	47,7	71,3	28,7	65,0	35,0
2T 2009	57,4	42,6	54,1	45,9	71,2	28,8	65,6	34,4
3T 2009	57,4	42,6	54,4	45,6	70,7	29,3	65,0	35,0
4T 2009	55,9	44,1	53,2	46,8	69,6	30,4	63,1	36,9

1T 2010	55,3	44,7	52,3	47,7	69,2	30,8	63,4	36,6
2T 2010	56,6	43,4	53,6	46,4	69,2	30,8	64,7	35,3

Fuente: Ministerio de Trabajo e inmigración. Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y de la responsabilidad social de las empresas (<http://www.mtin.es>).

El análisis de la distribución por sexo de los trabajadores de la Economía Social muestra una tendencia semejante a la observada para el conjunto de la economía española. Tal como se puede apreciar en la tabla 3, durante el período analizado se observa una tendencia descendente en la proporción de hombres entre el colectivo de trabajadores de la Economía Social (de un 59,2 % a un 56,6 %) a la vez que se registra un incremento en el porcentaje de mujeres en dicho colectivo que pasan de representar un 40,8 % a poseer una representación del 43,4 % en el segundo trimestre del 2010. Autoras como Ribas y Sajardo (2004), Senent (2008) o Ribas (2010), hacen hincapié en las diferencias de género existentes en el ámbito de la Economía Social a pesar de los principios que conforman dicho sector, representando, por tanto, una incongruencia con los valores propios de las entidades de Economía Social.

No obstante lo anterior, cabe destacar que no todas las empresas de la Economía Social (cooperativas, sociedades laborales anónimas y sociedades laborales limitadas) presentan datos similares. La mayor participación femenina se registra en las cooperativas y se mantiene bastante estable a lo largo del período objeto de estudio, mostrando oscilaciones dentro de un intervalo de dos puntos porcentuales y presentando cifras más parecidas a las registradas para los colectivos de población activa y población ocupada en España. Las autoras Ribas y Sajardo (2005) han puesto de manifiesto anteriormente las diferencias de las distintas organizaciones de la Economía Social en relación a la igualdad de género y resaltando las preferencias de las mujeres en relación a su participación en las distintas entidades integradas en dicho sector.

En comparación a los datos registrados en las cooperativas, el peso femenino entre los trabajadores de las sociedades laborales es significativamente inferior, especialmente en el caso de las sociedades laborales anónimas en las cuales la presencia femenina en el segundo trimestre del 2010 únicamente llega a alcanzar un 30,8 %, y ello a pesar de haberse incrementado más de tres puntos porcentuales desde el primer trimestre del 2007, fecha en la que las mujeres tan sólo representan un porcentaje del 27,5 %. En las sociedades laborales

limitadas el peso del colectivo se incrementa desde un 29,6 % hasta alcanzar un 35,3 % al final del período analizado, en perjuicio de la representación masculina que se ve mermada en cerca de seis puntos porcentuales. No obstante lo anterior, los datos observados en las sociedades laborales limitadas, aun siendo significativamente superiores a los de las sociedades laborales anónimas son muy inferiores a los observados en el sector de la Economía Social, en las cooperativas y en el conjunto del mercado laboral español. Sin embargo, a pesar de dicha evidencia empírica, las cifras confirman una tendencia semejante en las entidades de la Economía Social y en el conjunto de la economía española, que no es otra que el constante avance de la presencia femenina en detrimento del peso del colectivo masculino y, por tanto, del logro de estadísticas más igualitarias (menos desequilibradas) para hombres y mujeres.

Las estadísticas de miembros de cooperativas arrojados por la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/>) muestran resultados distintos a los publicados en la base de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y de la responsabilidad social de las empresas: <http://www.mtin.es>) elaborada sobre datos reales de cotización de las empresas de Economía Social, ello es debido a que estos últimos incluyen los trabajadores de la empresa y no únicamente los socios/as de la cooperativa. Las cifras del Instituto Nacional de Estadística muestran que el porcentaje de mujeres se ha venido incrementando en las cooperativas a lo largo del período analizado, pasando desde el 29,8 % en el primer trimestre del 2007 hasta el 40,3 % en el segundo trimestre del 2010, siendo estos porcentajes significativamente inferiores a los mostrados por la base de datos de la Economía Social para el conjunto de los trabajadores de las cooperativas.

3. COMPARACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN HOMBRES Y MUJERES SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD

Tal y como se pone de relieve en los numerosos estudios sobre género, uno de los rasgos más significativos en relación a la discriminación entre los miembros de uno y otro sexo es la desigual presencia de hombres y mujeres en los distintos sectores de actividad

(segregación horizontal), hecho que, tal y como se observa en los datos presentados en las tablas 4 y 5, se manifiesta tanto a nivel general como en las empresas de Economía Social.

Tabla 4: Distribución porcentual de la población ocupada por sector de actividad, según sexo*.

AÑO	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
1T 2008	72,0	28,0	75,0	25,0	93,3	6,7	46,7	53,3
2T 2008	71,9	28,1	75,7	24,3	93,0	7,0	46,6	53,4
3T 2008	74,6	25,4	75,7	24,3	92,9	7,1	46,7	53,3
4T 2008	73,6	26,4	76,0	24,0	92,6	7,4	46,4	53,6
1T 2009	72,8	27,2	76,1	24,0	92,1	7,9	46,3	53,7
2T 2009	74,2	25,8	75,7	24,3	92,6	7,4	46,3	53,7
3T 2009	75,3	24,7	75,2	24,8	92,6	7,4	46,4	53,6
4T 2009	73,7	26,3	74,8	25,2	92,1	7,9	46,3	53,7
1T 2010	71,9	28,1	75,4	24,6	91,0	9,0	46,4	53,6
2T 2010	74,4	25,6	75,5	24,5	91,6	8,4	46,5	53,5

* Datos disponibles desde el primer trimestre de 2008.

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía y Hacienda (<http://www.ine.es/>) y elaboración propia.

Es especialmente evidente la existencia de segregación laboral horizontal en el mercado laboral español. Hombres y mujeres participan de forma desigual en los distintos sectores de actividad, algunos de ellos están masculinizados y en otros casos como es el del sector servicios se observa una mayor presencia femenina.

En el sector de la agricultura tan sólo una cuarta parte de los trabajadores son mujeres. La presencia del colectivo femenino oscila cíclicamente en función del trimestre, es decir, según la estación del año, y por tanto, de las necesidades propias de la actividad agrícola en cada período. De este modo se observa que en los primeros trimestres del año, especialmente el primero, existe una mayor proporción de mujeres llegando a sobrepasar el 28 %, para descender en la segunda mitad del año.

A diferencia del sector de la agricultura los restantes sectores presentan una distribución de hombres y mujeres bastante estable. En la industria la presencia femenina se sitúa en torno al 24 % ó 25 % sin apenas variaciones durante los trimestres analizados. Lo mismo ocurre en el sector servicios, en el que las mujeres representan más del 53 % de los trabajadores, cifra que se mantiene constante desde principios del 2008 hasta la actualidad.

El colectivo femenino posee una participación residual en el sector de la construcción, sin embargo, se detecta que la proporción de mujeres en el sector presenta una tendencia moderadamente alcista, habiéndose incrementado desde el 6,7 % en el primer trimestre del 2008 hasta el 8,4 % que se registra en el segundo trimestre del 2010. Una explicación a este dato podría ser el hecho de que los puestos que ocupan las mujeres en el sector de la construcción son fundamentalmente cargos técnicos y administrativos, quizá afectados en menor medida por la crisis que los trabajos mayoritariamente realizados por los varones a pie de obra.

Tabla 5: Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social por sector de actividad, según sexo.

AÑO	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
1T 2007	48,9	51,1	73,0	27,0	93,9	6,1	46,4	53,6
2T 2007	53,7	46,3	73,2	26,8	93,9	6,1	48,1	51,9
3T 2007	59,4	40,6	73,2	26,8	93,7	6,3	47,3	52,7
4T 2007	61,0	39,0	73,6	26,4	93,4	6,6	45,2	54,8
1T 2008	47,3	52,7	73,4	26,6	93,5	6,5	45,5	54,5
2T 2008	55,2	44,8	73,5	26,5	93,3	6,7	46,9	53,1
3T 2008	61,2	38,8	73,7	26,3	92,9	7,1	46,0	54,0
4T 2008	63,3	36,7	74,1	25,9	92,2	7,8	44,3	55,7
1T 2009	48,8	51,2	73,9	26,1	92,0	8,0	44,7	55,3
2T 2009	55,1	44,9	74,0	26,0	92,4	7,6	45,9	54,1
3T 2009	60,8	39,2	73,9	26,1	92,3	7,7	45,4	54,6
4T 2009	64,5	35,5	74,3	25,7	91,7	8,3	43,7	56,3
1T 2010	51,8	48,2	74,2	25,8	92,0	8,0	44,1	55,9

2T 2010	56,9	43,1	74,3	25,7	92,4	7,6	45,2	54,8
---------	------	------	------	------	------	-----	------	------

Fuente: Ministerio de Trabajo e inmigración. Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y de la responsabilidad social de las empresas (<http://www.mtin.es>).

Al analizar la distribución por sexo de los trabajadores de las empresas de Economía Social se observan algunas diferencias en relación a los resultados observados para el conjunto de la población española. El dato más destacable es la mayor participación femenina en el sector de la agricultura. El peso de hombres y mujeres en el sector de la Economía Social presenta una tendencia cíclica oscilante igual que ocurre para el conjunto de la economía, sin embargo la presencia del colectivo femenino supera en más de 20 puntos porcentuales las cifras arrojadas por el INE para la economía en general. De este modo en el sector de la Economía Social las mujeres llegan a alcanzar una mayoría de hasta un 52,7 % en el primer trimestre del 2008.

En el sector de la industria la proporción de hombres y mujeres se mantiene estable aunque con una leve tendencia a la baja en el caso del colectivo femenino que pasa de un 27 % en el primer trimestre del 2007 a un 25,7 % en el segundo trimestre del 2010. Las estadísticas registradas en el sector de la Economía Social son semejantes, por tanto, a las obtenidas para el conjunto de la economía. Una situación similar se observa en el sector de la construcción. Las cifras relativas a la Economía Social son equivalentes a las registradas a nivel general incrementándose la proporción de mujeres desde un 6,1 % hasta el 7,6 % durante el periodo analizado.

El colectivo femenino en el sector servicios de la Economía Social presenta datos similares a los ofrecidos por el INE a nivel general con una mayoría de mujeres, no obstante, en las entidades del tercer sector se observa un comportamiento cíclico y una tendencia levemente alcista llegando incluso a alcanzar un 56,3 % en el cuarto trimestre del 2009.

4. COMPARACIÓN DEL TIPO DE RELACIÓN LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES

Además de observar diferencias de participación en el mercado de trabajo y distinta presencia según sector de actividad de los miembros de uno y otro sexo, la evidencia empírica muestra que los hombres y mujeres integrados en el mercado laboral, no desarrollan su actividad bajo el mismo tipo de figura contractual. Hay diferencias entre ambos sexos en cuanto al tipo de contrato (indefinido o temporal) cuestión que resulta fundamental para obtener una visión completa de la situación del mercado de trabajo desde una perspectiva de género. Dichos datos se analizan a continuación de forma exhaustiva.

Tabla 6: Distribución porcentual de la población asalariada por sexo, según tipo de contrato.

AÑO	TOTAL		INDEFINIDO		TEMPORAL	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M
1T 2007	57,1	42,9	57,9	42,1	55,3	44,7
2T 2007	56,9	43,1	57,8	42,2	55,0	45,0
3T 2007	56,9	43,1	57,7	42,3	55,1	44,9
4T 2007	56,4	43,6	57,5	42,5	53,9	46,1
1T 2008	56,2	43,8	57,4	42,6	53,5	46,5
2T 2008	55,8	44,2	57,0	43,0	53,1	46,9
3T 2008	55,6	44,4	57,0	43,0	52,1	47,9
4T 2008	54,9	45,1	56,4	43,6	50,9	49,1
1T 2009	54,4	45,6	55,9	44,1	50,0	50,0
2T 2009	54,3	45,7	55,4	44,6	51,2	48,8
3T 2009	54,1	45,9	55,3	44,7	50,5	49,5
4T 2009	53,9	46,1	54,7	45,3	51,3	48,7
1T 2010	53,3	46,7	54,2	45,8	50,7	49,3
2T 2010	53,6	46,4	54,3	45,7	51,5	48,5

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía y Hacienda (<http://www.ine.es/>) y elaboración propia.

Resulta de interés analizar si durante la época de crisis se han detectado variaciones en las tendencias de contratación de hombres y mujeres. En este sentido se observa que, tal como

ya se ha comentado anteriormente para la población activa y la población ocupada, las mujeres han incrementado paulatinamente su presencia entre el colectivo de asalariados/as pasando de una representación del 42,9 % al 46,4 %, en contraposición a un menor peso de los varones. Esta misma tendencia se observa para la contratación indefinida y para la temporal. En la contratación indefinida el porcentaje de mujeres ha venido aumentando hasta crecer en más de tres puntos y medio porcentuales. En el caso de los contratos temporales ocurre lo mismo, en ellos las mujeres han incrementado su peso en alrededor de cuatro puntos porcentuales.

La evidencia empírica no hace otra cosa que poner de manifiesto la mayor participación laboral femenina que se ha venido registrando paulatinamente a lo largo de los últimos años. Sin embargo, a pesar de dicha tendencia, la evidencia empírica muestra que la proporción de mujeres entre la población contratada de forma indefinida es inferior al porcentaje de representación que mantienen entre la población asalariada. La situación opuesta se da en el caso de la contratación temporal: el porcentaje de mujeres excede el peso de éstas entre la población asalariada, lo cual significa que las mujeres se ven mayormente afectadas por la contratación temporal.

Tabla 7: Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social por sexo, según tipo de relación.

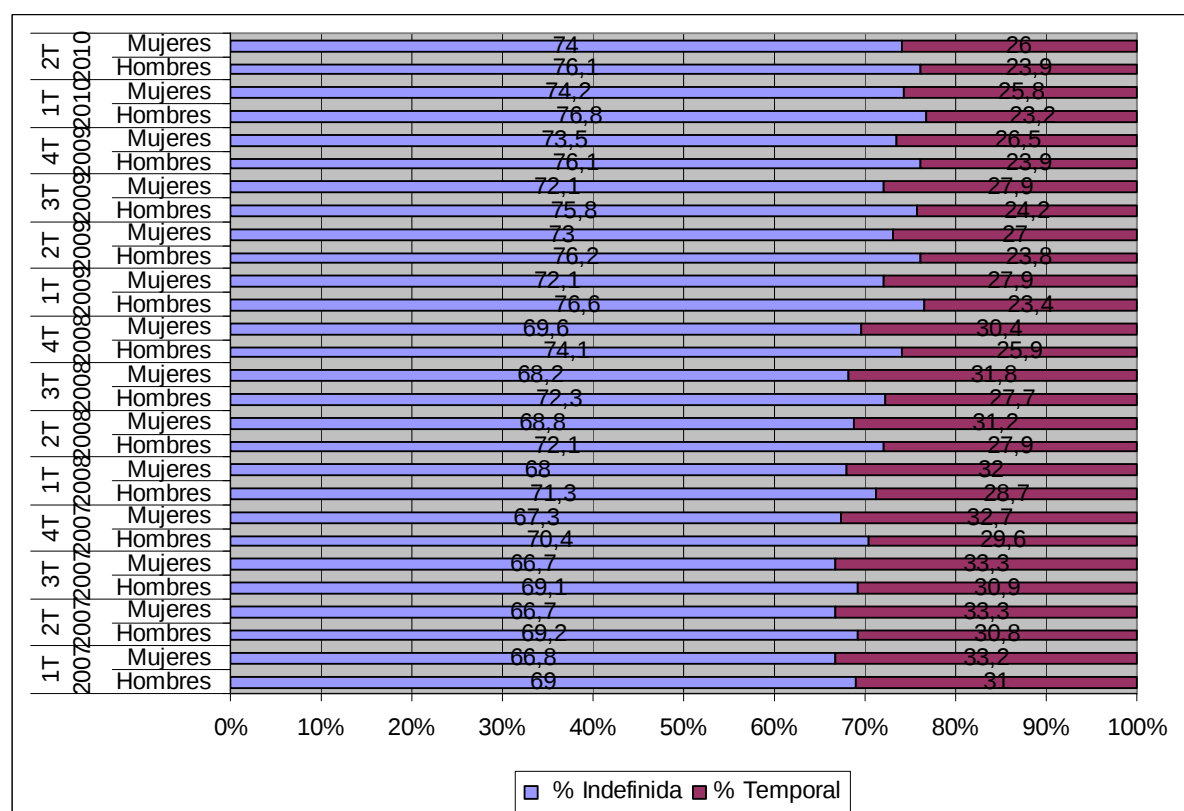
AÑO	TOTAL		INDEFINIDA		TEMPORAL	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M
1T 2007	59,2	40,8	60,6	39,4	56,6	43,4
2T 2007	61,1	38,9	61,6	38,4	60,1	39,9
3T 2007	60,9	39,1	61,1	38,9	60,5	39,5
4T 2007	59,2	40,8	60,1	39,9	57,2	42,8
1T 2008	58,1	41,9	60,1	39,9	54,0	46,0
2T 2008	59,6	40,4	60,8	39,2	56,8	43,2
3T 2008	59,0	41,0	60,0	40,0	56,5	43,5
4T 2008	57,2	42,8	59,1	40,9	52,4	47,6
1T 2009	55,9	44,1	58,9	41,1	48,5	51,5
2T 2009	57,4	42,6	59,2	40,8	52,6	47,4

3T 2009	57,4	42,6	58,8	41,2	53,2	46,8
4T 2009	55,9	44,1	58,0	42,0	50,0	50,0
1T 2010	55,3	44,7	58,0	42,0	47,9	52,1
2T 2010	56,6	43,4	58,3	41,7	51,8	48,2

Fuente: Ministerio de Trabajo e inmigración. Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y de la responsabilidad social de las empresas (<http://www.mtin.es>).

En el sector de la Economía Social se pueden observar cifras y tendencias similares a las registradas para el conjunto de la población asalariada. El peso de las mujeres en el sector se ha visto incrementado paulatinamente (como ya se ha comentado anteriormente) y éste es superior al peso del colectivo femenino entre el grupo contratado de forma indefinida y a la vez es inferior al peso que representan las mujeres en el colectivo contratado de forma temporal. Estos resultados, por tanto, indican que en el sector de la Economía Social también las mujeres acusan de forma más intensa la situación de precariedad laboral que supone la contratación de carácter temporal.

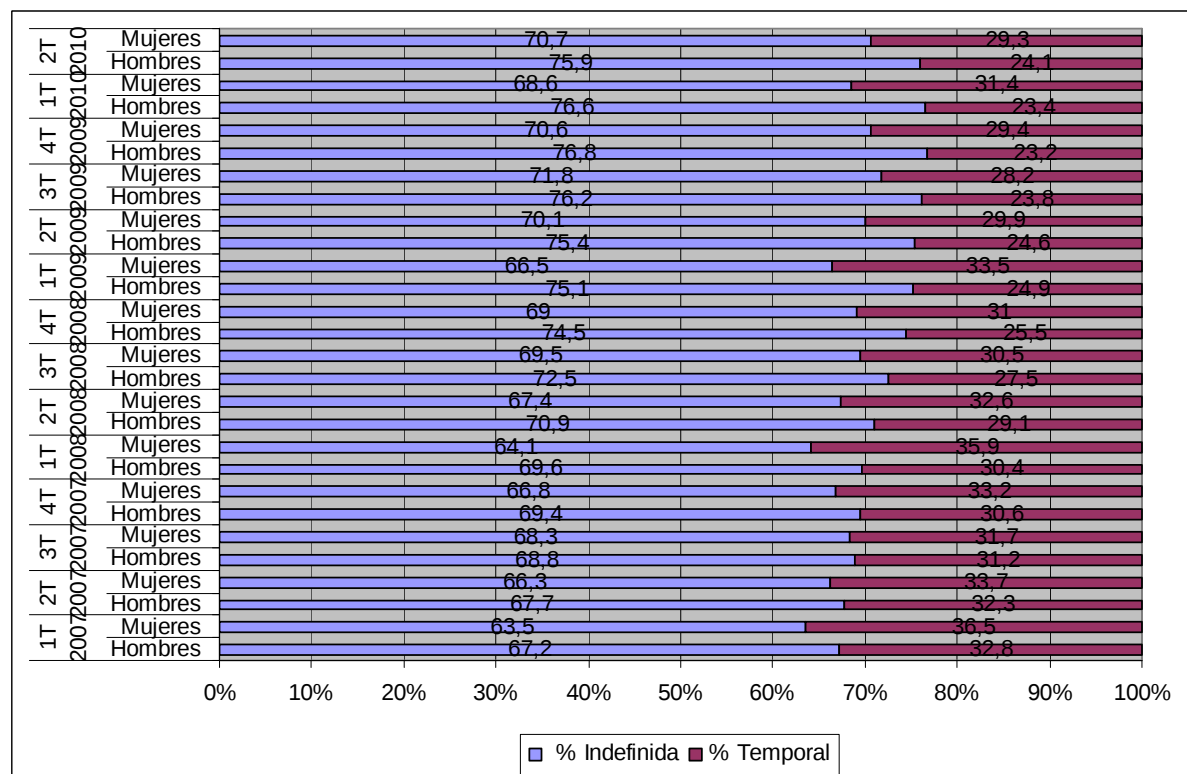
Gráfico 1: Distribución porcentual de la población asalariada por tipo de contrato, según sexo.



Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía y Hacienda (<http://www.ine.es/>).

A lo largo del período analizado se observa que entre los asalariados de la economía española, tanto hombres como mujeres, se produce un constante y significativo incremento de personas que están contratadas de forma indefinida en detrimento del porcentaje de personas (de uno y otro sexo) que están contratadas de forma temporal. A principios del 2007 un 69 % de asalariados varones estaban contratados de forma indefinida mientras que a mitad del 2010 el porcentaje ha pasado a ser del 76,1 %. En el caso de las mujeres asalariadas la tendencia es idéntica: al inicio del período un 66,8 % de las mismas trabajaban con contratos indefinidos mientras que en el segundo trimestre del 2010 el porcentaje se ha incrementado hasta llegar al 74 %. No obstante lo anterior conviene resaltar que el porcentaje de mujeres asalariadas con contrato indefinido se mantiene dos puntos porcentuales por debajo del porcentaje de hombres que poseen dicho contrato. Este resultado pone de manifiesto una vez más la correlación existente entre colectivo femenino y contratación temporal.

Gráfico 2: Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social por tipo de relación, según sexo.

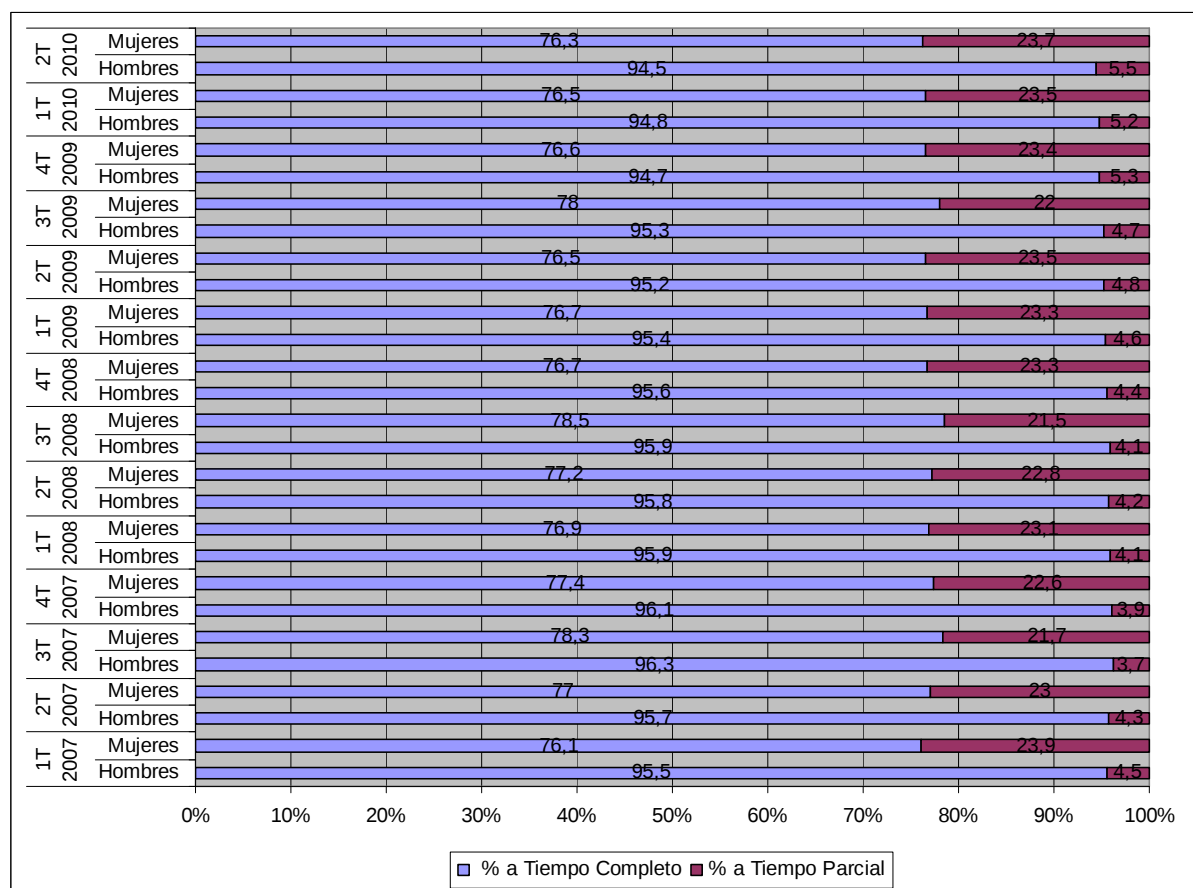


Fuente: Ministerio de Trabajo e inmigración. Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y de la responsabilidad social de las empresas (<http://www.mtin.es>).

Los porcentajes y la tendencia de los trabajadores varones del sector de la Economía Social son similares a los registrados para el conjunto de los asalariados de la economía española, sin embargo, en el caso de las trabajadoras los resultados difieren. Aunque a lo largo del período se ve incrementada la proporción de mujeres contratadas de forma indefinida hasta llegar a un 70,7 %, esta cifra es inferior a la registrada para las asalariadas a nivel estatal. Parece por tanto que entre el colectivo femenino de las entidades de Economía Social existe una mayor incidencia de contratación temporal que en el conjunto de la economía.

5. COMPARACIÓN DEL TIPO DE JORNADA LABORAL EN HOMBRES Y MUJERES

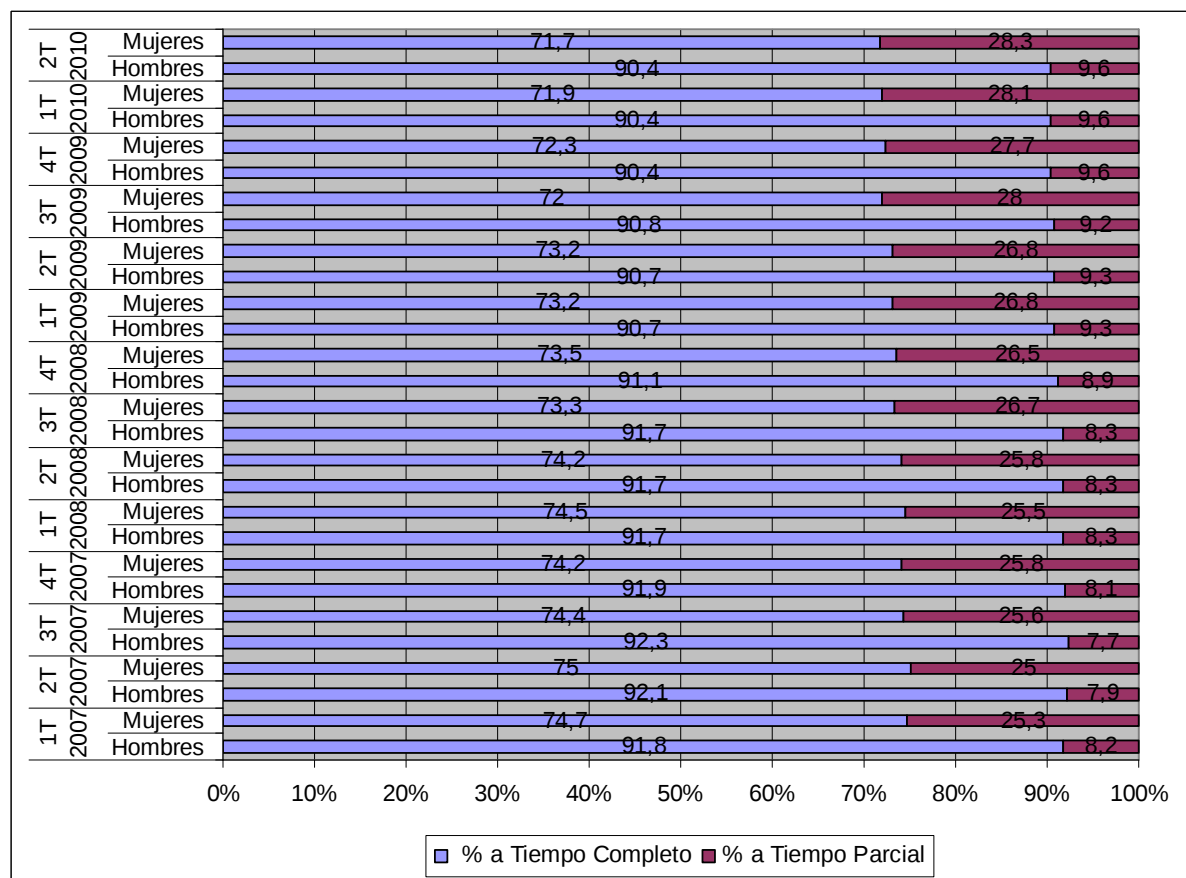
A continuación, y para cerrar el análisis desarrollado a la largo de este trabajo se presentan datos relativos al tipo de jornada laboral de hombres y mujeres. Al realizar un estudio empírico queda patente que los miembros de uno y otro sexo no dedican el mismo tiempo al trabajo remunerado, sino que existen importantes diferencias entre el porcentaje de varones y féminas que trabajan a tiempo parcial y a tiempo completo.

Gráfico 3: Distribución porcentual de la población ocupada por tipo de jornada laboral, según sexo.

Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Economía y Hacienda (<http://www.ine.es/>).

En la economía española los hombres trabajan mayoritariamente a tiempo completo siendo el porcentaje de trabajadores que lo hace a tiempo parcial meramente residual llegando al 5,5 % en el segundo trimestre del 2010, mientras que el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial llega al 23,7 % en dicho período. Al analizar en mayor profundidad estos resultados, las estadísticas del INE (Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/>) indican que el trabajo a jornada parcial en el caso de los hombres viene principalmente motivado por no haber podido conseguir trabajo a tiempo completo o por motivos de enfermedad o incapacidad. Por el contrario, en el caso de las mujeres, aparte del hecho de no haber podido conseguir un empleo a jornada completa, tienen un mayor peso los motivos familiares como son el cuidado de niños, mayores o enfermos, así como la decisión personal de no querer trabajar a jornada completa.

Gráfico 4: Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía Social por tipo de jornada laboral, según sexo.



Fuente: Ministerio de Trabajo e inmigración. Dirección General de la Economía Social, del trabajo autónomo y de la responsabilidad social de las empresas (<http://www.mtin.es>).

En el sector de la Economía social también se observa la disparidad de tipología de jornada laboral registrada entre hombres y mujeres, presentado ésta una tendencia comparable a la detectada en el conjunto de la economía. No obstante, en dicho sector, el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial es algo superior (unos cuatro puntos porcentuales) al porcentaje registrado por el INE para la población ocupada, y esto ocurre tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres, además, a lo largo el período se observa una ligera tendencia alcista en la proporción personas que trabajan a jornada parcial, llegando en el segundo trimestre del 2010 a un 9,6 % en el caso de los hombres y un 28,3 % en el caso de las mujeres.

Las empresas de Economía Social, al ser empresas participativas facilitan una mayor implicación de los trabajadores, así como una mayor flexibilidad laboral, especialmente en

épocas de crisis, que permite el ajuste de horarios, jornadas, turnos, etc. para adecuarse a las necesidades productivas del momento sin necesidad de pasar por la adopción de medidas de regulación de empleo. Este hecho podría ser uno de los factores que expliquen las diferencias entre los resultados obtenidos en el Sector de la Economía Social y en el conjunto de la economía en relación a la jornada laboral de hombres y mujeres.

CONCLUSIONES

La situación de crisis ha tenido efectos tanto en el colectivo masculino como en el femenino, aunque los datos indican que los hombres se han visto afectados en mayor medida por el desempleo y la disminución de la tasa de actividad, mientras que las mujeres han presentado un avance constante en su participación laboral y un incremento relativamente inferior de la tasa de paro.

En el sector de la Economía Social se observa una tendencia y unos datos similares de participación de hombres y mujeres a los registrados en el conjunto de la economía, con la salvedad que debe realizarse de la menor participación femenina en las sociedades laborales (anónimas y limitadas) en relación a las cooperativas.

Al igual que en el resto de la economía española, en las empresas de la Economía Social se observan diferencias de participación según los sectores. El dato más significativo es la mayor presencia femenina en el sector agrícola que supera en más de 20 puntos porcentuales a la registrada entre el conjunto de la población ocupada.

A todos los niveles, tanto en el conjunto de la Economía como en el sector de la Economía Social se observa una mayor incidencia de la contratación temporal entre las mujeres. El peso del colectivo femenino entre la población contratada de forma temporal supera la proporción alcanzada por las mujeres entre los trabajadores del sector de la Economía Social, mientras se registra la situación inversa entre los contratados de forma indefinida: el porcentaje de mujeres con contrato indefinido es inferior al peso de las mujeres en el sector. El porcentaje de mujeres con contrato indefinido es inferior al porcentaje de hombres con dicho contrato. Además, la cifra de mujeres contratadas de forma indefinida en

el sector de la Economía Social es inferior a la registrada a nivel general para la economía española.

Se observa que las mujeres trabajan a tiempo parcial en mayor medida que los hombres, no obstante en el sector de la Economía Social se registra una mayor incidencia de este tipo de jornada tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres en relación a los datos observados para el conjunto de la economía.

BIBLIOGRAFÍA

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE): <http://www.ine.es/>.
<http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=EPA&his=1&type=db>

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN: <http://www.mtin.es>.
http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/index.htm

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Dirección general de la Economía Social, del trabajo autónomo y de la responsabilidad social de las empresas:
http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm

RIBAS BONET, M^a Antonia. *Mujer y trabajo en la Economía Social*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2005, 283 p., ISBN: 84-8188-252-6. Prólogo de Baleren Bakaikoa Azurmendi

RIBAS BONET, M^a Antonia. *Mujer y trabajo en la Economía Social*. Palma de Mallorca: Edicions UIB, 2010, 368 p., ISBN: 978-84-8384-148-8. Prólogos de Baleren Bakaikoa Azurmendi y de Inmaculada Serra Yoldi.

RIBAS BONET, M^a Antonia; SAJARDO MORENO, Antonia. La desigual participación de hombres y mujeres en la Economía Social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de la Economía Social, Pública y Cooperativa*, N° 50, 2004, p. 77-103.

RIBAS BONET, M^a Antonia; SAJARDO MORENO, Antonia. La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales. *CIRIEC-España, Revista de la Economía Social, Pública y Cooperativa*, N° 52, 2005, p. 267-278.

SENENT VIDAL, M^a José. Principios cooperativos, equidad de género y gobierno corporativo. *27 Congreso Internacional CIRIEC sobre Economía Pública, Social y Cooperativa, Sevilla, del 22 al 24 de septiembre de 2008.*

¿CÓMO PUEDEN APROVECHAR LAS COOPERATIVAS EL TALENTO DE LAS MUJERES?. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL E IGUALDAD REAL¹.

POR

María José SENENT VIDAL²

RESUMEN

Breve análisis de la situación de desigualdad en que se encuentran las mujeres en las cooperativas del Estado español; de aquellas de las características de las organizaciones cooperativas que facilitan la progresiva superación de dicha desigualdad, y de las medidas que se pueden ir adoptando para ello.

Palabras clave: género, principios cooperativos, presencia equilibrada, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, responsabilidad social empresarial

Claves ECONLIT: P130, K100, K220, M140, J160

HOW CAN COOPERATIVES TAKE ADVANTAGE OF THE WOMEN'S TALENT?

ABSTRACT

Brief analysis of the situation of inequality in which women are in the cooperatives of

¹ Este trabajo forma parte de los resultados del Proyecto de investigación P1 1B2007-57, "Una nueva herramienta legal y contable para el tercer sector en la Comunidad Valenciana (MTS-CV)", financiado por la Fundación Caixa Castelló-Bancaixa y la Universidad Jaume I de Castellón.

² Departamento de Derecho privado. Universitat Jaume I. 12071 – Castellón de la Plana (España). Dirección de correo electrónico: senent@dpr.uji.es

the Spanish State; of those of the characteristics of the cooperative organizations that facilitate the progressive overcoming of the above mentioned inequality, and of the measures that can be adopted for it.

Keywords: Gender, cooperative principles, balanced presence, conciliation of the labor, familiar and personal life, corporate social responsibility

INTRODUCCIÓN

El mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional de 2010 en relación con la celebración en todo el mundo del 88º Día internacional de las cooperativas de la ACI y el 16º Día internacional de las cooperativas de Naciones Unidas se titula “Las empresas cooperativas valoran la participación de las mujeres”³. En dicho mensaje se constata que “en todo el mundo las mujeres están eligiendo el modelo de empresa cooperativa como respuesta a sus necesidades económicas y sociales. Ya sea para alcanzar sus aspiraciones empresariales, para acceder a productos y servicios que quieren y necesitan, o bien para participar en una empresa que se basa en valores y principios éticos y que proporciona oportunidades de generación de ingresos, las mujeres están descubriendo que las cooperativas representan opciones atractivas”.

A lo largo del mensaje, la ACI desgrana las razones por las cuales las cooperativas, ya estén constituidas exclusivamente por mujeres, ya lo estén por mujeres y hombres, son organizaciones que responden de manera especialmente adecuada a las necesidades y a los intereses de mujeres de todo el mundo. No obstante, tampoco se priva la ACI de reconocer que “se necesita hacer mucho más para lograr la igualdad de género. Las cooperativas son un reflejo de sus miembros y de la sociedad en la que operan, y por consiguiente siguen reflejando los prejuicios sociales y culturales predominantes”. El mensaje finaliza haciendo un llamamiento “a los cooperadores para que reconozcan la contribución fundamental de las mujeres al desarrollo económico, social y cultural en todo el mundo, fortalezcan el compromiso cooperativo para permitir la jerarquización de las mujeres en sus empresas cooperativas e instar la participación de las mujeres en el Movimiento Cooperativo”.

3. <http://www.ica.coop/activities/idc/2010-idc-es.pdf> , 09/05/11, 13:10

Para intentar contribuir a la tarea que se propone acometer la Alianza Cooperativa Internacional queremos aportar un breve análisis de la situación de partida en las organizaciones cooperativas del Estado español, de aquellas de sus características que a nuestro entender facilitan su consecución, y de las medidas que se pueden ir adoptando para ello.

Todo ello teniendo en cuenta, además (y de ahí el título que hemos adoptado para el trabajo) que no sólo se trata de que las mujeres pueden encontrar en las cooperativas un instrumento especialmente idóneo para satisfacer sus necesidades e intereses y conseguir su emancipación, sino de que también las cooperativas pueden mejorar si son capaces de aprovechar todo el talento que pueden aportar las mujeres a su actividad. Porque “desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población —las mujeres— no puede ser económicamente racional”, lograr la adecuada participación de las mujeres en la actividad empresarial cooperativa “no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la «responsabilidad social corporativa»; es también un objetivo de eficiencia”⁴

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES COOPERATIVAS

Como ya hemos advertido en reiteradas ocasiones, no es en absoluto fácil aportar datos que dimensionen la problemática del género ya que la mayor parte de estadísticas e indicadores disponibles continúan sin estar desagregados por la variable del sexo, a pesar del mandato al respecto que incluye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI)⁵.

Los datos más recientes de carácter general con que contamos son los que se aportan por el Instituto de la Mujer⁶, en la que se indica que en 2010 la población en España

4 Parafraseamos aquí parte de la Recomendación núm. 15 que el Código de Buen Gobierno Corporativo dirige a las grandes sociedades cotizadas españolas <http://www.cnmy.es/Portal/~verDoc.axd?t={45f11a07-d5eb-4cd5-b4cd-13a454ef265a}>, pág. 19, 09/05/11, 13:16), entendiéndolo que, en este caso, es perfectamente trasladable al ámbito cooperativo.

5 Publicada en el BOE núm. 71 de 23/03/07, http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-2007-6115

6 <http://www.inmujer.es/ss/Satellite>, 09/05/11, 13:21

alcanzaba la cifra de 45.989.000 personas, de las cuales un 49,30 % eran varones y un 50,70% eran mujeres. En ese mismo año, del total de 1.404.115 estudiantes matriculados en primer y segundo ciclo de la enseñanza universitaria, un 54,3% eran mujeres⁷. Del total de 192.046 estudiantes graduados en primer y segundo ciclo y grado, un 60,7 % eran mujeres. De los 81.840 estudiantes matriculados en másteres oficiales, un 54,1% eran mujeres; de los 17.913 estudiantes graduados en esos másteres, un 56,3% eran mujeres.

Por otra parte, según la información de la Encuesta de Población Activa en España, en el primer trimestre de 2010, del total de personas que desempeñaban puestos directivos o de gerencia de empresas, un 33,27% eran mujeres⁸. Este porcentaje, da además una impresión relativamente «optimista», ya que es en la gerencia de empresas sin asalariados, y en las empresas de comercio y de hostelería, en las que el porcentaje de mujeres se situó en un 45,27%, un 50,95% y un 46,31%, respectivamente; en cambio, en la “gerencia de empresas con menos de 10 trabajadores”, el porcentaje de mujeres desciende al 29,8% y en la “dirección de la administración pública y de empresas de 10 o más asalariados”, el porcentaje se sitúa en el 25,36%.

Y en el ámbito de las grandes empresas privadas, la situación es aún más alarmante: para 2011 el porcentaje de mujeres miembros de los consejos de administración de las empresas que se toman como referencia para elaborar el Ibex-35 se sitúa en un 10,13%; ninguna de sus presidencias está ocupada en la actualidad por una mujer. En los órganos de dirección de dichas empresas, durante 2009 el porcentaje de mujeres era del 6,59% y del 2,78 % en su presidencia ejecutiva⁹.

Si nos centramos en la situación de las mujeres en las organizaciones cooperativas del Estado español, únicamente contamos con datos fragmentarios y poco actualizados. Así, en la Encuesta de Población Activa para el 1er. Trimestre de 2011¹⁰, un total de 33.000 personas se declaran “miembros de cooperativas” a la hora de definir su ocupación (siendo ésta diferente

7 <http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/alumnado.html> , 28/04/11, 19:35

8 Para el 1er. Trimestre de 2011, la EPA da un total de 2.838.200 “empresarios con o sin asalariados”, de los que un 31,71 % son mujeres.

9

http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678222&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas , 28/04/11, 19:41

10 <http://www.ine.es/jaxiBD/tabla.do?per=03&type=db&divi=EPA&idtab=3> , 09/05/11, 14:23

a la de “empresario con o sin asalariados” o “asalariado”). De ellas, 12.000 (un 36,36%) son mujeres. Su ubicación en los diferentes sectores económicos es la siguiente: 1000 (8,33%) en la agricultura; 4700 (39,16%) en la industria; 300 (2,5%) en la construcción; y 6100 (50,83%) en servicios.

En relación con la presencia de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado, un estudio realizado en 2000 por el Observatorio de Trabajo (Delso, 2001) de la Confederación Española de Cooperativas Trabajo Asociado (COCETA) señalaba que, si bien su participación era muy superior a la que se daba en otras formas de trabajo (49 % de las plantillas cooperativas, frente al 35,6 % del mercado laboral general), tenían más probabilidades de estar en las cooperativas como asalariadas que como socias (sólo eran el 42% de los socios). Además, sus formas de contratación eran más precarias, se producía segregación horizontal¹¹ y vertical¹² y su presencia era mayoritaria en la contratación a tiempo parcial, aunque menor que la del mercado laboral general.

Este panorama podría considerarse extensible (con las oportunas cautelas y salvedades) a los diferentes sectores del cooperativismo. Es lo que parece deducirse de los datos de los “trabajadores de la economía social dados de alta en la Seguridad Social” que publica la Dirección General de la Economía Social del Ministerio de Trabajo e Inmigración español desde 2003, entre los que se incluyen los relativos a la variable de sexo. Los publicados para el primer trimestre de 2011¹³ indican que:

- Las mujeres son el 45,1 % de las personas trabajadoras de la economía social¹⁴, y llegan al

11 “Hablamos de segregación horizontal en el trabajo cuando se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.”,

<http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>, 09/05/11, 16:11

12 “las mujeres son frecuentemente afectadas por la **segregación vertical** en el trabajo, o sea, las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan: son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino.”, <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18>, 09/05/11, 16:11

13 http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2011/1TRIM/GRAFICO_1TRIMESTRE.pdf, 09/05/11, 16:10.

14 Hay que tener en cuenta que los datos se obtienen de los ficheros de cuentas de cotización en situación de

48,3 % en las cooperativas.

- La proporción de mujeres trabajadoras va disminuyendo sensiblemente a partir de los 40 años de edad
- Su presencia es mayor entre las personas de nacionalidad española (45,3 %) que entre las extranjeras (42,7 %).
- El porcentaje de mujeres es mayoritario entre las personas trabajadoras temporales (51,1 %) y minoritario entre las fijas (42,8%)
- La jornada a tiempo parcial es tres veces superior entre las mujeres (el 28,8% de ellas) que entre los varones (el 9,8% de ellos).
- Atendiendo a la categoría, son mayoritarias entre los ingenieros técnicos y peritos (65,3 %), los oficiales administrativos (56,8%) y los auxiliares administrativos (73,1%), subalternos (55,8%) y no cualificados (54,3%)¹⁵.
- Con el tamaño de la sociedad crece la presencia de mujeres, hasta superar a los varones en las de más de 50 trabajadores¹⁶.
- Por sectores, la mayor presencia de mujeres se da en los servicios (56,3%), seguida de la de la agricultura (46,4%), y están claramente subrepresentadas en la industria (25,9%) y la construcción (7,8%).

Por lo que respecta al acceso de las mujeres a la condición de socias y a los cargos directivos en las cooperativas, un estudio realizado entre cooperativas asociadas a la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA, 1999) indicaba que “aunque existe un 61’6% de trabajadoras-no socias frente a un 42’7% de trabajadores-no socios, cambia bastante cuando se atiende a la vertiente societaria, ya que de los socios, el 56’3% son hombres y sólo el 38’4% son mujeres, por lo que el peso total de éstas en las

alta y de afiliados en alta en la Seguridad social tanto de cooperativas como de sociedades laborales (anónimas y limitadas), así como de los ficheros de autónomos en alta en la Seguridad Social que trabajan en cooperativas y de los ficheros de cooperativas registradas (éstos últimos, para la variable “clase”).

- 15 Llama especialmente la atención que siendo las mujeres el 54,3 % del estudiantado universitario sólo sean mayoritarias en la categoría de titulados medios (ingenieros técnicos, peritos y ayudantes), mientras que son minoritarias en la categoría de ingenieros y licenciados (45,6%), lo que induce a sospechar que al menos una parte de las mujeres ingenieras y licenciadas trabajan en categorías inferiores a su formación.

También destacan la adscripción abrumadoramente mayoritaria a las categorías administrativas y minoritaria en las categorías de oficiales no administrativos y especialistas. Estos últimos supuestos pueden estar indicando no sólo una segregación horizontal sino también una discriminación salarial encubierta: mientras que a los trabajadores hombres se les retribuye como oficiales, a mujeres que puedan estar realizando tareas similares o equivalentes se les clasificaría y retribuiría como “subalternos” o “no cualificados”.

- 16 Como dato positivo cabe señalar que en el 2º semestre del año 2009, las mujeres sólo superaban a los varones en las empresas de economía social de más de 100 trabajadores.
-

empresas es de un 35'7% frente al 64'3% de los hombres". Por otra parte, sólo un 37'7 % de las personas con cargos directivos en las cooperativas eran mujeres (un 35'51% de los comités de dirección; un 27'47% de los miembros de los consejos rectores).

Más adelante, en el *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*, realizado por la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado en 2004, se concluía que en dichas cooperativas, las mujeres alcanzaban el 18,8% de los puestos de dirección y que el porcentaje de "mujeres responsables de cooperativas" llegaba al 39,2%.

En el ámbito agrario, en un estudio realizado en 1998 en la Agrupación de cooperativas del Valle del Jerte, se ponía de manifiesto que en 14 cooperativas con 4823 socios/as integrados/as, sólo el 21% aproximadamente eran mujeres, "la mayoría de las socias formaban parte de las cooperativas por razones de conveniencia familiar y eran muy pocas las que aparecían como socias porque gestionasen sus propias fincas"; sin embargo, recaían sobre mujeres "las tareas más delicadas y de mayores exigencias, como son todas las que tienen relación con el área de la calidad, selección y calibrado de los frutos" (González, 2000:2-3). En ese sentido, se ha puesto de manifiesto que "las mujeres tienen un relevante papel como trabajadoras de los almacenes de manipulado/envasado. Su adaptación a las condiciones de temporalidad y flexibilidad horaria reducen los costes comerciales y, por otra parte, su trabajo incide positivamente en el ámbito rural de pequeños propietarios/jornaleros agrarios del que forman parte" (Domingo, 1993:1).

En un reciente estudio sobre la presencia femenina en los órganos de gobierno de las cooperativas de Teruel (Esteban, Gargallo y Pérez, 2010:174) se constata que las mujeres suponen el 17,09% de los miembros del consejo rector; ocupando su presidencia en un 11,34% de ellos, un 16,33% de las vicepresidencias y un 23,23% de las secretarías. El porcentaje de mujeres gerentes se sitúa en el 20%. Todo ello hace concluir a las personas autoras del trabajo que "el conjunto de cooperativas no muestra una implantación de políticas de igualdad de oportunidades entre sus personas socias y trabajadoras, tal como se ha podido observar en la composición real de los consejos rectores muy alejada de valores paritarios" (p. 188).

Por lo demás, los datos que se reflejan en las memorias de sostenibilidad de aquellas cooperativas que las realizan en virtud de sus políticas de responsabilidad social empresarial, no son más esperanzadoras¹⁷.

La escasez, fragmentación y relativa antigüedad de los datos hace que la aproximación al conocimiento de la situación de las mujeres en las cooperativas no nos deje más que una «foto borrosa y desenfocada» de la realidad. No obstante, parece evidente que las mujeres siguen siendo objeto de trato desigual en las cooperativas, a pesar de la mayor sensibilidad y tradición de estas organizaciones hacia la no discriminación. Las causas, como apunta la ACI en su Mensaje del 88º Día internacional del cooperativismo, radican en que las cooperativas no dejan de estar inmersas y desarrollar su actividad en el contexto de su realidad social, por lo que se ven influenciadas por tradiciones, estereotipos, religión mayoritaria, costumbres y, en definitiva, por la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran (Ribas y Sajardo, 2004:97; Delso y González, 2004:62; Naciones Unidas, 2009:4).

Por todo ello, no podemos sino concluir, con algunos matices, que en las cooperativas:

- se mantienen barreras de acceso de las mujeres al trabajo, aunque en menor medida que en el mercado laboral general.
- el trabajo de las mujeres en las cooperativas es más precario que el de los hombres, ocupando con mayor habitualidad los puestos de trabajo temporales y los de tiempo parcial.
- también se dan barreras de acceso a la condición de socia.
- se produce segregación horizontal, al concentrarse la participación de las mujeres en el sector servicios (y fundamentalmente en enseñanza, sanidad, comercio...) y siendo claramente minoritaria en la industria y la construcción
- se produce segregación vertical, tanto por lo que respecta a la estructura técnica o profesional/laboral (cargos de dirección y categorías profesionales mejor remuneradas) como en la estructura orgánica, societaria (miembros de los órganos de administración y de otros órganos sociales).

17 La revisión de algunas de ellas, ya sea de las que se publicitan en el sitio web del proyecto RSE COOP (http://www.cooperativescatalunya.coop/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=146&Itemid=183 , 09/05/11, 16:22), ya mediante su consulta directa por Internet nos hace constatar que no se suelen desagregar los datos de personas socias por sexo, ni tampoco las de las personas miembros de los órganos de participación social. En los pocos casos en que se hace la desagregación, se pone en evidencia que incluso en las cooperativas con presencia mayoritaria de mujeres, éstas acceden a la condición de socia en menor proporción que los hombres y su presencia va disminuyendo en la jerarquía societaria y en la técnica.

2. POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD REAL DE MUJERES Y HOMBRES.

Las acciones que se proponen para superar las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito empresarial suelen incluirse como parte del desarrollo de políticas de responsabilidad social empresarial (RSE) en general y, sobre todo, en relación con su dimensión interna. El movimiento internacional en pro de la RSE, aunque cuenta con antecedentes históricos previos y, en realidad, forma parte de la misma esencia cooperativa a través de sus principios y valores (Pérez, Esteban y Gargallo, 2009:167; Mozas y Puentes, 2010; Puentes, Velasco y Vilar, 2009:135), toma auge y se generaliza como política de gestión empresarial en respuesta a los graves escándalos financieros y medioambientales producidos en las últimas décadas del siglo XX. Son muy diversos los enfoques y aspectos a tener en cuenta, incluso en una mera aproximación introductoria a la RSE. A los efectos de nuestra exposición incidiremos únicamente en algunos que nos son necesarios para un mejor entendimiento de las medidas de RSE favorecedoras de la igualdad real de hombres y mujeres, especialmente en el seno de las cooperativas.

Como se ha señalado (Carantoña, 2006; Senent, 2007a:526), la RSE surge originariamente “con un fuerte sesgo medioambiental, ligada al desarrollo sostenible en su acepción más restringida de compatibilizar el mantenimiento del medio y la actividad económica. Con la globalización, la Responsabilidad Social se abre a los Derechos humanos [...]. Pero fue al incluir un tercer elemento, el Buen Gobierno corporativo cuando la responsabilidad social se extendió entre las empresas”. Es entonces cuando se refuerza definitivamente su “dimensión interna” y, a fin de cumplir con las dos principales exigencias de la RSE [«dar cuentas» (*accountability*) y «dar respuesta» (*responsability*)] “las empresas se ven obligadas a ser cada vez más transparentes en la información que ofrecen a la sociedad en relación con sus prácticas y formas de gestionarse” y a “tener en cuenta e intentar dar respuesta a las exigencias de sus grupos de interés o *stakeholders*”. Para ello, aparecen diferentes propuestas de Códigos de buen gobierno, con el propósito de revisar las estructuras de poder empresariales.

La Responsabilidad social corporativa en general y los Códigos de buen gobierno en particular se proponen como normas de incorporación voluntaria, no exigibles coactivamente sino en calidad de códigos éticos, no jurídicos (Olivencia, 1998). Sin embargo, algunos de los *stakeholders* e instituciones de la sociedad civil en general han ido demandando la

«juridificación» (Esteban, 2005:56) de algunos de sus enunciados, su progresiva incorporación a las normas jurídicas imperativas (Senent, 2007a:528-530), ya que la autorregulación resultaría en muchos casos insuficiente (Chaves y Soler, 2004:83; Seguí, García, Romero y Villalonga, 2008:161; Archel y Husillos, 2009:78 y 79). No sería, por lo demás, un fenómeno nuevo, sino el mismo que, desde los inicios de la formulación de los ordenamientos jurídicos, lleva al reconocimiento de rango de norma jurídica a los usos y costumbres cuando su práctica continuada cuenta con la convicción social de su obligatoriedad (en ese sentido, ver Embid, 2006:64 y 65).

□

En ese contexto, aunque en las primeras iniciativas de RSE, tanto a nivel internacional como interno, las referencias a la equidad de género eran escasas y en su mayor parte, indirectas y fragmentarias (ver al respecto Senent, 2007b:12 y 2007c:206 y ss.; Amecoop-Andalucía), se han ido formulando progresivamente propuestas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres y hoy en día parece definitivamente consolidada la convicción de que ya no puede aceptarse que una empresa sea calificada como socialmente responsable si no promueve la igualdad real de mujeres y hombres en su seno y en su entorno de influencia.

A dicho proceso ha contribuido de manera fundamental, en el Estado español, la inclusión en la LOI de su título VII, “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas” (para su análisis pormenorizado, ver Senent, 2007a). Efectivamente, cuando en 2007 el poder legislativo se plantea abordar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito empresarial privado lo hace favoreciendo, con carácter general, “la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social”. Además, de manera explícita, se refiere a una de las posibles acciones de RSE con perspectiva de género a emprender: la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las grandes empresas.

No son, sin embargo, como analizaremos después, los únicos aspectos de la LOI que afectan al funcionamiento de las empresas en general y de las cooperativas en particular: fomento de la cotitularidad de la empresa (art. 30.1 LOI); conciliación de vida laboral, familiar y personal (art. 44 LOI); planes de igualdad y otras medidas de fomento de la

igualdad en el acceso y promoción en el trabajo (arts. 45 a 49 LOI); implantación del distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50); información desagregada por sexos (art. 20 y Disp. ad. vigésima sexta LOI); utilización de lenguaje no sexista (arts. 14 y 28 LOI)... alcanzan de lleno al ámbito empresarial privado.

A todo ello se ha de añadir la fundamental aportación de la LOI a la hora de establecer y clarificar conceptos básicos relacionados con la igualdad real de mujeres y hombres. Sólo el paso del tiempo nos dará la perspectiva suficiente para valorar la tremenda eficacia práctica de contar con definiciones normativas de lo que ha de entenderse por igualdad de trato (arts. 3 a 5 LOI), discriminación directa e indirecta (arts. 6 a 10 LOI), acciones positivas (art. LOI), presencia equilibrada (Disp. Adicional Primera LOI) ...etc., conceptos que ayudarán a fundamentar toda clase de acciones y decisiones con contenido jurídico.

Por lo demás, la adopción y desarrollo de políticas de igualdad en en ámbito empresarial suele ubicarse en la dimensión interna de la RSE, en la medida en que se relaciona con “todas las vertientes relacionadas con las personas que trabajan en la empresa” (Amecoop-Andalucía). No debe olvidarse, sin embargo, que también puede (y debería) alcanzar a la dimensión externa de la actividad empresarial.

Así, cabe señalar aspectos de su relación con los grupos de interés externos como es el caso de la publicidad (arts. 39, 41, 50 y 74 LOI) o el de la contratación. En este último ámbito se ha de recordar, especialmente, que el art. 69.1 LOI establece que “todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo”¹⁸.

18 Dicho artículo se completa con lo previsto, con carácter general en el art. 10 LOI: “Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”.

Y, con carácter más específico, el contenido del art. 72 LOI: “1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

“2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo

Incluso en sus actividades relacionadas con la cooperación al desarrollo y con el medio ambiente, a semejanza de lo previsto para las administraciones públicas en materia de cooperación para el desarrollo (art. 32 LOI), las empresas que acometan este tipo de actividades pueden y deberían establecer “el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades”, y adoptar por ello “un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva”.

Un ejemplo paradigmático de este tipo de actividades en el ámbito cooperativo lo encontramos en el Centro Cooperativo Sueco (<http://www.sccportal.org/Inicio.aspx>), organización integrada por unas sesenta compañías y organizaciones del movimiento cooperativo sueco, que actúa en diversos países de Latinoamérica apoyando “a cooperativas y grupos organizados de los sectores populares con herramientas para luchar contra la pobreza y la injusticia en base a su propio esfuerzo”. Entre sus líneas básicas de actuación incluye un ejemplar Programa de equidad de género: <http://www.sccportal.org/Programas/Equidad-de-Genero.aspx>

3. POTENCIALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN COOPERATIVA

En el anteriormente citado mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional de 2010 se remarca el carácter particularmente atractivo de las empresas cooperativas para las mujeres debido, fundamentalmente, a dos tipos de motivos. Por una parte, las cooperativas están impregnadas de unos valores y principios que les hacen esforzarse por fomentar el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades. Por otra, esos mismos principios hacen que la estructura organizativa sea, o pueda ser, más flexible y participativa, lo que facilita su adaptación a las necesidades e intereses de las mujeres; facilita, en definitiva, la adopción de la perspectiva de género.

Así, los principios cooperativos sirven, entre otras cosas, como criterios interpretativos de lo que ha de ser una cooperativa (Senent, 2008), y ésta función de parámetros del «deber ser» de las cooperativas en todo el mundo los hace instrumento idóneo para potenciar la

previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato”.

igualdad entre mujeres y hombres en su seno. Para ello, como se ha indicado, resulta de utilidad básica su «relectura» a la luz de la equidad de género (Delso, 2001:7; Pousada, 2003), por dos motivos básicos. El primero consiste en una simple cuestión de justicia y de eficiencia: no puede pretenderse la construcción de proyectos empresariales basados en la participación de todas sus personas socias y que aprovechen todo su capital humano si no se realizan los esfuerzos necesarios para la incorporación plena de (más de) la mitad de sus (potenciales) integrantes.

El segundo motivo se deriva del mismo cumplimiento del Primer principio cooperativo y de su mandato de erradicación de toda discriminación en el seno de la cooperativa (Chaves, Ribas y Sajardo, 2005:115). En efecto, de todos es sabido que el Primer principio cooperativo expresa que “Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de sexo, social, racial, política, o religiosa” (*International Cooperative Alliance*, 1996:17), lo que ha llevado a la Alianza Cooperativa Internacional a establecer que “las cooperativas deberían asegurar, mediante acciones positivas, que no existen barreras para ser socio por razón del sexo. Además, las cooperativas deberían asegurar que las mujeres participen en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo” (*International Cooperative Alliance*, 1996:47¹⁹).

Pero el Primer principio no es el único que contiene aspectos potencialmente relacionados con la erradicación de la discriminación de las mujeres en las cooperativas. La aplicación de una «mirada de género» a los principios cooperativos nos revela aspectos, facetas, antes «invisibles»:

Principios cooperativos	Perspectiva de género
1º, “adhesión voluntaria y abierta”	Existen:

19 La Declaración de Manchester (ACI, 1995) también manifiesta que “gran parte del futuro éxito del movimiento cooperativo dependerá de la voluntad de reconocer una verdadera igualdad entre las mujeres y los hombres en las deliberaciones de las organizaciones cooperativas” (*International Cooperative Alliance*, 1996:107). Y más adelante, al analizar los retos de futuro, afirma que “al afrontar estos desafíos, las cooperativas se beneficiarán si se aseguran de que las puertas están abiertas a las mujeres en cuanto socios, líderes elegidos, empleados y directivos. El hacerlo será un buen negocio a causa del poder económico que representan las mujeres, aunque son propietarias de menos de lo que por su número y trabajo merecen. De forma más fundamental e importante, el hacerlo es simple justicia, en armonía con los compromisos básicos evidentes en los círculos cooperativos desde sus comienzos” (*International*

Principios cooperativos	Perspectiva de género
“Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, <u>sin discriminación</u> social, política, religiosa, racial o <u>de sexo</u> ”	– dificultades de las mujeres en el acceso a la cualidad de socias y al trabajo por cuenta ajena en su seno – falta de titularidad de los bienes requeridos para el acceso la cualidad de socio/a
2º, “gestión democrática por parte de los/as socios/as” “las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática.”	Existen barreras invisibles al acceso de las mujeres a los órganos y cargos: – de gobierno corporativo – de dirección – representativos – consultivos
3º, “participación económica de los/as socios/as” “los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital normalmente es propiedad común de la cooperativa. Normalmente, los socios reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser socio. Los socios asignan los excedentes para todos o alguno de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa, posiblemente mediante el establecimiento de reservas, de las cuales una parte por lo menos serían irrepartibles; beneficiando a los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios.”	Se requiere: – facilitar la aportación de capital de las mujeres a las cooperativas – potenciar su participación en el control de los recursos económicos y en la fijación de las políticas económicas [vinculada a su acceso a los órganos de gestión y dirección (2º principio) y a la formación técnica y cooperativa (5º principio)] – procurar la superación de la brecha salarial
4º, “autonomía e independencia” “las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa”.	Fortalecer la autonomía de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres. Para ello, se ha de fomentar activamente: - la independencia económica de las mujeres. - la conciliación de la vida societaria, laboral, familiar y personal de hombres y mujeres cooperativistas.
5º, “educación, formación e información” “las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Ellas informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y los beneficios de la cooperación.”	Las mujeres cooperativistas tienen especiales necesidades y obstáculos en el acceso a su educación, formación e información, a los que hay que atender. La información de la cooperativa debe incluir la variable de sexo en la desagregación de sus datos.
6º, “cooperación entre cooperativas” “las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales”	La necesidad de “puntos de encuentro”, de “redes de intercambio” de las mujeres cooperativistas puede y debe ser objetivo preferente de las organizaciones del movimiento cooperativo
7º, “interés por la comunidad”	Es necesario que:

Principios cooperativos	Perspectiva de género
“las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios”	– la transmisión de valores solidarios y participativos en el entorno incluya también el reconocimiento y la promoción de la equidad de género – el concepto de «comunidad» debe alcanzar al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos (conciliación)

3. MEDIDAS QUE PUEDEN ADOPTARSE PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS COOPERATIVAS

A la vista de los aspectos que se revelan mediante un análisis de género de la realidad cooperativa y de sus potencialidades, van surgiendo diferentes propuestas relativas a la adopción de medidas que avancen en la igualdad real de mujeres y hombres en el ámbito cooperativo.

Así, en relación con las apuntadas dificultades de las mujeres en el acceso tanto a la cualidad de socias como (aunque en menor medida) al trabajo por cuenta ajena en las cooperativas, lo que los instrumentos de apoyo consultados (Rse Coop, Egiera-Parekatutz, Carantoña...) recomiendan es una definición explícita de los criterios y del proceso de selección que garanticen la objetividad, la transparencia y la equidad de género que elimine prejuicios y “barreras invisibles” (“Guía para impulsar la equidad de género en las empresas”, 2006:14).

Pero no sólo se trata de superar obstáculos. Hemos de recordar que la propia Alianza Cooperativa Internacional demanda a las cooperativas la adopción de acciones positivas que procuren la eliminación de barreras para ser socio por razón del sexo” (*International Cooperative Alliance*, 1996:47). Las acciones positivas, han sido definidas como “medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso” (art. 11 LOI; ver Ventura, 2007:163-175).

En este sentido, las cooperativas deben reflexionar sobre qué tipo de iniciativas activas van a adoptar. Para su aplicación, tanto las normas de carácter interno (estatutos sociales, reglamentos de régimen interno...) como los propios acuerdos de los órganos sociales [plasmados o no en planes (de gestión, estratégicos, de igualdad...), memorias de sostenibilidad, guías... etc.) pueden ser herramientas idóneas.

Por otra parte, como hemos indicado en relación con el tercer principio cooperativo, el menor nivel de renta de las mujeres hace necesario adoptar acciones positivas también en relación con la realización de sus aportaciones al capital de las cooperativas, si se quiere corregir la brecha de género en el acceso a la cualidad de socia. En ese sentido, sería recomendable que junto a las actuales medidas de fomento de empleo cooperativo [capitalización de las prestaciones por desempleo para cualquier persona trabajadora que quiera incorporarse a una cooperativa; subvención (de mayor cuantía, si se trata de una mujer) a la cooperativa que incorpora a dicho trabajadora], las administraciones y organismos públicos generalicen las líneas de subvención y/o de financiación específicas para las mujeres candidatas a socias cooperativas.

Otro de los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a la cualidad de socia, sobre todo en algunos tipos de cooperativa, es su falta de titularidad de los bienes patrimoniales que son requisito para el acceso a la cualidad de socia (tierra, explotación agraria, actividad empresarial...). Frente a ello sería recomendable que las administraciones públicas competentes culminasen el proceso de regulación y potenciasen plenamente la figura de la titularidad compartida o cotitularidad²⁰.

20 Dicha figura ya fue definida en el Real Decreto 613/2001, de 8 de junio, para la mejora y modernización de las estructuras de producción de las explotaciones agrarias, cuando, en su art. 2.11, define las condiciones requeridas para alcanzar la consideración de “agricultor joven cotitular de una explotación”.

Con posterioridad, el art. 30.1 de la LOI estableció que “a fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo”. Más adelante, la Disposición Final 4ª de la Ley 45/2007, de desarrollo sostenible del medio rural reafirmaba el mandato al Ejecutivo para que promueva y desarrolle “el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario”.

También varias normas autonómicas inciden en el fomento de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias y la utilización de las cooperativas como instrumentos de autoayuda en el proceso. Es el caso de los arts. 30.2. y 31 de la Ley 7/2004 del Parlamento de Galicia, para la igualdad de mujeres y hombres; el art. 28 de la Ley 12/2006, de la mujer de les Illes Balears; y el art. 52 de la Ley 12/2007, de promoción de la igualdad de género en Andalucía. En ese sentido, en el Estado español es Galicia la Comunidad autónoma que más ha desarrollado el fomento de la cotitularidad, mediante varias convocatorias de subvenciones; por

El último capítulo, por el momento, de ese proceso, se escribió el pasado mes de marzo, con la elaboración de un anteproyecto de Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias²¹. En él se prevén tres posibles vías para el reconocimiento de la actividad empresarial agraria femenina compartida:

- La “explotación agraria de titularidad compartida”, definida como “la unidad económica, sin personalidad jurídica y susceptible de imposición a efectos fiscales, que se constituye entre una mujer y su cónyuge o pareja con la que esté unida por análoga relación de afectividad, para la gestión conjunta de la explotación agraria”.
- La constitución de “una sociedad de responsabilidad limitada de las previstas en el artículo 5. Dos del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo²². Estas sociedades se ajustarán a los Estatutos-tipo que se aprueben por el Ministro de Justicia”.
- El “reconocimiento de los derechos económicos de la mujer que realice tareas en la explotación. Así, aquellas mujeres que habiendo participado de manera efectiva y regular no reciban pago o contraprestación alguna por el trabajo realizado y no hayan constituido con su

su parte, en Cataluña se está llevando a cabo el Projecte Rudona, impulsado por diversas entidades públicas y privadas (algunas de las cuales están estrechamente vinculadas al movimiento cooperativo agrario) y que, entre otras finalidades, pretende contribuir a la cotitularidad de las explotaciones agrarias y ganaderas catalanas.

En su aplicación, el RD 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias, establece medidas para “promover a efectos administrativos la titularidad compartida de las explotaciones agrarias entre los cónyuges o personas ligadas con una relación de análoga afectividad” (art. 1.1), aunque “esto no afectará a la titularidad civil de la propiedad de las explotaciones, salvo que expresamente los cotitulares sigan para ello las normas civiles y mercantiles de ámbito general e inscriban dicho régimen en el Registro de la Propiedad”.

El RD 297/2009 ha sido criticado, por una parte, por limitarse a la creación de un registro administrativo a los solos efectos del régimen de modernización de las explotaciones agrarias y otras normas del sistema de la Política Agraria Común, y a fin de extender los beneficios en la cotización a la Seguridad Social de la Ley 18/2007 a las mujeres cotitulares. Por otra parte, se advierte además que con él no se da cumplimiento a los mandatos de la LOI y de la Ley de desarrollo sostenible en el medio rural, ya que para poder aplicar con efectividad el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones no es suficiente con un real decreto sino que va a requerir la promulgación de “leyes civiles, mercantiles, fiscales, de derecho notarial y registral”.

21 http://www.elpais.com/elpaismedia/diario/media/201103/23/sociedad/20110323elpapisoc_1_Pes_PDF.pdf, 09/05/11, 16:49

22 Art. 5.2, RDL 13/2010: “...cuando el capital social de las sociedades de responsabilidad limitada no sea superior a 3.100 euros y sus estatutos se adapten a algunos de los aprobados por el Ministerio de Justicia, se seguirán las reglas previstas en el mismo con las siguientes especialidades:

- a) El notario otorgará la escritura de constitución en el mismo día en el que, aportados todos los antecedentes necesarios para ello, reciba la certificación negativa de denominación expedida por el Registro Mercantil Central.
- b) El registrador mercantil procederá a la calificación e inscripción dentro del plazo de las 7 horas hábiles siguientes a la recepción telemática de la escritura, entendiéndose por horas hábiles a estos efectos las que queden comprendidas dentro del horario de apertura fijado para los registros.
- c) Se aplicarán como aranceles notariales y registrales la cantidad fija de 60 euros para el notario y 40 para el registrador”

cónyuge o pareja de hecho una titularidad compartida tendrán derecho a una compensación económica en los supuestos tanto de transmisión de la explotación como de extinción del matrimonio o pareja de hecho”.

En relación con la titularidad compartida, además, es de esperar que el proceso iniciado hacia la visibilización de las mujeres como parte activa de la gestión patrimonial, acreedora en su caso de la cualidad de persona socia, se vaya extendiendo y generalizando, y alcance no sólo al ámbito agrario sino a todos los demás sectores empresariales y/o cooperativos: servicios, consumo, crédito, vivienda, educación...

Otra de las aspiraciones básicas de la cooperativa habría de ser la de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres, sobre todo por lo que respecta a la retribución, a la formación y a la promoción. En relación con la igualdad real retributiva, ya hemos apuntado cómo los pocos datos con que se cuenta parecen confirmar lo que sucede en el mercado laboral general: la existencia de una discriminación salarial entre mujeres y hombres, entendiendo por tal la situación en que “por el hecho de ser mujer se recibe una retribución menor por realizar el mismo trabajo, o un trabajo de igual valor, o discriminación en el acceso a una situación laboral (y por tanto salarial) igual a la de los hombres”²³. El último dato que se aporta, para 2006, situaba la discriminación salarial en el 16%²⁴.

Como hemos puesto de manifiesto reiteradamente, la primera y más básica medida a adoptar, a fin de poder combatir eficazmente no sólo ésta sino cualquier clase de discriminación por razón de género y de adoptar las acciones positivas adecuadas, es contar con información real y actualizada de la situación de las mujeres²⁵. Sea o no obligatorio para

23 <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Actualidad:73503> , 08/05/11, 19:26

24

[http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas_Diferencia_salarial_y_discriminacion_salarial_por_razon_de_sexo_según_CC_AA_\(19_Kb\)](http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Estadisticas_Diferencia_salarial_y_discriminacion_salarial_por_razon_de_sexo_según_CC_AA_(19_Kb)) , 08/05/11, 19:31.

25 En el ámbito de la iniciativa empresarial privada (y como pálido reflejo de las obligaciones previstas para los estudios y estadísticas de “los poderes públicos” en el art. 20 LOI) la Disposición Adicional Vigésima Sexta de la LOI modificó el contenido de la Memoria, uno de los documentos que componen las cuentas anuales de las sociedades: “la memoria deberá contener, además de las indicaciones específicamente previstas por el Código de Comercio y por esta Ley, [...] La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros”.

El precepto se aplica a las cuentas anuales de las personas jurídicas empresarias y por tanto también a las cooperativas. No obstante, se ha de tener en cuenta que el desglose únicamente tendrá carácter obligatorio para las grandes empresas, ya que el art. 261 LSC permite obviarlo a las “sociedades que pueden formular

una concreta cooperativa, no cabe duda de que conviene a las que decidan implicarse en políticas de equidad de género tender a la realización de “Diagnósticos de la plantilla desagregados por mujeres y hombres” (Egiera-Red Parekatuz, p. 6), teniendo además en cuenta que en las cooperativas, la necesidad de información desagregada por sexos alcanza especial significado respecto del colectivo de personas socias. Entre la información desagregada debería incluirse no sólo la relativa a las diferentes categorías laborales sino también la correspondiente a la retribución, al acceso y ejercicio de cargos técnicos y sociales de todo tipo, y la relacionada con las políticas y los procesos de promoción.

En relación con la formación de las mujeres cooperativistas, para su plena efectividad, se han hecho llamamientos a que las propuestas y acciones que se lleven a cabo contemplen tanto la organización de acciones dirigidas exclusivamente a las mujeres como la adaptación de los programas generales a las necesidades o preferencias específicas de las mujeres, prestando especial atención a aspectos como lugar de formación, horario, duración, composición del grupo de instructores, metodología participativa, facilidades para la movilización de las participantes (cuidado de niños...) (Ulshoefer, 2004:3 y 2), la capacitación a distancia (*e-learning*, manuales autodidácticos...; Acción-RSE, 2006:14), y la subvención económica (Puertas, 2008:26). También se ha indicado la conveniencia de atender a una etapa de post-formación, mediante la facilitación de servicios de apoyo (Ulshoefer, 2004:4) y, en su caso, tutorización (*mentoring*, Puertas, 2008:27).

No debe olvidarse que la formación va a facilitar, a su vez, la promoción laboral y profesional de las mujeres en las cooperativas, así como a su participación económica y social. No obstante, consideramos que todavía habrá que adoptar otras medidas para superar las desigualdades y discriminaciones de partida. Nos referimos, especialmente, a dos tipos de medidas: las relacionadas con la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y cargos de la cooperativa; y las relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de mujeres y hombres cooperativistas.

En relación con la presencia equilibrada, insistimos en lo aportado en anteriores análisis: la legislación cooperativa no ha incluido, hasta la fecha, ninguna norma similar a las

previstas en el artículo 75²⁶ y en la Disposición Adicional 1^a²⁷ de la LOI, aunque cabe interpretar que la norma es aplicable a las cooperativas que, estando “obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada” procedan a nombrar cargos de su órgano general de administración (ver al respecto, Senent, 2007b:13). Por lo demás, tanto la Ley estatal de cooperativas (art. 33, párs. segundo y tercero de la Lcoop) como diversas Leyes autonómicas (véase, p. e., los arts. 45.4 LCPV; 41.3 LCC; 42.5 LCCV) recogen la posibilidad de que los estatutos sociales establezcan cuotas de representación en el órgano de administración en favor de determinados colectivos. No parece que hayan razones objetivas para impedirlo cuando se trate de alcanzar la “presencia equilibrada” de mujeres y hombres.

Pero es que además, tampoco debería circunscribirse la aplicación del principio de presencia equilibrada al órgano de administración (sea éste colegiado o no²⁸). La mutualidad que caracteriza a la cooperativa, con la consiguiente obligatoriedad de participación en la actividad cooperativizada, se traduce en una multiplicidad de órganos sociales (intervención, control de la gestión, recursos, liquidadores, comité social, asambleas de sección, juntas preparatorias...) en los que las mujeres han de ver garantizada su presencia equilibrada. Y lo mismo cabría aducir en relación con la estructura técnica de la cooperativa (alta dirección, gerencia, consultoría...).

Para ello, una vez más, las normas de autoorganización de la cooperativa pueden jugar un papel protagonista. En la medida en que no quede garantizada la presencia equilibrada, el establecimiento de cuotas en la composición de los órganos podría ser la solución idónea; pero si la “cultura organizacional” todavía no está «madura» para ello, podría optarse por la inclusión en normas de *soft law* (planes de gestión, planes de igualdad, memorias de sostenibilidad, ...) de cláusulas tipo *comply or explain*, similares a la Recomendación 15 del Código Unificado de Buen Gobierno.

26 “Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. ...”

27 “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

28 El principio de presencia equilibrada también puede reclamarse para las modalidades unipersonales de órganos de administración, puesto que la LOI lo reconoce explícitamente para órganos o cargos de derecho público. También se pronuncia en esa línea el Dictámen del Consejo de Estado (p. 19), de 22 de junio de 2006, sobre el entonces Anteproyecto de LOI.

En cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de mujeres y hombres, como se pone de manifiesto en la Exposición de motivos en la LOI, es “una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”. En esa dirección la LOI presta especial atención a la conciliación en el ámbito específico de las relaciones laborales, mediante su reconocimiento expreso como derecho (art. 44 LOI) y con la incorporación de una serie de previsiones con las que se procura fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

El caso más publicitado es el del permiso de paternidad; pero también la adopción, obligatoria para algunas empresas y potestativa para otras²⁹, de planes de igualdad³⁰ va a abrir vías para la efectividad del derecho a la conciliación, ejemplo paradigmático, por lo demás, de cómo la adopción de la perspectiva de género favorece a ambos sexos. También contiene una norma al respecto el art. 31 LOI en la medida en que establece que los Ministerios de Agricultura y de Trabajo han de desarrollar “una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural”.

En el ámbito cooperativo, ya habíamos señalado con anterioridad (Senent, 2008) la relación entre el Séptimo principio cooperativo y el fomento de la conciliación. Como se ha dicho (Pousada, 2003: 26), el compromiso de las cooperativas con la comunidad y con su desarrollo sostenible ha de incluir “la transmisión de valores solidarios y participativos en las prácticas culturales y ello significa el reconocimiento y la promoción de la igualdad de género”. Pero además, el concepto de “comunidad” debe alcanzar también al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos, de manera que la influencia de la cooperativa en ellos potencie el desarrollo y la participación de

29 La LOI hace obligatorios los planes de igualdad para las “empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores”, “cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable”, o cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador. La naturaleza societaria de la relación socio/cooperativa y el pequeño tamaño de la inmensa mayoría de las cooperativas harán que no sea preceptivo para ellas su adopción, pero nada impide (todo lo contrario, “el Gobierno establecerá medidas de fomento”) su implantación voluntaria (arts. 45 y 49 LOI)

30 “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo [...] Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo ” (art. 46 LOI)

las cooperativistas.

Consideramos además que el derecho a la conciliación se relaciona también con el Cuarto principio cooperativo, “autonomía e independencia”. La perspectiva de género aplicada a este principio lleva a establecer una relación entre la autonomía e independencia de las cooperativas y la autonomía e independencia de las mujeres. Se trata de que, en definitiva, fortalecer la autonomía de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres³¹. Y una medida básica de para esto último es, qué duda cabe, favorecer la conciliación. En esa línea, el “Manual práctico para la conciliación de la vida laboral y personal” elaborado en el ámbito del mencionado Proyecto RSE COOP indica toda una serie de medidas que pueden adoptarse en el ámbito de las cooperativas³².

Por lo demás, la conciliación es plenamente reclamable también para los varones cooperativistas, y no solamente porque ello redundará en favor de las mujeres que con ellos compartan la vida familiar, sino por derecho propio. En ese sentido, se han de destacar los movimientos sociales y académicos en favor de lo que se viene denominando “nuevas masculinidades”³³. En dichos movimientos se propone iniciar un proceso de reflexión y

31 Como se ha indicado, “la autonomía de las cooperativas es también autonomía de valores frente a la influencia de prácticas heredadas de una cultura patriarcal que contradigan principios solidarios basados en la ayuda mutua y la democracia participativa. Conservar esa autonomía implica el compromiso de no reproducir acríticamente en sus organizaciones la inequidad de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres y su plena participación” (Pousada, 2003:24-25)

32 Fomento de la flexibilidad en la gestión del tiempo (flexibilidad de horarios, reordenación del tiempo de trabajo, posibilidad de acumular horas, evitar reuniones y actividades formativas fuera del horario normalizado de trabajo, consideración del calendario escolar...) y del espacio (fomento del teletrabajo, trabajo desde el domicilio, trabajo por objetivos, trabajo compartido...) y en la facilitación de excedencias, permisos, reducciones de jornada... etc, evitando a un tiempo que tales medidas perjudiquen el desarrollo profesional. También se incluyen en este ámbito las políticas de facilitación de recursos para el cuidado de niños y niñas y otras personas dependientes (servicios de atención a domicilio, guarderías, campamentos o escuelas de verano...), para el transporte, ... etc

33 “Aun siendo relativamente pocos y poco divulgados, es fundamental hablar sobre el estudio de las Masculinidades (Men’s Studies), es decir, las corrientes teóricas que estudian la masculinidad, y que se han dedicado a *“la visibilización y crítica de la existencia de una masculinidad hegemónica y dominante, excluyente y agresiva, modelo genérico para la dominación del varón sobre las mujeres y sobre otros varones”*.” (García, Carlos y Gómez, Freddy. La Masculinidad como campo de estudio y de acción social. Universidad de Antioquia, 2000). Surgieron en la década de los 80, Estados Unidos, Canadá, Inglaterra y Suecia y van ganando cada vez más investigadores e investigadoras”, SURT, Fundació de Dones, <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=9&tex=16#borde-op> , 09/05/11, 16:50.

“Algunos investigadores –entre ellos Bly–, hablan de una nueva masculinidad en que se busca lo “profundo masculino”; es decir, el hombre firme, más no duro, que acepte sus emociones, sentimientos y sufrimientos, que descubra esa riqueza emocional y esa intensidad espiritual que posee pero que no muestra, porque no se lo permite ni se le permite, por no corresponder al modelo masculino predominante. Esta imagen de la masculinidad, unida a cualidades positivas que propone Bly y las propuestas por H. Kaje, en que invitaba a

práctica para lograr “el cambio personal de los hombres hacia posiciones más igualitarias. Como una estrategia complementaria y paralela al empoderamiento de las mujeres, se propone el «desarme moral» de los hombres o, lo que es lo mismo, el análisis crítico de la propia identidad de los hombres”. Se reconoce explícitamente que “el patriarcado, como origen de una sociedad marcada por las injusticias y las desigualdades, sitúa a los hombres en una situación de ventaja por el mero hecho de serlo”, por lo que plantean y reivindican “estar dispuestos a perder privilegios para ganar en igualdad, desde el convencimiento de que con el cambio ganamos” todos y todas³⁴.

Finalmente, cabe destacar el papel que en el empoderamiento de las mujeres cooperativistas viene jugando el movimiento cooperativo, papel que todavía está llamado a acrecentar. Con base en el Sexto principio cooperativo, “cooperación entre cooperativas”, el fortalecimiento del movimiento cooperativo pasa también por favorecer la creación y consolidación de “puntos de encuentro”, de “redes de intercambio” de las mujeres cooperativistas.

En este sentido, la Alianza Cooperativa Internacional cuenta con un Comité temático, el Gender Equality Committee (ICA-GEC); y lo mismo sucede en algunas de sus organizaciones regionales, como el Comité Regional Americano de Mujeres Cooperativistas (CRAMC) de ACI-Américas. En el Estado español han ido adquiriendo especial significación diversas asociaciones y comités creados en torno a las Organizaciones socias de COCETA

los hombres a acudir a cosas distintas a su trabajo o actividad para apoyar su identidad personal y valorarse mejor a sí mismos, están apoyando ahora a grupos que buscan una nueva identidad que los lleve al reencuentro de sí mismos.”, Alfonso HERNÁNDEZ, “¿Masculinidad o masculinidades”, <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/hernandez8.htm> , 09/05/11, 16:51.

34 Algunos de los ejes que distintos grupos del movimiento de hombres por la igualdad tienen en común son los siguientes:

- El compromiso de los hombres con el cambio personal (expresión de afectos, gestión de la frustración, vivencia de la sexualidad, compromiso contra la homofobia...).
- La lucha activa contra la violencia hacia las mujeres y la discriminación por razones de género.
- Asumir de forma igualitaria nuestra responsabilidad en el cuidado de las personas.
- El apoyo, impulso y visibilización de modelos positivos de masculinidad (hombres cuidadores, pacíficos, sensibles...).
- El compromiso de los hombres con el cambio en el ámbito público (generar una masa crítica de hombres a favor de la igualdad, defender estrategias de conciliación, renunciar a espacios de poder para que sean ocupados por mujeres, propuesta de cambios legislativos...).

Ander BERGARA, Josetxu RIVIERE, Ritxar BACETE (2008), Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades, EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces_mochila_gizonduz1/es_gizonduz/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf , 09/05/11, 16:52.

(Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado): la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP, relacionada con la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado); la Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía (AMECOOP Andalucía). En todos ellos se realizan acciones de coordinación de las mujeres cooperativistas y de sus organizaciones, la realización y publicación de estudios e investigaciones en la materia y difusión de experiencias destacables.

CONCLUSIONES

Como se ha indicado (Server y Capó, 2009:29) es precisamente en un contexto de crisis como el actual “el momento en que las empresas deben recapacitar para llevar adelante lo que se denomina la «gestión del talento»” como fórmula para la innovación y la diferenciación en la oferta. En esa línea se sitúan las políticas de responsabilidad social empresarial en general y la inclusión en ellas de medidas tendentes a superar la ineficiencia que se deriva de “desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población — las mujeres—” (Código Unificado de Buen Gobierno, 2006:19).

Aunque la escasez, fragmentación y relativa antigüedad de los datos desagregados por género no nos deje más que una «foto borrosa y desenfocada» de la situación de las mujeres en las cooperativas, no cabe sino concluir que las mujeres siguen siendo objeto de trato desigual en el sector cooperativo, a pesar de la mayor sensibilidad y tradición de estas organizaciones hacia la no discriminación. Las causas radican en que las cooperativas no dejan de estar inmersas y desarrollar su actividad en el contexto de su realidad social, por lo que se ven influenciadas por tradiciones, estereotipos, religión mayoritaria, costumbres y, en definitiva, por la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran.

Sin embargo, las cooperativas cuentan con unos valores empresariales distintos a los de las empresas de capital y con unos principios que las hacen especialmente idóneas para la realización de acciones de RSE en general y de medidas para la igualdad real de mujeres y hombres en particular. Dicho potencial puede y viene siendo aprovechado por el movimiento cooperativo internacional y español, pero también puede ser objeto de notable mejora.

En nuestro trabajo apuntamos diferentes medidas concretas para para procurar alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres en las cooperativas.

BIBLIOGRAFÍA

- ACCION RSE (2006), “Guía para impulsar la equidad de género en las empresas” (2006), <http://www.accionrse.cl/app01/home/pdf/documentos/GuiaEquidadGenero.pdf>, 09/05/11, 17:08
- AMECOOP-ANDALUCÍA, “Igualdad y RSE: Guía para las cooperativas”, <http://www.amecoop-andalucia.org/guia-rse/#top>, 09/05/11, 17:09
- ARCHEL DOMENECH, Pablo; HUSILLOS CARQUÉS, Javier (2009), “Últimos desarrollos sobre RSE en España: ¿un avance hacia la sostenibilidad?”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 65, 2009, pp. 59-84
- BERGARA, Ander; RIVIERE, Josetxu; BACETE, Ritxar (2008), *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*, EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces_mochila_gizonduz1/es_gizonduz/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf, 09/05/11, 17:06
- CARANTOÑA, Elena (2006), “El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio diagnóstico de empresas españolas”, (Dirección: Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM), Madrid, <http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/Informe%20Responsab.%201.pdf>, 09/05/11, 17:05
- COCETA (2004), *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*, <http://www.coceta.coop/Publicaciones/Estudio-Mujer.pdf>, 09/05/11, 17:05.
- CHAVES, Rafael y SOLER, Francisco (2004): *El gobierno de las cooperativas de crédito en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y CIRIEC-España, Valencia
- DELISO, Ana Isabel (2001), “Más allá de la igualdad: género y cooperativismo”, *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, núm. 3, <http://www.coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Tercero/textos/articulo02.htm>, 09/05/11, 17:05
- DELISO ATALAYA, Ana; GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ, Helena (2004), “El balance de género en las empresas de economía social: una propuesta”, *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 42, septiembre 2004, pp. 61-69
- DOMINGO PÉREZ, Concepción (1993), “El trabajo de las mujeres en el sistema citrícola valenciano”, *Cuadernos de Geografía*, núm. 53, pp. 85-109
- EGIERA-RED PAREKATUZ, “Cuestionario de autodiagnóstico de responsabilidad social (rs) e igualdad de género (ig): Parekatuz”, http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/parekatuz/archivos/castellano/Egiera_Cuestionario%20de%20Autodiagn%F3stico%20RS%20e%20IG_v2.pdf, 09/05/11, 17:05
- EMBED IRUJO, José Miguel, (2006), “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, *Papeles de Economía Española*, núm. 108, pp. 63-74.
- ESTEBAN VELASCO, Gaudencio (2005), “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico- societaria)”, en AA. VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico- económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, pp. 13-62
- ESTEBAN SALVADOR, M^a Luisa; GARGALLO CASTEL, Ana; PÉREZ SANZ, Francisco Javier (2010), “Composición del consejo rector y género en las cooperativas turolenses”,
-
- REVESCO Nº 105 - MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género -
ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

- Revesco, núm. 101, primer cuatrimestre 2010, pp. 7-27
- FEVECTA (1999), “Las mujeres directivas en las cooperativas de FVECTA”, Cuadernos Mujer y Cooperativismo, núm. 1, Noviembre 1999,
<http://www.coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Primero/primero/OrgaCoopera/MUJE DIREC.htm>, 09/05/11, 17:04
- GONZÁLEZ, Elena (2000), “Género, agricultura y representación de las mujeres en las cooperativas agrarias. La experiencia de las cooperativas agrarias del Valle del Jerte”, Cuadernos Mujer y Cooperativismo, núm. 2, 2000,
<http://www.coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Segundo/textos/articulo11.htm>, 09/05/11, 17:03
- GRUPO ESPECIAL DE TRABAJO SOBRE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS, “Código Unificado de Buen Gobierno”, Anexo I del Informe de 19 de mayo de 2006, <http://www.cnmv.es/Portal/~verDoc.axd?t={2be0eeae-1ed9-4c71-a075-3aab0b6a1d6f}>, 09/05/11, 17:39
- INTERNATIONAL COOPERATIVE ALLIANCE (1995), *The International Co-operative Alliance statement on the co-operative identity. The co-operative principles.*- Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa. Los principios cooperativos, 3ª ed., Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.
- MOZAS MORAL, Adoración; PUENTES POYATOS, Raquel (2010), “La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas”, REVESCO, núm. 103, tercer cuatrimestre 2010, pp. 75-100.
- NACIONES UNIDAS, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2009), “Participación de las mujeres y los hombres en condiciones de igualdad en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles”, 53º período de sesiones, 2 a 13 de marzo de 2009, Tema 3 a) ii) del programa, E/CN.6/2009/CRP.8, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw53/crps/E-CN.6-2009-CRP.8%20Sp.pdf>, 09/05/11, 17:39
- OLIVENCIA, Manuel (1998), “El buen gobierno de las sociedades”, Conferencia de clausura de la VIIIa edición del Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial, Fundación ÉTNOR, 02/12/1998, publicada en Economía 3, núm. 93, dic. 1999, pp. 7-14, http://www.etnor.org/html/pdf/pub_olivencia.pdf, 09/05/11, 17:40
- PÉREZ SANZ, Francisco José; ESTEBAN SALVADOR, Luisa; GARGALLO CASTEL, Ana (2009), “Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos: una perspectiva de RSE”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 65, 2009, p. 163-190
- POUSADA, Teresa H. (2003), “Género y cooperativas. La participación femenina desde un enfoque de género” Partes 1 y 2, Cuadernos de trabajo núms. 18 y 19, Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, Buenos Aires, Argentina,
<http://www.centrocultural.coop/modules/wfdownloads/singlefile.php?cid=3&lid=49>, 09/05/11, 17:40
- PUENTES POYATOS, Raquel; VELASCO GÁMEZ, M^a del Mar; VILAR HERNÁNDEZ, Juan (2009), “El Buen gobierno corporativo en las sociedades cooperativas”, REVESCO, núm. 98, 2º cuatrimestre 2009, pp. 118-140).
- PUERTAS, Susana (2008), “Diseño de propuestas de acción afirmativa: «Guía de medidas para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el entorno empresarial», DIVERSIDAD ACTIVA, Iniciativa Comunitaria Equal,
<http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/acciones%20afirmativas.pdf>, 09/05/11, 17:49
- REVESCO N° 105 - MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género -
ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

- RIBAS, M^a Antonia; SAJARDO, Antonia (2004), “La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 50, noviembre 2004, p. 77-103.
- RSE COOP (2007), “Definició i implantació d'un Pla d'igualtat d'oportunitats”, <http://www.rsecoop.coop/cat/ElPrograma/ProductesRSECOOP.php>, 09/05/11, 17:49
- SEGUÍ MAS, Elies; GARCÍA MARTÍNEZ, Gabriel; ROMERO CIVERA, Agustín y VILLALONGA GRAÑANA, Inmaculada (2008), “La innovación en el gobierno de las cajas rurales españolas: evaluación de su e-gobierno corporativo”, Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 60, pp. 155-178
- SENENT VIDAL, María José (2007a), “Comentarios al Título VII”, en VV. AA., *Comentarios a la Ley de igualdad*, (Dir.: J. I. García; Coord.: A. Garrigues), CISS, 2007, pp. 525-556.
- SENENT VIDAL, María José (2007b), «Perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial cooperativa», en VV. AA., *La economía social como polo de utilidad social*, VI Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social, Córdoba, 20 a 21/09/07, [cd-rom], ISBN 978-84-95003-64-5 84-95003-64-3
- SENENT VIDAL, María José (2007c), «Equidad de género en la responsabilidad social empresarial», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 67, Serie Derecho Social Internacional y Comunitario, 2007, pp. 203-211, http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/67/Est08.pdf, 09/05/11, 17:50
- SENENT VIDAL, María José (2008), “Principios cooperativos, equidad de género y gobierno corporativo”, en VV. AA., *Actas del 27 Congreso Internacional CIRIEC*, Sevilla, Septiembre de 2008; i en Coceta, *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo*, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, Madrid, 2009, pp. 30 i 31, <http://www.coceta.coop/Publicaciones/GuiaIgualdadCOCETA.pdf>, 09/05/11, 17:50.
- SENENT VIDAL, María José (2009), “La regulación jurídica de las cooperativas desde una perspectiva de género”, en *La economía social. Desarrollo humano y económico. III Congreso de la Red RULESCOOP*, Universidad del País Vasco, 2009, pp. 315-333
- SENENT VIDAL, María José (2010), “Los derechos y deberes de las socias”, en *V Congreso de RULESCOOP*, Universidad de Granada, 15 al 17/09/10, ISBN 978-84-693-6093-4.
- SENENT VIDAL, María José (2011), “El principio de presencia equilibrada en el ámbito del Derecho privado”, en VV. AA., *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*, (dirs. M. P. García y M. Del R. Valpuesta; coords. L. López y M. Otero), Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- SERVER IZQUIERDO, Rafael; CAPÓ VICEDO, Jordi (2009), “La responsabilidad social empresarial en un contexto de crisis. Repercusión en las sociedades cooperativas”, Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 65, Agosto 2009, pp. 7-31.
- ULSHOEFER, Petra (1992), “Recomendaciones de la OIT con respecto a la igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora en el sector cooperativo y de empresas asociativas”, en VV. AA., *Generación de empleo a través de cooperativas y/o pequeñas empresas asociativas de mujeres en el Perú*, II Conferencia Nacional sobre ‘La mujer y el movimiento cooperativo’, Lima, 1991, Instituto de Cooperativismo-IDECOOP, <http://www.neticoop.org.uy/article399.html>, 09/05/11, 17:50
- VENTURA FRANCH, Asunción (2007), “Comentario al art. 11”, en VV. AA. (2007), REVESCO N° 105 - MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género - ISSN: 1885-8031 - www.ucm.es/info/revesco

Comentarios a la Ley de igualdad (Dir.: J. I. García; Coord.: A. Garrigues), CISS, pp. 163-175.

ECONOMÍA SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO RURAL. UN ANÁLISIS APLICADO A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

POR

Margarita RICO GONZÁLEZ¹

Jesús M^a GÓMEZ GARCÍA²

RESUMEN

Las desigualdades socioeconómicas por razón de sexo son mayores en las áreas rurales que en otros ámbitos más poblados. Sin embargo, se considera al colectivo de mujeres como un grupo prioritario para promover la activación económica de los territorios rurales, como así reconocen las distintas políticas públicas puestas en marcha para el desarrollo económico y social de esos espacios. Teniendo en cuenta esta apreciación, es posible establecer una relación estrecha entre los fines perseguidos por las políticas de igualdad de oportunidades y los valores y principios que preconizan las entidades que forman el sector de la economía social. En consecuencia, el objetivo de este trabajo se concreta en analizar la participación y situación laboral de las mujeres que se encuentran ocupadas en las empresas del sector de la economía social dentro del medio rural de Castilla y León, como forma organizativa generadora de empleos para este colectivo, bajo los principios de cooperación, solidaridad y equidad.

Palabras clave: Mujeres, Mercado Laboral, Desarrollo Rural, Empresas de Economía Social.

¹ Dpto. de Ingeniería Agrícola y Forestal. ETS de Ingenierías Agrarias. Universidad de Valladolid. Avda. Madrid 57. 34004 Palencia. Dirección de correo electrónico: mrigo@iaf.uva.es

² Dpto. de Economía Aplicada. Facultad de CC Económicas y Empresariales. Universidad de Valladolid. Avda. Valle Esgueva, 6. 47011 Valladolid. Dirección de correo electrónico: jmgomez@eco.uva.es

Claves ECONLIT: J160, M140, O180, P130.

SOCIAL ECONOMY AND EQUAL OPPORTUNITIES IN RURAL AREAS. AN ANALYSIS APPLIED TO AUTONOMOUS REGION OF CASTILLA AND LEÓN

ABSTRACT

Socioeconomic inequalities based on sex are higher in rural areas than in other type of areas more populated. However, women are considered as a priority group of people to turn on the economy of rural areas, as it is well recognized in all the policies applied to those territories in favour of their social and economic development. Taking this consideration into account, it is possible to find out a close relationship between the goals pursued by the policies of equal opportunity, on one hand, and the values and principles advocated by the social economy organizations, on the other. The aim of this paper is to analyze the labour participation and current situation of women who are engaged in the firms of the social economy sector within the rural areas of Castilla and Leon, as a particular type of organizations which generates employment for this group of people considering the principles of cooperation, solidarity and equity.

Keywords: Women, Labour Market, Rural Development, Social Economy Firms.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la igualdad de oportunidades constituye, hoy en día, una prioridad transversal en los ordenamientos jurídicos de la mayor parte de los países. Sin embargo, a pesar de la creciente legislación y de los programas y actuaciones públicas aplicadas en las últimas décadas para tratar de corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres a distintos niveles (internacional, nacional y regional), aún persisten importantes diferencias por razón de sexo en el ámbito económico y en el social. Estas disparidades resultan ser

particularmente relevantes dentro del mercado de trabajo³, por lo que muchas de las acciones instrumentadas para tratar de eliminarlas o mitigarlas se han centrado, especialmente, en actuar en el ámbito laboral.

Se ha constatado que estas diferencias por razón de sexo se acrecientan dentro del ámbito rural, por cuanto las mujeres sufren aquí la doble marginación de ser mujer y de vivir en una zona rural (García Sanz, 2004; Langreo y Benito, 2005; Rico y Franco, 2009). Así, en los pequeños municipios se registran las tasas de actividad femeninas más bajas, inferiores a las de los hombres y también a las de las propias mujeres que viven en espacios más poblados⁴. El envejecimiento demográfico, la insuficiencia (o inexistencia) de servicios que permiten compatibilizar la esfera productiva y la reproductiva o la propia estrechez de los mercados de trabajo rurales se encuentran entre los principales factores que explican esta situación de mayor desigualdad. Paralelamente, las mujeres de estas zonas presentan mayor grado de eventualidad laboral y de trabajo a tiempo parcial que los varones y que las mujeres de zonas urbanas (Rico y Gómez-Limón, 2010). No en vano, la legislación existente sobre igualdad de oportunidades hace mención específica al colectivo de mujeres que habita en las zonas rurales, dadas sus especiales dificultades y necesidades. Precisamente para tratar de lograr la integración de las mujeres rurales en el mercado laboral y de proporcionar los servicios necesarios para su desarrollo vital, objetivo que se encuentra implícito en el artículo 30 de la Ley estatal de Igualdad (Ley 3/2007), el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación aprobó, en 2007, el *Plan para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural*, en el que se propone una batería de instrumentos y actuaciones que abarcan distintas esferas de la realidad socioeconómica: la educación y la formación, el mercado de trabajo, la salud, la participación en la vida política, etc.

En este contexto, una de las acciones propuestas en los diversos planes de igualdad es la potenciación de la *economía social* como fuente de creación de renta y empleo,

³ Efectivamente, la creciente incorporación de la mujer al ámbito laboral se ha visto acompañada de hechos tales como la percepción de inferiores retribuciones en comparación con los varones en idénticos puestos de trabajo, la existencia de mayores tasas de desempleo, la mayor carga de trabajo reproductivo o la menor presencia en cargos de responsabilidad de las mujeres dentro de las empresas (Castaño, 2004; Garrido *et al.*, 2006; de Cabo y Garzón, 2007).

⁴ Según los datos del Censo de Población de 2001, la tasa de actividad de las mujeres que viven en los municipios españoles de menos de 2.000 habitantes es del 32,79%, mientras que las de los varones de esos mismos espacios es del 60,11%, siendo la media nacional femenina del 43,31%.

especialmente relevante para el colectivo de mujeres. Y ello, porque el sector de economía social, en cuanto que engloba un conjunto de entidades que están basadas en la asociación libre de personas y fundamentadas en la asunción de valores democráticos, participativos y solidarios⁵, tiende a favorecer la consecución del objetivo de igualdad de oportunidades en la sociedad (Chaves *et al.*, 2005; Ribas, 2005). El fomento de la economía social se configura, consecuentemente, como una vía eficaz para favorecer la integración al mercado de trabajo de las mujeres bajo los principios de igualdad, solidaridad y cooperación (Sánchez, 2007). Pero la potenciación de este sector puede resultar aún más relevante para promover la integración de las mujeres de las áreas rurales (Salinas y Herranz, 2007; Bel, 2007), dadas las características socioeconómicas de esas zonas. Tal es así, que el emprendimiento femenino en el ámbito de la economía social puede representar una fórmula eficaz para contribuir a la empleabilidad de estas mujeres, sobre todo ante los nuevos yacimientos de empleo en los que este colectivo de personas tiene opciones laborales, a la par que favorece un mayor grado de vertebración territorial y de dinamismo socioeconómico en estas zonas (Gómez y Román, 2007; Puentes y Velasco, 2009; Melián y Campos, 2010).

Dadas estas consideraciones, el objetivo de este trabajo es doble. Por un lado, identificar las posibles relaciones existentes entre las medidas de acción pública contenidas en las distintas estrategias aplicadas a favor de la igualdad de oportunidades en el marco laboral, con especial interés en aquéllas cuyo ámbito de actuación sea el medio rural, y los postulados o valores que promueve la economía social. Por otro, analizar la participación laboral de las mujeres en las empresas de economía social del medio rural, para tratar de constatar si las desigualdades entre hombres y mujeres que se observan en el mercado laboral del conjunto de la economía también se reproducen, o no, dentro del sector de la economía social.

Como caso de estudio se analizará la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que constituye una de las regiones españolas que en mayor medida manifiesta la especial situación del medio rural, caracterizada por la progresiva despoblación, el envejecimiento, la masculinización y el deterioro del tejido socioeconómico de los municipios rurales. Este análisis permitirá un mejor conocimiento del grado de participación del colectivo de mujeres

⁵ Un análisis más profundo de la delimitación conceptual de la economía social se recoge en Chaves y Monzón (2001, 2008), Barea y Monzón (2002) y Monzón (2006), entre otros.

que habita en el medio rural en el ámbito de las entidades de economía social en su subsector empresarial o de mercado. Y, desde esta perspectiva, servirá como referencia en las actuaciones de los decisores públicos a la hora de establecer medidas de apoyo al empleo femenino en las zonas rurales, máxime si se tiene en cuenta la práctica inexistencia de estudios centrados en analizar bajo una óptica común la interrelación entre la desigualdad de género, el medio rural y la economía social.

Tras este primer apartado de contenido introductorio, se expone la metodología seguida para tratar de alcanzar los objetivos anteriormente señalados. A continuación, se procederá a identificar las interrelaciones existentes entre los criterios fundamentales que guían las políticas de igualdad de oportunidades y los principios o valores que subyacen en las entidades de economía social. Posteriormente, se pondrán de relieve los principales rasgos que caracterizan a la participación femenina en las empresas de economía social de las zonas rurales de Castilla y León. Finalmente, se exponen las principales conclusiones que se extraen de los resultados obtenidos en el análisis desarrollado.

2. METODOLOGÍA

La metodología empleada en este estudio tiene naturaleza cualitativa y cuantitativa. En el primer caso, desde el punto de vista cualitativo, se ha procedido a realizar una revisión normativa de las principales políticas de igualdad de oportunidades que actualmente se están instrumentando, ya sean supranacionales, nacionales o regionales, con el fin de llegar a identificar las posibles interrelaciones entre los principios y valores de la economía social y los criterios y objetivos de los planes y estrategias de igualdad de oportunidades.

En el segundo, se ha empleado una metodología cuantitativa para analizar la participación de las mujeres rurales de Castilla y León en las actividades de economía social en su vertiente empresarial y que ha consistido en el análisis estadístico de datos primarios extraídos de la realización de una encuesta propia a este tipo de empresas en la región, cuyos

resultados globales se exponen en Fernández y Gómez (2007)⁶. Dicha encuesta considera tres tipos de empresas de economía social: cooperativas, en sus diferentes clases (agrarias, de trabajo, de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado, de consumidores y usuarios, de enseñanza, de transportistas, de servicios, de vivienda y de crédito), sociedades laborales y centros especiales de empleo. Para ello, se elaboró un directorio inicial a partir de informaciones de los registros oficiales de la Comunidad Autónoma, así como de los registros de algunas asociaciones sectoriales. Tras unificar ambas bases de datos y de depurar los resultados, se obtuvo una población final de 2.652 empresas a encuestar. Si bien el cuestionario de la encuesta cubría un amplio abanico de características de las empresas de economía social, en este trabajo solo se han utilizado los datos referidos a su estructura societaria y laboral, desagregados según el sexo. El trabajo de campo se realizó telefónicamente entre los meses de junio y julio de 2006, respondiendo un total de 1.191 empresas. La ficha técnica de la encuesta se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1: Ficha técnica de la encuesta

Universo estimado	3.000 empresas de la economía social en la Comunidad Autónoma de Castilla y León
Tipo de muestreo	Muestreo exhaustivo sobre 2.652 empresas de economía social existentes en Castilla y León
Tamaño muestral	1.191 encuestas
Margen de error	+/- 2,25% para datos globales en condiciones normales de muestreo (p=q=0,5, 2□), nivel de confianza del 95,5%

Fuente: Fernández y Gómez (2007).

Adicionalmente, para determinar el grado de participación laboral de las mujeres de las zonas rurales en el sector de la economía social, los resultados obtenidos en la encuesta según el sexo de la persona se han tenido que filtrar teniendo también en cuenta el tamaño del municipio donde se encuentra el domicilio social de la empresa. En este sentido, cabe señalar que el análisis se ha realizado discriminando entre los municipios de menos de 2.000 habitantes y los municipios de 2.000 a 10.000 habitantes. Asimismo, se ofrece el dato global para el conjunto de la región para permitir las convenientes comparaciones entre distintos ámbitos territoriales.

⁶ Las fuentes estadísticas acerca del sector de la economía social en Castilla y León son muy escasas y meramente describen la distribución de las empresas por tipología y localización geográfica. Esta dificultad se magnifica si, además, se demandan datos municipales y diferenciados por sexo. Así, mediante la realización de encuestas *ad hoc* pueden obtenerse datos que no proporcionan las fuentes estadísticas registrales habituales.

3. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ECONOMÍA SOCIAL

Según la Comisión Científica del CIRIEC-España (Barea y Monzón, 2002), dentro del ámbito de la economía social cabe diferenciar dos sectores: el *sector empresarial o de mercado*, cuyo objetivo principal es la venta de bienes y servicios en el mercado; y el *sector de no mercado*, que incluye a las entidades sin fines de lucro que desarrollan una actividad productiva y no distribuyen beneficios, obteniendo sus recursos de aportaciones voluntarias, de la administración pública y de rentas de la propiedad.

Paralelamente, se ha constatado que las entidades de economía social, en su conjunto, propugnan la decisión democrática, la distribución basada en la primacía de las personas y del trabajo frente al capital y la consecución de objetivos sociales distintos del lucro (Barea y Monzón, 2002; Fernández *et al.*, 2010). Y, por ello, se trata de un sector que contribuye sobremanera al cumplimiento de una serie de funciones económicas que contribuyen a la construcción de una sociedad más plural, participativa, democrática y solidaria. En este sentido, también se ha señalado la existencia de una estrecha relación entre los fines perseguidos por las políticas de igualdad de oportunidades y los valores o principios rectores que se propugnan en el sector de la economía social (Serra, 2004).

Al objeto de tratar de determinar dichas interrelaciones, se revisan las políticas de igualdad de la Unión Europea, del Estado español y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, plasmadas en los denominados *planes de igualdad de oportunidades*, tratando de identificar las referencias que, directa o indirectamente, aluden a la economía social como un sector que favorece la creación de empleo femenino y que apoya y/o facilita su integración laboral, haciendo especial énfasis en el colectivo de mujeres que reside en el mundo rural.

3.1. Unión Europea. Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)

El vigente plan de igualdad de oportunidades de la UE para el periodo 2006-2010 se denomina “Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres” y nace como

continuidad a la exigua tarea que la Unión está llevando a cabo en pro de la igualdad entre géneros desde la década de los 70 en todas las esferas de la vida socioeconómica. Este Plan consta de dos partes: la primera la dedica a describir las áreas prioritarias de actuación a favor de la igualdad de oportunidades y la segunda se refiere a cómo mejorar la gobernanza a favor de la igualdad de género. A continuación, en la Tabla 2, se procede a resumir los distintos ámbitos y acciones que la UE propone para alcanzar una mayor igualdad entre los sexos.

Tabla 2: Áreas prioritarias de actuación del Plan de Igualdad. Unión Europea

ÁREAS	OBJETIVOS
1. <i>Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres</i>	- Alcanzar los objetivos de empleo de Lisboa. - Eliminar la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres. - Aumentar la creación de empresas por parte de las mujeres. - Garantizar la igualdad de género en la protección social y en la lucha contra la pobreza. - Reconocer la dimensión de género en el ámbito sanitario. - Combatir la discriminación múltiple, sobre todo contra las mujeres inmigrantes o de minorías étnicas.
2. <i>Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar</i>	- Alcanzar acuerdos laborales flexibles tanto para mujeres como para hombres. - Aumentar los servicios de asistencia. - Mejorar políticas de conciliación tanto para mujeres como para hombres.
3. <i>Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones</i>	- Fomentar la participación de las mujeres en la política. - Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. - Favorecer la presencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología.
4. <i>Erradicar la violencia de género y la trata de seres humanos</i>	- Erradicar la violencia de género. - Eliminar la trata de seres humanos.
5. <i>Eliminar los estereotipos sexistas en la sociedad</i>	- Eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura. - Eliminar los estereotipos sexistas en el mercado laboral. - Eliminar los estereotipos sexistas en los medios de comunicación.
6. <i>Promover la igualdad de género fuera de la UE</i>	- Aplicar la legislación de la UE en los países adherentes, los candidatos y los candidatos potenciales. - Promover la igualdad de género en la Política Europea de Vecindad (PEV), la política exterior y la de desarrollo.

Fuente: elaboración propia a partir de Comisión Europea (2006).

Atendiendo a las diversas áreas descritas en dicha Tabla, así como a los objetivos que se pretenden alcanzar genéricamente en cada una de ellas, cabe afirmar que todas ellas parecen mostrar una relación clara con los principios y valores de la economía social, por cuanto persiguen una situación más igualitaria y no discriminatoria entre sexos. Aunque en el Plan no se hace una referencia expresa al sector de la economía social ni a su papel, cabe destacar algunas áreas y medidas propuestas que sí pueden tener una vinculación más directa en lo que representa el ámbito de la economía social, que se han sombreado en la Tabla para una mejor identificación.

- En primer lugar, dentro del *área 1*, referida a la consecución de independencia económica, se alude a la promoción de la actividad empresarial femenina como forma de aumentar el

empleo de este colectivo. Para ello, la Comisión propone acciones relacionadas con el impulso de iniciativas de responsabilidad social de las empresas en favor de la igualdad de género.

- Asimismo, en el *área 2*, relativa a la conciliación de la actividad laboral y familiar, subyace el reto de las entidades de economía social consistente en la participación igualitaria en el mercado laboral tanto de varones como de mujeres y del reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares. El objetivo que hace mención a aumentar los servicios de asistencia a las personas es de particular importancia para el caso femenino, ya que una gran parte de las cooperativas y sociedades laborales en las que participan mayoritariamente mujeres se ocupa precisamente de desarrollar este tipo de servicios de atención a la población.
- En cuanto al *área 3*, centrada en la participación política y social, sus objetivos hacen clara alusión a los principios y valores de la economía social, basados en la democracia y la participación igualitaria de todos los individuos, sin distinción de raza, etnia o sexo.
- Finalmente, en lo que se refiere al *área 5*, que aborda la eliminación de los estereotipos sexistas, se vuelve a ahondar en la necesidad de alcanzar una participación igualitaria en los distintos puestos de trabajo y eliminar la tradicional segregación entre empleos femeninos y masculinos.

3.2. Estado español. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011

En el ámbito nacional, la Ley 3/2007 de Igualdad propone publicar periódicamente las pautas a seguir en dicha materia a través de la elaboración de planes de igualdad, que contengan los objetivos perseguidos y las acciones a implementar en las diversas áreas de actuación. Más concretamente, el Plan de igualdad elaborado por el Estado español para el periodo 2008-2011 es el quinto temporalmente hablando y se basa en los principios de igualdad y no discriminación. Está conformado por 12 ejes, en cada uno de los cuales se establece un marco teórico explicativo, un diagnóstico sobre la situación actual en España, los objetivos estratégicos y las propuestas de actuación. En la Tabla 3 aparecen esos ejes con sus correspondientes objetivos.

Al igual que ocurre en el caso del Plan de igualdad de la UE, el Plan español está basado en los principios de igualdad, no discriminación, solidaridad y equidad, con lo que, en conjunto, compartiría plenamente los criterios y valores presentes en el sector de la economía social. No obstante, cabe proceder a identificar aquellos objetivos y medidas de actuación que, a nuestro juicio, estarían más relacionados con dicho sector. Se trata, en concreto, de las siguientes:

- El *área de participación política y social* alude a la necesidad de aumentar la participación femenina en puestos de responsabilidad en todos los órganos económicos, políticos y sociales que rigen la organización de la sociedad.
- Por su parte, en el *área de participación económica*, uno de los objetivos se refiere a realizar acciones de responsabilidad social en las empresas, con el fin de que éstas conjuguen las dimensiones económica, social y ambiental que les afectan y elaboren un plan de objetivos a alcanzar atendiendo a dichos ámbitos.
- Dentro de esa misma área, otro de los objetivos alude a la necesidad de favorecer y fomentar el empresariado femenino. Una de las medidas a desarrollar se basa en el apoyo del asociacionismo de las mujeres empresarias y la generación de redes, facilitando su participación social.
- En cuanto al *área de corresponsabilidad*, se hace referencia a la necesidad de que se promueva un modelo de convivencia más igualitaria, tanto dentro de la familia como en el mercado laboral y en el resto de estructuras sociales, para lo que se demanda fortalecer plenamente la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes, facilitando servicios flexibles, adaptados a las necesidades de las personas y a situaciones de difícil cobertura.
- El *área de educación* también se relaciona indirectamente con el fomento de la economía social, en tanto en cuanto preconiza la necesidad de diseñar planes de estudios no sexistas y plantea introducir medidas de conciliación en los centros de trabajo educativos.
- En el *área de atención a la diversidad e inclusión social* se apunta la necesidad de apoyar la incorporación en igualdad de colectivos de mujeres desfavorecidas dentro de todas las esferas de la sociedad, incluido el ámbito laboral.

Tabla 3: Ejes de actuación del Plan de Igualdad. Estado español

ÁREAS	OBJETIVOS
1. Participación política y social	- Aumentar la participación de las mujeres en los puestos de representación y decisión política para alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres. - Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado. - Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en el poder judicial. - Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas. - Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en los medios de comunicación. - Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres. - Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios. - Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.
2. Participación económica	- Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres. - Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas. - Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino. - Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.
3. Corresponsabilidad	- El ámbito privado/doméstico. Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria. - Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal y laboral. - Los servicios públicos. Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes. - Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.
4. Educación	- Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. - Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo. - Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro. - Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación. - Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas. - Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos. - Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. - En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social. - Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres. - Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles y necesidades de los destinatarios. - Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria. - Promover la gestión de los centros educativos con criterios de conciliación de la vida laboral y personal. - Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.
5. Innovación	- Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la SI. - Ampliar el conocimiento, actualmente disponible, sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género, a fin de alimentar estrategias innovadoras para alcanzar la igualdad, también, en estos ámbitos. - Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (fluidez tecnológica) y la inclusión de grupos vulnerables. - Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica). - Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

6. Conocimiento	- Formalizar los Estudios Feministas, de las Mujeres y del Género en el ámbito universitario. - Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento. - Fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista, del género. - Recuperar la memoria histórica de las mujeres. - Impulsar la igualdad de oportunidades en la Universidad. - Visibilizar y apoyar las aportaciones de las mujeres jóvenes en la Universidad.
7. Salud	- Promover la producción, publicación y difusión de información cualitativa y cuantitativa sobre la influencia del género en la salud y la atención de la salud. - Promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud, así como impulsar políticas específicas de salud de las mujeres. - Contribuir a mejorar aspectos específicos de la salud de las mujeres, así como incidir en enfermedades de alta prevalencia, o sensibles al impacto de género. - Impulsar la participación y empoderamiento de las mujeres en los procesos de salud.
8. Imagen	- Mostrar a las mujeres y “lo femenino” como sujetos activos en la construcción social. - Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad. - Promover modelos igualitarios en los que se vean implicados los principales agentes sociales (medios de comunicación, educación, grupo de iguales, medio familiar,...). - Vigilar que la Corporación RTVE y la agencia EFE, así como los entes audiovisuales públicos de las Comunidades Autónomas, persigan, en su programación, los objetivos incluidos en los artículos 37 y 38 de la LOIEMH. - Vigilar que los medios de titularidad privada persigan, en su programación, los objetivos planteados en el artículo 39 de la LOIEMH.
9. Atención a la diversidad e inclusión social	- Incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de las entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda. - Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social. - Diseñar estrategias con perspectiva de género de colaboración, supervisión y acompañamiento de los programas que se realizan desde el tercer sector, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social. - Impulsar el conocimiento de los procesos de exclusión y pobreza de las mujeres. - Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.
10. Violencia	- Promover el conocimiento del fenómeno, así como la publicación y difusión de los estudios realizados. - Fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno violento. - Mejorar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género. - Reforzar la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género. - Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género. - Promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia de la respuesta frente a las situaciones de violencia de género. - Afianzar el seguimiento y evaluación continua de las medidas puestas en marcha en la lucha contra la violencia de género, con el fin de determinar la eficacia de la respuesta y su impacto en la evolución del fenómeno violento.
11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo	- Garantizar la aplicación de la transversalidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres en la política exterior española. - Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres, como requisito para el desarrollo y la paz. - Garantizar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sobre migraciones y desarrollo.
12. Tutela del derecho a la igualdad	- Promover el conocimiento de las situaciones de discriminación por razón de sexo. - Reforzar el asesoramiento de las mujeres víctimas de discriminación por razón de sexo. - Especialización de las y los operadores jurídicos para la aplicación del derecho a la igualdad. - Promover la especialización en materia de igualdad de los agentes sociales y organizaciones de mujeres cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres. - Reforzar la intervención de los organismos públicos con competencia en la materia para la defensa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Fuente: elaboración propia a partir de Ministerio de Igualdad (2007).

3.3. Estado español. Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural, 2007

En el año 2007 el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación publica el Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural, atendiendo a la propuesta recogida en la Ley 3/2007 de Igualdad. Los principios rectores de este Plan son los de transversalidad y empoderamiento de las mujeres y el principal objetivo se centra en alcanzar la igualdad de oportunidades en el medio rural, evitando la doble discriminación de ser mujer y vivir en un ámbito rural (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2007).

Las medidas propuestas en este Plan no están recogidas en áreas temáticas, como ocurre en otros planes de igualdad, sino que se agrupan en función del organismo público responsable de llevarlas a cabo. De acuerdo con ello, las referencias más claras al sector de la economía social se aprecian dentro del conjunto de acciones que desarrolla el propio Ministerio, dedicadas a promover el desarrollo rural. Así, se proponen medidas orientadas a incentivar una mayor participación de las mujeres en los consejos rectores y en los órganos técnicos de las cooperativas. Asimismo, se prevé el fomento de la integración cooperativa de ámbito estatal de las entidades asociativas agrarias, para facilitar la cooperación interterritorial y la economía en red. Además, se propone prestar apoyo a las asociaciones de mujeres integradas en las organizaciones profesionales agrarias.

Por otro lado, el Plan señala que dentro de las políticas generales destinadas a las zonas rurales, el principio de igualdad de oportunidades se considera fundamental y todas ellas han de poner en marcha medidas específicas dirigidas a las mujeres. Cabe señalar, a modo de ejemplo, que dentro de las acciones contenidas en la Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural (Ley 45/2007) se propone el apoyo expreso al autoempleo y al empleo en cooperativas, sobre todo en sectores de actividad relacionados con el uso de nuevas tecnologías.

3.4. Comunidad Autónoma de Castilla y León. IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2007-2011

La Comunidad de Castilla y León tampoco ha sido ajena a la elaboración de normativa específicamente diseñada para superar las diferencias socioeconómicas existentes por razón de género y desde el año 1994 ha elaborado cuatro planes de igualdad. El último de ellos abarca el periodo 2007-2011 y desarrolla 7 áreas que se hacen operativas por medio de 23 objetivos específicos y que se concretan instrumentalmente en 219 medidas (Tabla 4).

Tabla 4: Áreas de intervención del Plan de Igualdad. Castilla y León

ÁREAS	OBJETIVOS
1. Transversalidad	- Mostrar explícitamente el compromiso de la Junta de Castilla y León con la igualdad entre mujeres y hombres, consolidando dicho principio en todas las políticas regionales. - Promover la cooperación entre Administraciones e instituciones en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Consolidar la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo.
2. Empleo y formación	- Formular y apoyar cambios o adecuaciones para eliminar las discriminaciones de género en el mercado de trabajo. - Favorecer la plena inserción laboral de las mujeres, potenciando su iniciativa emprendedora y su capacidad de acceder al empleo por cuenta ajena.
3. Salud y calidad de vida	- Visibilizar los problemas sanitarios específicos de las mujeres, impulsando la investigación y difusión de información sobre su salud. - Sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres. - Desarrollar una cultura de planificación urbanística y gestión medioambiental que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres e impulse su participación. - Promover manifestaciones culturales, artísticas y deportivas en favor de la igualdad de oportunidades.
4. Sensibilización, educación y medios de comunicación	- Impulsar la construcción de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres. - Formar y sensibilizar a la comunidad educativa con perspectiva de género, consolidando programas, materiales y prácticas pedagógicas coeducativas. - Promover una imagen real y no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.
5. Participación y acceso al poder	- Consolidar una opinión pública partidaria de la mayor participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social. - Fomentar el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a puestos de responsabilidad.
6. Mujeres en el medio rural	- Apoyar y visibilizar la participación, el acceso al empleo y la mayor calidad de vida de las mujeres del medio rural. - Sensibilizar en la necesidad de políticas en favor de la igualdad de oportunidades en el medio rural.
7. Mujeres con problemática específica	- Mejorar las condiciones de vida de las mujeres que ejercen la prostitución, ofreciendo alternativas de inserción sociolaboral a quienes decidan abandonar su ejercicio. - Mejorar las condiciones de vida de las drogodependientes, favoreciendo su integración sociolaboral y su bienestar y apoyando procesos de desintoxicación. - Mejorar las condiciones de vida de las presas, minimizando las consecuencias negativas de la privación de libertad y favoreciendo su integración sociolaboral y su bienestar. - Conseguir la plena integración social de las mujeres inmigrantes, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa. - Conseguir la plena integración social de las discapacitadas, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa. - Conseguir la plena integración social de las mujeres de etnia gitana, en condiciones de igualdad, en la sociedad castellana y leonesa. - Mejorar las condiciones de vida de las mujeres mayores, favoreciendo su bienestar.

Fuente: elaboración propia a partir de Junta de Castilla y León (2007).

Nuevamente, destaca el hecho de que la práctica totalidad de los objetivos incluidos en este Plan comparten, esencialmente, los principios y valores de la economía social. Sin embargo, en el caso del plan regional, a diferencia del europeo y del nacional, sí se incluyen menciones directas y específicas a dicho sector, como se detalla a continuación.

- Dentro del *área de empleo y formación*, y en lo que concierne al objetivo de eliminar las discriminaciones por sexo en el mercado laboral, se insta a los agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales) a colaborar en la tarea de velar por el cumplimiento de la igualdad en las empresas y a luchar contra situaciones de acoso sexual. También, se determina la necesidad de participación paritaria en los órganos de representación y en las mesas de negociación colectiva de las empresas. Asimismo, dentro de esta área, se hace una alusión directa al sector de la economía social, ya que se propone el apoyo a las organizaciones empresariales de mujeres profesionales de los distintos sectores, promocionando la realización de encuentros para la formulación de acciones conjuntas, con especial atención a las de economía social.
- En cuanto al segundo objetivo de esta área de empleo y formación (favorecer la inserción laboral femenina y el empresariado), se proponen medidas tendentes a incrementar la empleabilidad de las mujeres y especialmente a través del autoempleo y la creación de empresas, por medio de formación específica y de ayudas públicas de orientación y asesoramiento técnico.
- En el *área de participación y acceso al poder* se destaca la necesidad de que las mujeres participen en mayor grado en las organizaciones sindicales y empresariales para lograr una mayor representación en la toma de decisiones. Además, se pretende impulsar el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la Administración Regional y Local. Finalmente, en esta misma área también se alude a la necesidad de fomentar el movimiento asociativo de las mujeres de Castilla y León impulsando, entre otras medidas, programas formativos y encuentros entre tales asociaciones.
- Existe una mención específica al papel del sector de la economía social en el *área de mujeres y medio rural*. Así, se propone apoyar el asociacionismo de las mujeres del medio rural en todos los ámbitos, fomentando espacios, encuentros y programas para el intercambio de experiencias e iniciativas. Asimismo, se insta a aplicar medidas de acción positiva para favorecer la mayor participación de las mujeres en organizaciones políticas, empresariales, sindicales, profesionales y sociales del medio rural.

- Siguiendo en el área de mujeres rurales, también se insta a afianzar el empleo y autoempleo femenino como instrumento para frenar la despoblación rural, para lo cual se propone aplicar medidas de fomento de los nuevos yacimientos de empleo, en los que las fórmulas de economía social tienen amplia experiencia y oportunidades.
- En el área de mujeres con problemática específica se propone facilitar la incorporación al mercado laboral a colectivos de mujeres en evidente riesgo o estado de exclusión social, como pueden ser las prostitutas, drogodependientes o reclusas.

4. LA ECONOMÍA SOCIAL Y LA MUJER RURAL EN CASTILLA Y LEÓN

Tradicionalmente, el aporte de trabajo de las mujeres en la explotación agraria familiar ha resultado invisible y carente de suficiente reconocimiento social y económico (Sampedro, 1996; Camarero, 2006). Sin embargo, no cabe duda de que el desarrollo de las tareas realizadas por estas mujeres ha sido esencial para el sostenimiento de la economía rural. La falta de este reconocimiento laboral, la dificultad de encontrar un empleo en otro tipo de actividades dentro de las zonas rurales o la progresiva decadencia social y económica de los pequeños pueblos han sido factores que han desencadenado el progresivo abandono del campo a partir de los años 50 del pasado siglo, principalmente por parte del colectivo femenino (Camarero y Sampedro, 2008; Rico y Franco, 2009). Las consecuencias de ese éxodo poblacional se reflejan en la actual estructura socioeconómica de la mayor parte de las áreas rurales del interior de España, caracterizadas por la despoblación, el envejecimiento y la masculinización y, consecuentemente, por el progresivo deterioro de sus bases económicas y sociales⁷.

Esta decadencia socioeconómica de las zonas rurales reduce, aún más si cabe, las posibilidades de empleo de las mujeres que desarrollan su vida personal y profesional en un pequeño municipio. Sin embargo, hay un común acuerdo de que la recuperación del mundo rural depende en gran medida de las mujeres y del aprovechamiento de su mano de obra para emprender nuevas y diversificadas actividades que ayuden a sostener el sistema económico de

⁷ Para una descripción pormenorizada de las características económicas y sociales del colectivo de mujeres que habitan en el medio rural de Castilla y León, puede consultarse CES de Castilla y León (2004) o Rico y Franco (2009).

los pueblos (García Ramón y Baylina, 2000; Rico y Gómez, 2009). Existe evidencia empírica que demuestra que la explotación de los nuevos yacimientos de empleo puede suponer un revulsivo para todas aquellas zonas que aún posean un cierto nivel de población crítica para recuperar la dinámica del espacio rural (González Regidor, 2008; García Pascual, 2001). Las nuevas formas organizativas sociales y empresariales, entre las que se incluyen las pertenecientes al ámbito de la economía social, las ayudas desde el sector público y el esfuerzo de los propios habitantes de las zonas rurales son elementos que bien pueden contribuir a poner freno a procesos de despoblamiento y de decadencia de gran parte de los municipios rurales de Castilla y León.

4.1. Estimación de la ocupación

A continuación, se analiza la participación de las mujeres rurales de Castilla y León dentro de las entidades de economía social pertenecientes al sector empresarial o de mercado. Para ello, y tal y como se especificó en el apartado metodológico, se utilizarán los datos obtenidos en una encuesta realizada en el año 2006 a un gran número de empresas de economía social que operan en esta Comunidad Autónoma. Dado que los datos provienen de una encuesta y no de un registro, para calcular el empleo generado por el sector empresarial de la economía social en las zonas rurales de Castilla y León y diferenciarlo por sexos, es necesario realizar una estimación de la población ocupada. Siguiendo un procedimiento de cálculo análogo al expuesto en Fernández y Gómez (2007), los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 5.

El primer dato a tener en cuenta es que de los 22.090 individuos que aproximadamente se encuentran ocupados en las empresas de economía social en Castilla y León en 2006 (socios trabajadores y empleados no socios), el 32,1% son mujeres. A la luz de tal cifra, puede señalarse que en este tipo de empresas también se produce una desigual ocupación por razón de sexo. Además, el nivel de ocupación femenino respecto del masculino es inferior, incluso, al que se produce en el conjunto de la economía regional, donde, en ese mismo año, el 38,8% del total de ocupados eran mujeres (según datos de la Encuesta de Población Activa).

Si se realiza esa misma desagregación teniendo en cuenta el nivel de ruralidad del territorio se aprecia que, del total de trabajadores en empresas de economía social de los municipios más rurales, el 27,3% son mujeres, una cifra casi 5 puntos por debajo de la media regional, mientras que, para el caso de las zonas rurales intermedias, la ocupación femenina es del 37,6%, una proporción mayor que en los municipios más pequeños y que supera también la media regional. Por ello, y al igual que ocurre en la economía regional en su conjunto, la participación laboral de las mujeres de los municipios intermedios en empresas de economía social es proporcionalmente más activa que en el caso de los núcleos más rurales.

Comparando las anteriores cifras con los datos de ocupación del conjunto de la economía ofrecidos por el Censo de Población de 2001⁸, cabe resaltar que en el cómputo económico global el 30,3% del total de ocupados en los municipios de menos de 10.000 habitantes son mujeres, mientras que ese porcentaje se eleva hasta el 31,7% al referirnos exclusivamente a las empresas de economía social. Este resultado pone de manifiesto que la participación laboral de las mujeres en las empresas de economía social es sensiblemente superior a su participación en el conjunto de la economía rural, situación que favorece la empleabilidad de las mujeres. Pese a todo, persisten las diferencias entre la ocupación femenina y la masculina, debido a la aún escasa incorporación de la mujer al mercado laboral, si bien en los últimos años la evolución ha sido bastante favorable (Rico y Franco, 2009).

Diversos estudios (Ribas y Sajardo, 2004; Ribas, 2005) han puesto de manifiesto que las desigualdades laborales que afectan a las mujeres en el seno de la economía tradicional, y que también se reproducen dentro de las entidades de economía social, pueden ser explicadas a través de las teorías feministas y sociosexuales. Estas teorías sostienen, en esencia, que las asimetrías existentes entre hombres y mujeres en el contexto socioeconómico están condicionadas por la tradición cultural y religiosa, por las costumbres o por los roles y estereotipos dominantes en la sociedad y que describen pautas de comportamiento

⁸ Para poder comparar los datos de ocupación en las empresas de economía social extraídos de la encuesta, donde se computa a los individuos según el lugar de localización de la empresa, con los datos de ocupación del conjunto de la economía ofrecidos por el Censo de Población de 2001, donde se categoriza a los individuos según su lugar de residencia, se mantiene la hipótesis de que las diferencias entre el lugar de residencia de las personas y su lugar de trabajo no son muy amplias y, en todo caso, que aquéllas tienden a compensarse al contabilizar globalmente los municipios más rurales y los intermedios. Por otra parte, es necesario apuntar que los datos ofrecidos por el Censo de Población de 2001 son los únicos datos desagregados municipalmente y por sexos disponibles para analizar variables referidas al mercado laboral de la región.

diferenciales entre sexos y que tienden a percibirse como “normales”. Este factor sociocultural afectaría tanto a la esfera empresarial capitalista como a las empresas de la economía social, por tanto ambos tipos de organizaciones se encuentran inmersas en la misma realidad económica y social. Sin embargo, este hecho resulta contradictorio, por tanto las entidades de economía social han de ser sensibles con los problemas y necesidades sociales (Apelqvist, 1996), lo que conduce a reivindicar una mayor atención y apoyo a la situación laboral de las mujeres por parte de este sector. Adicionalmente, varios autores señalan que la diversidad de género constituye una estrategia innovadora dentro de las empresas para hacer frente a las nuevas exigencias laborales y que la mayor participación femenina refuerza el poder democrático de este tipo de organizaciones (Barberá, 2004; Fregidou-Malama, 2004).

En lo que hace referencia a la participación de las mujeres rurales en los diferentes tipos de empresas de economía social, dentro del ámbito de los municipios más pequeños (menos de 2.000 habitantes), el 64,5% estaban ocupadas en cooperativas, el 27,7% en sociedades laborales y el 7,8% restante en los centros especiales de empleo. Dentro de las distintas clases de cooperativas, las más feminizadas son las cooperativas de trabajo, seguidas de las agrarias y de las de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado, ocupando al 94,5% de las mujeres en conjunto. Esta situación difiere en orden de relevancia cuantitativa a la de los hombres, ya que el mayor número de ocupados se encuentra en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, seguido de las agrarias y de las de trabajo. Atendiendo a lo que ocurre en los municipios intermedios, la ocupación femenina en cooperativas disminuye hasta el 51,1% y toman mayor protagonismo relativo las sociedades laborales, con un 31,1% de ocupación femenina, y los centros especiales de empleo, con el 17,8%.

Al respecto, se ha señalado que la desigual distribución de las propias mujeres dentro de las diversas categorías de empresas de economía social consideradas cabe explicarlas por las distintas características de cada una de ellas (Ribas y Sajardo, 2005). Las mujeres aprecian ciertas particularidades de las cooperativas, tales como la interrelación, participación y proximidad entre los socios, lo que redundaría en una mayor implicación entre los socios, a diferencia de otras estructuras empresariales más jerarquizadas como puede ser el caso de las sociedades laborales (Apelqvist, 1996).

Tabla 5: Estimación de la población ocupada por sexo y nivel de ruralidad en la economía social de Castilla y León, 2006

	Municipios menores de 2.000 habitantes		Municipios entre 2.000 y 10.000 habitantes		Total Castilla y León	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Total cooperativas	962	2.962	768	1.050	3.352	8.242
Agraria	251	844	112	211	510	2.004
Trabajo	424	726	616	294	2.089	2.723
Explot. com. tierra y/o ganado	234	1.278	34	538	290	1.990
Consumidores y usuarios	3	5	0	0	4	8
Enseñanza	0	0	0	0	18	11
Transportista	3	33	0	0	17	145
Servicios	20	29	0	0	36	182
Vivienda	0	0	0	0	17	30
Crédito	2	5	0	0	326	941
Segundo grado	26	42	5	7	45	207
Sociedades Laborales	414	849	467	1.033	2.493	4.730
Centros Especiales de Empleo	116	165	268	405	1.241	2.032
TOTAL	1.492	3.975	1.503	2.488	7.086	15.004

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

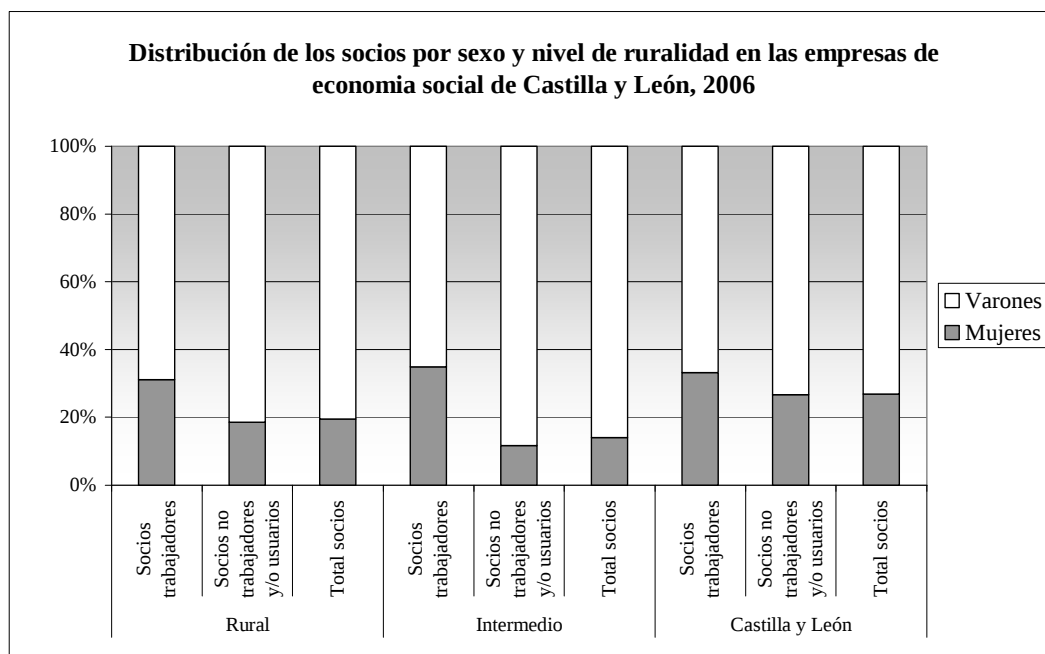
4.2. Estructura societaria

Si se analiza la estructura societaria de las empresas de economía social (Gráfico 1), también se aprecia cierta descompensación según el sexo en todos los ámbitos territoriales considerados. Así, del total de socios en este tipo de empresas en los municipios rurales de menos de 2.000 habitantes, tan solo el 19,5% son mujeres (la media regional es del 26,9%). Al comparar estos resultados con el porcentaje de mujeres empresarias en el total de los sectores de la economía (Censo de Población de 2001), la proporción es muy similar, pues en estos municipios más pequeños el 20,5% del total de empresarios eran mujeres. En las zonas rurales intermedias, la proporción de mujeres entre los socios en empresas de economía social desciende hasta el 14,0%. En este caso, la diferencia con respecto al porcentaje de mujeres empresarias en el conjunto de la economía regional es más clara, ya que la proporción es del 26,5% para estos municipios.

Distinguiendo entre los socios trabajadores y los que no lo son, se constata mayor representación femenina con respecto a los varones en la primera de las categorías societarias señaladas, sobre todo en el caso de los núcleos intermedios de población. Este resultado puede estar relacionado con la proliferación de cooperativas agrarias en los municipios rurales, en las que existen una cantidad de agricultores socios, mayoritariamente de sexo masculino, que

se benefician de los servicios de la actividad de la cooperativa particularmente en cuanto a las ventajas que se derivan de la comercialización conjunta, el uso de servicios comunes, etc., pero que no son empleados de dichas cooperativas.

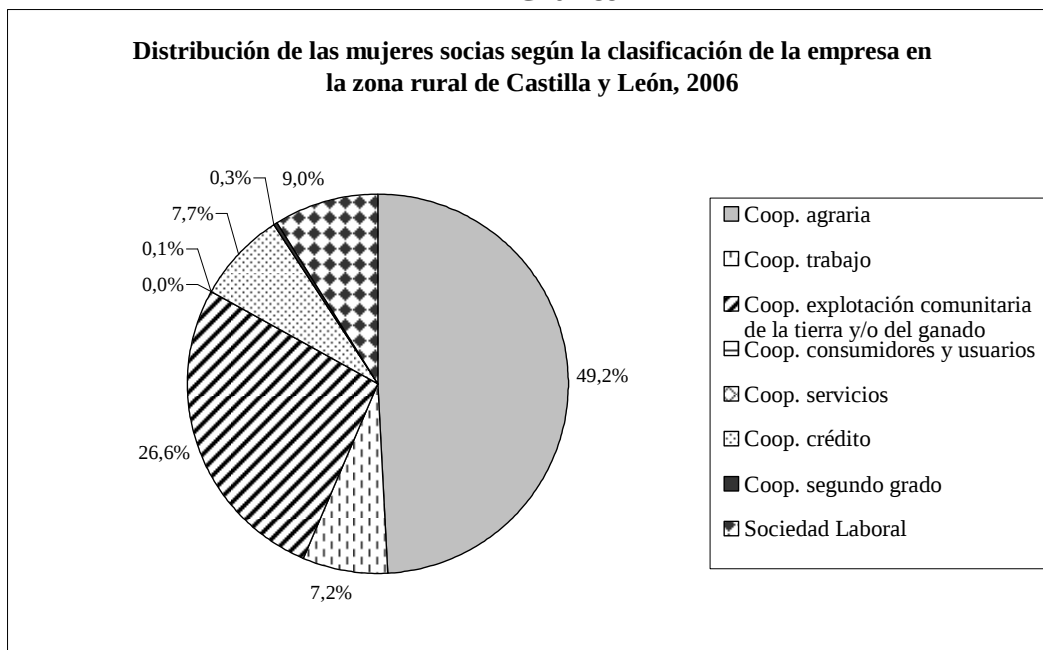
Gráfico 1



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

El Gráfico 2 muestra la distribución de las mujeres que ostentan la condición de socio dentro de los distintos tipos de entidades de economía social correspondiente a los municipios de menos de 2.000 habitantes. Se comprueba que casi la mitad de las mujeres socias (49,2%) lo son de cooperativas agrarias, seguido de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado, estas últimas con un 26,6% de las socias. A un nivel inferior se encuentran las sociedades laborales, las cooperativas de crédito y las cooperativas de trabajo. La presencia de mujeres socias resulta testimonial en las cooperativas de consumidores y usuarios, así como en el grupo que conforman las cooperativas de segundo grado.

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Analizando los datos extraídos en la encuesta, acerca de la distribución de las mujeres socias en los diferentes tipo de empresas y diferenciando si son o no socias trabajadoras, se comprueba que solo el 1,7% de las socias de cooperativas agrarias tienen la condición de socias trabajadoras y que el 9,6% de las socias trabajan en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado. Por su parte, en las cooperativas de trabajo y en las de servicios existe un porcentaje de socias trabajadoras que alcanza el 83,8% y el 50%, respectivamente. Nuevamente, este hecho puede ser el resultado de la naturaleza y especiales características de las cooperativas agrarias y de explotación de la tierra, de forma que no es frecuente que las socias sean a su vez trabajadoras dentro de dicho tipo de organizaciones.

4.3. Personal empleado

En lo que concierne a los empleados en las empresas de economía social de la región, si se analizan las características del empleo según la temporalidad y se compara según sexo (Tabla 6), se puede comprobar la mayor eventualidad que experimenta el colectivo de mujeres con respecto a los varones, sea cual sea el ámbito territorial considerado. De este modo, en la citada Tabla puede constatar que el 38,6% de las mujeres que trabajan en cooperativas y sociedades laborales en los municipios rurales de la región lo hacen por medio de contratos eventuales, por un 34,2% en el caso de los varones. Esta diferencia es más acusada en el caso

de los municipios intermedios, donde la temporalidad femenina en este tipo de entidades alcanza el 40,7%, mientras que la masculina representa prácticamente la mitad, un 24,8%.

Si a continuación se comparan estos datos con lo acontecido en el conjunto de empresas de la economía rural regional (tanto las de economía social como las convencionales), según el Censo de Población de 2001 se comprueba que la temporalidad del conjunto de empleadas rurales asciende al 41,2% y en las zonas intermedias al 39,9%. De ello se desprende, por tanto, que las mujeres rurales que trabajan en las empresas de economía social tienen una eventualidad inferior en sus contratos a la que se observa entre las del conjunto de la economía rural, si bien la diferencia no es muy amplia (Ribas, 2005).

Diferenciando según tipos de empresas de economía social, a escala regional no se aprecian brechas significantes en el grado de temporalidad de las mujeres, ya que tanto en cooperativas como en sociedades laborales los contratos temporales femeninos se sitúan en torno al 36%. En cambio, en las zonas rurales se detecta una mayor eventualidad femenina en las cooperativas (41,7%) con respecto a las sociedades laborales (28,2%). En los municipios intermedios tal brecha es de menor magnitud, con una temporalidad de las mujeres que trabajan en cooperativas que supera en tres puntos porcentuales a lo que ocurre en las sociedades laborales.

Aunque no se dispone de datos propios referidos a la proporción de mujeres dentro de los puestos de dirección en empresas de economía social, son varios los estudios que han puesto de manifiesto las mayores cuotas de poder que ostentan los varones, si bien este hecho es de menor relevancia cuando se compara con lo acontecido en el caso de las entidades mercantiles. Así, por ejemplo, según el estudio de COCETA (2004) para las cooperativas de trabajo asociado en España, en este tipo de entidades la responsabilidad es ostentada por un varón en el 60,2% de los casos. Por su parte, Ribas (2005) apunta que la presencia de las mujeres en los consejos rectores de las cooperativas mixtas de la Comunidad de Madrid alcanza tan solo el 35%, mientras que en el caso de la Comunidad Valenciana las mujeres participan con un porcentaje del 27,5% en los consejos rectores de las cooperativas de trabajo asociado de dicha región. Finalmente, en el reciente estudio de Esteban *et al.* (2010), se destaca que de las personas que forman parte de los consejos rectores de las cooperativas de la

provincia de Teruel, tan solo el 17,09% son mujeres, un promedio algo superior al que se registra en las empresas lucrativas.

Tabla 6: Distribución de los empleados (%) por sexo y nivel de ruralidad en la economía social de Castilla y León, 2006

		Mujeres		Varones	
		<i>Empleados indefinidos</i>	<i>Empleados temporales</i>	<i>Empleados indefinidos</i>	<i>Empleados temporales</i>
Municipios rurales	Cooperativa	58,3	41,7	71,6	28,4
	Sociedad Laboral	71,8	28,2	48,0	52,0
	Total	61,4	38,6	65,8	34,2
Municipios intermedios	Cooperativa	58,2	41,8	82,8	17,2
	Sociedad Laboral	61,6	38,4	60,0	40,0
	Total	59,3	40,7	75,2	24,8
Castilla y León	Cooperativa	63,6	36,4	78,6	21,4
	Sociedad Laboral	63,3	36,7	52,0	48,0
	Total	63,6	36,4	72,6	27,4

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

CONCLUSIONES

En las últimas décadas, tanto desde los ámbitos supranacional como nacional y regional, se están aplicando medidas de acción para tratar de conseguir reducir las desigualdades socioeconómicas existentes entre sexos, a fin de procurar una sociedad más justa y solidaria. Una parte importante de estas medidas están en consonancia con los aspectos normativos (principios y valores) de la economía social, concretados en una participación igualitaria, la solidaridad y la democracia. En este sentido, dentro del contenido normativo e instrumental de los diversos planes de igualdad de oportunidades impulsados desde distintos organismos públicos, se han identificado programas y actuaciones que, de forma tácita o expresa, vinculan sus resultados a las actividades del sector de la economía social, ya sea en su vertiente empresarial o en su vertiente social sin fines de lucro. Al respecto, cabe destacar en particular las medidas y actuaciones tendentes a mejorar la integración laboral de las mujeres, tanto como empresarias como asalariadas, a potenciar su participación en los órganos de decisión sociales y políticos, a mejorar la compatibilidad de la vida familiar y profesional, o las orientadas a frenar la despoblación en las zonas rurales.

Uno de los cambios sociales más profundos a los que estamos asistiendo en los últimos años tiene que ver, precisamente, con el creciente desequilibrio socioeconómico territorial entre las zonas rurales y las zonas urbanas, sobre todo en algunas regiones del interior español. Así, Castilla y León es la Comunidad Autónoma cuyo medio rural más se ha despoblado en las últimas décadas, quedando configurado actualmente por un elevado número de municipios rurales altamente envejecidos y en declive social y económico. Para tratar de impulsar la reactivación económica y social de estas zonas rurales, la literatura económica y las políticas públicas instrumentadas consideran un elemento fundamental potenciar la contribución de las mujeres rurales, poniendo en marcha planes y estrategias que promueven apoyos a este colectivo, tratando de incidir y hacer frente a sus especiales dificultades.

Y, en este contexto, la economía social representa un sector capaz de impulsar el desarrollo del medio rural y de mejorar la situación laboral de las mujeres que habitan en él. Así, la economía social engloba un tipo de organizaciones que resultan eficaces para aprovechar los nuevos yacimientos de empleo y los recursos endógenos que promuevan el desarrollo regional y local, contribuyendo a diversificar la economía rural y a dotarla de una mayor capacidad de generación de trabajo y renta que frenaría el retroceso demográfico.

El análisis de la participación de las mujeres en las entidades de la economía social del medio rural castellano y leonés ha puesto de manifiesto, no obstante, que también en este sector persisten las desigualdades por razón de sexo en cuanto a la contribución relativa de hombres y mujeres en este tipo de actividades, ya sea como empleados o como socios, así como también en cuanto a la temporalidad del empleo. Además, estas desigualdades no difieren de manera significativa de las que se observan dentro del conjunto de la economía rural de la región. Estos resultados vienen a poner de manifiesto que, si bien las entidades de economía social se apoyan en principios que fomentan un alto grado de compromiso de la organización en favor de la equidad de género, lo que hace de ellas unas organizaciones particularmente interesantes para favorecer la consecución del objetivo de la igualdad de oportunidades, en la práctica dicha cualidad no se está manifestando suficientemente o al menos en la medida que cabría esperar. Esta circunstancia permite constatar, en última instancia, la existencia de una cierta separación entre los aspectos normativos que deben

orientar el funcionamiento de las organizaciones de la economía social y lo que constituye la realidad de su actividad.

Surge, asimismo, la necesidad de profundizar en la investigación acerca de las características diferenciales que presenta la situación laboral de hombres y mujeres en el ámbito de las diversas entidades de economía social, el análisis de sus causas y de posibles vías de actuación. Los resultados de este tipo de estudios tienen especial relevancia para las zonas rurales, por cuanto las diferencias por razón de sexo son mayores y el desarrollo socioeconómico depende en buena medida de que las mujeres puedan ver mejor cubiertas sus expectativas laborales y de calidad de vida.

BIBLIOGRAFÍA

- APELQVIST, Katerina. Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas. *Revista de Cooperación Internacional*, nº 1, 1996, p. 35-47.
- BARBERÁ HEREDIA, Ester. Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales (La diversidad de género como estrategia favorecedora de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales). *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, 2004, p. 37-53.
- BAREA, José y MONZÓN, José Luís. *La economía social en España en el año 2000*. Valencia: CIRIEC-España, 2002. 551 p.
- BEL DURÁN, Paloma. Las empresas de economía social y la política de desarrollo rural. En: CHAVES ÁVILA, Rafael (dir.). *La economía social en las políticas públicas en España*. Valencia: CIRIEC-España, 2007. 312 p.
- CAMARERO RIOJA, Luís Alfonso (coord.). *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2006. 190 p.
- CAMARERO RIOJA, Luís Alfonso y SAMPEDRO GALLEGU, Rosario. “¿Por qué se van las mujeres? El *continuum* de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 124, 2008, p. 73-105.
- CASTAÑO COLLADO, Cecilia (coord.). *Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2004. 291 p.

- CHAVES ÁVILA, Rafael, RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. Cumplimiento del primer principio: análisis de la discriminación por género en las cooperativas españolas. *Revista de la Cooperación Internacional*, nº 1, 2005, p. 101-118.
- CHAVES ÁVILA, Rafael y MONZÓN, José Luís. Economía social y sector no lucrativo: actualidad científica y perspectivas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 37, 2001, p. 7-33.
- CHAVES ÁVILA, Rafael y MONZÓN, José Luís. Panorama de la investigación en Economía Social. *Estudios de Economía Aplicada*, Vol.º 26-1, 2008, p. 29-56.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA). *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España*. Madrid: COCETA, 2004. 93 p.
- COMISIÓN EUROPEA. *Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)*. Bruselas: COM(2006) 92 final, 2006. 23 p.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) DE CASTILLA Y LEÓN. *Las mujeres en el medio rural de Castilla y León*. Valladolid: Informe a Iniciativa Propia, 2004. 340 p.
- DE CABO, Gema y GARZÓN, M^a José. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2007. 285 p.
- ESTEBAN, M^a Luisa, GARGALLO, Ana y PÉREZ, Francisco Javier. Composición del consejo rector y género en las cooperativas turolenses. *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 101, 2010, p. 7-27.
- FERNÁNDEZ ARUFE, Josefa Eugenia y GÓMEZ GARCÍA, Jesús M^a (dirs.). *La economía social en Castilla y León*. Valladolid: Junta de Castilla y León, 2007. 199 p.
- FERNÁNDEZ ARUFE, Josefa Eugenia y GÓMEZ GARCÍA, Jesús M^a y ROMÁN ORTEGA, Azucena (coords.). *Estudios de economía social*. Valladolid: Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Valladolid, 2010. 431 p.
- FREGIDOU MALAMA, María. ¿Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres?. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, 2004, p. 151-163.
- GARCÍA PASCUAL, Francisco. (coord.). *El mundo rural en la era de la globalización*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2001. 514 p.

- GARCÍA RAMÓN, M^a Dolores y BAYLINA, Mireia (eds.). *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural*. Barcelona: Ed. Oikos-tau, 2000. 336 p.
- GARCÍA SANZ, Benjamín. *La mujer rural ante el reto de la modernización de la sociedad rural*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2004. 335 p.
- GARRIDO, Alicia, ALVARO, José Luís, AGULLÓ, M^a Silveria y PALOMERO, Coral. *Las mujeres jóvenes y el trabajo*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2006. 159 p.
- GÓMEZ GARCÍA, Jesús M^a y ROMÁN ORTEGA, Azucena. La economía social y su contribución a la promoción del desarrollo local y regional. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, nº 6, 2007, p. 727-753.
- GONZÁLEZ REGIDOR, Jesús (coord.). *Desarrollo rural sostenible: un nuevo desafío*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2008. 214 p.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2007-2011*. Valladolid: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, 2007. 80 p.
- LANGREO NAVARRO, Alicia y BENITO GARCÍA, Isabel. La mujer en la agricultura y en el medio rural. En: FUNDACIÓN DE ESTUDIOS RURALES. *Agricultura Familiar en España 2005*. Madrid: Fundación de Estudios Rurales, 2005. 346 p.
- MELIÁN NAVARRO, Amparo y CAMPOS CLIMENT, Vanesa. Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis. *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 100, 2010, p. 43-67.
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN. *Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2007. 76 p.
- MINISTERIO DE IGUALDAD. *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*. Madrid: Ministerio de Igualdad, 2007. 115 p.
- MONZÓN, José Luís. Economía social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 56, 2006, p. 9-24.
- PUENTES POYATOS, Raquel y VELASCO GÁMEZ, M^a del Mar. Importancia de las sociedades cooperativas como medio para contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental, de forma sostenible y responsable. *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 99, 2009, p. 104-129.

- RIBAS BONET, M^a Antonia. *Mujer y trabajo en la economía social*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2005. 283 p.
- RIBAS BONET, M^a Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, 2004, p. 77-103.
- RIBAS BONET, M^a Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 52, 2005, p. 267-278.
- RICO GONZÁLEZ, Margarita y FRANCO JUBETE, Fernando. Las perspectivas de futuro de las mujeres del medio rural de Castilla y León. En: FUNDACIÓN ENCUESTRO. *Informe España 2009*. Madrid: Fundación Encuentro, 2009. 422 p.
- RICO GONZÁLEZ, Margarita y GÓMEZ GARCÍA, Jesús M^a. La contribución de la mujer en la economía rural de Castilla y León. *Revista de Economía Agraria y Recursos Naturales*, nº 18, 2009, p. 51-77.
- RICO GONZÁLEZ, Margarita y GÓMEZ-LIMÓN, José Antonio. Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género. El caso del medio rural de Castilla y León. *Revista Internacional de Sociología*, [on line], doi: 10.3989/ris.2009.04.27.
- SALINAS RAMOS, Francisco y HERRANZ DE LA CASA, José María (coords.). *La economía social, instrumento de cohesión y empleo en Castilla y León*. Ávila: Universidad Católica de Ávila, 2007. 305 p.
- SAMPEDRO GALLEGOS, Rosario. *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagrarización*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996. 544 p.
- SÁNCHEZ SOLANO, Enrique. El autoempleo femenino en la economía social. En: SALINAS RAMOS, Francisco y HERRANZ DE LA CASA, José María (coords.). *Empresas de economía social: aspectos para su desarrollo*. Ávila: Universidad Católica de Ávila, 2007. 222 p.
- SERRA YOLDI, Inmaculada. Las políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, 2004, p. 105-122.

PERFIL DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO EN ESPAÑA

POR

Paloma ARROYO SÁNCHEZ¹

RESUMEN:

El artículo analiza los datos de un estudio sobre la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo: su vinculación con la cooperativa, categoría profesional, cualificación, conciliación laboral y familiar, en comparación con una investigación realizada en 2004, así como respecto de la mujer en España y UE.

Palabras clave: Mujer, cooperativa de trabajo, empleo femenino, formación, conciliación: personal y laboral.

Claves ECONLIT: B540, J210, J540

PROFILE OF THE SITUATION OF WOMEN IN WORKER'S COOPERATIVES IN SPAIN

ABSTRACT:

The article analyzes data from a study on the situation of women in the cooperative work: its relationship with the cooperative, professional, qualifications, work-life balance, compared to a survey conducted in 2004 and on the Women in Spain and EU.

¹ Directora de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado COCETA, calle Vallehermoso, 15 Madrid 28015 (España). Direcciones de correo electrónico: confederacion@coceta.coop y paloma@coceta.coop

Keywords: Woman, cooperative work, feminine employment, formation, conciliation: personal and labor.

1. INTRODUCCIÓN

Hasta el año 2004, los estudios y documentos referidos a la situación de la Mujer en España, en un ámbito tan específico como las cooperativas de trabajo, prácticamente no existían.

Ante esta situación, en el año citado, se procedió a realizar una investigación que permitiera conocer el perfil personal, familiar y laboral de las mujeres que trabajaban en las cooperativas de trabajo. La investigación se dirigió a cooperativas de trabajo, pertenecientes a diversos sectores de actividad económica, con dimensiones empresariales diferentes y de la totalidad del Estado Español.

El resultado de la investigación se recogió en el estudio denominado: *La realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España.*²

Transcurridos cinco años, se ha considerado necesario realizar la actualización del citado *Estudio*. Pues, si bien es cierto, que durante este período de tiempo, las estadísticas de algunas instituciones y entidades - públicas y privadas- se han perfeccionado, como por ejemplo las de la Dirección General de la Economía Social o del Instituto de la Mujer, no lo es menos, que la situación de la mujer en la cooperativa de trabajo permanece, en una buena parte de sus diversas facetas, desconocida e invisible. Desconocimiento que alcanza no sólo a la dimensión estadística, al campo de las investigaciones, de los estudios o de los informes, sino que abarca, también, a la sociedad, en general.

Conocer el perfil de la situación de la mujer en la cooperativa de trabajo, permitirá, en función de los resultados obtenidos: desarrollar herramientas formativas para mejorar su

² El estudio sobre *La realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España* puede ser consultado en www.coceta.coop.

desarrollo profesional, implementar medidas que permitan hacer de la cooperativa de trabajo un modelo de gestión empresarial adecuado; difundir la idoneidad de la cooperativa, como referente empresarial para las mujeres.

Si a todo ello añadimos que las cooperativas de trabajo son empresas singulares, con unos principios y valores que hacen de la persona, el eje fundamental; que se crean para proporcionar puestos de trabajo, estables y de calidad, para las personas que las forman; que es reconocido su prestigio como entidades generadoras de empleo, tanto en periodos de crisis económica, como en épocas de bonanza; que un amplio volumen de empleos pertenece a mujeres, justifica y motiva el Estudio, del que se ofrece una síntesis en este artículo.

2. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN ESPAÑA Y EN LA UE, EN FUNCIÓN DE DIVERSAS VARIABLES

2.1. El Empleo en perspectiva de género.

Según los datos del INE a 01/01/2010 la población en España era de 46.951.532 personas, de las cuales 23.756.098 son mujeres, un 50,6%, prácticamente algo más de la mitad de la población. De ellas, 10.139.300 son mujeres activas, es decir, aquellas que están en edad de poder trabajar, si bien de dicho número 1.934.000 se encuentran en paro.³

La tasa de empleo – considerada una de las variables más relevante desde el punto de vista económico, ya que afecta a todo el sistema productivo- se situaba en las mujeres, al finalizar el cuarto trimestre de 2009, en el 41,8% en tanto que en los hombres lo hacía en el 55,4%. Esta notable diferencia entre géneros muestra la necesidad de crear y difundir políticas activas generadoras de empleo para las mujeres.

A lo largo del último año y medio, en el que la crisis económica y financiera se ha disparado y no sólo en España o en la Unión Europea y su zona de influencia, sino en todo el mundo, hay que destacar que en España, los niveles de empleo en la mujer, se han

³ A fecha 01-01-2010. Datos Ministerio de Trabajo e Inmigración.www.mtin.es

mantenido. Niveles de empleo ciertamente sostenidos, del 43,9% de finales de 2007, al 43,6% al final del 2008, y del 41,8% a finales del 2009, tal como se ha indicado, con una disminución, a pesar de la crisis económica, de sólo un 2,1%.

Si comparamos el nivel de empleo en la población masculina, para el mismo periodo, se observa que, también, se ha producido una minoración aunque mayor que en el caso de las mujeres, alcanzando el 9,1 %.

Este menor descenso de la población femenina empleada, respecto de la masculina, en un período de crisis económica, responde a varios factores, unos de carácter sectorial, al haber sido el sector de la construcción y los subsectores dependientes, los que han generado un mayor volumen de empleos destruidos, radicados fundamentalmente, en los hombres, dada la peculiaridad del citado sector; otro de los factores, como ya ha sido puesto de manifiesto por algunos estudios⁴, es el referido a que un mayor número de mujeres activas “ha salido a buscar trabajo”, así en el 2009, 100.000 mujeres-amas de casa- salieron en búsqueda de un empleo, al tiempo que 42.000 hombres comenzaron a realizar las tareas del hogar.

En España, la presencia de la mujer en el mundo laboral dista de alcanzar los niveles europeos; si comparamos la tasa de empleo del 41,8% con la media de empleo femenino de la Unión Europea (UE-27) a finales de 2008, comprobaremos que se sitúa en más de dieciocho puntos por debajo, ya que en la UE es del 59,1%⁵. Concretando, aún más, once países situaban su tasa de empleo, entre el 60% y el 70% , colocándose a la cabeza de todos ellos Dinamarca, donde la tasa de empleo de las mujeres llega al 74,3%, seguida por Suecia (71,8%) y Países Bajos (71,1%).

España, además de no alcanzar estas tasas de empleo femeninas, está por debajo de diecinueve países de la UE.

Actualmente existe el gran problema de crear empleos, tanto masculinos como femeninos, problema que no sólo afecta a España, aun cuando sea donde esté resultando más

⁴ Informe Fundación Adecco. IV Informe Perfil de la Mujer Trabajadora. 01 Marzo 2010

⁵ Eurostat. 18 de octubre de 2009

complicado encontrar vías de solución, sino a la práctica totalidad de países de la UE, que han comprobado como los objetivos de la Estrategia de Lisboa, que estimaban una cifra de empleo del 70% en el 2010, son inalcanzables; por ello, se ha comenzado a trabajar, en la que se ha dado en denominar, Estrategia Europa 2020. Su finalidad es el alcanzar *un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, fomentando una economía que permita un alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial*⁶.

2.2. La Retribución como variable para fomentar la equidad de género.

Desde la perspectiva de género, ¿Cómo se comporta la variable del salario o la remuneración, en España? ¿Y en la UE? Es de reseñar que las mujeres en la UE ganan de media un 17,4% menos que los hombres y, en España, este porcentaje se eleva en unas décimas, alcanzando prácticamente el 18%, sin que parezca que en el contexto actual, pueda mejorar esta situación.

Por países, las mayores diferencias se producen en Estonia (30%) y Austria (25%), en tanto que en Reino Unido, los hombres ganan hasta un 22% más que las mujeres y en Alemania, sube hasta el 23%. Las cifras más bajas se corresponden como Portugal (9%), Italia (6%) y Malta (5%).

Los cálculos de la Comisión Europea indican que un 50% de las desigualdades salariales en la Unión Europea se deben a una discriminación directa, es decir, a una remuneración inferior por el mismo trabajo y, la otra mitad, a la dificultad de acceso para las mujeres a buenos trabajos, a pesar de que ellas representan el 59% de los nuevos licenciados universitarios.

De esta forma, mientras que el nivel de empleo de las mujeres está aumentando, de forma constante, en los últimos años (un 58,3% de las mujeres frente un 72,5% de los hombres), las mujeres aún trabajan por horas (trabajo parcial) con más frecuencia que los hombres (un 31,2% de las mujeres, frente a un 7,7% de los hombres), predominando en los

⁶ Comunicación de la Comisión. Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas, 3.3.2010. COM(2010) 2020

sectores con salarios más bajos (más del 40% de las mujeres trabajan en la sanidad, la educación o la administración pública; prácticamente el doble que los hombres).

Es preciso reseñar que la diferencia de retribución también reduce los ingresos y las pensiones de las mujeres durante toda la vida, lo que al final genera pobreza: un 21% de las mujeres de más de 65 años corren riesgo de pobreza, frente a un 16% de los hombres, al tiempo que, este menor ingreso de las mujeres, puede afectar al propio Estado del Bienestar. En España, esto se produce, debido a la existencia de un sistema basado en la recaudación fiscal procedente del trabajo, de tal manera que la menor remuneración de las mujeres, implica un menor ingreso para el estado; lo que, a su vez, genera una carencia de suficientes recursos para sustentar el Estado del Bienestar, y produce cuantías inferiores en las pensiones. Se configura, de esta forma, un círculo, del que se ha de salir mediante el correspondiente reconocimiento del nivel salarial o retributivo de las mujeres.

Esta variable de la desigual retribución entre mujeres y hombres parece ser una constante en todos los países de la UE, no obstante las diferencias existentes entre unos países y otros.

2.3. La Formación como variable de acceso al mundo laboral

El grado/ nivel de formación que poseen las mujeres que trabajan en España y en la UE se convierte en otra de las variables a analizar. Cabe señalar que siguiendo los informes de la OCDE⁷, se constata que el nivel de formación de las personas adultas, en España, se encuentra por debajo de la media de los demás países europeos.

Así, en España, el nivel educativo de la población adulta (de 25-a 64 años), se mantiene por debajo de la media de los países de la OCDE y de Europa. El dato más relevante es que el 50% de la población en España ha completado, como máximo, la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), un porcentaje muy superior a la media de la OCDE y de la

⁷ Education at a Glance 2008. Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Panorama de la educación 2008. Ministerio de Educación y Ciencia.

Unión Europea, en donde dicho porcentaje, para este nivel de estudios desciende al 31%. Sólo Portugal con el 72% supera el porcentaje español.

Algo similar ocurre en el Bachillerato o en la Formación Profesional de Grado Medio. La media europea, que ha completado estos estudios, se sitúa en el 45%, en tanto que en España, únicamente, un 21% de la población ha superado este nivel educativo.

En lo referente a la Educación Superior, España aparece con datos positivos. La población española que completa estudios universitarios o de FP de Grado Superior (28%) es sensiblemente superior a la media de la OCDE (27%) y de la Unión Europea (24%). Ello, es debido, en gran parte, al elevado porcentaje de población que en otros países accede a la Formación Profesional de Grado Medio, como vía de incorporación al mercado laboral. Su fundamento radica en que el sistema de acceso a la vida laboral, se encuentra regulado de tal forma que, la obtención de títulos de formación profesional, constituyen nivel suficiente para acceder a un puesto de trabajo, lo que hace poco necesario un título de nivel superior. En la práctica existe una mayor coordinación entre los estudios profesionales y los empleos ofertados.

Es destacable asimismo, la importante diferencia entre los hombres y mujeres que han finalizado sus estudios en la Educación Superior, así la tasa de hombres que se gradúan en una universidad es del 25,5%, y la de mujeres se eleva al 40,8%. Igualmente sucede en la Formación Profesional de Grado Superior, donde las mujeres graduadas (16%) superan a los hombres (13%).

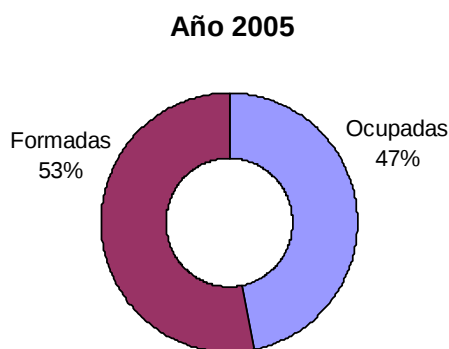
Otra de las variables que la OCDE analiza dentro de su informe "Education at a Glance 2008" es la relación vigente entre la tasa de empleo de los países estudiados y el nivel de formación de su población. A este respecto una de las conclusiones que indica el Informe es que tanto en España como en el conjunto de los países de la OCDE un mayor nivel de formación significa un porcentaje más bajo de desempleo y un sueldo más elevado.

En el caso concreto de España, las diferencias son sustanciales. Entre la población masculina de 25 a 64 años hay una diferencia de hasta 20 puntos, en función del nivel

educativo alcanzado. De este modo, la tasa de empleo de los hombres que tienen, únicamente, estudios primarios es del 69%, mientras que la de los hombres que cuentan con un título universitario se eleva al 88%. Este indicador demuestra aún más este principio en la población femenina. La tasa de empleo de mujeres con estudios primarios es de un 32% y, sin embargo, la de las mujeres que han alcanzado una formación universitaria se eleva al 80%.

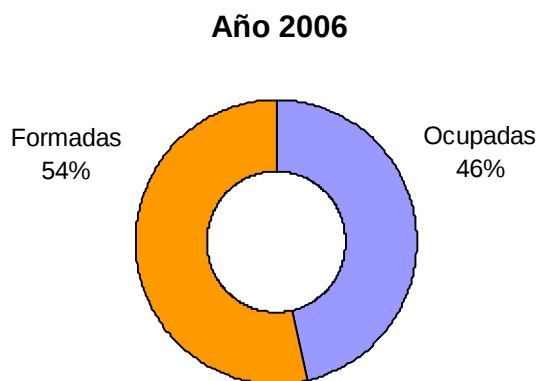
Esta correlación (formación – empleo) también se manifiesta, respecto de las mujeres cuando se trata de su participación en la que se denomina Formación Continua, conceptuada como toda actividad de aprendizaje, que se realiza a lo largo de la vida, con el objetivo de mejorar las competencias, los conocimientos y las aptitudes relacionados con el empleo. Así según los datos, ofrecidos por la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, correspondientes al Informe de Resultados del año 2006, el porcentaje de mujeres formadas se eleva al 45,2%; porcentaje superior al que representan respecto de la población ocupada, que se situaba en el 38,7%; el porcentaje de mujeres formadas se eleva en siete puntos respecto del año 2005. Este porcentaje de mujeres formadas se produce tanto si se trata de la denominada Formación de Oferta o de la denominada de Demanda. De los datos de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, se deduce que el porcentaje de presencia de la mujer en la actividad formativa supera su peso respecto del porcentaje de población ocupada. Así en el 2006 se incrementa la participación en la formación en tanto que se reduce en el mismo porcentaje de incremento en el empleo, de forma tal que se presume que una buena formación en el puesto de trabajo o bien en otra profesión o actividad, capacitará para mantener el empleo, o incluso encontrarlo. Los datos de los años 2005 y 2006 muestran este principio, de tal manera que se forman más mujeres cuando es menor su tasa de empleo y viceversa, tal y como se acredita con los Gráficos siguientes.

Gráfico 1: Correlación del porcentaje de mujeres formadas y ocupadas en el año 2005



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo

Gráfico 2: Correlación del porcentaje de mujeres formadas y ocupadas en el año 2006



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo

2.4. Conciliación de la vida laboral y familiar

La última de las variables que se consideró en la investigación fue la relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, indica en su Exposición de Motivos

“La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe

abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas”.

A través de la citada norma se pretendía llevar a la base de la negociación colectiva - los convenios colectivos- la necesidad de facilitar que las mujeres y los hombres pudieran compaginar su vida laboral y familiar. A partir del año 2000 se fueron introduciendo en los diferentes convenios colectivos las cláusulas necesarias, para ir avanzando en esta dirección. Al mismo tiempo, además de esta actuación, se inició una campaña para difundir los conceptos de la ley en el mundo del trabajo y, aún más importante, en la sociedad. Así en el primer estudio realizado por Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) ya se contemplaba esta variable de la conciliación en las cooperativas de trabajo y, ya en aquél momento, los resultados de la investigación dejaron patente cómo en las

cooperativas de trabajo la conciliación de la vida laboral y familiar era una realidad, más allá de la propia existencia de la ley. Primaba la estructura democrática de la cooperativa, como base para promover la mejora de las condiciones de vida de las personas que la conforman; por ello, en el siguiente estudio de Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) resultó de gran importancia conocer cómo había evolucionado o involucionado esta variable, ya que en el resto de la sociedad, más allá de lo establecido en los textos de los diferentes convenios colectivos, los logros en la mejora de la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras, habían resultado más bien escasos.

Es preciso recordar que la mayor dedicación de las mujeres a las tareas de los cuidados familiares, constituye el elemento central para el mantenimiento de los niveles de su discriminación laboral, así como su acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a un reconocimiento profesional, lo que produce consecuencias en el reconocimiento retributivo; por ello, se ha de lograr que la mujer participe en actividades formativas y se integre laboralmente, sin que ello signifique una carga adicional a las tareas del cuidado del hogar y la familia, objetivo que como ya se ha señalado, no llegó a cumplir la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tal y como se desprende cuando se analizan los denominados “usos del tiempo”

“.. los avances en cuanto al tiempo dedicado por el hombre al trabajo doméstico, en los últimos diez años, apenas son perceptibles, y, sin embargo en el caso de la mujer, su evolución en el incremento del tiempo dedicado al trabajo es constatable, disminuyendo el tiempo dedicado al hogar, así como el relativo al tiempo de ocio”.

La falta de obtención de resultados positivos de la Ley 39/1999, llevó al gobierno a la promulgación de una nueva ley, la 3/2007, Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que se planteó con un alcance y objetivos más ambiciosos. Para alcanzarlos, el gobierno realizó un *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011*⁸. En el ínterin de los resultados que pueda ir ofreciendo el Plan Estratégico, se están

⁸ La brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (Art. 17 de la LOIEMH). La coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones

publicando algunos estudios de evaluación, si bien en campos concretos, como la *Evaluación de políticas de igualdad en el ámbito laboral en España (año 2007-2008)*⁹.

En cualquier caso, se ha de ser realista, en el sentido de que las previsiones que se realizaron para el Plan Estratégico se han visto alteradas, ante la irrupción en el panorama socio-económico de la crisis económica y financiera, que ha generado situaciones no previstas, por lo que, tal vez sería conveniente y necesaria una revisión en función de las circunstancias existentes en la actualidad.

Hasta aquí, se ha recogido la situación legislativa existente en España, en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer, procediendo ahora a realizar alguna aproximación, aunque cuando fuere menor, al ámbito de la UE.

En dicho ámbito, encontramos el estudio *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*¹⁰, en el que se recogen las principales magnitudes al respecto, y, que de forma concreta en lo referido al uso del tiempo nos ofrece la gráfica siguiente¹¹,

Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario, asimismo, la elaboración de dicho Plan Estratégico.

El Plan Estratégico (2009-2011) desarrolla cuatro principios rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación, que están, además, relacionados entre sí.

1. La redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza; que afirma la libertad femenina y atiende a la singularidad y pluralidad de las mujeres, de modo que no se las contemple como “lo colectivo femenino”.

2. El empoderamiento de las mujeres, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres.

3. La transversalidad de la perspectiva de género, como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento.

4. La innovación científica y tecnológica, como una de las principales fuerzas de cambio social. Aunque su dominio confiere un enorme poder, ya que quien controla la tecnología controla el futuro, las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos por medio de barreras formales e informales. (www.migualdad.es).

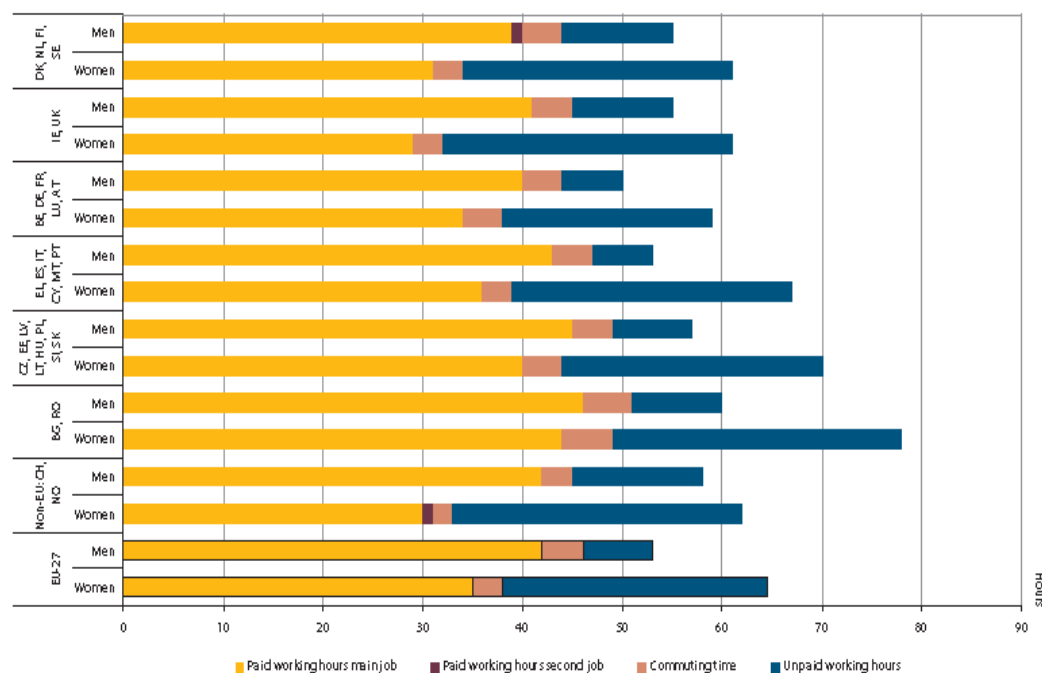
⁹ Evaluación de políticas de igualdad en el ámbito laboral en España (año 2007-2008). www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud_inves/828.pdf

¹⁰ Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Eurostat. Statistical books.2009 Edition

¹¹ Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Eurostat. Statistical books.2009 Edition. Page. 43

Gráfico 3: Indicadores de tiempo de trabajo, por grupos de países y género, 2005

Figure 3.3: Composite indicator of working time, by country group and gender, 2005 (hours)



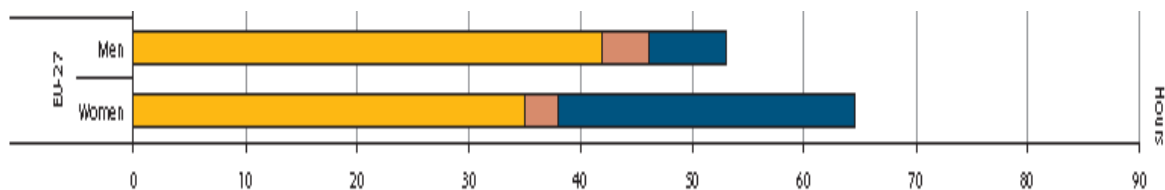
Note: The composite working hours indicator is made up of the weekly working hours, plus the average weekly working hours in jobs other than the main job, commuting time and the total weekly unpaid working hours, declared by male and female workers aged 15 or over.

Source: EWCS.

En la misma se aprecia que en todos los países de la UE (27) en el 2005, el tiempo que los hombres empleaban en los trabajos no remunerados - trabajos domésticos- es notablemente inferior al de las mujeres. En el Gráfico 3, aparece la primera parte de la barra que se corresponde con el trabajo remunerado, la segunda, más corta, con otros trabajos remunerados- segundo trabajo-, apareciendo, también, los trabajos a la comunidad, siendo la última parte de la barra la que representa el trabajo no remunerado.

Bien es cierto que los datos están referenciados al 2005, y, en este sentido, desde entonces, se han incentivado desde la UE políticas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, así como para conciliar la vida laboral y familiar. La puesta en marcha de estas políticas aún no ha ofrecido resultados visibles y, como en el caso de España, la existencia de la crisis económica, es probable que pueda dificultar el logro de este objetivo.

Como resumen y para una mejor visualización de esta gráfica se ofrece, ampliada, la parte correspondiente a la media de la Unión Europea, en la que se constata lo señalado en el párrafo anterior.

Gráfico 4: Indicador de la media de la UE, de horas de trabajo y género

El gráfico muestra en la primera parte de las barras las horas dedicadas al trabajo remunerado, la segunda las horas de desplazamientos y la última parte de la barra, las dedicadas al trabajo no remunerado – trabajo doméstico-. En la citada ampliación del gráfico aparece de forma clara la mayor realización de horas de trabajo no pagadas (25,5 horas) por las mujeres, en relación a las horas dedicadas por los hombres; en tanto que los hombres dedican más horas (41,7) al trabajo remunerado. Todo ello se ha realizado con una base de un total de 90 horas. A través de estas gráficas, se puede comprobar, la existencia de una menor conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer en el ámbito de la UE.

3. PERFIL DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO Y LA MUJER EN ESPAÑA

Las cooperativas, se consideran instrumentos útiles para acometer políticas de desarrollo económico y bienestar social, debido a varios factores (Vara, 1994, p. 13¹²):

1. *Son empresas muy flexibles en cuanto al tamaño y a la movilidad de sus socios.*
2. *Contribuyen a la formación de un espíritu empresarial.*
3. *Permiten ajustes bastante rápidos del salario real, tanto a la baja como al alza, según la coyuntura económica, y, por tanto, producen efectos favorables en el sostenimiento del empleo.*
4. *Por propia exigencia de los principios cooperativos, deben invertir en la formación de su capital humano y tomar las decisiones de forma participativa.*

¹² Vara, M.J. (1994). Funciones de la economía social en el modelo de desarrollo económico. I.C.E., nº 729, pp. 9-17.

En consecuencia, contribuyen a elevar el nivel de cualificación global del factor trabajo vinculando formación-experiencia-compromiso.

Así, decir cooperativa de trabajo, es decir:

- ◆ Empresa
- ◆ Autoempleo colectivo
- ◆ Primacía de la persona, por encima del capital
- ◆ Democracia, participación e igualdad
- ◆ Empleo, estable y de calidad.
- ◆ Territorialista, no se deslocaliza
- ◆ Desarrolla políticas sostenibles con el entorno en el que actúa
- ◆ Socialmente responsable

En torno a un catorce por ciento de la población mundial, forma parte, directamente, de una cooperativa, en cualquiera de sus modalidades (trabajo, agrarias, consumo, vivienda, crédito); es decir, más de ochocientos millones de personas están vinculadas al cooperativismo, en todo el mundo, inspirándose en los principios de la Alianza Cooperativa Internacional.¹³

En Europa existen más de 70.000 cooperativas de trabajo, con cerca de un millón de personas socias que trabajan en ellas y, a su vez, generan empleos directos (trabajadores por cuenta ajena) que reúnen a más de un millón cien mil personas, vinculadas directamente a las cooperativas de trabajo; actuando en la práctica totalidad de los sectores económicos, entre los que sobresalen los sectores industrial y de servicios; dentro del sector servicios, tienen una incidencia destacable los servicios de atención a las personas: guarderías, residencias, centros de día/noche, ayuda a domicilio, centros educativos de 0 a 3 años.

En España, a fin del primer semestre del 2010, hay más de 17.700 cooperativas de trabajo asociado, con más de 270.000 empleos, generados de forma directa a través de socios

¹³ La Alianza Cooperativa Internacional ACI agrupa a las cooperativas de todo el mundo. Está declarada como entidad consultiva de la ONU para el cooperativismo.

y trabajadores por cuenta ajena, lo que supone casi el 1,5% del empleo sobre el total de la población ocupada.

En los momentos actuales, la crisis económica ha provocado la destrucción de una gran parte del tejido empresarial y del empleo, de forma tal que ha retrocedido hasta los niveles, que existían hace más de cinco años. En este contexto, las cooperativas de trabajo han sabido perder menos empleos que otras figuras empresariales. En el segundo semestre de 2010, las cooperativas han experimentado una disminución del 2,6% respecto del mismo periodo del año anterior.

Los estudios existentes y las cifras indicadas, tanto en el ámbito estatal como europeo, muestran que el cooperativismo de trabajo es un instrumento dinámico de creación de empleo y de progreso del espíritu empresarial, además de presentar grandes potencialidades como herramienta para el desarrollo de nuevos yacimientos de empleo, así como para la integración social y laboral de colectivos, como las mujeres, como se podrá comprobar.

3.a) Sectores Productivos de actividad económica de las cooperativas de trabajo

Los resultados de los Estudios, tanto en 2004 como en 2009, han demostrado que las actividades económicas de las cooperativas de trabajo en las que trabajan mujeres, contemplan la práctica totalidad de las actividades recogidas en el CNAE. Asimismo, se ha verificado que las actividades económicas que se perfilaban con una mayor presencia de mujeres, han seguido manteniendo esta tendencia e incluso incrementándola, así, por ejemplo, la subida en más de diez puntos en *Otras actividades de servicios*, la de más de cinco en *Servicios sociales, sanitarios y de asistencia*, o los incrementos en *Educación, Hostelería y Transportes*; hay que señalar la bajada más que significativa en *Construcción* (+ 6 puntos), *Comercio* (+ 5 puntos), *Textil y confección o Metalurgia*; en general, actividades relacionadas con la industria y aquéllas que durante el último año y medio han generado la mayor pérdida de empleos, como la construcción.

Agrupadas las actividades económicas en Sectores, se constata que el Sector Servicios ocupa a las tres cuartas partes de la población femenina de las cooperativas de trabajo.

3.b) Ámbito preferente de actuación de las cooperativas de trabajo

Respecto del ámbito de actuación comercial –negocio- de las cooperativas de trabajo, se ha constatado que han aumentado en casi ocho puntos las que actúan en el ámbito estatal y se ha duplicado en el ámbito europeo/internacional, aún cuando la mayor parte de su actividad se ubica en el plano local/autonómico -casi un 77%-, lo que ratifica el carácter territorialista de la cooperativa de trabajo.

3.c) Facturación de las cooperativas de trabajo

En el apartado de facturación relativa a los ejercicios 2007 y 2008, hay que señalar que el porcentaje de cooperativas de trabajo, con presencia de mujeres, que manifiestan encontrarse en el punto más alto de la variable facturación (Más de 6 millones de euros) permanece, prácticamente constante, en comparación con los datos obtenidos en el Estudio anterior.

Se destaca el incremento del porcentaje de cooperativas de trabajo, cuya facturación ha aumentado, en los tramos medios e inferiores, así, el mayor porcentaje de cooperativas se situaba en el tramo de 61.000 a 150.000 euros (años 2002-2003), en tanto que en las facturaciones de los ejercicios 2007 y 2008, el tramo mayor está referenciado a la cuantía de 151.000 a 300.000 euros. Esto sin lugar a dudas, supone un notable avance.

3.d) Igualdad en las cooperativas de trabajo

En el Estudio, se introdujo el análisis de la variable de la aplicación de la Igualdad en las cooperativas de trabajo, considerando que más allá del cumplimiento de la legislación vigente, estamos en presencia de un modelo empresarial, en el que el principio de la democracia participativa, no es sólo una referencia teórica, sino práctica, por lo que la Igualdad no constituye la excepción sino la normalidad en la actuación de la cooperativa.

Analizando la Igualdad en la retribución, que como se ha señalado constituye uno de los déficits en España y en la UE, hallamos que, ante la pregunta de *¿Existe en la cooperativa una política de igualdad en las retribuciones entre hombres y mujeres?* la respuesta de la gran mayoría ha sido afirmativa, en concreto el 86,9; ante un 13,1 que ha expresado una respuesta negativa. Y al preguntar sobre la existencia de una remuneración igual, para las mujeres y los hombres, por el mismo trabajo realizado, la respuesta ha sido contundente, ya que el 100% ha respondido afirmativamente.

3.e) Personas que trabajan en las cooperativas de trabajo

La edad media de las personas que forman las cooperativas de trabajo indica que se trata de personas que ya han rebasado el umbral que se considera de juventud, por cuanto se ubican a partir de los 25 años, con leves oscilaciones, a partir de esta edad, de un punto o punto y medio, hasta alcanzar la edad de la jubilación.¹⁴

3.e) Vinculación de las mujeres con las cooperativas de trabajo

Los vínculos de las personas que trabajan en las cooperativas de trabajo son diferentes en función de que las mismas sean socias o no de la cooperativa, así como que tengan contrato indefinido o no, en el supuesto de las personas asalariadas.

A este respecto, se ha comprobado que se mantiene la tendencia tanto del Estudio del 2004, como del Observatorio sobre la Formación Continua 2008, elaborado por Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) que indica que la relación de la mujer con la cooperativa de trabajo es, preferentemente, como Socia Trabajadora, con vinculación de carácter indefinido, de tal forma que un 86,60% de las mujeres de las cooperativas encuestadas, son socias con carácter indefinido, destacando un porcentaje de un 3,8% cuya vinculación, como socias, es de carácter temporal¹⁵.

¹⁴ Conforme a los criterios establecidos en Geografía humana, al clasificar a las personas de acuerdo a su edad, obtenemos la cantidad de población joven (de 0 a 14 años), adulta (de 15 a 65 años) y anciana (de más de 65 años).

¹⁵ Conviene citar que las legislaciones de cooperativas, permiten la existencia en las de trabajo asociado de socios de duración indefinida y temporal, cuya denominación es la de socios de duración determinada.

3.f) Perspectiva de género en los horarios de trabajo

Dentro de este apartado, los resultados ofrecidos por el Estudio han reflejado que en un 90,9% de las personas encuestadas, no existen diferencias de horarios de trabajo, en función de la perspectiva de género. Esto significa que la cooperativa de trabajo tiene la misma flexibilidad /rigidez, tanto si se es hombre o mujer.

Analizadas, pormenorizadamente, las cooperativas de trabajo que han expresado la existencia de diferencias de jornada, entre mujeres y hombres, se ha obtenido como resultado, que la media de jornada semanal de los hombres en relación con la de las mujeres es 60 horas/45 horas. Igualmente, ante la evidencia de existencia de diferencias en las jornadas semanales entre las mujeres, según sean socias o no de la cooperativa, se ha comprobado que la jornada semanal de las mujeres socias respecto de las trabajadoras por cuenta ajena es de 60 horas/40 horas.

3.g) Plan de Prevención de riesgos

Conscientes de la necesidad, cada vez más creciente de que las empresas dispongan de una Plan de Prevención de riesgos, se ha analizado su existencia o no en las cooperativas de trabajo, habiéndose comprobado que el 92,2% de las encuestadas manifiestan tener Plan de Prevención de riesgos; lo que implica que la existencia del citado Plan se ha convertido en una de las actuaciones habituales, dentro de las políticas empresariales de las cooperativas de trabajo. Dicho porcentaje puede considerarse bastante elevado, si se tiene en cuenta que en función de los datos del Observatorio estatal de las condiciones de trabajo, referidos al 2009, la media de empresas que tenían un Plan de Prevención, era del 64,7%, si bien, en algunos sectores, como el Químico alcanzaba el 77,1%.¹⁶

Porcentajes que sitúan a las cooperativas de trabajo en un alto nivel de responsabilidad para con las personas que trabajan en ellas. Es más, el Estudio también ha revelado que el 31,3% de las cooperativas de trabajo han incluido en el Plan de Prevención medidas

¹⁶ Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y la Salud en las empresas. 2009. Observatorio estatal de las condiciones de trabajo. MTIN. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. www.oect.es

específicas para las mujeres. E incluso un 6,9% de las cooperativas de trabajo, tienen en el Plan de Prevención un protocolo en relación al acoso sexual.

Por último, en este apartado se ha analizado el grado de conocimiento de la existencia de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres entre las cooperativas de trabajo, habiéndose obtenido como resultado que casi un 90% de las empresas encuestadas manifiestan conocerla y, de éstas, el 100% han establecido medidas para la implantación de la Ley para la Igualdad.

Datos todos ellos, que vuelven a reiterar que la cooperativa de trabajo tiene como su valor más importante a las personas, sin distinción de género.

4. PERFIL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

4.1. Perfil personal

En el Estudio se consideraron diversas variables para elaborar el perfil personal de las mujeres que trabajan en las cooperativas de trabajo, obteniéndose como resultado que la media de edad de la mujer es de cuarenta años; respecto del estado civil, más del cincuenta por ciento está casada, aun cuando se ha producido una ligera disminución, respecto del Estudio del 2004; manteniéndose el resto de las categorías del estado civil, a excepción, de la situación de *viviendo en pareja* que ha aumentado, en este Estudio respecto del anterior, en más de un cincuenta por ciento.

En cuanto al número de hijos, la media por mujer trabajadora en las cooperativas de trabajo se sitúa en más de quince centésimas por debajo de la media de España, que a finales del 2008 era del 1,43. Esta tasa ha experimentado un ligero incremento, debido al mayor número de nacimientos entre la población inmigrante, debiendo señalarse que en las cooperativas de trabajo el número de mujeres inmigrantes aún es muy reducido, lo que de

alguna manera, justificaría los índices de natalidad más bajos entre las mujeres de las cooperativas de trabajo.

En lo referente a la variable del nivel Formativo de las mujeres, se puede decir que el 55% ha manifestado haber finalizado estudios universitarios. En esta variable se ha producido un progreso significativo entre ambos Estudios (2004-2009), ya que ha disminuido el porcentaje de las mujeres sin estudios, aumentando el porcentaje en todos los demás niveles de formación, así en más de ocho puntos en el nivel de estudios universitarios, hasta alcanzar el 55% ya citado.

4.3.- Perfil profesional

Respecto del perfil profesional, el mayor porcentaje de mujeres en la cooperativa se ubica en la categoría del área de Administración, con un 32,1%, frente a un 31,8% del Estudio de 2004. Se ha reducido el porcentaje de mujeres trabajadoras no cualificadas, pasando del 4,1% del Estudio del 2004, al actual 1,9%; disminuye el de trabajadoras cualificadas, en dos puntos porcentuales, respecto del anterior estudio. Sí es de reseñar que el porcentaje de mujeres en puestos directivos ha disminuido en prácticamente dos puntos, del 18,8 del 2004 al 16,4% del 2009, sin que las causas de esta minoración, hayan sido comprobadas. La categoría de mandos intermedios, sin embargo, ha experimentado un incremento de casi siete puntos.

El resultado del Estudio muestra que la mayoría de las mujeres que trabajan en las cooperativas de trabajo, lo hacen como socias trabajadoras indefinidas. Destacando el incremento en este grado de vinculación, de tal forma que del 70,9% del Estudio del 2004, se ha pasado al 86,6%. Igualmente es de reseñar la disminución de las mujeres contratadas temporalmente, ya que del 13,5% del 2004 se ha pasado a un 3,8%. Disminuye, asimismo, en casi un cincuenta por ciento las trabajadoras fijas, incrementándose, en casi dos puntos el porcentaje de socias trabajadoras temporales o de duración determinada, según la denominación que establezca la legislación sustantiva en cada comunidad autónoma. En definitiva la mujer en la cooperativa de trabajo presenta unos niveles de estabilidad laboral altos en lo que respecta a su vinculación con la entidad.

Igualmente se ha querido conocer hasta qué punto incide en la conciliación personal/laboral el número de hijos de las mujeres de las cooperativas de trabajo y el estado civil. A priori, podría parecer que el hecho de no tener cargas familiares, manifestado por el 72,1% implicaría una mayor conciliación personal/laboral. Sin embargo, en función de los resultados obtenidos, se puede decir que las mujeres de las cooperativas de trabajo, concilian personal y laboralmente, en la misma intensidad, con independencia de su estado civil y del número de hijos; produciéndose la variable más alta de equiparación de conciliación e hijos en el estado civil de viuda, siendo la media más alta de conciliación la correspondiente al estado civil de divorciada.

En cuanto al grado de conciliación, el Estudio refleja que, como regla general, la gran mayoría de las mujeres que trabajan en las cooperativas sienten conciliada su vida laboral y familiar, habiéndole otorgado la calificación de elevada. A partir de aquí, si se analiza por categorías laborales, se puede comprobar que las mujeres que menos concilian son las trabajadoras no cualificadas, en tanto que el mayor porcentaje de conciliación se produce entre las mujeres que realizan tareas de administración, casi el 90%. Igualmente, las mujeres que ocupan puestos directivos, manifiestan en más de un 40% de los casos, tener un elevado nivel de conciliación y, un porcentaje inferior al 20%, se declara conciliadas en grado absoluto. Puede que este elevado porcentaje de conciliación en las cooperativas de trabajo, venga dado por la existencia de ayudas para las mujeres, casi el 80% de las mujeres encuestadas han indicado que tienen ayudas de carácter personal para conciliar la vida personal y la laboral. Ayuda que normalmente se concentra en familiares, existiendo asimismo, un buen número de redes sociales, que posibilitan que las mujeres puedan conciliar. Si comparamos los datos con los del Estudio de 2004, los porcentajes en las diferentes clases de ayudas han experimentado un crecimiento significativo. Así, mientras que en Ayudas personales, tan sólo las declaraban un 30,9% de las mujeres, ahora, ha subido hasta el 80%. Respecto de las Ayudas laborales se sitúan en torno al 17,4%, lo que supone un incremento de más de diez puntos respecto del Estudio de 2004. Por último, las Ayudas institucionales son las únicas que han disminuido, en 1,4 puntos, si bien es cierto que era un porcentaje reducido en el 2004, en este Estudio aún lo ha sido más.

Otra de las variables que facilita la conciliación laboral y familiar es el entorno en el que se trabaja, en este caso, la cooperativa de trabajo. El Estudio revela que cuando se ha preguntado si se consideraba que trabajar en una cooperativa de trabajo, como modelo empresarial avanzado y participativo, facilitaba la conciliación personal y laboral, una amplia mayoría, casi la mitad de las mujeres, han indicado que efectivamente sí facilita la conciliación; considerando, más de una cuarta parte de las mujeres encuestadas que *“es mucha la influencia de la cooperativa como fórmula empresarial para facilitar la conciliación”*.

5. CIFRAS PARA UNA REALIDAD SOCIAL Y LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN ESPAÑA

- De cada cinco personas que hay en una cooperativa, tres son mujeres.
- Los sectores: Servicios (75,80%) e Industria (21,20%) concentran el empleo femenino en las cooperativas de trabajo.
- Consultoría empresarial (11,10%) y educación (11,10%), servicios a las personas (16,20%) y otras actividades de servicios (24,20%) concentran la actividad de las mujeres.
- Respecto de la edad de las mujeres se sitúa en una media de 39,27 años.
- Más de la mitad de las mujeres que trabajan en las cooperativas de trabajo tienen estudios universitarios.
- El estado civil mayoritario es el de casada (55,6%), seguido del de soltera (22,0%).
- La media de hijos por mujer en las cooperativas de trabajo es de 1,09.
- En los puestos directivos se alcanza una media del 16,4%
- Respecto de la relación de la mujer con la cooperativa se concentra en socias trabajadoras indefinidas (86,60%).
- El 90,90% de las mujeres manifiesta que no existen diferencias entre las horas trabajadas por hombres y mujeres.
- El porcentaje de mujeres responsables de cooperativas alcanza el 39,7%.
- La conciliación laboral y familiar sigue siendo una constante en las cooperativas de trabajo, más de un 56,4%, declara sentirse *bastante conciliada*.

- Más de la mitad de las mujeres que trabajan en las cooperativas considera que el modelo cooperativo es idóneo para la conciliación laboral y familiar.
- El 87,9% manifiesta la existencia de políticas de acceso de la mujer a puestos de dirección.
- El 86,9% de las mujeres indica que en la cooperativa existen políticas de igualdad en la retribución entre hombres y mujeres.
- El 100% de las mujeres manifiestan que existe igualdad de remuneración por el mismo trabajo entre hombres y mujeres
- El 92,2% de las cooperativas tienen un Plan de Prevención de Riesgos.
- El 31,3% de las cooperativas que tienen un Plan de Prevención de Riesgos, incluyen medidas específicas para mujeres.
- El 6,9% de las cooperativas tienen un protocolo de actuación establecido en relación al acoso.

CONCLUSIONES

En función de la información recabada en el Estudio, se puede decir, con carácter general, que la situación de la mujer en España, respecto de las diferentes variables que se han analizado se encuentra en un nivel inferior al que puede tener en otros países de la Unión Europea.

Al mismo tiempo se ha constatado que en las variables analizadas, en el marco de la Unión Europea se producen desigualdades entre mujeres y hombres, así, en lo que respecta a los aspectos laborales, hay que citarlas en las remuneraciones, las jornadas, en la distribución de la clave “tiempo”, lo que lleva a reflexionar sobre la necesidad de promover medidas legislativas, tendentes a la eliminación de estas desigualdades, así como medidas formativas basadas en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, que propicien, a través de la formación, un cambio en la mentalidad de la ciudadanía.

Los avances experimentados en los últimos cinco años, que han llevado a un cierto avance, no significa que no existan desigualdades y diferencias, en temas tan concretos como

el acceso al empleo, la retribución o el uso del tiempo. Todo ello lleva a reivindicar la necesidad, en España, de avanzar más rápidamente en la puesta en marcha de las políticas precisas para que la ejecución de la Ley para la igualdad, prosiga sin retrasos; considerando que no se puede dar opción a que la actual situación económica obstaculice su progreso.

Analizada la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo y comparada con las variables existentes en España, se puede concluir que, con carácter general, es mejor.

Indicadores tan significativos como la retribución, las jornadas de trabajo, revelan que las mujeres y los hombres son iguales en las cooperativas de trabajo.

Hay que destacar el grado de concienciación en las cooperativas, en relación a las políticas de prevención de riesgos con respecto a otras figuras empresariales. Esta labor preventiva se destaca también en la existencia de medidas concretas para las mujeres que trabajan en las cooperativas.

Se ha comprobado cómo la cooperativa de trabajo facilita la formación tanto a las mujeres como a los hombres, siendo, sin embargo, destacable el alto porcentaje de mujeres que participan en las acciones formativas, superando al de los hombres.

La mujer se vincula a la cooperativa de trabajo, de forma mayoritaria a través del estatus de socia trabajadora; en este sentido, las medidas llevadas a efecto desde el Estudio del 2004, entre las que destacan la política remunerativa, las jornadas flexibles, acciones de empoderamiento, han posibilitado el aumento de mujeres socias, respecto de las trabajadoras por cuenta ajena, disminuyendo el volumen de temporalidad de las mujeres, lo que otorga una estabilidad a la empresa cooperativa que le confiere ventaja competitiva. El nivel de experiencia, adquirido por una práctica continua y estable, en una tarea u oficio genera una mayor calidad en el producto o servicio que se realiza.

La existencia de políticas de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, es una de las ventajas competitivas de las cooperativas de trabajo. Las personas que trabajan motivadas, realizan mejor su trabajo y son más productivas.

En definitiva, se constata que la cooperativa de trabajo, por los valores que incorpora como la solidaridad, la igualdad, el predominio de la persona sobre el capital, el entronque

con el territorio, unidos a una forma de gestión empresarial cuyo objetivo principal es el mantenimiento del empleo de las personas que la forman, hacen de la cooperativa de trabajo el modelo empresarial idóneo para las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

- ADECCO. FUNDACIÓN ADECCO. *IV Informe Perfil de la Mujer Trabajadora*. Madrid 2010. Disponible en Internet:
www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/SalaPrensa/Pdf/163.pdf
- AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES ASTURIANAS DE TRABAJO ASOCIADO. ASATA. *Aplicación de la ley de igualdad en las empresas de Economía Social de Gijón*. Gijón. 2009
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. ACI. *Principios cooperativos*. Disponible en Internet: <http://www.ica.coop/coop/principles.html>
- COMISIÓN EUROPEA. *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Comunicación de la Comisión.. Bruselas, 3.3.2010. COM (2010) 2020. Disponible en Internet: ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/.../20100303_1_es.pdf
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. COCETA. *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*. Madrid. 2004.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. COCETA. *Observatorio Permanente de Formación Continua en Cooperativas de Trabajo Asociado*. Madrid. 2008.
- ECOTEC Research & Consulting Ltd. ECORYS España. NIPO: 803-09-001-9. Ref: 828–P.E.2007. Ministerio de Igualdad. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. Estudios e Investigaciones. Evaluación de Políticas de Igualdad en el ámbito laboral en España. Año 2007-.Año 2008.. Disponible en Internet: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/82...

EUROSTAT EUROPEAN COMMISSION. *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Eurostat Statistical books. 2009. Disponible en Internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-9

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO. Formación continua. Informe de los Resultados 2006. Principales indicadores. Participación de las mujeres, en la actividad formativa. Página 78. http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/45735_78782008145632.pdf

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO. *Estadísticas participantes formación continua 2006*. Disponible en Internet: <http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=6&MS=24&MN=2>

LEY 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre. BOE. Número 269.10 de noviembre 1995, pp. 32590-32611

LEY 27/1999, de Cooperativas, de 16 de julio. BOE. Número 170. 17 de julio de 1999, pp. 27027-27062

LEY 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, de 5 de noviembre. BOE. Número 266. 6 de noviembre 1999, pp.38934-38941

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE. Número 71.23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. *Evaluación de políticas de igualdad en el ámbito laboral en España (año 2007-2008)*. www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud_inves/828.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud de las Empresas. ENGE*. 2009. Disponible en Internet: <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.542e5ada348272e409b11276b5d061ca/?vgnnextoid=38bb46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&do=Search&text=encuesta+nacional+seguridad+empresas+>

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Datos estadísticos. Disponible en Internet: http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/

- OECD. *Publications. Education at a Glance. 2008*. Paris 2008. Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Panorama de la educación 2008. Ministerio de Educación y Ciencia.2008
- VARA MIRANDA, M.J. *Funciones de la economía social en el modelo de desarrollo económico*. I.C.E. mayo, número 729. Pp. 9-17. .(1994)

LA INFLUENCIA DEL GÉNERO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

POR

Inocencia María MARTÍNEZ LEÓN¹

Narciso ARCAS LARIO²

Margarita GARCÍA HERNÁNDEZ³

RESUMEN⁴

Puesto que las Entidades de la Economía Social (EES) basan su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad, la solidaridad y, por tanto, contrarios a toda clase de discriminación, cabría esperar que prevaleciera en todos sus ámbitos la igualdad de género y, en especial, en lo relativo a la toma de decisiones. Sin embargo, al igual que sucede en el conjunto de las empresas, los escasos estudios que existen ponen de manifiesto que en las EES la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones no es igualitaria. Parece que estas organizaciones no son ajenas a los efectos de la segregación vertical, fundamentados en diversas teorías explicativas. No obstante, el estilo directivo femenino es bien diferente al desarrollado por sus colegas masculinos, aunque la cultura empresarial y los estereotipos de género impiden su diferenciación efectiva.

¹ Universidad Politécnica de Cartagena. Dirección de correo electrónico: ino.martinez@upct.es

² Universidad Politécnica de Cartagena. Dirección de correo electrónico: arcas.lario@upct.es

³ Universidad Politécnica de Cartagena. Dirección de correo electrónico: margaghdez@yahoo.es

⁴ Este trabajo es resultado del proyecto de investigación con número de expediente F09174, financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración conforme a la Orden TIN/970/2009, de 6 de abril.

Por otra parte, la sociedad exige cada vez más a las empresas compromisos sociales y medioambientales que superan el ámbito estrictamente económico. Por ello, a las empresas en general, y a las de la Economía Social en particular, se les pide que adopten prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). En este contexto, y ante el paralelismo que existe entre los valores y principios de la Economía Social y de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), este trabajo tiene como objetivo analizar la incidencia del género en la RSE de las EES. Para ello, se cuenta con la información proporcionada de una muestra formada por 134 cooperativas y sociedades laborales. Los resultados obtenidos muestran que la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de las empresas de Economía Social no afecta ni a la RSE, medida en su conjunto, ni a cada una de sus dimensiones (económica, social y medioambiental).

Palabras Clave: Igualdad de Género, Responsabilidad Social Empresarial, economía social, cooperativas, sociedades laborales.

Claves Econlit: M140, M190, P130, J700.

THE INFLUENCE OF GENDER ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN SOCIAL ECONOMY ENTERPRISES

ABSTRACT

The Social Economy Enterprises (SEE) operation, based on values such as democracy, equality, equity, solidarity and, consequently, opposed to all forms of discrimination, might be expected to guarantee the gender equality in all their areas, especially on the decision-making position. However, as it is frequently happening in the most of the business, the participation of men and women in decision-making is not equal in the SEE. These organizations are sensible to the effects of vertical segregation, according to several explanatory theories. Nonetheless, the female management style is quite different to their male colleagues, although the corporate culture and gender stereotypes difficult their effective differentiation.

On the other hand, society demands more and more social and environmental commitments to the companies going beyond the economic sphere. Consequently, companies in general, and the SEE in particular, are required to adopt practices of Corporate Social Responsibility (CSR). In this context, given the parallelism between the values and principles of the Social Economy and Social Responsibility (CSR), this paper analyzes the gender impact on the CSR in the SEE. A sample of 134 cooperatives and worker-owned companies has been used. The findings show that increased participation of women in decision-making of Social Economy enterprises does not affect CSR as a whole or each of its dimensions (economic, social and environmental).

Keywords: Gender Equality, Job Segregation, Corporate Social Responsibility, social economy, cooperatives, worker-owned companies.

1. INTRODUCCIÓN

La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral no ha conseguido su presencia paritaria en las empresas, tanto públicas como privadas. La participación de las mujeres en los órganos de decisión es mucho más reducida que la de los hombres en cualquier empresa en general, y en las EES en particular. Este fenómeno, conocido como segregación vertical, supone la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad y poder. Además, está provocando el desaprovechamiento del particular estilo directivo femenino, fundamental para la buena gestión de cualquier organización, entre ellas las de Economía Social.

Las EES basan su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad, lo que favorece que tengan una sensibilidad especial hacia los problemas, necesidades y demandas de las personas. Además, anteponen el ser humano y su desarrollo a otro tipo de cuestiones de carácter económico, ideológico, político o social. En consecuencia, se observa una relación clara y directa entre sus fundamentos y lo relacionado

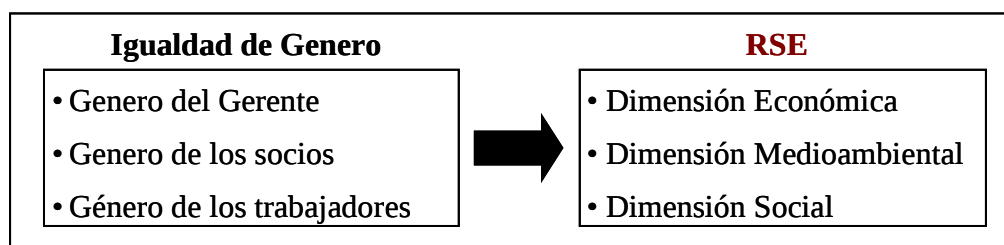
con la igualdad de género, dado que dichas entidades se configuran precisamente en base a principios contrarios a toda clase de discriminación.

Por otra parte, la sociedad exige cada vez más a las empresas compromisos sociales y medioambientales que superan el ámbito estrictamente económico. Por ello, a las empresas, y en particular las de la Economía Social, se les pide que adopten prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) dirigidas a satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de interés, máxime cuando las mismas pueden explicar, en buena medida, el logro de ventajas competitivas (Arcas y Briones, 2009).

Si, como se acaba de indicar, los valores de las EES hacen a estas organizaciones especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con la igualdad de género, no es menos cierto que el paralelismo existente entre estos mismos valores y los que sustentan la RSE justifican que las EES sean especialmente proclives a adoptar comportamientos socialmente responsables (Arcas y Briones, 2009). Sin embargo, la evidencia de estas conexiones entre los conceptos de Igualdad de Género, Economía Social, y RSE contrasta con los escasos trabajos, sobre todo empíricos, que han centrado su interés en estudiar la relación que existe entre la presencia de mujeres en los órganos de decisión de las EES y los comportamientos socialmente responsables de estas organizaciones.

En este contexto, el objetivo de este trabajo es analizar de forma exploratoria, a partir de la información obtenida de una muestra formada por 134 cooperativas y sociedades laborales, en qué medida la Igualdad de Género influye en la gestión de la RSE de este tipo de organizaciones de la economía social (Figura 1).

Figura 1. Igualdad de Género y RSE



Fuente: Elaboración propia.

Para conseguir este objetivo, el trabajo se estructura en siete apartados. En primer lugar se analiza el papel de la mujer en las entidades de economía social. A continuación se exponen las características del estilo directivo femenino, y de la responsabilidad social empresarial, respectivamente. Posteriormente se aborda la metodología para la realización del estudio empírico y los resultados del mismo, para finalizar con las principales conclusiones y la bibliografía utilizada.

2. EL PAPEL DE LA MUJER EN LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL: PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

2.1. Participación de la mujer en las entidades de economía social

La situación laboral de las mujeres en el ámbito de la Economía Social es, en su conjunto, manifiestamente mejor que en el resto de la economía, siendo la representación prácticamente paritaria (Tabla 1). Si nos fijamos en los datos sobre la evolución de la tasa de empleo en las organizaciones con mayor importancia dentro de la Economía Social, Cooperativas y Sociedades Laborales, ambas tienen entre sus trabajadores un porcentaje de mujeres superior al 40%, estando más presentes en las sociedades laborales (53,2%) que en las cooperativas (46,8%).

Tabla 1. Tasa de empleo por sexo en las Entidades de Economía Social en España

Forma Jurídica	2005		2006		2007		2008		2009	
	%H	%M	%H	%M	%H	%M	%H	%M	%H	%M
Sociedad Laboral	42,9	57,1	43,9	56,1	45,0	55,0	45,9	54,1	46,8	53,2
Cooperativa	57,1	42,9	56,1	43,9	55,0	45,0	54,1	45,9	53,2	46,8

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Similares resultados obtiene la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA, 2004) en un estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España. Dicha publicación refleja que, en estas entidades, la proporción de mujeres sobre el total de la plantilla es inferior al de los hombres, representando el 48% de sus miembros.

En términos globales, la participación de las mujeres en las EES es inferior a los hombres por las diferencias de orden sexual existentes en el ámbito laboral de los países desarrollados (Sajardo, Ribas, Benavent, Saz, Serra y Vilar, 2009). Esta realidad evidencia la existencia de dos fenómenos claramente definidos. De un lado, la *segregación ocupacional horizontal*, que supone la concentración de la actividad profesional en determinados oficios y profesiones, como manifestación de los estereotipos asociados a cada uno de los géneros en el mercado de trabajo (Ibáñez, 2008; 2010). Se explica así la desigual participación de hombres y mujeres según el sector, rama de actividad o tipo de trabajo (Sajardo et al., 2009). Por otro lado, la *segregación vertical* entendida como el desigual acceso a las diferentes categorías profesionales por parte de mujeres y hombres (Sajardo et al., 2009). Se manifiesta cuando las mujeres ocupan niveles organizativos más bajos que sus homólogos varones, y tienen menor presencia en los puestos de poder y de toma de decisiones en las organizaciones, pese a tener las mismas competencias y capacidades que ellos.

Tanto la segregación vertical como la horizontal tienen diferentes efectos sobre las distintas tipologías de empresa, ya que presentan desiguales estructuras laborales por sexo. En este sentido, la evidencia empírica disponible para el sector de la Economía Social muestra importantes desigualdades entre la participación laboral de hombres y mujeres en función del tipo de entidad (cooperativa, sociedad laboral, entidad no lucrativa de acción social, etc.), en cuanto a los sectores y ramas de actividad donde trabajan unos y otras, o en relación a las formas de contratación más habituales entre los miembros de uno y otro sexo (Sajardo et al., 2009). Precisamente, parte del trabajo que aquí se presenta está dedicado a conocer la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las EES, lo que permitirá profundizar en la segregación vertical; así como en su influencia en la gestión de estas empresas, concretamente de la RSE.

2.2. Participación de la mujer en la toma de decisiones en las entidades de economía social

En la actualidad no existen estadísticas fiables que permitan conocer la participación femenina en la toma de decisiones en las EES, independientemente de su forma jurídica. Sin

embargo, si existen estudios sobre muestras concretas, como el de Sajardo et al. (2009)⁵. En este trabajo se reconoce que la participación media de las mujeres en puestos directivos de las empresas asciende al 31,6%, alcanzando el 28,1% en las EES, el 34,4% en las sociedades limitadas, el 19,7% en sociedades anónimas y el 18,8% en otras formas jurídicas.

Asimismo, es fundamental conocer la participación de las mujeres en los diferentes órganos de toma de decisiones, como son la gerencia de la entidad y la presencia en el accionariado, pues los/as socios/as integran la Asamblea General e, incluso, el Consejo Rector. Además, es conveniente identificar su participación en la toma de decisiones en los distintos tipos de entidades que configuran las EES, pues aparentemente no existe homogeneidad en su distribución. En la Tabla 2 se exponen ambas informaciones.

2.2.1. La participación femenina en la gerencia de las entidades de economía social

La participación femenina en la gerencia de las EES asciende al 28,1% (Sajardo et al., 2009), proporción que refleja la resistencia existente a la promoción de mujeres a directivas y, en consecuencia, la fuerte segregación vertical actual. Por ello, no se alcanza el nivel de paridad mínima de sexos establecido por la Ley Orgánica 3/2007 (alrededor del 40%), generándose una injusta desigualdad en una sociedad como la actual, fundamentada en valores democráticos.

En las cooperativas de trabajo asociado casi se alcanza la paridad, pues aunque los hombres tienen una mayor presencia en la gerencia (60,2%), las mujeres suponen el 39,2% (COCETA, 2004). Investigaciones recientes muestran que las cooperativas son las que cuentan relativamente con más mujeres en sus órganos de gobierno en relación a otro tipo de organizaciones (Mateos, Escot y Gimeno, 2006; Esteban, 2007). Estas organizaciones poseen elementos de carácter personal, laboral y cultural distintos a los de otras empresas, que alientan la participación laboral y desarrollo profesional de las mujeres (Ribas y Sajardo, 2005). Sin embargo, la presencia masculina es superior a la femenina en los órganos de gobierno de las EES en su conjunto (Chaves, Ribas y Sajardo, 2005; Elio, 2006; Ribas, 2006; Sajardo et al., 2009).

⁵ La muestra ha escogido las empresas socialmente responsables que han señalado tener un plan de igualdad.

Tabla 2. Estudio Comparado de la Participación Femenina en los Puestos de Toma de Decisiones en las EES

Autor del Estudio	Berenguer, Castellví, Cerver, Juan, Torcal y De La Torre (1999)	Romero y Pérez (2000)	Ausin (2002)	Institut Català de la Dona i Dones de la Unió de Pagesos (2003)	Asociación Navarra de Empresas Laborales (2003)	Esteban, Gargallo y Pérez (2010)
Tipo de EES	Cooperativas de trabajo asociado	Cooperativas de trabajo asociado	Cooperativas de Enseñanza	Cooperativas Agrarias	Sociedades Laborales	Cooperativas
Comunidad Autónoma	Comunidad Valenciana	Andalucía	Extremadura	Cataluña	Navarra	Provincia Teruel
Presencia femenina	GERENCIA DE ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL					
	35,5% Comité de Dirección 37,7% puestos con mando	25% participan en la gestión	12,1% de las mujeres son personal directivo 3,7% de las mujeres son mandos intermedios Hombres: 25,4% y 1,6% respectivamente	Dos mujeres ocupan la presidencia, una la secretaria y otra la vicesecretaría.	11,9% Consejos Administración 7,8% de las mujeres están cualificadas como personal directivo (frente al 6,4% de hombres)	20% de las gerencias son ocupadas por mujeres
Otras características:	Participación femenina aumenta conforme lo hace el tamaño del comité			Mayor presencia de mujeres en las cooperativas más antiguas		
Presencia femenina	ACCIONARIADO DE ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL					
	27,38% Consejo Rector	20% Consejo Rector 17,8% Consejo Social				17,09% Consejo Rector
Otras características:	Participación femenina aumenta conforme lo hace el tamaño del Consejo	Participación depende de la proporción de empleo femenino existente		84,5% cooperativas no tienen mujeres en sus juntas. El 63,2% de las que participan son vocales		0,97 es la media de mujeres por Consejo Rector, superior al resto de empresas lucrativas

Fuente: Elaboración Propia.

Pese a esta realidad, en un 87,9% de los casos existe la opinión de que las cooperativas facilitan la incorporación de las mujeres a puestos directivos. Los mecanismos utilizados para tal fin son la participación en la toma de decisiones (43,2%), la promoción interna (22,2%), la formación (21,5%) y la discriminación positiva (5%), entre otras (COCETA, 2004).

Dentro del territorio nacional se han realizado múltiples estudios que analizan la presencia de la mujer en los órganos de decisión de las diferentes figuras jurídicas que se integran en la EES. Sus principales aportaciones aparecen expuestas en la Tabla 2. En resumen, el porcentaje de mujeres que participan en los órganos de dirección y gestión de las EES no se corresponde con la proporción de mujeres que trabajan en estas empresas, lo cual indica una mayor presencia de hombres en los puestos de más responsabilidad y toma de decisiones y, por lo tanto, la existencia de segregación vertical.

2.2.2. La participación femenina en el accionariado de las entidades de economía social

Para profundizar en la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones en las EES, también se pueden considerar los socios/as que integran la Asamblea General e, incluso, el Consejo Rector (Tabla 2).

Como se pone de manifiesto, el número de mujeres que participan en los consejos rectores no son un reflejo proporcional de las que potencialmente podrían ocupar dichos puestos, sobre todo en las sociedades cooperativas (Elio, 2006). No obstante, se observa una participación creciente de ellas conforme se incrementa la proporción de mujeres socias en la plantilla con un contrato societario (Elio, 2006).

Esta desigual participación de las mujeres en los distintos órganos de toma de decisiones en las EES se explica por la existencia del “techo de cristal” (Powell, 1991; Segerman-Peck, 1991; Davidson y Cooper, 1992), que incluye “las barreras artificiales e invisibles, creadas por prejuicios organizacionales y actitudinales, que impiden que muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional puedan acceder a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos” (Wirth, 2001; Ramos, 2005).

Los factores que justifican esta realidad se agrupan en tres ámbitos:

- a) La socialización existente en nuestra sociedad, que determina trayectorias formativas y laborales de los/as jóvenes, incidiendo especialmente en su promoción, éxito y autolimitación profesional.
- b) La dificultad para compatibilizar el espacio laboral y doméstico de las mujeres es un aspecto central del análisis del empleo femenino, derivado de la consideración de que la responsabilidad primera de las mujeres sigue siendo ocuparse del bienestar de la familia (Echebarria y Larrañaga, 2004), generando cuatro implicaciones directas sobre ellas: i) la brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado (Lázaro, Moltó y Sánchez, 2004); ii) el desarrollo de la “doble jornada”, que complica el ejercicio profesional de las mujeres, exige mayor esfuerzo, una gran organización personal y conlleva una fuente extra de estrés, lo que reduce ocasionalmente su rendimiento; iii) su exclusión de la asunción de nuevas responsabilidades o de su desarrollo profesional, dado que tienen dificultad para acudir a cursos de formación o perfeccionamiento, y iv) su altísima participación en el trabajo a tiempo parcial, limitando su carrera profesional (Echebarria y Larrañaga, 2004; Lázaro et al., 2004). Esta situación se intensifica entre las directivas, ya que su trabajo se ha estructurado de forma tradicional, lo que exige disponer de un sistema de apoyo a tiempo total que las respalde desde el hogar (Echebarria y Larrañaga, 2004).
- c) La cultura organizativa androcéntrica y patriarcal que favorece relaciones laborales de género asimétricas (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003), donde los puestos de responsabilidad están asociados a características “masculinas” (Fernández, López, Maeztu y Martín, 2010), las cuales se vinculan con el éxito directivo empresarial. Este último factor es contrario a los postulados de las EES (basados en la igualdad, equidad, solidaridad, democracia, flexibilidad laboral, formación y capacitación), sin embargo está presente en estas firmas porque no son impermeables al entorno en el que se desenvuelven, de forma que reproducen los factores culturales y estereotipos de género capaces de determinar la segregación ocupacional horizontal y vertical (Teorías Feministas y Sociosexuales) (Ribas, 2010). Otras teorías relacionadas con la desigualdad de género, como la del Capital Humano, Nueva Economía de Familia, Segmentación de Mercados o la Teoría Institucionalista no justifican esta realidad por los valores característicos de la economía social (Ribas y Sajardo, 2004; Ribas, 2010).

Con independencia de la segregación vertical que sufren las mujeres, es importante conocer su estilo directivo y si éste se diferencia del de sus colegas varones, aspectos que se abordan en el siguiente apartado.

3. EL ESTILO DIRECTIVO DE LAS MUJERES

Como ya se ha dejado entrever, cualquier organización requiere de un estilo directivo impregnado tanto de los valores masculinos como de los femeninos. Es importante que no se desaproveche el aporte que las mujeres altamente cualificadas pueden realizar a las empresas, instituciones públicas y EES. Por tanto, se hace necesario introducir un enfoque de diversidad de género en el mundo empresarial.

Según Loden (1987) existe un *estilo de dirección femenino* diferente al modelo tradicional de dirección masculina. El estilo de dirección de las mujeres se conoce como femenino-natural (Loden, 1987; Helgesen, 1990), y se caracteriza porque se basa tanto en lo racional como en lo emocional. En consecuencia, en la toma de decisiones influyen tanto los datos básicos como los sentimientos, y en la resolución de conflictos predomina el consenso, buscando alternativas en las que todos ganen y nadie tenga que perder (Ramos et al., 2003).

El estilo básico de las mujeres directivas se corresponde con una mayor orientación a las necesidades de las personas, lo que fomenta la cooperación, transmitiendo la importancia del trabajo en equipo y del desarrollo individual como meta para conseguir los logros organizacionales. Las mujeres tienen una mayor aptitud para mantener unas relaciones personales más estrechas con los demás, basadas en la comunicación y la relación interpersonal. Además, anteponen las necesidades de los demás y subordinan los progresos personales a corto plazo en favor de la mejora de la salud de la organización a largo plazo, de la que dependen tanto ellas como sus colaboradores. Asimismo, su estilo de dirección se caracteriza por un control reducido, comprensión, colaboración y niveles altos de rendimiento, teniendo como objetivo básico el logro de la calidad (Ramos et al., 2003).

Sin embargo, el objetivo básico del estilo directivo masculino es sustancialmente diferente al femenino, pues está orientado a la consecución del éxito o el triunfo a través de la tarea, caracterizado por el poder concentrado en la posición jerárquica y donde impera la autoridad formal, que reúne la iniciativa, la organización y el control de comportamientos respecto a ciertas pautas (Redondo y Jimeno, 2008).

Tradicionalmente se han realizado estudios empíricos que comparan a directivos y directivas. Barberá, Ramos y Sarrió (2000) exponen los resultados de sus investigaciones en este ámbito, de forma que para analizar las diferencias de comportamientos estudian separadamente las características individuales, las opiniones de los subordinados y su nivel de satisfacción con el equipo de trabajo.

Las *características individuales* han considerado dos aspectos fundamentales: “el nivel de compromiso personal” del directivo/a con la organización laboral, y “la eficacia en la acción directiva”. En cuanto al nivel de compromiso individual no parecen diferir mujeres y hombres de modo significativo, fundamentándose las principales diferencias en aspectos contextuales, vinculados a factores de tipo personal (edad, nivel de formación, entre otros) y fundamentalmente a responsabilidades familiares (vivir sólo o en pareja, ser padres, o tener personas dependientes o no).

La eficacia en la acción directiva ha sido analizada en tres dimensiones específicas: a) la dirección orientada a la tarea, definida como el grado en que el directivo/a impulsa, organiza, define y controla la actividad laboral; b) el liderazgo interpersonal entendido como el grado en que el directivo/a se centra en el bienestar físico y psicológico de su equipo; y c) el carácter democrático/autocrático del liderazgo, que hace referencia al nivel en que el directivo/a estimula o no la participación del equipo en el proceso de toma de decisiones.

Los resultados empíricos concluyen que mujeres y hombres no parecen diferir, de forma significativa, en su mayor o menor eficacia como directivos. Si atendemos a las tres dimensiones consideradas, se observa que: a) no existe evidencia que la dirección orientada a la tarea proporcione resultados favorables a los hombres, como se presupone, salvo si las pruebas se han realizado en un laboratorio; b) el liderazgo interpersonal consigue mejores

resultados para las mujeres, bajo pruebas de laboratorio, y c) el carácter democrático/autocrático del liderazgo si ofrece diferencias más acentuadas, de forma que las mujeres suelen mostrar formas más participativas y democráticas, resultado que se mantiene tanto en trabajos experimentales como en investigaciones de campo (Maher, 1997; Barberá et al., 2000). A nivel agregado, las diferencias observadas en las dimensiones parciales del comportamiento parecen compensarse, estando mejor posicionados en algunas dimensiones los hombres y en otras las mujeres.

Las opiniones de los subordinados respecto de sus jefes reales, varones o mujeres, no presentan diferencias significativas entre directivas y directivos. En igual sentido, su *nivel de satisfacción con el equipo de trabajo* tampoco muestra diferencias significativas entre unas y otros.

Otra investigación empírica más reciente es la desarrollada por Berenguer et al. (2004) en el ámbito de las cooperativas valencianas. Estos autores encuentran diferencias entre el estilo directivo femenino y masculino en la gestión del tiempo, pero no en la dimensión estratégico-analítica y en la gestión de la presión en el trabajo. Los resultados demuestran, por un lado, que no existen claras diferencias entre ambos estilos directivos, y por otro, que el hecho de que la mujer directiva tenga menos tiempo libre justifica que gestiona mejor su tiempo de trabajo.

En resumen, estos resultados refuerzan la tesis central de que los estereotipos de género no influyen en el estilo de dirección de mujeres y hombres, ya que tienden a disminuir cuando se hace referencia a personas concretas, en lugar de pensar en representaciones abstractas de la categoría “mujer” o “hombre”.

De lo expuesto con relación a las características de los estilos directivos de hombres y mujeres se podría inferir, a priori, que el femenino, en la medida que está más orientado a las necesidades de las personas, podría ser más proclive a la puesta en marcha de políticas de RSE dirigidas a satisfacer las expectativas de los diferentes grupos de interés. Sin embargo, esta apreciación se puede ver contrarestada por el hecho de que, como se acaba de indicar, los diferentes estilos directivos y de liderazgo que mujeres y hombres desarrollan no parecen

influir de forma significativa en la forma de dirigir y gestionar las organizaciones. Para profundizar en esta problemática, y ante la falta de estudios que la aborden, el presente trabajo incorpora un estudio empírico en el que, de forma exploratoria y en el ámbito de las EES, se analiza la influencia del género en la RSE de estas organizaciones, motivo por el que a continuación se exponen los fundamentos teóricos de este concepto.

4. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

De la revisión de las diferentes definiciones (Tabla 3) que sobre la RSE se han efectuado a lo largo de las últimas décadas se deducen tres características asociadas a este concepto (Marín, Arcas y Cortés, 2010). La primera es la existencia para la empresa de obligaciones que van más allá de sus responsabilidades económicas. La segunda, que la RSE conlleva unos principios básicos que deben permanecer en la empresa con el tiempo, y que deben orientar su marcha y su comportamiento, por lo que se debe situar a nivel estratégico. Por último, la tercera se refiere a que la empresa no sólo debe atender las demandas de sus accionistas sino la de todos los grupos de interés que están relacionados con la misma.

Tabla 3. Definiciones de RSE

Autor	Año	Definición de RSE
Davis	1960	Las decisiones y las acciones tomadas por los empresarios que están, al menos en parte, más allá de su interés económico o técnico.
Carroll	1979	La responsabilidad social es la forma en que la empresa da respuesta a las expectativas, económicas, legales, éticas o discrecionales que la sociedad tiene sobre las organizaciones.
Epstein	1992	Se basa principalmente en lograr resultados positivos en las decisiones organizacionales que conciernen a temas específicos o problemas que tienen más efectos positivos que negativos sobre los grupos de interés de la empresa.
Comisión Europea	2001	La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.
Lafuente <i>et al.</i>	2003	La adopción de criterios de RSC en la gestión empresarial entraña la formalización de políticas y sistemas en los ámbitos económico, social y medioambiental, la transparencia informativa respecto a los resultados alcanzados en tales ámbitos y el escrutinio externo de los mismos.
De la Cuesta y Valor	2003	El reconocimiento e integración en sus operaciones por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales, dando lugar a prácticas empresariales que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores.
AECA	2004	El compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia

		las empresas y grupos sociales con quien interactúa.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	2007	La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

Fuente: Marín et al. (2010).

Por lo tanto, la RSE se refiere a cómo las empresas son gestionadas para satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de interés o “stakeholders” (empleados, clientes, socios, accionistas, proveedores comunidad y medio ambiente). Esta gestión de la empresa que respeta a todos sus grupos de interés supone un planteamiento de tipo estratégico que afecta a la toma de decisiones y a las operaciones de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas (AECA, 2004).

En cuanto a las dimensiones de la RSE, en la literatura aparecen varias aportaciones con enfoques diferentes, siendo las más aceptadas las tres dimensiones a las que hacen referencia el Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001) y De la Cuesta y Valor (2003). Esta clasificación se alinea con la propuesta que, desde su origen, formula el Glocal Reporting Initiative en las distintas versiones de sus guías para la elaboración de reportes o memorias de RSE, a saber:

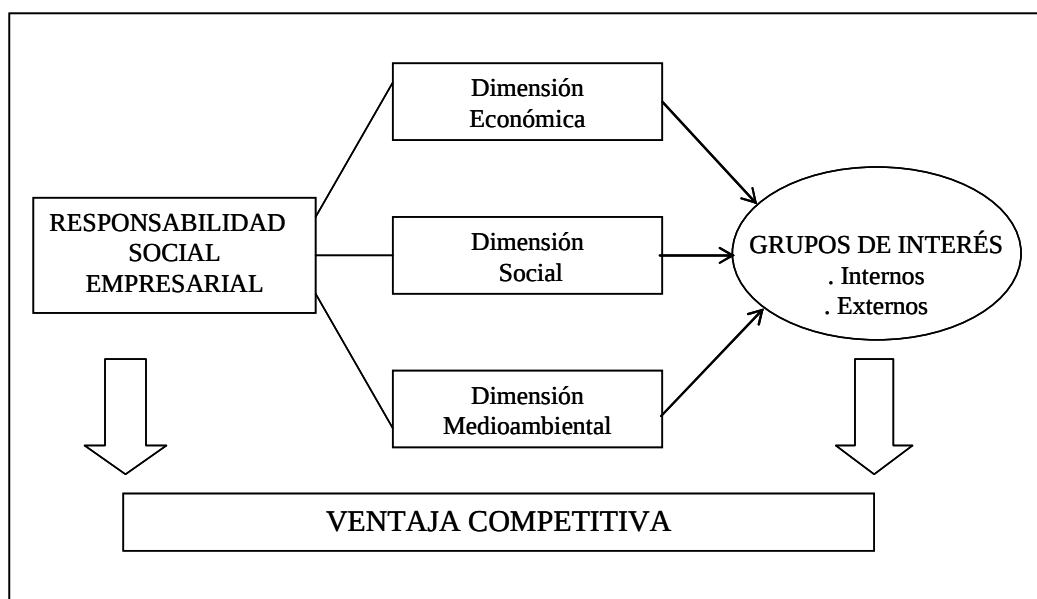
Responsabilidad económica. Esta dimensión implica la creación de valor para el accionista o propietario; para el cliente por medio de la atención de sus demandas; para los proveedores pagando precios justos por sus productos o servicios, y para los empleados protegiendo y generando empleo, en base a un sistema de justicia salarial, proporcionando beneficios sociales, formación, estabilidad y motivación.

Responsabilidad social. Supone el respeto a las leyes, costumbres y cultura, así como implicarse en el ámbito político de su entorno. Los dos primeros aspectos requieren que la empresa acepte los estándares legales y socioculturales de la sociedad en la que operan, mientras que el último supone un papel más activo de la empresa, adoptando iniciativas que mejoran el bienestar general de la sociedad.

Responsabilidad medioambiental. Implica que las empresas deben satisfacer las necesidades actuales de sus grupos de interés sin comprometer las de las generaciones futuras, contribuyendo así al desarrollo sostenible.

A partir de estas tres dimensiones de la RSE, la RSE se puede definir como *“las acciones que llevan a cabo las organizaciones en materia económica, social y medioambiental para responder a las expectativas de sus grupos de interés, tanto internos como externos, y, de esta forma alcanzar ventajas competitivas”* (Figura 2).

Por otra parte, diversos autores coinciden al señalar que las EES, entre las que destacan las cooperativas y sociedades laborales, presentan una serie de singularidades que propician y facilitan la adopción de comportamientos propios de la RSE (Arcas y Briones, 2009). En la misma línea se manifiesta la Confederación Empresarial Española de la Economía Social cuando sostiene que *“no es ajeno a la Economía Social la RSE como estrategia empresarial, ya que entre los valores de las empresas de Economía Social y los valores que promueve la RSE existen coincidencias significativas”* (CEPES, 2009).

Figura 2. Dimensiones de la RSE

Fuente: Elaboración propia.

El paralelismo entre los valores y principios del cooperativismo y la RSE ha sido establecido por autores como Server y Capó (2009) o Arcas y Briones (2009), tal y como aparece en la Tabla 4.

Tabla 4. Paralelismo entre los Valores y Principios del Cooperativismo y la RSE.

COOPERATIVISMO	RSE
Valores	
Ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.	Ética, honestidad, respeto a los derechos humanos y transparencia
Principios	
Adhesión abierta y voluntaria	Integración
Control democrático de los socios	Participación
Educación, Entrenamiento e Información	Transparencia y extensión
Cooperación entre cooperativas	Integración
Compromiso con la comunidad	Sostenibilidad

Fuente: Arcas y Briones (2009).

5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Muestra y recogida de datos

La información necesaria para la elaboración de este trabajo fue obtenida a través de un cuestionario dirigido a presidentes o gerentes de empresas españolas de la Economía Social. El cuestionario traslada el objetivo de la investigación a preguntas concretas, intentando conocer el comportamiento de cada empresa en relación con las tres dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial: económica, medioambiental y social.

Para obtener la información de contacto (direcciones de correo electrónico) se accedió a las distintas bases de datos de las Organizaciones Representativas de las empresas de economía social españolas, tales como: La Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado de España, La Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales de España, Cooperativas Agro-alimentarias, así como a distintas bases de datos de las Organizaciones Representativas de las Comunidades Autónomas que cuentan con directorios empresariales.

El cuestionario fue enviado vía correo electrónico, por ser éste el medio que brinda mayores posibilidades de cobertura en un periodo limitado de tiempo, acompañado de una carta de presentación dirigida a los presidentes o gerente. La encuesta se distribuyó a un total de 2.500 empresas. Tras finalizar el proceso de lanzamiento de la encuesta a las 2.500 empresas se recibieron debidamente cumplimentados 134 cuestionarios (5,4%), por lo que la encuesta quedó formada por 134 EES.

El cuestionario también incluye una serie de preguntas relativas a las empresas de economía social que constituyen la muestra, así como de sus presidentes o gerentes, lo que nos ha permitido realizar la caracterización que aparece en la Tabla 5.

Tabla 5. Caracterización de la Muestra

Característica		Media
Tipo de entidad (%)	Cooperativa Agraria	19,1
	Cooperativa de Trabajo Asociado	45,6

	Sociedad Laboral	35,3
Año de constitución		1995
Número de socios		69
% de socios hombres		79
% de socios mujeres		29
Facturación en 2008 (Millones de euros)		10,6
% de mujeres trabajadoras		42,9
Edad del presidente/gerente		44
% de mujeres presidentes/gerentes		22,7
Nivel de estudios del gerente (%)	Estudios primarios	24,3
	Bachiller	16,9
	Formación profesional	11,0
	Universitarios	47,8

Fuente: Elaboración Propia.

5.2. Desarrollo de medidas

Para medir los aspectos de genero se utilizaron dos variables métricas (porcentaje de mujeres trabajadoras y porcentaje de mujeres socias) y una variable categórica (sexo: 0 = hombre y 1 = mujer).

Las opiniones y juicios de valoración relacionados con las tres dimensiones de la RSE, puesto que no es adecuado medirlos de forma directa, para su medición se desarrollaron escalas multi-ítem de clasificación por categorías de 0 (nada de acuerdo) a 10 puntos (totalmente de acuerdo), ampliamente aceptadas por los investigadores para su evaluación (Grande y Abascal, 2007). De esta forma, el valor considerado para cada una de las dimensiones de la RSE ha sido la media aritmética de los ítemes que integran su escala de medida, y el de la RSE la media aritmética de sus tres dimensiones.

Para determinar la bondad de las escalas utilizadas comprobamos si éstas satisfacen los criterios de fiabilidad y validez (convergente y discriminante). Para comprobar la fiabilidad nos basamos en el coeficiente Alpha de Cronbach, cuyo valor óptimo dependerá del propósito de la investigación (Churchill, 1979). Así, para las primeras etapas de cualquier investigación, entre 0,5 y 0,6 puede ser suficiente.

Para aproximarnos a la validez convergente realizamos un análisis factorial con los ítems de cada una de las variables, eliminando aquellos que no saturan en el factor. Por último, la validez discriminante se contrasta realizando un análisis factorial con todos los ítems que satisfacen el resto de las condiciones de fiabilidad y validez. Así, podemos comprobar que los ítems de escalas diferentes no pesan en un mismo factor o dimensión, como característica de la existencia de validez discriminante. De esta forma, si saturan en la dimensión propuesta y el análisis presenta una bondad adecuada, estaremos en condiciones de afirmar que hay validez discriminante.

En la Tabla 6 aparecen los ítems utilizados para medir las dimensiones económica, medioambiental y social que integran el modelo una vez depuradas las escalas prescindiendo de aquellos ítems que no satisfacen los criterios mínimos indicados. En ella también se incluyen el valor del Alpha de Cronbach (α), el índice KMO del análisis factorial realizado y las cargas factoriales de cada ítem en la variable que presentan una mayor carga, confirmando todos estos valores la bondad de las escalas finalmente utilizadas.

Tabla 6. Medidas de las Variables

Variable	Ítems	Media	α	F ₁	F ₂	F ₃	KMO
Dimensión Económica Su empresa.....	Se lleva con métodos de gestión modernos	7,21	0,880	0,685			0,878
	Tiene planificación a largo plazo	6,97		0,688			
	Tiene presupuesto de ingresos y gastos	7,43		0,570			
	Tiene perfectamente identificada y estudiada quien es su competencia	7,12		0,543			
	Establece mecanismos de aseguramiento de la calidad y de mejora continua en todos los ámbitos de su actividad	6,94		0,655			
	Vende sus productos dando mucha información a los clientes	7,71		0,661			
	Vende sus productos dando información de calidad a los clientes	7,84		0,648			
	Destina recursos para innovar en su actividad	7,31		0,717			
	Obtiene una parte importante de su facturación de actividades innovadoras	5,71		0,650			
	Está preocupada por innovar nuevos productos, procesos, etc.	7,41		0,735			
Dimensión Medioambiental Su empresa.....	Dedica recursos a reducir los posibles impactos de su actividad sobre la naturaleza	6,33	0,950		0,697		
	Realiza un seguimiento de los residuos que genera y los tiene cuantificados	6,16			0,680		
	Adopta medidas para mejorar la gestión de los residuos	6,31			0,721		
	Controla el consumo anual de agua	5,72			0,721		
	Ha implantado o va a implantar un sistema de reutilización de sus aguas residuales	2,46			0,630		
	Adopta medidas para mejorar la gestión del agua (eficiencia, etc.)	4,80			0,673		
	Tiene mecanismos para favorecer el ahorro energético	5,93			0,670		

Dimensión Social Su empresa.....	Tiene indicadores de medida de la energía que le permiten analizar resultados y fijar objetivos de mejora	4,09	0,876	0,671	
	Ha invertido o tiene intención de invertir en energías renovables	4,53		0,695	
	Minimiza la emisión de contaminantes a la atmósfera	5,35		0,812	
	Controla las emisiones de gases de efecto invernadero (CO ₂ , etc.)	4,27		0,860	
	Lleva un control de los gases que pueden deteriorar la salud	3,90		0,842	
	Reduce la contaminación lumínica	5,77		0,632	
	Evita la contaminación y la erosión de suelo donde desarrolla su actividad	5,41		0,730	
	Controla y mide los vertidos de todo tipo que hace	5,84		0,775	
	Fomenta la formación de sus trabajadores en los temas medioambientales	5,99		0,654	
	Invierte en formación medioambiental de sus trabajadores	5,43		0,620	
	Evita cualquier impacto negativo sobre el territorio	6,88		0,554	
	Trabaja en la protección y restauración de espacios naturales	4,46		0,518	
	Impulsa que haya democracia interna de forma que los socios puedan opinar más allá de lo que marcan sus estatutos	8,38			0,657
	Estimula la participación de los socios en la Asamblea General	8,67			0,682
	Facilita a los socios información sobre cómo marcha la sociedad laboral	9,13			0,889
	Tiene en cuenta las opiniones que los socios dicen en la Asamblea	9,17			0,839
	Facilita a los socios toda la información que solicitan	9,17			0,784
	Es absolutamente transparente en las cuentas con todos sus socios	9,29			0,766
	Fomenta la estabilidad laboral de la plantilla	8,74			0,555

Fuente: Elaboración Propia. F_1 = Carga factorial en la variable dimensión económica, F_2 = Carga factorial en la variable dimensión medioambiental, F_3 = Carga factorial en la variable dimensión social.

6. RESULTADOS

6.1. Participación de las mujeres en las empresas de economía social

6.1.1. En el total de los trabajadores

El análisis de los datos obtenidos de la muestra revela que, de media, las mujeres suponen el 42,9% del total de los trabajadores de las cooperativas y sociedades laborales (51,7% en el caso de las cooperativas y 26,8% en el de las sociedades laborales). Si se comparan estos porcentajes con los aportados anteriormente procedentes de las estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, correspondiente a 2009, se observa que se encuentran ligeramente por encima en el caso de las cooperativas (46,8%) y bastante por debajo en las sociedades laborales (53,2%). Por otra parte, se confirma que, aunque la

participación de las mujeres en las empresas de la Economía Social supera a la del resto de empresas, todavía no es totalmente paritaria.

6.1.2. En la toma de decisiones: socios y gerencia

Los resultados obtenidos se aproximan al estudio comentado anteriormente de Sajardo et al. (2009), quienes señalan que el porcentaje de participación de mujeres en puestos de dirección alcanza un 28,1%. Del análisis de la muestra objeto de este estudio se deduce que en sólo el 23% de las empresas (29% en cooperativas y 15% en sociedades laborales) la gerencia es ocupada por una mujer, valor que está muy alejado de la paridad mínima de sexos establecida por la Ley Orgánica 3/2007 (alrededor del 40%).

En cuanto a la distribución de género entre los socios/as de las EES que integran la muestra, quienes también pueden participar en la toma de decisiones de las empresas a través de su pertenencia a la Asamblea General e, incluso, el Consejo Rector, se observa que esta participación de las mujeres es inferior a la representatividad de las trabajadoras, pero supera a la de las gerentes. En concreto, las mujeres socias sólo suponen el 29,5% (36,1% en cooperativas y 19,6% en sociedades laborales).

6.2. Grado de RSE

Los resultados obtenidos demuestran que las empresas de Economía Social analizadas presentan valoraciones positivas (superiores a 5 puntos sobre 10) tanto para la RSE (7,1 puntos) como para cada una de sus tres dimensiones. Además, la prueba T para muestras relacionadas pone de manifiesto que la dimensión más valorada es la social (8,9 puntos), seguida de la económica (7,2 puntos) y la medioambiental (5,2 puntos). De esta forma se confirman las afirmaciones teóricas que postulan la adopción por las cooperativas y las sociedades laborales de los comportamientos propios de la RSE, en línea también con los escasos trabajos empíricos que existen (Arcas y Briones, 2009; Sajardo et al., 2009).

6.3. Influencia del género en la RSE

Para conocer la posible influencia del género sobre la RSE y cada una de sus dimensiones se ha utilizado el método de regresión mediante mínimos cuadrados ordinarios, considerando la RSE y sus dimensiones como variables dependientes y las medidas de género (% de mujeres trabajadoras, % de mujeres socias y sexo del gerente) como variables independientes. Debido a la elevada correlación que en la muestra se ha comprobado que existe entre las tres variables de género, se ha optado por no incorporarlas en la misma regresión. Concretamente, se han utilizado regresiones jerárquicas utilizando en todas ellas como variables independientes una variable control (la facturación de la empresa como medida de su tamaño) y cada una de las tres variables de género, comprobando la significatividad del cambio en el coeficiente de determinación lineal R^2 con la adición de las variables de género a la variable control. La elección del tamaño de la empresa como variable control se debe a su elevada capacidad para explicar la RSE (Forética, 2008; Sajardo et al., 2009).

De esta forma, para cada una de las cuatro variables dependientes (RSE y sus dimensiones económica, medioambiental y social) y cada una de las variables de género (% de mujeres trabajadoras, % de mujeres socias y sexo del gerente) se estimaron dos modelos de regresión. En el primero (M.1) se introduce como variable independiente la variable control (facturación de la empresa), mientras que en el modelo 2 (M.2) se añade a la variable de control la variable de género considerada.

Los resultados obtenidos se presentan en las Tablas 7, 8 y 9. En ningún caso, el modelo (M.2) que incluye las variables de género contribuye significativamente en la explicación de la RSE ni de sus dimensiones en mayor medida que lo hace el modelo 1 (M.1) que incluye como variable independiente el tamaño de la empresa. Este resultado se puede apreciar observando la no significatividad en el cambio de la R^2 que presentan. Como consecuencia de estos resultados se puede concluir que, con independencia de la variable de género considerada, la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de las empresas de economía social no afecta ni a la RSE medida en su conjunto ni a cada una de sus dimensiones (económica, medioambiental y social).

Tabla 7. Resultados del Análisis de Regresión

V. Dependiente	RSE		Dimensión Económica		Dimensión Medioambiental		Dimensión Social	
	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2
V. Independientes ↓								
Tamaño (facturación en miles euros)	,095 ^{n.s.}	,094 ^{n.s.}	,135 ^{n.s.}	,0132 ^{n.s.}	,103 ^{n.s.}	,0102 ^{n.s.}	-,076 ^{n.s.}	-,076 ^{n.s.}
% Mujeres trabajadoras		,049 ^{n.s.}		,100 ^{n.s.}		,012 ^{n.s.}		,002 ^{n.s.}
R ²	,009	,011	,018	,028	,011	,011	,006	,006
Sig. cambio en R ²	,331	,615	,165	,302	,293	,905	,437	,981

^a p<,001; ^b p<,01; ^c p<,05; n.s.= no significativo.

Tabla 8. Resultados del Análisis de Regresión

V. Dependiente	RSE		Dimensión Económica		Dimensión Medioambiental		Dimensión Social	
	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2
V. Independientes ↓								
Tamaño (facturación en miles euros)	,309 ^{b.}	,309 ^{b.}	,230 ^{c.}	,0230 ^{c.}	,299 ^{b.}	,0299 ^{b.}	,137 ^{n.s.}	,137 ^{n.s.}
% Mujeres socios		-,078 ^{n.s.}		-,095 ^{n.s.}		-,120 ^{n.s.}		,126 ^{n.s.}
R ²	,095	,102	,053	,062	,089	,104	,019	,035
Sig. cambio en R ²	,002	,432	,025	,354	,003	,229	,189	,223

^a p<,001; ^b p<,01; ^c p<,05; n.s.= no significativo.

Tabla 9. Resultados del análisis de regresión

V. Dependiente	RSE		Dimensión Económica		Dimensión Medioambiental		Dimensión Social	
	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2	M. 1	M. 2
V. Independientes ↓								
Tamaño (facturación en miles euros)	,324 ^{b.}	,324 ^{b.}	,277 ^{b.}	,275 ^{b.}	,294 ^{b.}	,0296 ^{b.}	,120 ^{n.s.}	,117 ^{n.s.}
Sexo		-,078 ^{n.s.}		,051 ^{n.s.}		-,071 ^{n.s.}		,077 ^{n.s.}
R ²	,105	,105	,077	,079	,086	,091	,014	,020
Sig. cambio en R ²	,001	,999	,006	,611	,003	,473	,243	,453

^a p<,001; ^b p<,01; ^c p<,05; n.s.= no significativo.

CONCLUSIONES

En la actualidad, la sociedad exige a las empresas compromisos que superan lo estrictamente económico y, cada vez más, se enmarcan en los ámbitos medioambiental y social, entre los que destacan los relacionados con la igualdad de género. Esto está provocando que las empresas en general, y las de economía social en particular, asuman este

tipo de responsabilidades y adopten prácticas de RSE dirigidas a satisfacer las expectativas de los diferentes grupos de interés.

La igualdad de género y, por extensión, la RSE son conceptos inherentes a las EES, de manera que los principios que guían el funcionamiento de estas organizaciones (democracia, igualdad, equidad, solidaridad, etc.) guardan estrecha relación con el sentido y la filosofía de la RSE. Esto origina que las EES sean por naturaleza socialmente responsables, lo que les lleva a adoptar comportamientos propios de la RSE, entre los que destacan los relacionados con la igualdad de género.

Sin embargo, al igual que sucede en el conjunto de las empresas, las evidencias empíricas disponibles muestran que la presencia de las mujeres en la toma de decisiones de las EES es mucho más reducida que la de los hombres, lo que está provocando el desaprovechamiento del particular estilo directivo femenino. Esto confirma que las EES no son ajenas a los efectos de la segregación vertical, fundamentados en las Teorías Feministas y Sociosexuales.

Por otra parte, los trabajos existentes señalan que el estilo directivo femenino difiere del masculino, aunque la cultura empresarial y los estereotipos de género podrían estar impidiendo su diferenciación efectiva. No obstante, puesto que la RSE es un estilo de dirección directamente relacionado con los principios que guían la organización, cabe pensar que su gestión podría estar relacionada con el perfil de las personas que adoptan las decisiones, entre las que figura el sexo.

Con el objetivo de contrastar en el ámbito de las EES las observaciones anteriores relativas al grado de RSE e igualdad de género de estas organizaciones, así como la relación entre ambos conceptos, y ante la escasez de estudios que aborden esta problemática, se ha efectuado un estudio empírico exploratorio con la información obtenida de 134 entidades de economía social (cooperativas y sociedades laborales).

Los resultados obtenidos confirman que: a) las empresas de economía social analizadas presentan valoraciones elevadas (superiores a 5 puntos sobre 10) tanto para la RSE

como para cada una de sus tres dimensiones, siendo la más valorada la social, seguida de la económica y la medioambiental; b) las mujeres suponen el 42,9% del total de los trabajadores de las cooperativas y sociedades laborales, cumpliéndose por tanto la paridad mínima de sexos establecida por la Ley Orgánica 3/2007 (alrededor del 40%), en cambio su participación en la toma de decisiones es muy inferior. En concreto, se observa que las mujeres socias sólo suponen el 29,5%, siendo todavía inferior el porcentaje de mujeres que acceden a la gerencia (23%), valores ambos muy alejados de la paridad mínima de sexos; y c) la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones de las EES no afecta ni a la RSE de estas organizaciones ni a cada una de sus dimensiones (económica, social y medioambiental).

Estos resultados avalan los obtenidos en los escasos trabajos existentes, de forma que las EES parece que no han superado la segregación vertical. Esta conclusión, opuesta a lo esperado atendiendo a los valores que guían a este tipo de organizaciones, contrarios a toda clase de discriminación, confirma, en línea con lo apuntado en trabajos previos, la existencia de factores que dificultan la necesaria igualdad de género. De forma similar, los resultados también avalan la idea de que la cultura empresarial y los estereotipos de género impiden la diferenciación efectiva de los estilos directivos femenino y masculino, al menos en cuanto a la forma de gestionar la RSE.

Por último, cabe señalar la necesidad de realizar nuevos estudios que permitan superar las limitaciones de éste relacionadas, sobre todo, con el reducido tamaño de la muestra y a su falta de representatividad por el sistema de elección utilizado. Esto ayudaría a validar y generalizar los resultados obtenidos.

BIBLIOGRAFÍA

AECA. *Marco conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*. 2004.

ARCAS LARIO, Narciso y BRIONES PEÑALVER, Antonio Juan. Responsabilidad Social Empresarial de las Organizaciones de la Economía Social, Valoración de la misma en las empresas de la Región de Murcia. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 65, 2009, p. 143-161.

- ASOCIACIÓN NAVARRA DE EMPRESAS LABORALES (ANEL). Primera encuesta sobre el papel de la mujer en las empresas asociadas a ANEL. *ANEL Horizonte Empresarial*, nº 23, 2003, p. 11-15.
- AUSIN GÓMEZ, Jose Manuel (Dir. y coord.). *Libro Blanco de las Sociedades Cooperativas y Laborales de Extremadura*. Badajoz: Consejería de Trabajo, 2002. 548 p. ISBN: 84-688-0373-1.
- BARBERÁ HEREDIA, Esther, RAMOS LÓPEZ, Amparo. y SARRIÓ CATALÁ, Maite. Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto Nowdi XXI, *Papeles del psicólogo: revista del Colegio Oficial de Psicólogos*, nº. 75, 2000.
- BERENGUER CONTRÍ, Gloria; CASTELLVÍ, Josefa M^a; CERVER ROMERO, Elvira; JUAN, Carmen; TORCAL TOMÁS, V. Ramón. y DE LA TORRE FERNÁNDEZ, Amparo. *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas. Dificultades y oportunidades*. Valencia: FVECTA, 1999. 126 p. ISBN: 84-370-5860-0.
- BERENGUER CONTRÍ, Gloria, CERVER ROMERO, Elvira, DE LA TORRE FERNÁNDEZ, Amparo y TORCAL TOMÁS, V. Ramón. El estilo directivo de las mujeres y su influencia sobre la gestión del equipo de trabajo en las cooperativas valencianas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, noviembre, 2004, p. 123-149.
- CEPES, *Anuario de la Economía Social 2007-2008*, Madrid, 2009, p. 1-148. Disponible en Internet: http://www.cepes.es/media/docs/Anuario_CEPES_2008_Baja_Res.pdf.
- CHAVES ÁVILA, Rafael; RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. Cumplimiento del primer principio: análisis de la discriminación por género en las cooperativas españolas. *Revista de la Cooperación Internacional*, nº 1, 2005, p. 101-118.
- CHURCHILL, Gilbert. A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs, *Journal of Marketing Research*, nº 16, 1979, p. 64-73.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Bruselas, 2001, p. 1-35. Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:ES:PDF>.

- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA). Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España, Madrid. Disponible en Internet: <http://www.coceta.com>.
- DAVIDSON, Marilyn, y COOPER, Cary L. Shattering the glass ceiling: The woman manager. Pau1 Chapman Publishing, 1992. 192 p. ISBN: 1853961329.
- DE LA CUESTA GONZÁLEZ, Marta y VALOR MARTÍNEZ, Carmen. Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España, *Boletín ICE Económico*, nº 2755, 2003, p. 7-19.
- ECHEBARRIA MIGUEL, Carmen y LARRAÑAGA SARRIEGUI, Mercedes. La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente. *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº. 50, 2004, p. 11-35.
- ELIO CEMBORAIN, Eunete. Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *Revista Vasca De Economía Social Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria*, nº. 2, 2006 , p. 35-71.
- ESTEBAN SALVADOR, María Luisa. Consejos de administración y creación de valor: la perspectiva del género. Tesis doctoral, 2007, Universidad de Zaragoza.
- ESTEBAN SALVADOR, María Luisa; GARGALLO CASTEL, Ana y PÉREZ SANZ, Francisco Javier. Composición del consejo rector y género en las cooperativas turolenses. *REVESCO – Revista de Estudios Cooperativos*, nº 101, 2010, p. 7-27.
- FERNÁNDEZ-PALACÍN, Fernando; LÓPEZ-FERNÁNDEZ, Macarena; MAEZTU-HERRERA, Inmaculada y MARTÍN-PRIUS, Antonio. El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Nº 1, 2010, p. 231 - 247.
- FORÉTICA. *Informe Forética 2008, Evolución de la Responsabilidad Social de las Empresas en España*. 2008. Madrid. FORÉTICA, 2008. Disponible en Internet: http://www.foretica.es/recursos/doc/Biblioteca/Informes/36900_16121612200821230.pdf.
- GRANDE ESTEBAN, Ildefonso y ABASCAL FERÁNDEZ, Elena. Fundamentos y técnicas de investigación comercial. Madrid: ESIC, 2007. ISBN: 9788473565141.
- HELGESEN, Sally. *La ventaja de ser mujer*. Colección Mujeres en Management. Barcelona: Ediciones Granica, 1990. 252p. ISBN: 84-7577-331-1.
- IBAÑEZ PASCUAL, Marta. La Segregación Ocupacional por Sexo a Examen: Características Personales, de los Puestos y de las Empresas Asociadas a las Ocupaciones

- Masculinas y Femeninas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 123, 2008, p. 87-122.
- IBAÑEZ PASCUAL, Marta. Al otro lado de la Segregación Ocupacional por Sexo. Hombres en Ocupaciones Femeninas y Mujeres en Ocupaciones Masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, vol. 68 nº1, 2010, p. 145-164.
- INSTITUTO CÀTALA DE LA DONA i DONES DE LA UNIÓN DE PAGESOS: Gènere, agricultura i representació de les dones en les cooperatives agràries de Catalunya. Barcelona: Institut Català de la Dona, 2003. 64p. ISBN: 978-84-393-6071-1.
- LÁZARO, Nieves; MOLTÓ, M^a Luisa y SÁNCHEZ, R. Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº. 50, 2004, p. 55-75.
- LODEN, Marilyn. *Feminine leadership, or How to succeed in business without being one of the boys*. London: Times Books, 1987. 306 p. ISBN: 0812912403.
- MAHER, Karen J. Gender-related stereotypes of transformational and transactional leadership, *Sex Roles*, vol. 37 nº 3-4, 1997, p. 209-225.
- MARÍN, Longinos; ARCAS LARIO, Narciso y CORTÉS GRACÍA, Francisco J. *Guía práctica para la elaboración de memorias de RSE en cooperativas agroalimentarias*. Almería: Fundación Cajamar. 2010. ISBN: 978-84-937759-1-9.
- MATEOS DE CABO, Ruth; ESCOT MANGAS, Lorenzo y GIMENO NOGUÉS, Ricardo. Análisis de la presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las mil mayores empresas españolas. *Fundación de las Cajas de Ahorros. Documento de trabajo* 263, 2006.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, Datos Estadísticos de Economía Social. Disponible en Internet: http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/index.htm.
- POWELL, Gary N. *Women and men in management*. Sage: California, 1991.
- RAMOS LÓPEZ, Amparo. Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. *Cuadernos de Geografía*, nº 78, 2005, p. 191-214.
- RAMOS LÓPEZ, Amparo; BARBERÁ HEREDIA, Esther y SARRIÓ CATALÁ, Maite. Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, vol. 34 nº 2, 2003, p. 267-278.

- REDONDO CRISTÓBAL, Mercedes y JIMENO DE LA MAZA, Francisco Javier. El escenario de la desigualdad de género en la esfera de los negocios en cuatro actos. Disponible en Internet en: <http://wzar.unizar.es/siem/articulos/Premios/Escenario.pdf>.
- RIBAS BONET, María Antonia. Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, Nº. 2, 2006, p. 153-175.
- RIBAS BONET, María Antonia. *Mujer y trabajo en la Economía Social*. Palma de Mallorca: Universidad de Islas Baleares, 2010. 368p, ISBN: 978-84-8384-148-8.
- RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. La desigualdad participación de hombres y mujeres en la economía social: Teorías explicativas, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº. 50, 2004, p. 77-103.
- RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº. 52, 2005, p. 267-278.
- ROMERO RAMÍREZ, Antonio J. y PÉREZ GARCÍA, Miguel. Estudio psicológico de una muestra de cooperativas de trabajo asociado de Andalucía, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 26, 2000, p. 113-127.
- SAJARDO MORENO, Antonia; RIBAS BONET, M^a Antonia; BENAVENT SANCHO, Matilde; SAZ GIL, Isabel; SERRA YOLDI, Inmaculada y VILAR FIGUEIRIDO, Montserrat. *La Responsabilidad Social Interna de las empresas en España*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2009. 263 p. ISBN: 9788498767254.
- SEGERMAN-PECK, Lily M. *Networking and mentoring. A woman's guide*. Judy Piatkus Ltd, 1991. 192 p. ISBN: 0749910550.
- SERVER IZQUIERDO, Ricardo y CAPÓ VICEDO, Jordi. La Responsabilidad Social Empresarial en un contexto de crisis. Repercusión en las Sociedades Cooperativas, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 65, 2009, p. 7-31.
- WIRTH, Linda. *Breaking through the Glass Ceiling: women in management*, International Labour Office: Geneva, 2001.