

# Cuadernos

Publicación Anual • N° 10 • Octubre 2008

## Mujer y Cooperativismo



### *Paroquia*

**La Responsabilidad Empresarial en las Empresas de Economía Social**

### *Organizaciones Cooperativas*

**E-Emprendedoras en la Economía Social; incubadora virtual de competencias emprendedoras**

### *Experiencias*

**Mujeres que hacen Internet**

### *Sin Fronteras*

**Historia de un sueño hecho realidad en las barriadas marginales de Mumbai**

*Espacios para el Debate • Mujeres en Movimiento • Actualidad • Recursos*



### **DIRECCIÓN Y LÍNEA EDITORIAL**

Departamento de la Mujer de COCETA  
y AMECOOP

### **COORDINACIÓN TÉCNICA Y REALIZACIÓN**

Asociación de Empresarias de Cooperativas  
(AMECOOP)

### **COORDINACIÓN - REDACCIÓN**

Asociación de Empresarias de Cooperativas  
(AMECOOP)

### **EDITA**

Departamento de la Mujer de COCETA  
y AMECOOP

### **EDICIÓN Y DISEÑO GRÁFICO**

BOTERO. Diseño Gráfico  
C/ Ave María, 23, bajo A  
28012 Madrid

Móvil: 686 55 29 67

Tel. Fax: 91 528 87 32

E-mail: [r.botero@telefonica.net](mailto:r.botero@telefonica.net)

Web: [www.botero.es](http://www.botero.es)

### **DEPÓSITO LEGAL**

M-45304-1998

*Distribución gratuita*

### **En este número han colaborado las siguientes organizaciones y personas.**

#### **A todas ellas muchas gracias:**

Departamento de la Mujer de COCETA, Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas (AMECOOP), Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA), Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA), Unión de Cooperativas de las Islas Baleares (UCTAIB), Carmen Comos Tovar, Ana Barbeito Carrasco, Sonia Felipe Larios, Pilar Villaverde Blanco, Verónica Rosselló, Manuel Mariscal Sigüenza, Isabel García Calvo, Margarita Padilla, M<sup>a</sup> Paz Monje, Manoli Miranda, Isabel Martín, Laura Nuño Gómez, Pilar Domínguez Fernández, Rosa Pereda, M<sup>a</sup> Carmen Martín García, Elena Sigüenza Carbonell y M<sup>a</sup> José Senent Vidal. También agradecer la colaboración del equipo técnico de COCETA.

- Los artículos y opiniones de los y las diferentes colaboradores/as no representan necesariamente el pensamiento y punto de vista de COCETA y AMECOOP.
- Queda permitido reproducir los artículos siempre que se citen la fuente y la autoría.
- Las fotografías que ilustran esta revista son de M<sup>a</sup> Carmen Martín en el «10º Congreso interdisciplinar sobre las mujeres».

	<b>EDITORIAL</b> .....	3
	<b>PANORAMA</b>	
■	Generación de empleo en la economía social .....	5
■	La responsabilidad empresarial en las empresas de economía social y la implicación del gobierno mediante la creación del consejo estatal de responsabilidad social .....	10
■	Triodos Bank. Un banco donde cuenta algo más que el dinero .....	16
■	La creación del Ministerio de Igualdad en España: historia de una larga lucha .....	24
	<b>ORGANIZACIONES COOPERATIVAS</b>	
■	Nace e-Emprendedores en la Economía Social como incubadora virtual de competencias emprendedoras .....	30
■	Técnicas tradicionales para moldear antiguas piezas de alfarería ..	37
■	Cooperativas de trabajadoras familiares de Mallorca. Vocación y experiencia al servicio de los más débiles .....	43
■	«Las justas pioneras de Rochdale» .....	52
	<b>EXPERIENCIAS</b>	
■	Cómo se creó Ñapas.com .....	54
■	Mujeres que hacen Internet .....	60
	<b>SIN FRONTERAS</b>	
■	Creative Handicrafts .....	67
	<b>ESPACIOS PARA EL DEBATE</b>	
■	La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: de esos lodos estos barro .	72
■	Mujeres y desarrollo rural .....	80
	<b>MUJERES EN MOVIMIENTO</b>	
■	Mundos de mujeres. 10º Congreso Internacional Interdisciplinar sobre las Mujeres .....	85
■	Las mujeres en la historia enseñada: Olympe Gouges .....	89
	<b>ACTUALIDAD</b>	
■	Noticias breves .....	91
	<b>RECURSOS</b>	
■	Webs de interés .....	97
■	Direcciones de interés .....	98





## Editorial

Con este ejemplar que ahora presentamos, llegamos al número 10 de *Cuadernos de Mujer y Cooperativismo*. Desde la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado COCETA y desde el Departamento de la Mujer, este hecho nos colma de satisfacción.

A lo largo de estos años, muchas han sido las firmas que han acudido a nuestra llamada de colaboración, con mayor o menor incidencia, en cualquier caso han aportado su grano de arena para que esta publicación llegue a todas las personas interesadas en la mujer y el cooperativismo, que ya es importante, pero aún más en conseguir una sociedad más justa y libre.

En este número se incluyen aportaciones más científicas, experiencias del día, contadas en primera persona, que le otorgan un valor añadido al reportaje, actuaciones más allá de las fronteras físicas del estado, las aportaciones de algunas de las organizaciones confederadas, así como noticias de interés. Todo ello, desde la perspectiva que esta publicación capte la atención de la sociedad en general, brindándole experiencias que les permitan llevar a su quehacer diario, conociendo realidades más allá de la suya, desde una perspectiva de género.

Es precisamente este criterio el que sigue primando, los años han pasado, pero como se indica en algunos de los artículos que aquí aparecen la situación de la mujer en la sociedad ha mejorado de iure, pero de facto, queda mucho por hacer, la realidad nos lo recuerda día a día que aún estamos muy lejos de lograr la "igualdad". No todas las personas que compartimos el mismo espacio somos tratadas de la misma forma cuando se dan las mismas circunstancias. Nuestro objetivo es este: IGUALDAD.

Esperamos que este ejemplar les permita acercarse un poco más a la realidad de la mujer en la cooperativa de trabajo y en la sociedad, que les motive a trabajar por mejorar el entorno en el que vivimos y actuamos, desde todos las perspectivas posible; si al menos, conseguimos que lo piensen mientras leen nuestras páginas habremos dado un paso adelante.

*Gracias por leernos*



# PRINCIPIOS COOPERATIVOS, EQUIDAD DE GÉNERO Y GOBIERNO CORPORATIVO

No puede calificarse de correcta la gobernanza de las entidades cooperativas si no es coherente con los principios cooperativos, y éstos no se aplican correctamente si no incorporan la transversalidad de género



Principios  
Cooperativos



Perspectiva  
de género



Acciones  
de buen gobierno cooperativo

1º	<b>Adhesión voluntaria y abierta</b>	<p>Existen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dificultades de las mujeres en el acceso a la cualidad de socias y al trabajo por cuenta ajena en su seno</li> <li>-Falta de titularidad de los bienes requeridos para el acceso la cualidad de socio/a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de los procedimientos de acceso de nuevos/as socios/as y trabajadores/as</li> <li>- Fomento de la cotitularidad</li> </ul>
2º	<b>Gestión democrática por parte de los/as socios/as</b>	<p>Existen barreras invisibles al acceso de las mujeres a los órganos de gobierno y de dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de los procedimientos de selección a fin de eliminar sesgos implícitos</li> <li>- Establecimiento de cuotas que tiendan al cumplimiento del principio de presencia equilibrada (40%/60%)</li> <li>- Aplicación del principio comply or explain</li> </ul>
3º	<b>Participación económica de los/as socios/as</b>	<p>Se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Facilitar la aportación de capital de las mujeres a las cooperativas</li> <li>-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)]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apertura de líneas de crédito preferentes para mujeres cooperativistas</li> </ul>
4º	<b>Autonomía e independencia</b>	<p>Fortalecer la autonomía de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres</p>	<p>Asignación de recursos financieros a fin de "invertir en mujeres para el éxito cooperativo" (mensaje de la ACI, 08/03/08)</p>
5º	<b>Educación, formación e información</b>	<p>Las mujeres cooperativistas tienen especiales necesidades y obstáculos en el acceso a su educación, formación e información</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Las cooperativas deberían asegurar que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo" (ACI, 1995)</li> <li>- Información desagregada por sexo</li> </ul>
6º	<b>Cooperación entre cooperativas</b>	<p>Necesidad de "puntos de encuentro", "redes de intercambio" de las mujeres cooperativistas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación y consolidación de estructuras representativas de las mujeres en el movimiento cooperativo</li> </ul>
7º	<b>Interés por la comunidad</b>	<p>Es necesario que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La transmisión de valores solidarios y participativos en el entorno incluya también el reconocimiento y la promoción de la equidad de género</li> <li>- El concepto de "comunidad" debe alcanzar al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento y/o facilitación de servicios que resuelvan las necesidades de las mujeres cooperativistas y las de su entorno</li> <li>- Fomento de la conciliación de la vida cooperativa y la personal</li> </ul>

## Conclusiones:

Aplicando la perspectiva de género al cumplimiento de los principios cooperativos en aras de un buen gobierno cooperativo, destacan tres aspectos a tener en cuenta de manera prioritaria:

- Las dificultades de acceso de las mujeres a la condición de socias de las cooperativas;
- Los obstáculos con que se encuentran para ocupar cargos de responsabilidad;
- La necesidad de facilitar y potenciar la formación y la información de y sobre las mujeres cooperativistas.



## Generación de empleo en la economía social

**Ana Barbeito Carrasco. Directora General de Economía Social y Emprendedores Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. JUNTA DE ANDALUCÍA**

Con muchísima ilusión, con la batería cargada de energía y con multitud de nuevos retos, de innovadores proyectos, acabamos de abrir las puertas de una nueva etapa que trae bajo el brazo la «oportunidad histórica» de Andalucía: incorporarse a una nueva economía basada en el conocimiento para alcanzar la plena convergencia con las regiones más avanzadas de Europa.

Los esfuerzos que todos los andaluces y andaluzas hemos aplicado desde la instauración del sistema democrático, para hacer de nuestra tierra un modelo de desarrollo territorial equilibrado social y económicamente, han hecho que hoy exista una nueva realidad, una nueva Andalucía. Una tierra vertebrada por una moderna red de infraestructuras, con un sistema educativo y universitario que llega a toda la ciudadanía, con una organización sanitaria innovadora y efi-

ciente, con unos servicios y prestaciones sociales avanzados y solidarios y con un tejido productivo cada vez más sólido, más emprendedor y más sostenible, aportando tasas de crecimiento que nos están permitiendo converger con el resto de España y con Europa.

Y esa nueva realidad es precisamente la que nos ha distanciado definitivamente del pasado, la que ha dejado muy atrás la imagen de una Andalucía subdesarrollada y subsidiada para dar paso a una Andalucía moderna y progresista que, por primera vez en su historia,

comparte los mismos retos, los mismos desafíos, las mismas oportunidades y las mismas amenazas que las regiones más avanzadas de Europa.

Para el desarrollo socioeconómico de nuestra tierra y para la construcción de este nuevo escenario, la economía social ha jugado un papel fundamental. La pujanza y el relieve cuantitativo

que este sector ha alcanzado en el tejido empresarial de Andalucía, así como su generalizado y positivo conocimiento por parte de la opinión pública, su consideración institucional y la atención prestada por el mundo académico, han convertido a la economía social andaluza en una pieza imprescindible para construir una sociedad solidaria,

*Para el desarrollo socioeconómico de nuestra tierra y para la construcción de este nuevo escenario, la economía social ha jugado un papel fundamental.*





responsable, participativa, democrática, igualitaria, avanzada y sostenible. Los principios innatos de este sector económico, basados en un modelo de organización productiva que responde a la valoración de la persona por encima del capital, han consolidado a esta «fórmula distinta» de crear riqueza como un sector emergente con afianzada presencia multisectorial y con variadísimas modalidades constitutivas; un sector cuya creciente fortaleza es el resultado de la suma de nuevas y mayores oportunidades de actividad productiva y distributiva y de iniciativa social.

Y este resultado se materializa hoy en cifras de gran calado. Con más de 11.000 empresas y de 97.000 empleos, la Economía Social andaluza lidera el ranking nacional y tiene una marcada presencia en sectores fundamentales de nuestro tejido productivo como los servicios, que ocupa con un 51% de sus empresas, o la industria, con un 21%.

El perfil de sus trabajadores/as responde a personas jóvenes, de menos de 40 años en un 62%, y con cada vez mayor presencia de mujeres, abarcando éstas un porcentaje que roza el 45% en la mayoría de las provincias andaluzas. Junto a ello,

su marcada presencia territorial –con una cobertura de más del 82% de los municipios andaluces que contribuye a la dinamización de las economías locales–, un total de 1.031 empresas de nueva creación en el pasado ejercicio y un crecimiento del empleo del 8,3% en el primer trimestre de éste, radiografían significativamente el importante peso del sector en nuestra industria empresarial.

Estos indicadores reflejan que la Economía Social andaluza ha avanzado, ha roto con los tópicos que la asociaban exclusivamente a

sectores económicos primarios y ha tomado el ritmo de los nuevos tiempos desempeñando un papel decisivo para la recuperación del equilibrio económico y para la reactivación del mercado, apostando por la innovación como receta de crecimiento y motor de desarrollo.

Sabemos que aún queda parte del camino por recorrer y que es una parte importante, hemos de ser realistas.

Pero también sabemos que la Economía Social andaluza junto con el Gobierno Andaluz y los agentes sociales hemos logrado hacer lo más difícil, así que nuestro nuevo reto es hacer lo más importante.

*Los principios innatos de este sector económico, basados en un modelo de organización productiva que responde a la valoración de la persona por encima del capital, han consolidado a esta «fórmula distinta» de crear riqueza como un sector emergente (...)*



Conjuntamente hemos diseñado las bases, los pilares de una estrategia de innovación y de modernización y hemos puesto la primera piedra de una Sociedad del Conocimiento; un conocimiento que ahora más que nunca va a convertirse en el protagonista de esta nueva etapa y que será la clave del progreso en estos próximos años.

En el diseño de esa estrategia el Gobierno Andaluz, desde la Consejería Innovación, Ciencia y Empresa, ha realizado una apuesta valiente, una apuesta sustentada en valores como la democratización, el acceso de todas las personas a la información, a las nuevas tecnologías, a nuevas metodologías...

Una apuesta materializada en instrumentos normativos específicos, como la *Orden de Medidas para el Desarrollo de la Economía Social*, a través de la que incentivamos actuaciones que benefician al sector (estudios y difusión, asistencia a la innovación y a la competitividad, formación profesional, acciones para la cooperación, asociacionismo...). Y también, una apuesta con instrumentos normativos globales, como la *Orden de Incentivos a la Innovación y al Desarrollo Empresarial* para fomentar la creación de empresas, su modernización, su cooperación

competitiva o la investigación, el desarrollo y la innovación; una orden dotada con 1.000 millones de euros hasta 2010 y en la que hay cabida para todos los bancos de peces: empresas pequeñas, medianas y grandes, de cualquier fórmula jurídica y que establece, además, unos porcentajes adicionales del 10% sobre la base incentivable para la creación, modernización y consolidación de empresas de Economía Social.

Esta valiente apuesta se ha sustentado, asimismo, en el desarrollo e implantación de líneas de moder-

nización técnica, entre las que se debe resaltar la puesta en marcha de un sistema pionero en Andalucía: una plataforma telemática para el registro de sociedades laborales andaluzas a través de internet, más conocida como «Rasla», que supone un hito a nivel autonómico y, probablemente, a nivel nacional, en el apartado de la administración electrónica.

Un sistema que permite la constitución de sociedades laborales y otros procedimientos administrativos de forma íntegramente telemática, reduciendo el tiempo de constitución de una media de 30 días a tan sólo 72 horas (lo que ha sido posible gracias al convenio firmado con el Consejo

*(...) una  
apuesta valiente,  
una apuesta  
sustentada en  
valores como la  
democratización,  
el acceso de todas  
las personas  
a la información,  
a las nuevas  
tecnologías,  
a nuevas  
metodologías (...)*





Nacional del Notariado) y que cuenta en la actualidad con un grado de utilización del 100%.

Asimismo, la participación activa de la Economía Social en todos sus sectores, actividades y ámbitos nos ha permitido refrendar nuestro compromiso con el sector con la firma del *Segundo Pacto Andaluz por la Economía Social*. Un acuerdo para seguir apoyando conjuntamente la creación, consolidación y modernización de empresas competitivas y responsables socialmente. Un acuerdo para seguir creando referencias de cultura emprendedora en Andalucía desde una visión diferente del concepto de economía y empresa. Un acuerdo abierto y transversal, que se está traduciendo en un esfuerzo por la visibilidad, el fomento de redes, la internacionalización del modelo y la cooperación con otros países.

En este sentido, no podemos olvidar como claro referente en la promoción y creación de una cultura emprendedora y en el fomento de la actividad empresarial de Andalucía, la importante contribución que ha realizado el Gobierno Andaluz en estos últimos años para la puesta en marcha de proyectos empresariales y para la consolidación de empresas a través del diseño y desarrollo de la Red Territorial de Apoyo a Emprendedores.

Una amplia y completa infraestructura regional cuyos 250 especialistas técnicos en creación y gestión económica y empresarial, desde cualquiera de sus 161 dispositivos actualmente repartidos por toda la Comunidad (entre Escuelas de Empresas y Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial), prestan ayuda y asesoramiento cualificado a cualquier persona con una idea de negocio, sea del tipo que sea, que quiera convertirla en una empresa. Un asesoramiento que se complementa con la prestación de servicios de información, formación, búsqueda de vías de financiación y alojamiento empresarial, fundamentales para garantizar el buen comienzo de cualquier negocio.

*(...) seguir creando referencias de cultura emprendedora en Andalucía desde una visión diferente del concepto de economía y empresa.*

Es cierto que ahora nos enfrentamos con una situación económica actual nada halagüeña, pero también lo es que hemos estado trabajando a lo largo de estos años para poder hacer frente a cualquier adversidad. En este contexto, la Economía Social ha alcanzado un valor indiscutible para la economía andaluza, así que ahora la clave está en crecer en tamaño y diversificación, coger musculatura, hacer empresas más fuertes, más visibles, más competitivas... a través de recetas que tengan como ingredientes imprescindibles la cooperación, la creación de alianzas estratégicas y redes y la internacionalización.



Hemos de conseguir, desde el esfuerzo conjunto y compartido, que el actual contexto económico se traduzca en un escenario de oportunidad para que las empresas, con una mirada sostenible, se reinventen y encuentren nuevas oportunidades de negocio, nuevas fórmulas de comercialización, de diseño, de aplicación, de relaciones, de mercado...

Mirar y adentrarse en nuevos sectores emergentes, como la aeronáutica, la industria creativo-cultural, la biotecnología..., donde en la actualidad residen las oportunidades de crecimiento y desarrollo, y en nuevos conceptos que consigan mejorar nuestras posibilidades de competir en un mercado global.

Desde el Gobierno seguiremos apostando por el fomento de la cultura emprendedora y por el desarrollo de empresas con actividades de carácter social porque los valores de solidaridad, democracia, participación, cohesión social y vertebración territorial que caracterizan a estas entidades han hecho de la Economía Social una fórmula idónea para convertir a Andalucía en una sociedad fuerte, innovadora, competitiva y abierta al mundo; en una sociedad solidaria y de vanguardia.

*(...) Los valores (...)  
que caracterizan a estas entidades han hecho de la Economía Social una fórmula idónea para convertir a Andalucía en una sociedad fuerte, innovadora, competitiva y abierta al mundo.*

Así que apuraremos el ejercicio de las competencias que, relacionadas con la Economía Social, el nuevo Estatuto de Autonomía atribuye de manera exclusiva a nuestra Comunidad. Y seguiremos apoyando, como hasta ahora hemos hecho, el desarrollo del sector con nuevas medidas en las que ya trabajamos.

Entre ellas está el primer «Congreso Mundial de Economía Social» celebrado en Andalucía, concretamente en Sevilla el pasado mes de septiembre, en el que trabajamos con el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC) y con la Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía (CEPES-A). Un encuentro internacional, que contó con la participación de prestigiosos investigadores e investigadoras de la economía social, pública y cooperativa a nivel mundial y que fue un interesante escenario donde se pudo analizar, reflexionar y descubrir nuevos retos y nuevas fórmulas desde el conocimiento experto.

Porque creemos que el conocimiento es el verdadero motor de la innovación y la innovación el germen del crecimiento y del desarrollo. ■





## La responsabilidad empresarial en las empresas de economía social y la implicación del gobierno mediante la creación del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social

**Carmen Comos Tovar. Directora de CEPES.**

Desearé agradecer a Cuadernos de Mujer y Cooperativismo la oportunidad que me brinda de participar en esta publicación donde pretendo explicitar la forma en que las empresas de Economía Social entienden la Responsabilidad Social Empresarial. A lo largo del artículo pondré de manifiesto los instrumentos de medida que desde el sector se están impulsando para medir la RSE, así como una breve reflexión sobre los objetivos del futuro Consejo Estatal de la RSE que próximamente el Gobierno impulsará en septiembre.

El discurso filosófico de la RSE nadie lo duda. Tampoco se duda de la exigencia de la Sociedad que

demandará una forma de ser empresa diferente, una empresa que tenga comportamientos cercanos con las personas y con el entorno, que asuma las preocupaciones sociales. La empresa como «unidad de producción cuyo objetivo es la maximización del beneficio», a costa de lo que sea, ya empieza a estar caduca.

El fondo de la cuestión es que estamos pasando de una época heredada de la revolución industrial a un nuevo modelo social. Se quiere ya una sociedad donde la persona sea el eje, donde no exista

espacio para la exclusión, donde la cohesión y la equidad sean los fundamentos de la nueva sociedad. Se desea una sociedad más equilibrada. Todo ello porque la sensibilidad social rechaza cada vez más marginaciones sociales que tienen como consecuencia desgarrar para las personas y desequilibrio para la convivencia.

*(...) La empresa como «unidad de producción cuyo objetivo es la maximización del beneficio», a costa de lo que sea, ya empieza a estar caduca.*

La Responsabilidad Social es algo ya incuestionable. Desde el año 2000 la OCDE, La Comisión Europea, los Gobiernos, han puesto de manifiesto la necesidad de que las empresas, independientemente de su tamaño integren en su gestión global políticas de RSE. En el ámbito de nuestro país, se creó la Subcomisión de RSE en el Congre-



so de los Diputados y en el seno del Ministerio de Trabajo se creó un Foro de expertos, que recomendó al Gobierno una serie de actuaciones para que la RSE se incluya en las políticas públicas, se legisle, se aplique y se ayude a las empresas a implantarla.

El *Libro Verde*<sup>1</sup> de la RSE, realizado por la Comisión Europea, ya decía en 2001, que los ciudadanos quieren que se acaben los comportamientos abusivos en el mercado, al explicar que «numerosos factores impulsan este avance de la responsabilidad social de las empresas:

- Las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos e inversores en el contexto de la mundialización y el cambio industrial a gran escala.
- Los criterios sociales influyen cada vez más en las decisiones de inversión de las personas o las instituciones tanto en calidad de consumidores como de inversores.
- La preocupación cada vez mayor sobre el deterioro medioambiental provocado por la actividad económica.
- La transparencia de las actividades empresariales propiciada por los medios de comunicación y las modernas tecnologías de información y comunicación.»

*(...) se ha puesto de manifiesto la necesidad de que las empresas, independientemente de su tamaño integren en su gestión global políticas de RSE.*

El Foro de expertos del Ministerio de Trabajo, que finalizó sus trabajos el pasado año elaboró un documento cuyo objetivo es que sirva de base para una política pública de fomento de la RSE. En él se dice que «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».

«Una empresa es socialmente responsable, sigue diciendo, cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés. La RSE se refiere a cómo las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores, sus clientes, proveedores, sus

accionistas y su impacto ecológico y social en la sociedad en general, es decir, a una gestión de la empresa que respeta a todos sus grupos de interés y supone un planteamiento de tipo estratégico que debe formar parte de la gestión cotidiana de la toma de decisiones y de las operaciones de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas. De ahí la importancia de que tanto los órganos de gobierno como la dirección de



<sup>1</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Bruselas, 18.7.2001 COM(2001) 366 final.



las empresas asuman la perspectiva de la RSE». También el Libro Verde de la Comisión lo entiende en este sentido<sup>2</sup>. Tan solo se pide que las cosas sean como siempre debieron ser, no se abordan planteamientos «revolucionarios», sino poner las cosas en su sitio, que las personas ocupen en el centro del proceso.

Las empresas de Economía Social no han estado ajenas a estos debates de la RSE. Se ha participado activamente para defender nuestra forma específica de hacer empresa, que tiene comportamientos dinámicos y ágiles y una incuestionable presencia en la Sociedad.

Por facilitaros algunos datos de España, en el 2007 estamos hablando de más de 51.700 entidades de Economía Social, casi 2.500.000 (14% de la población activa de España) y más de 11.300.000 personas asociadas a Entidades de Economía Social. Todo este tejido económico, representa en España el 10% del PIB.

En la actualidad y bajo el concepto de Economía Social que defendemos en España, se enmarcan, además de las cooperativas, las sociedades laborales, las mutualidades, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, y las asociaciones del sector de la discapacidad<sup>3</sup>. Todas ellas son empresas de todos los tamaños y que actúan en todos los sectores económicos.

Son empresas que sin renunciar a la eficacia y rentabilidad empresarial, integran elementos de solidaridad y cohesión social.

Podríamos afirmar, que estas empresas, se caracterizan frente a la empresa tradicional en que:

- Prima la persona por encima del capital.
- Suelen ser organizaciones democráticas en la toma de decisiones.
- El reparto de beneficios / resultados se hace con criterios colectivos.
  - Son empresas especialmente solidarias con el entorno y provocadoras de cohesión social.
  - Funcionan con criterios de Responsabilidad Social.

*Son empresas que sin renunciar a la eficacia y rentabilidad empresarial, integran elementos de solidaridad y cohesión social.*

Con estas características se podría afirmar que existen similitudes bastante significativas entre la RSE y las empresas de Economía Social.

Esta situación llevó al sector de Economía Social a elaborar un manifiesto de la RSE que recoge los siguientes puntos:

- La Responsabilidad Social Empresarial se configura como una nueva forma de gobierno de las empresas y de su rol en la sociedad.

<sup>2</sup> «La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» (punto 20).

<sup>3</sup> Más información en [www.cepes.es](http://www.cepes.es)



- La RSE establece nuevos mecanismos de organización del trabajo, de relaciones con el entorno, de práctica empresarial, para dar respuesta a las preocupaciones actuales de la sociedad (los mecanismos clásicos del Estado de Bienestar están perdiendo eficacia).
- La implantación de políticas de RSE en una empresa es voluntaria, sin menoscabo de que los Gobiernos avancen en prácticas de regulación normativa.
- La RSE es una nueva estrategia empresarial que implica que las empresas se comprometan con una serie de valores en la sociedad y en el mercado.
- La Empresa de Economía Social es una forma de emprender que se caracteriza por: organización democrática, predominio de la persona por encima del capital, reparto de beneficios/resultados con criterio colectivo, especialmente solidaria con el entorno y provocadora de cohesión social.
- La Responsabilidad social empresarial se caracteriza por aquellas prácticas empresariales que integran en la empresa preocupaciones sociales, medioambientales y laborales. Demuestran un interés por su entorno, por las personas, implantando técnicas empresariales basadas en la democracia.
- Existen coincidencias entre los principios y valores que promueve la responsabilidad social de las empresas y la del tejido empresarial de la Economía Social.
- Dadas las características de las empresas de Economía Social, se puede afirmar, que son en sí mismas, ejemplos privilegiados de economías socialmente responsables. De alguna manera se podría decir que son precursoras de la RSE. Buscan una democratización de las empresas (hacia dentro), que es la mejor manera de hacer de ellas verdaderas «empresas de ciudadanos» (hacia afuera, hacia la sociedad).
- Las prácticas socialmente responsables y las empresas de la Economía Social se refieren a valores, que operan en el mercado con criterios de eficacia y competitividad, conjugando criterios de solidaridad y cohesión social.
- Las empresas que implantan prácticas socialmente responsables demuestran un compromiso con la sociedad que permite construir un determinado nivel de excelencia en sus comportamientos.
- La Economía Social considera necesario medir la responsabilidad social empresarial, para permitir objetivar el nivel de compromisos de las empresas en la RSE.





- La Economía Social dispone para ello de una metodología propia de implantación de políticas de RSE y de indicadores específicos avalados por *Global Reporting Initiative*, que complementan los propios de esta organización internacional.
- Estos indicadores deberían ser utilizados por la mayoría de las empresas y auditados o evaluados por expertos independientes.



En esta vocación de medir la RSE, CEPES y 17 organizaciones de la Economía Social trabajaron el pasado año junto con el *Global Reporting Initiative* en la elaboración de una edición especial de Economía Social de las guías para ayudar a las pymes a elaborar memorias de sostenibilidad. Esta guía se apoya en un software que permite a cualquier entidad, sea del tamaño que sea a iniciar un proceso de implantación de políticas de RSE. Este Software facilita el proceso de diagnóstico a las organizaciones y entidades y además permite registrar e imprimir los datos en forma borrador para la futura edición de la memoria de sostenibilidad.

Es importante resaltar que además de los más de 100 indicadores que establece el GRI, tanto la Guía como el Software contemplan 38

indicadores identitarios de las empresas de Economía Social y que se corresponden con los criterios de funcionamiento que he explicado anteriormente.

*(...) existen similitudes bastante significativas entre la RSE y Las empresas de Economía Social.*

Este trabajo que desarrolló CEPES el pasado año tiene su origen en RSE. COOP, proyecto innovador promovido por la Confederació de Cooperatives de Catalunya y que cedió al resto de la Economía Social Española. Creemos que el generar instrumentos de auditoria que certifiquen la veracidad de la acción «responsable empresarial» es algo básico para avanzar en este asunto. Todos estos instrumentos de medición, así como los diferentes documentos que menciono en el artículo están disponibles en la Web de CEPES ([www.cep.es](http://www.cep.es)).

Hay más experiencias de nuestras empresas en RSE y por todo ello, la



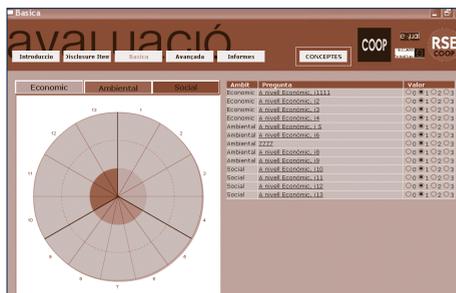
Economía Social ha estado trabajando para tener representación en el recién creado Consejo Estatal de la Responsabilidad Social.

La creación de Consejo tiene su origen en los trabajos desarrollados por el Foro de Expertos que el Ministerio de Trabajo impulsó el pasado año. En el informe del Foro se propusieron una serie de recomendaciones con el objeto de que sean incluidas dentro de las políticas de fomento de la RSE que pueden realizar las Administraciones Públicas. En esta dirección, es donde se enmarca la creación de este Consejo Estatal de RSE en el que se han integrado empresarios, sindicatos, organizaciones sociales como las de defensa de los consumidores, derechos humanos y medio ambiente, la Economía Social y representantes de las Administraciones Públicas.

Este Consejo ha de ser el lugar de encuentro de todos los actores o grupos de interés que con sus propuestas asesorarían al Gobierno en materia de RSE, fomentando con ello prácticas de responsabilidad social en las empresas, en otras entidades y organizaciones y en las Administraciones Públicas.

Todas estas iniciativas del sector privado y del sector público expresan que se necesita otro modelo de empresa, como se necesita otro

*(...) La Economía Social no puede estar ausente del próximo Consejo Estatal de La Responsabilidad Social (...)*



modelo social. Y la empresa es todavía heredera del concepto que todos estudiamos tan solo hace unos años: unidad productiva cuyo objetivo es la maximización del beneficio. Ya no es valido maximizar el beneficio a costa de lo que sea. Se necesita un mínimo de comportamiento ético y cívico en el proceso económico. Se necesita ser más ciudadano, que convive y respeta el entorno y a las personas con las que se rodea. También esto afecta a la empresa.

Por ello hay que medir el avance de la empresa en este nuevo comportamiento. Ya no se trata de que se diga que se acepta (lo que es bueno), sino de medirlo. No es un problema de Marketing sino de credibilidad.

En este horizonte las empresas de Economía Social, por su forma de actuar y por sus valores, gozan de una ventaja incuestionable, pero hay que seguir trabajando para que se reconozca su posición ventajosa en la Responsabilidad Social Empresarial. ■





## Triodos Bank. Un banco donde cuenta algo más que el dinero

**Sonia Felipe Larios. Responsable de Comunicación. Triodos Bank España**

Cada día tomamos decisiones económicas que influyen en el tipo de sociedad en el que nos movemos. Cualquier persona que dona, gasta, ahorra o invierte forma parte del sistema económico y social. No sólo ejercemos nuestra responsabilidad social con nuestro voto, sino que también lo hacemos cuando consumimos un tipo de productos, cuando hacemos un regalo o donamos a una organización social, y en nuestros hábitos diarios, tales como reciclar, apagar las luces al salir de una estancia o dedicar tiempo libre al voluntariado.

Aunque cada vez tenemos un sentimiento más generalizado de que nuestro comportamiento individual influye en el mundo, todavía muchas personas no se han planteado que con sus ahorros también pueden fomentar un tipo de realidad u otra. Si como consumidores responsables nos planteamos de dónde procede el café que compramos o en qué condiciones se ha

fabricado la ropa que nos ponemos, ¿por qué no trasladar esa trazabilidad a nuestros ahorros?

Como clientes bancarios, a menudo buscamos el interés más atractivo sin plantearnos las consecuencias que implica que tal banco o caja de ahorros nos ofrezca dicho interés. Estamos habituados a buscar el porcentaje mayor y dejar en manos de la entidad financiera la tarea de proporcionárnoslo. No obstante, si nos preguntaran directamente, denunciaríamos enseguida que una institución financiera invierta en ciertos sectores lucrativos pero insostenibles como las armas o la energía nuclear.

*Dependiendo del uso que hacemos del dinero y de cómo nos relacionemos con él, podemos hacer que su poder sea transformador y positivo.*

Rompemos, a menudo de forma inconsciente, el lazo que nos une al destino de nuestro dinero una vez contratado el depósito o la cuenta de ahorro. Acudimos a los bancos con el fin de tener nuestro dinero seguro, disponible y obtener una rentabilidad, y en general no hacemos distinciones entre entidades más allá de la proximidad, las promociones o los intereses que nos ofrecen. A menudo escuchamos que los bancos sólo buscan maximizar beneficios a favor del accionariado y a costa del cliente, sin valorar nuestra responsabilidad en este proceso a la hora de exigir cambios, transparencia y un destino



justo de nuestros ahorros. Dependiendo del uso que hagamos del dinero y de cómo nos relacionemos con él, podemos hacer que su poder sea transformador y positivo.

A la hora de donar o consumir, la vinculación con el destino de nuestro dinero es más visible y manejable. Si decidimos ser socios de una ONG, sabemos que estamos ayudando al desarrollo de una actividad afín a nuestros ideales. Del mismo modo, si optamos por comprar productos de Comercio Justo y alimentos ecológicos, estamos empleando el dinero de forma responsable y coherente con nuestro modelo de vida. En cambio, esto no ocurre con los ahorros, a los que a menudo perdemos la pista.

El 98% de la sociedad española adulta utiliza los bancos. Recurrimos a ellos y necesitamos la seguridad y los servicios que nos prestan. ¿Por qué, entonces, no mantener una relación más estrecha con quienes van a custodiar nuestro dinero y utilizarlo para financiar actividades e invertir en el desarrollo de determinadas empresas y sectores? Si la gente investigara el destino de sus ahorros, se daría cuenta de que su dinero va a parar a empresas y actividades con las que no está de acuerdo.

## La banca ética

Existen profesionales del dinero que pueden darnos la seguridad necesaria para nuestros ahorros y los servicios bancarios necesarios, porque cumplen con todas las regulaciones en materia financiera y porque su actividad está supervisada por las organizaciones competentes.

Pero, además, nos aseguran que nuestro dinero va a trabajar también para el impulso de organizaciones y empresas que desarrollan servicios y productos sostenibles y que necesitan un banco que les financie. Son profesionales de la transparencia y el uso consciente del dinero.

*La banca ética  
busca dar  
respuesta a  
aquellas personas  
y organizaciones  
que quieren  
incorporar  
en sus decisiones  
económicas  
su forma de ver  
el mundo.*

Ésta es la propuesta novedosa de la banca ética, también llamada sostenible o responsable. La banca ética busca dar respuesta a aquellas personas y organizaciones que quieren incorporar en sus decisiones económicas

su forma de ver el mundo.

Por ello, realizan un ejercicio de responsabilidad al elegir una entidad acorde con sus valores, a la que exigen asimismo la responsabilidad de invertir su dinero en proyectos y empresas que promueven un desarrollo sostenible, y de contarle de forma transparente.





En España existe un banco de estas características, Triodos Bank, un banco europeo independiente pionero en banca ética y sostenible.

### Un poco de historia

Triodos Bank nació en 1980, fruto del esfuerzo conjunto de un economista (Adriaan Deking Dura), un profesor de derecho (Dieter Brüll), un antiguo especialista en organización (Lex Bos) y un banquero (Rudolf Mees), que en 1968 crearon un grupo de estudio para analizar cómo el dinero podía ser manejado de forma consciente. El trabajo de estos cuatro pragmáticos soñadores daría lugar doce años más tarde al primer banco ético de Europa, con sede en Holanda. Hoy día, Triodos Bank tiene sucursales en Bélgica, Reino Unido y España, y cuenta con una agencia en Alemania.

Además, el Grupo Triodos desarrolla una intensa actividad en otros lugares de Europa, América Latina, Asia y África a través de sus fondos de inversión y microcréditos.

Bajo las premisas de desarrollo sostenible, inversión socialmente responsable y transparencia, en estos 28 años Triodos Bank ha contribuido a que muchas iniciativas valiosas para la sociedad y consi-

deradas como «utópicas» en su origen hayan podido ver la luz y demostrar que son económicamente rentables. Tras varios años presente en España como agencia, Triodos Bank comienza a operar como banco completo en septiembre de 2004.

En la actualidad, Triodos Bank cuenta también con oficinas en Madrid y Barcelona, y planea abrir nuevas oficinas comerciales por toda la geografía nacional. Sin embargo, cualquiera puede ser cliente y operar a través de Internet, teléfono y correo postal. Existe

*Triodos Bank ha contribuido a que muchas iniciativas valiosas para la sociedad y consideradas como «utópicas» en su origen hayan podido ver la luz y demostrar que son económicamente rentables.*

una amplia gama de servicios y productos dirigidos a cubrir las necesidades que pueda tener una empresa, una organización o una institución activa en el ámbito medioambiental, social o cultural, y que necesita financiarse, gestionar un circulante, emitir recibos, realizar transferencias, depositar su fondo dotacional, etc.

A los particulares, empresas o instituciones que deseen depositar sus ahorros y contribuir con ello a una sociedad más justa, Triodos Bank les ofrece productos de ahorro vinculados a cuentas corrientes, cuentas de ahorro con liquidez inmediata o imposiciones a plazo fijo, así como la tarjeta de crédito.



### La cuarta pregunta

El ahorro responsable viene a ser la otra cara de la moneda del consumo responsable: ¿cómo utilizo de forma coherente el dinero que no destino al consumo? Una pregunta que lleva, irremediablemente, a otra: ¿qué hace mi banco o caja con mis ahorros? Es la cuarta pregunta.

Ante una decisión de inversión o de ahorro, lo habitual es formularse tres preguntas básicas: qué seguridad, qué rentabilidad y qué liquidez me ofrece un producto comercializado por una entidad financiera. Son preguntas que se plantean desde el propio interés legítimo. La reflexión y los pensamientos necesarios para responder a estos interrogantes deberían, por tanto, tener en cuenta únicamente la situación personal y el beneficio propio. Sin embargo, existe una cuarta pregunta a la hora de adoptar decisiones financieras, que incorpora en la reflexión una dimensión más amplia y que implica el interés general.

Dar respuesta a esa cuarta pregunta implica un ejercicio de transparencia por parte de la entidad hacia sus clientes. En ese sentido, Triodos Bank informa de manera transparente a través de la Revista *Triodos*, trimestral, así como del boletín electrónico, mensual, donde se informa de las iniciativas que han recibido financiación del banco. Esta información también está disponible en la web [www.triodos.es](http://www.triodos.es)

### La Financiación

A la hora de analizar una propuesta de financiación, Triodos Bank tiene en cuenta no sólo la viabilidad económica del proyecto o la empresa, sino también la repercusión social y medioambiental de su actividad. Esta triple aproximación que tiene en cuenta a las personas, el impacto medioambiental y la rentabilidad se refleja en el nombre Triodos, derivado de la expresión griega *tri hodos*: «triple vía».

Triodos Bank valora a las personas que hay detrás de cada iniciativa, empresa o entidad que solicita financiación, con el fin de crear vínculos y tomar parte activa en sus proyectos. El objetivo no es buscar el beneficio a corto plazo, sino la sostenibilidad.

Esto no significa que Triodos Bank financie todas las iniciativas de tipo social, medioambiental o cultural que le presentan, sino sólo aquellas que son rentables y sostenibles.





nibles. Puesto que es una institución financiera, se realiza un análisis técnico bancario vinculado a valorar la viabilidad económica del propio proyecto. Las cifras demuestran que es posible combinar rentabilidad y responsabilidad social: en la actualidad, más de 153.000 clientes han confiado en nosotros. Triodos Bank gestiona más de 3.500 millones de euros e invierte en 6.400 proyectos sostenibles en toda Europa.

Un banco ético no gestiona oportunidades derivadas de la moda o la coyuntura social, política o económica, sino que da respuesta a una tendencia social crítica y exigente que mantendrá un crecimiento necesario, rentable y estable en los próximos años, a pesar de los conflictos armados, el déficit presupuestario o el devenir de los gobiernos. Los proyectos y empresas donde invierte aportan valor cultural, social o medioambiental, además de generar riqueza y puestos de trabajo. Su especialización en ciertos sectores, como las energías renovables, la agricultura ecológica, el Comercio Justo, las actividades culturales, los microcréditos o el apoyo a grupos en riesgo de exclusión, convierte a estos pro-

fesionales del dinero en un aliado estratégico para miles de organizaciones o iniciativas que buscan financiación. Una institución financiera como Triodos Bank es necesaria para que el dinero de personas, instituciones y empresas interesadas en el desarrollo de estos sectores impulse proyectos de este tipo. De este modo, los ahorradores no sólo obtienen el beneficio económico similar al ofrecido por otras entidades financieras, sino que además invierten responsablemente permitiendo la financiación de innumerables empresas e iniciativas con valor añadido. A

cambio, piden al banco que mantenga su fidelidad a los principios que defiende y transparencia en sus operaciones.

**Criterios de financiación**

A la hora de analizar los proyectos en los tres sectores que se indican a continuación, se tiene en cuenta su valor social añadido, tomando en consideración los sistemas de certificación oficiales en los ámbitos en los que existan, como en el caso de la agricultura ecológica o el Comercio Justo.

**A. Naturaleza y Medio ambiente**  
Préstamos a iniciativas, proyectos

(...)  
*Los ahorradores no sólo obtienen el beneficio económico similar al ofrecido por otras entidades financieras, sino que además invierten responsablemente permitiendo la financiación de innumerables empresas e iniciativas con valor añadido.*



y empresas comprometidas con el uso responsable de los recursos naturales, que aportan soluciones tecnológicas innovadoras y realistas respetuosas con el medio y que contribuyen a la conservación de la naturaleza, en sectores tales como:

- La agricultura ecológica o biodinámica.
- El ahorro energético y las energías renovables.
- La edificación sostenible, tanto de viviendas como de otro tipo de construcciones.
- La industria y la tecnología ambiental (reciclaje, transporte, aire, agua, etc.).
- La defensa medioambiental y la conservación de la biodiversidad.

### B. Sector social

Proyectos, empresas y organizaciones que sitúan a las personas en el centro de su actividad, ponderando de manera equilibrada los objetivos sociales y los económicos. Iniciativas que promueven los principios de justicia e igualdad de derechos y oportunidades para las personas en sectores tales como:

- La prestación de servicios y la generación de oportunidades para los más débiles y para aquellos con necesidades de cuidados especiales: niños, ancianos, inmigrantes, enfermos, problemas de adicción,

personas con discapacidad o personas en riesgo de exclusión social.

- La cooperación al desarrollo.
- El Comercio Justo.
- La salud.

### C. Cultura

Iniciativas, proyectos y empresas que contribuyen a que las personas se desarrollen en libertad y actúen de forma responsable, en ámbitos tales como:

- Las actividades culturales y artísticas en cualquiera de sus expresiones (música, danza, teatro, cine, literatura, etc.).
  - La educación.
  - La investigación.
  - El desarrollo personal y espiritual de la persona, siempre que esté basado en la libertad humana.
  - El turismo y las actividades de ocio sostenibles.

*Las cooperativas de trabajo asociado (...) comparten a menudo los valores y La idea de comunidad de Triodos Bank.*

Triodos Bank centra su política de financiación en préstamos a pequeñas y medianas empresas, instituciones y entidades sin ánimo de lucro (ENL). De esta forma, puede mantener una relación cercana con las personas que trabajan en ellas y realizar un seguimiento de los fondos prestados. En este grupo se incluye también las cooperativas de trabajo asociado como ARÇ *Correduria de Seguros*, *Mariola Sorells*, *IDEAS*, *Confederación de Cooperativas de Catalunya* y *Cus Cus Cooperativa*.





Las cooperativas de trabajo asociado son organizaciones de la economía social que, por su especial conciencia y compromiso hacia la actividad que realizan y por la implicación de todos sus socios como empresarios y trabajadores al mismo tiempo, comparten a menudo los valores y la idea de comunidad de Triodos Bank. Lo mismo ocurre con las iniciativas emprendidas por mujeres, ya que este factor añade valor social a la propia empresa. Sin embargo, para recibir financiación del banco no sólo se tiene en cuenta la estructura organizativa, sino también el objeto de tipo social, cultural o medioambiental.

También se conceden préstamos a empresas e iniciativas de mayor dimensión que, si bien su objetivo principal no consiste en buscar un cambio social o medioambiental positivo, sí desarrollan proyectos o activos específicos que están clara y directamente relacionados con actividades o sectores sostenibles. Estos préstamos deben adecuarse igualmente a los objetivos y la misión del banco.

A estos criterios positivos de financiación se unen los criterios de exclusión, que se refieren a aquellos productos, servicios o procesos productivos que cuestionan un desarrollo sostenible de la sociedad. Tri-

odos Bank no financia organizaciones o empresas que participen en más de un 5% de su actividad en sectores como la pornografía, la industria armamentística o la energía nuclear; procesos de trabajo no sostenibles vinculados a la corrupción, los regímenes dictatoriales o la experimentación con animales; así como otros sectores y actividades que no respeten el espíritu de la entidad.

### Trabajo en red

La banca ética, además, tiene un efecto multiplicador de nuestros valores e intereses. Si como consumidores responsables

optamos por comprar alimentos ecológicos, nuestro impacto será mayor si con nuestros ahorros estamos permitiendo que se financien a productores, distribuidores y tiendas del sector. Este efecto es todavía más claro en el caso de organizaciones sociales que deciden ahorrar o mantener sus posiciones en la banca

ética, conscientes de que su dinero está trabajando de forma coherente con sus ideales y con la realidad social que promueven, ampliando su capacidad de actuación. Por ello, Triodos Bank ha establecido alianzas con instituciones afines y agentes sociales que trabajan para mejorar la calidad de vida de las personas y promover el respeto al medio ambiente, como la Funda-

*(...) se conceden préstamos a empresas e iniciativas (...) que desarrollan proyectos (...) relacionados con actividades o sectores sostenibles.*



ción ONCE, la Fundación Ecología y Desarrollo y la Sociedad Española de Agricultura Ecológica. Además, ha desarrollado productos de ahorro responsable en colaboración con diversas organizaciones: Amnistía Internacional (Depósito Actúa); Intermón Oxfam, IDEAS y SETEM (Cuenta Justa); Amigos de la Tierra España, Ecologistas en Acción, Greenpeace, SEO/BirdLife y WWF/Ade-na (Ecodepósito).

El banco también financia organizaciones que trabajan en el ámbito de la cooperación al desarrollo, destacando sus iniciativas en el fomento del Comercio Justo y los microcréditos como herramientas eficaces en la lucha contra la pobreza. En este campo, participa en más de 60 instituciones financieras en 40 países del mundo.

## Independencia

Triodos Bank tiene una misión:

- Contribuir a una sociedad que fomente la calidad de vida y se centre en la dignidad humana.
- Facilitar a personas, empresas y organizaciones un uso responsable del dinero y fomentar con ello un desarrollo sostenible.
- Proporcionar a nuestros clientes unos productos financieros sostenibles y un servicio de calidad.

Con el fin de garantizar los principios y la independencia, todas las acciones de Triodos Bank han sido

depositadas bajo custodia de la Fundación para la Administración de las Acciones de Triodos Bank que es la encargada de emitir certificados representativos de acciones a particulares y entidades. La Fundación conserva los derechos de voto ligados a cada acción, salvaguardando así la identidad y el modelo de gestión del banco.

Los accionistas (titulares de certificados de depósito) mantienen los derechos económicos de sus acciones (certificados de depósito), pero no los políticos. Además, existen limitaciones de concentración, de

forma que ningún titular de certificados puede poseer más de un 7,5% del capital social. El derecho de voto en la Junta General de Accionistas de Triodos Bank lo ejerce el Patronato de la Fundación administradora, que se guía por

los objetivos éticos del banco, reflejados en los estatutos y definidos en la misión. Los miembros del Patronato de la Fundación administradora son confirmados y elegidos por la Asamblea General de Titulares de Certificados.

Además, el banco no cotiza en Bolsa, sino que mantiene un mercado interno de certificados de depósito. Con esta estructura organizativa, Triodos Bank salvaguarda su misión e identidad y garantiza su independencia frente a posibles ofertas de adquisición hostiles. ■

*La banca ética,  
además, tiene  
un efecto  
multiplicador de  
nuestros valores  
e intereses.*





## La creación del Ministerio de Igualdad en España: historia de una larga lucha

**Isabel García Calvo. Técnica de la Subdirección General de Programas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.**

En abril de este año, fue creado —mediante Real Decreto— el Ministerio de Igualdad, al cual se le atribuyen las siguientes competencias: «*la propuesta y ejecución de las políticas del gobierno en materia de igualdad, lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género*». En concreto, al nuevo Ministerio le corresponde «*la elaboración y el desarrollo de las actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres*».

Con la creación de este Ministerio, se da respuesta a la medida 203 de la Plataforma de Acción de Pekín, que surgió de la Cuarta Conferen-

cia Mundial sobre la Mujer, y que recomienda a los estados la configuración de organismos de igualdad con el máximo rango gubernamental. Así mismo, con su puesta en marcha se cumple una de las reivindicaciones históricas de las asociaciones de mujeres, las cuales exigían un organismo al más alto nivel político para luchar en pro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta nueva estructura permitirá desarrollar y articular las políticas públicas necesarias para avanzar hacia una sociedad verdaderamente igualitaria, en la que mujeres y hombres

tengamos los mismos derechos y oportunidades.

*Al Ministerio de Igualdad (...) Le corresponde trabajar por la igualdad de todas las personas, lo que significa apostar por la igualdad en el sentido más extenso y la consecuente ampliación de derechos de la ciudadanía.*

Al Ministerio de Igualdad además de la igualdad de género, le corresponde trabajar por la igualdad de todas las personas, lo que significa apostar por la igualdad en el sentido más extenso y la consecuente ampliación de derechos de la ciudadanía. Para ello está prevista la aprobación de la ley de igualdad de trato, que se centrará en la no discriminación por razones

de raza o etnia, por discapacidad, edad, orientación sexual y religión, etc. Esta ley tendrá un carácter integral, lo que requerirá la implicación de varios ministerios.



Aún así, el principal foco de atención estará en corregir la desigualdad entre mujeres y hombres, por lo que el principio rector que guiará su actuación será la ampliación de los espacios de igualdad y libertad de las mujeres y luchar contra toda forma de discriminación.

El concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene su origen, tal y como lo entendemos hoy en día, en el pensamiento de la Ilustración y en el concepto de igualdad acuñado durante la Revolución Francesa. Pero no será hasta el siglo XX, sobre todo en la segunda mitad, cuando la igualdad de derechos entre mujeres y hombres se recoja en la normativa jurídica y, por consiguiente, se prohíban por ley las situaciones de discriminación que padecen las mujeres. Este paso significó la consecución de la igualdad formal entre mujeres y hombres. Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico (igualdad formal o legal) de tal forma que las leyes ofrecen un igual tratamiento a hombres y mujeres. Sin embargo, y a pesar de que existe este reconocimiento desde un punto de vista formal, esto no significa que exista una igualdad real.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refiere a

la participación activa y equilibrada de ambos sexos en todas las áreas de la vida pública y privada. Implica la ausencia de toda barrera que basada en el sexo de la persona impida su participación económica y social. Algo que no ha sido nada fácil de lograr, sobre todo en España, donde, no lo olvidemos, salíamos de una dictadura en la que a las mujeres se les habían negado unos derechos que en otros países europeos ya eran realidad.

A pesar de este retraso, y en tan sólo tres décadas, hemos conseguido equipararnos en derechos con los países de nuestro entorno, pasando de estar a la cola de la Unión Europea en cuanto a políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a ser uno de los referentes mundiales. Y si bien es cierto que todavía nos queda mucho por hacer, hay que reconocer el gran salto cuantitativo y cualitativo que se ha producido en materia de igualdad, y en un espacio de tiempo relativamente corto.

Puede parecernos –sobre todo a las nuevas generaciones– que la situación de igualdad de oportunidades y derechos, que mujeres y hombres disfrutamos hoy en España ha existido siempre. Sin embargo, hace sólo unas décadas, las mujeres españolas luchaban por

*Actualmente  
la igualdad está  
reconocida a nivel  
jurídico (igualdad  
formal o legal)  
de tal forma que  
las leyes ofrecen  
un igual  
tratamiento a  
hombres y mujeres.*





conseguir alguno de los derechos, que en estos momentos, nos parecen básicos e irrenunciables. Las mujeres españolas sufrían una situación de minoría de edad y de inferioridad legal permanente.

Tuvimos que esperar hasta la aprobación de la Constitución de 1978 para que se reconociese la igualdad ante la ley de mujeres y hombres como uno de los principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico, prohibiéndose la discriminación por sexo y reconociendo –expresamente– el derecho a la igualdad en su artículo 14.

Pero esta no era la primera vez en nuestro país que se reconocía la igualdad legal entre los sexos, ya que durante la II República (1931-1936) se aprobó una constitución igualitaria donde se establecía por primera vez el principio de igualdad entre la mujer y el hombre ante la ley, declarando en su artículo 25 que «*el sexo no será fundamento de privilegio jurídico*». Al amparo de este marco constitucional se produjeron importantes cambios: las mujeres podían ocupar altos cargos en la Administración o en actividades que hasta entonces les habían sido vetadas, se suprimieron algunas leyes discriminatorias, etc.

La Guerra Civil interrumpe brutalmente todos estos avances, y el

triunfo del régimen franquista no sólo aplastó los derechos fundamentales y la libertad constitucional conquistados durante la Segunda República, sino que cerró cualquier posibilidad de emancipación femenina, estableciéndose –por ley– papeles y derechos diferentes para hombres y mujeres.

Cuando en 1975 se inicia el período de transición a la democracia, la presión de los grupos feministas consigue que las instituciones públicas, asuman la obligación de diseñar e implementar políticas públicas en contra de la discriminación que

sufrían las mujeres y a favor de la igualdad de género. Lógicamente el principal aporte de este período fue la aprobación de la Constitución de 1978, en la que se reconoce expresamente la igualdad entre mujeres y hombres, lo que obligó a eliminar todas las leyes contrarias a la Carta Magna de la época

anterior y aprobar otras acordes con el nuevo texto.

Esto generó una gran actividad legislativa durante los años 80 y primeros de los 90, ya que era necesario reorganizar toda la legislación para adecuarla a la Constitución. Se eliminaron las leyes preconstitucionales que colocaban a las mujeres en situación de inferioridad respecto de los hombres en los distintos ámbitos de la vida

*Tuvimos que esperar hasta la aprobación de la Constitución de 1978 para que se reconociese la igualdad ante la ley de mujeres y hombres (...)*



pública y privada: en la familia, en la política, en la economía, en el mundo laboral, en la educación y en la cultura, en la sanidad, en la ciencia, en los medios de comunicación, en el deporte, etc. De esta reforma se derivaron importantes cambios en la situación de la libertad de las mujeres, como la despenalización del aborto, la ley del divorcio o el fomento del empleo.

Junto a la reforma normativa, era necesaria la implantación de organismos específicos para articular políticas concretas. De esta demanda, surge en 1983 el Instituto de la Mujer. Cuando se creó el Instituto de la Mujer, no existía en nuestro país ningún organismo que trabajase por incorporar las propuestas y demandas de las mujeres en la sociedad, por lo que a partir de ahí, se empezó a trabajar en la elaboración de políticas en contra de la discriminación de la mujer. En ese momento se decidió que la mejor estrategia era seguir el modelo europeo de los Planes para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Posteriormente, y debido a la organización administrativa del Estado Español, las competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, están transferidas a las Comunidades

Autónomas, por lo que –prácticamente todas ellas– tienen sus propios organismos y planes de Igualdad. En la mayoría de los casos, su contenido es muy similar al PIOM o Plan Nacional, aunque lógicamente con las adaptaciones necesarias para responder a las condiciones y necesidades específicas de las mujeres en sus respectivas autonomías. Simultáneamente, los Ayuntamientos y Diputaciones también se han sumado a esta dinámica, desarrollado sus propias políticas y planes para la igualdad de oportunidades.

*Junto a la reforma normativa, era necesaria la implantación de organismos específicos para articular políticas concretas. De esta demanda, surge en 1983 el Instituto de la Mujer.*

Completando este «mapa», la Ley de Igualdad crea tres nuevos órganos en el ámbito de la Administración General del Estado para contribuir a hacer realidad el derecho de igualdad en todos los ámbitos:

- **La Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Es un órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y

medidas adoptadas por los departamentos ministeriales.

- **Las Unidades de Igualdad**

Se crean en todos los Ministerios, y cuyas competencias serán: recabar información estadística, elaboración de estudios, asesoramiento, formación del





personal y aplicación de la Ley de Igualdad.

• **El Consejo de Participación de la Mujer**

Se crea como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para servir de cauce para la participación de las mujeres en hacer efectivo el principio de igualdad y la lucha contra la discriminación.

Es innegable que nuestra sociedad ha sufrido una gran transformación en cuanto a los modos de vida cotidianos, a los estereotipos, las estructuras familiares y las relaciones entre mujeres y hombres, pero todavía queda mucho por hacer: las mujeres siguen teniendo mayores dificultades para acceder, permanecer y ascender en el mercado de trabajo que los hombres; sufren mayores tasas de paro y de precariedad; mayor discriminación salarial y segregación horizontal y vertical; les cuesta más acceder a puestos de responsabilidad y conciliar la vida personal, laboral y familiar; y siguen sufriendo la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo. Este «panorama de desigualdad», lo que viene a demostrar es que los poderes públicos deben seguir promoviendo instrumentos jurídicos y organismos específicos para que la igualdad se convierta en realidad.

Conscientes de esta situación, en los últimos años se han impulsado leyes tan vanguardistas e importantes como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Plan Concilia, la Ley de Dependencia o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, se han adoptado otras medidas de especial trascendencia, como el nombramiento de una mujer al cargo de la Vicepresidencia primera y un Gabinete con más mujeres que hombres: 9 ministras y 7 ministros.

*La igualdad (...) no es un «asunto de mujeres», sino un eje prioritario en la acción de todo gobierno verdaderamente democrático.*

Todas estas actuaciones descritas, son especialmente novedosas, sobre todo si tenemos en cuenta que hasta hace poco todo lo relativo a las mujeres era un asunto marginal en las agendas de los gobiernos, por lo que ni siquiera se planteaba la intervención estatal

para corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Afortunadamente, los últimos ejecutivos han puesto la igualdad en el centro de su agenda política, defendiendo que no es un tema sectorial ni menor, ni un «asunto de mujeres», sino un eje prioritario en la acción de todo gobierno verdaderamente democrático. De ahí que lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad no sólo interesa a las mujeres, sino a



la sociedad en su conjunto, siendo una cuestión fundamental para alcanzar el desarrollo social.

La suma de estas iniciativas, ha situado a España a la cabeza de la lucha por la igualdad de género en todo el mundo. Según el *Índice de diferencias de Sexo* presentado por el Foro Económico Mundial, en 2007. España se sitúa en el puesto número 10 de los países con más y mejores políticas de igualdad de género, por encima de países como Holanda y Canadá. Hecho que valoramos muy positivamente, y más teniendo en cuenta cuál era nuestro punto de partida, por demostrar el gran esfuerzo realizado hasta ahora.

Sin embargo, y a pesar de la profunda transformación experimentada, la sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. Por eso, y ante la persistencia de las desigualdades por razón de género, era necesario acompañar el marco legislativo de un fuerte impulso político que garantice el cumplimiento efectivo de la legislación, esto es, el Ministerio de Igualdad, con todo el significado simbólico y político que tiene.

*(...) hacer más fácil la vida de millones de mujeres y colectivos sociales que necesitan de la acción del Estado para remover los obstáculos que entorpecen su vida cotidiana (...)*

Las prioridades del Ministerio de Igualdad serán, la lucha contra la violencia de género; el pleno desarrollo de la ley de Igualdad, especialmente en su traslado al ámbito laboral y empresarial, y el fomento del empleo femenino.

Para lo cual se convierte en el responsable de las políticas de igualdad del gobierno central que tienen un carácter transversal, recayendo sobre él la responsabilidad de unificar y coordinar las actuaciones de los distintos ministerios, en el sentido de que todas estas políticas se orienten y conflu-

yan en una misma dirección: *hacer más fácil la vida de millones de mujeres y colectivos sociales que necesitan de la acción del Estado para remover los obstáculos que entorpecen su vida cotidiana y para ampliar sus derechos de ciudadanía.*

Puede que la igualdad entre mujeres y hombres siga siendo una tarea pendiente. Y una tarea difícil, pero no imposible... Y el ejemplo está en la creación del Ministerio de Igualdad, el cual es un reconocimiento al trabajo de todas y cada una de las mujeres que luchan por conseguir la igualdad, y muy especialmente a las que nos precedieron y que en su día *soñaron con un mundo mejor, más libre y feliz.* ■





## Nace e- Emprendedoras en la Economía Social como incu- badora virtual de competencias emprendedoras

**www.e-emprendedoras.es**  
**AMECOOP**

A pesar de los avances de las mujeres en los últimos años, tanto en el empleo como en la participación en el mundo económico siguen existiendo barreras que impiden su acceso en igualdad, que entre otros factores influyen las dificultades que tienen para el acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), que constatan de nuevo el factor de desigualdad de género y abre la brecha digital, aumentando las diferencias socioeconómicas, entre grupos o personas que tienen acceso a las nuevas tecnologías.

AMECOOP, consciente de la importancia de incorporar el uso de las TICs en el ámbito de las mujeres de las cooperativas, se plantea la necesidad de desarrollar una potente e innovadora plataforma

que reúna una serie de herramientas especialmente diseñadas para identificar, formar y apoyar las competencias emprendedoras de las mujeres, promover el espíritu empresarial y mejorar las condiciones y posibilidades de las mismas en el marco de las cooperativas de trabajo asociado.

De este modo, nace en septiembre de 2007 «e-Emprendedoras en la Economía Social», en el marco de la convocatoria del Plan Avanza Ciudadanía «Políticas de Igualdad de Género 2007», convocada por la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información.

*Identificar,  
formar y apoyar  
Las competencias  
emprendedoras  
de las mujeres.*

Las dificultades de acceso a las TICs que tienen las mujeres (por motivos de educación, culturales, sociales, de conciliación, etc.), limitan y afectan a las posibilidades de su desarrollo personal y profesional.

En concreto, para las emprendedoras, las autoempleadas y las mujeres de pequeñas cooperativas (que son la mayoría), el trabajo lo realizan en solitario o como microempresa, el acceso a la formación, conocimiento y uso y desarrollo de todas las posibilidades que les pueden ofrecer las TICs para la mejora del negocio resulta complicado, por no existir canales específicos que lo facili-



ten. Esta ausencia de apoyo supone un alto coste para las mujeres emprendedoras, en términos de pérdida de oportunidad y de igualdad de posibilidades con relación a otros/as trabajadores/as.

La creación de una **Incubadora Virtual de Capacidades Emprendedoras**, tiene como objetivo fomentar el espíritu empresarial y el autoempleo de las mujeres, que en el marco de la Economía Social acompañe, entrene, mejore, impulse y potencie las iniciativas emprendedoras de las mujeres y simultáneamente incorpore el uso de las tecnologías como herramienta estratégica para el emprendimiento.

La plataforma está diseñada como una herramienta interactiva, dinámica, de fácil y libre acceso, con pasarelas que conectan temáticas relacionadas para facilitar la búsqueda de información y el perfeccionamiento de las competencias emprendedoras.

Todas las mujeres, son las potenciales usuarias de la plataforma, pero va a tener un importante impacto entre mujeres cooperativistas y de sociedades laborales que integran la economía social, aquellas mujeres autónomas que van a crear su propio empleo, las que tienen un proyecto empresarial para poner en marcha o aquellas per-

sonas que trabajan y asesoran en los temas dedicados a la creación de empresas.

Podemos destacar entre las principales innovaciones de *e-emprendedoras*, las siguientes:

- Modeliza un proceso de acompañamiento y crecimiento de competencias emprendedoras a través de soporte tecnológico de Incubadora Virtual.
- Incorpora competencias emprendedoras de las mujeres identificadas y rescatadas de aprendizajes no formales validados en entornos europeos.
- Genera nuevas herramientas tecnológicas que dan solución a barreras referentes a la gestión del tiempo, la conciliación, la gestión del riesgo con enfoque de género, etc.

Con la intención de ampliar el impacto de la nueva herramienta, AMECOOP ha establecido colaboraciones específicas para el uso de la Incubadora con las siguientes entidades:

- COCETA (Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado).
- AMECOOP Andalucía.
- Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragón Unibertsitatea (ETEO, S. Coop; Grupo Mondragón).

*Las TICs,  
herramienta  
estratégica para  
el emprendimiento.*





www.e-emprendedoras.es se articula en torno a tres áreas:



## Área 1. Génesis del Emprendimiento «COMPETENCIAS PARA EMPRENDER»

Contiene herramientas que guardan relación y apoyan la identificación de las capacidades emprendedoras así como el análisis de las mismas. El objetivo es establecer un Mapa de Competencias que posibilite a las mujeres diseñar, con la ayuda de la Incubadora, un itinerario de iniciativa empresarial. En este área podemos encontrar:

- **Catálogo de Competencias Emprendedoras**

Se trata de un catálogo con nueve competencias fundamentales que deben poseer aquellas mujeres que desean

poner en marcha una empresa o consolidar la ya existente (listado elaborado a partir del Mapa Europeo de competencias Emprendedoras de las Mujeres). Se acompaña de una explicación previa de conceptos claves, así como de cada una de las competencias y sus comportamientos asociados.

Podrán encontrarse las siguientes competencias:

Responsabilidad
Motivación
Curiosidad
Adaptación al cambio
Confianza en una misma
Tenacidad
Comunicación
Iniciativa
Planificación

- **Test de autoevaluación de las competencias emprendedoras**

Una vez identificadas las principales competencias, es fundamental elaborar un autodiagnóstico de las mismas, a partir de un sencillo cuestionario, con el fin de que cada persona conozca aquellas que posee suficientemente o las que necesita adquirir o reforzar.

Desde aquí se podrá acceder a elaborar el propio plan de emprendizaje para adquirir o



mejorar aquellas que sean necesarias de acuerdo con el resultado del Test.

- **Juego de simulación para analizar la capacidad de asumir riesgos**

Se caracteriza por ser un juego interactivo que pretende trabajar esta competencia a través de una serie de preguntas y respuestas que, simulando un recorrido en coche por la ciudad, medirá la velocidad en la toma de decisiones y el riesgo que eso conlleva al volante de la andadura empresarial.

- **Sección para el intercambio de ideas de negocio**

Junto a documentos de apoyo, existe un apartado específico para colgar la idea y una breve explicación de la misma (lluvia de ideas), así como para introducir proyectos más elaborados para aportar ideas, contactar con empresas proveedoras, etc.

- **Documentación de apoyo para emprender**

Con la finalidad de dotar a los proyectos de mujeres de recursos para fortalecer la empresa se han elaborado herramientas para el análisis de viabilidad,

modelos del Plan de Empresa, Legislación y Guías Metodológicas específicas para el personal técnico en el asesoramiento a la creación de empresas.

## Área 2: Formación y Crecimiento de las Capacidades Emprendedoras «APRENDER A EMPRENDER»

Área que pretende facilitar la identificación de las necesidades formativas de cada usuaria y el diseño de un itinerario formativo para mejorar, entrenar y reforzar las competencias para el emprendimiento.

*Recuperar y potenciar no solo las competencias emprendedoras conseguidas por aprendizajes «formales» sino también incorporar aquellas adquiridas en espacios no formales.*

Se trata de cuatro herramientas didácticas, eminentemente prácticas, que permiten recuperar y potenciar no solo las competencias emprendedoras conseguidas por aprendizajes «formales», sino también incorporar aquellas adquiridas en espacios no formales de

aprendizaje, como experiencias participativas, en la vida diaria, otras experiencias personales, etc.

- **Mi Plan de Emprendizaje**

Espacio relacionado con el test de autoevaluación de compe-





tencias, en el que cada usuaria podrá elaborar un Plan personalizado de refuerzo y crecimiento de las competencias emprendedoras, de pasos a dar, tiempo estimado y resultados obtenidos. De este modo las personas inscritas podrán entrenar sus competencias de un modo práctico, añadiendo a un calendario las posibles acciones y comprobar su progreso. La propia plataforma, basándose en los resultados obtenidos en el test de auto-diagnóstico (área 1), propondrá una serie de tareas para que cada persona, ejecute todas o sólo aquellas que considere oportunas o incluso pueda añadir otras nuevas que estime necesarias.

- **Casos Prácticos**

Basados en casos reales de mujeres con altas capacidades emprendedoras. Se trata de breves cápsulas didácticas, donde a través de la historia real de ocho mujeres, se reflexiona sobre los diferentes métodos de adquirir y perfeccionar las competencias.

- **Talleres *on line* de desarrollo de competencias**

Se trata de una maleta Pedagógica Virtual para la formación en competencias relacionadas con el emprendimiento. Consta de nueve módulos donde se

recogen contenidos teóricos, metodología, test, ejercicios prácticos y bibliografía de apoyo. Podrá ser utilizada *on line* (relacionada con el propio test de auto-diagnóstico de competencias –área 1– y el plan de emprendizaje personalizado –área 2–) y también descargada como complemento a cursos presenciales u otro tipo de formación mixta.

- **Materiales sobre la Economía Social**

Como complemento y dada la escasez de recursos didácticos vinculados al fomento de la Economía Social, se han diseñado un conjunto de materiales prácticos. Se trata de información sobre sus elementos diferenciadores y principios, trámites, legislación, un apartado específico de preguntas más frecuentes que se repiten entre las empresas Cooperativas, manuales para la gestión empresarial de cooperativas, viabilidad, métodos de intervención en situaciones de crisis y/o reestructuración, etc.

*Generando innovación y fomentando las alianzas de género en el mundo empresarial.*

### Área 3. Consolidación de Iniciativas Empresariales «APOYO A EMPRENDEDORAS»

Espacio que alberga herramientas especialmente diseñadas para



apoyar la aplicación práctica de las competencias emprendedoras, generando innovación y fomentando las alianzas de género en el mundo empresarial:

- **Comunidad Virtual de Emprendedoras**

Espacio de encuentro para apoyar y reforzar las competencias emprendedoras entre las mujeres, así como para intercambiar experiencias y servicios a través de foros, chats y el tablón de anuncios. Toda persona registrada como usuaria podrá introducir opiniones, reflexiones, datos de interés, etc.

- **Zona de incorporación de Nuevas Tecnologías**

En este espacio se albergarán las iniciativas empresariales, con guías y materiales de apoyo, así como casos prácticos reales de mujeres y TIC.

Junto al material de apoyo existe un apartado específico para elaborar un test de identificación de necesidades tecnológicas en la empresa. En base a los resultados, se podrá elaborar el propio plan tecnológico de la empresa, con tareas recomendadas para mejorar o ampliar tecnológicamente.

*(...) se podrá elaborar el propio plan tecnológico de la empresa con tareas recomendadas para mejorar o ampliar tecnológicamente.*

- **Área de Financiación**

Incluye una guía recopilatoria de las fuentes de financiación, tanto tradicionales como alternativas, específicas para empresas de mujeres. Junto a ella una guía práctica para ayudar a las personas usuarias en la valoración de las condiciones financieras de un crédito en el mercado y un test para la identificación de necesidades en éste área.

- **Gestión del tiempo y conciliación**

Con materiales sobre conciliación, permisos parentales, usos del tiempo, etc.

Existe información útil no sólo para las empresas (cómo incorporar planes de igualdad, empresa flexible, permisos parentales, usos del tiempo etc.), sino también para las personas involucradas en procesos de formación y creación de empresas

(glosario de términos, metodología para incorporar la perspectiva de género en los procesos de asesoramiento para la creación, Ley de dependencia, etc.).

Como principal novedad se han puesto a disposición de aquellas personas que estén registradas dos herramientas de trabajo *on line*:





Herramienta de «Gestión del Tiempo», creada en formato agenda. Cuenta con un sistema de Aviso de Sobrecarga cuando la agenda supera un número predeterminado de tareas u horas de carga de trabajo. En ella se incorporarán no solo las tareas profesionales o empresariales, sino todas las responsabilidades y actividades que, a lo largo del día, las mujeres realizan habitualmente. De esta manera cuando se alcance la zona de sobrecarga la propia agenda dará paso a la Agenda de «Reparte Tareas».

Herramienta de «Reparte Tareas».

En ella se podrán añadir tareas e invitar a otras personas (a través de la web) a ver los eventos almacenados en la misma.

De esta manera, se puede hacer llegar tareas concretas (tanto personales, profesionales, de ocio, etc.), que cada persona seleccione para compartir con otras personas, como socia/o, la pareja, hijos/as, amistades, familiares, u otras personas.

## • Recursos de interés

Con enlaces a otros portales o plataformas, direcciones útiles para las mujeres y sus competencias emprendedoras, así como para la creación y consolidación de empresas, organismos públicos, instituciones, etc.

Sin duda, [www.e-emprendedoras.es](http://www.e-emprendedoras.es) es una plataforma interactiva inusual, en cuanto a su temática y cómo se interrelacionan los contenidos, facilitando y apoyando la utilización de las nuevas tecnologías como método de aprendizaje y desarrollo de competencias emprendedoras entre las mujeres de la Economía Social.

La plataforma servirá de apoyo y ayuda a las mujeres que tienen un proyecto empresarial y deciden ponerlo en marcha, o para aquellas que en el rodaje de su propia experiencia necesitan ampliar sus objetivos de empresa.

Se van a encontrar con una herramienta sencilla y eficaz, que presenta y aporta soluciones a las necesidades de las mujeres empresarias con la utilización de las TICs, como camino para reducir la brecha digital y avanzar en igualdad. ■

*La plataforma servirá de apoyo y ayuda a las mujeres que tienen un proyecto empresarial y deciden ponerlo en marcha o para aquellas que en el rodaje de su propia experiencia necesitan ampliar sus objetivos de empresa.*



## Técnicas tradicionales para moldear antiguas y nuevas piezas de alfarería

**Pilar Villaverde Blanco**

**Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA)**

*La Cooperativa A faina, formada por tres mujeres, ha sabido mantener la tradición del maestro alfarero Manuel Palacín, sin dejar de investigar la cerámica de la zona de Monegros en Aragón, rescatando del olvido piezas únicas.*

**P**ilar Guijarro, Carmen Hervás y M<sup>a</sup> Ángeles Rivera son las tres socias trabajadoras de la cooperativa A Faina, que comenzó su andadura hace dos años en el pequeño municipio monegrino de Capdesaso, situado a tan sólo cinco kilómetros de la localidad oscense de Sariñena. Sin embargo, toda esta aventura emprendedora comenzó a 191 kilómetros de allí, concretamente en la localidad zaragozana de Alhama de Aragón, un lugar conocido popularmente por sus balnearios. La familia de Pilar, que

*(...) Las zonas despobladas tienen una elevada especialización agraria, muy escasa diversificación estructural y una casi segura imposibilidad para poder reemplazar a corto plazo a la población activa próxima a la edad de RETIRO.*

proviene de Contamina, muy cerca de Alhama de Aragón, conocía al maestro alfarero Manuel Palacín, cuya tradición viene de sus abuelos, quienes fundaron un taller de alfarería en 1860. Hace unos años Manuel Palacín tomó la decisión de jubilarse por motivos de salud. El maestro recibió varias ofertas, incluso le llegaron propuestas de China. Sin embargo, se decidió por la que le hizo Pilar Guijarro, entre otras cuestiones, porque así la tradición ceramista se quedaba en la Comunidad aragonesa. Además, el maestro quería que quien le sucediera se comprometiera a seguir con exactitud su técnica, colores y formas.

Con todo el taller de Palacín a cuestas, Pilar Guijarro se puso en contacto con la Comarca de Monegros en el año 2005 y les propuso hacer un curso de alfarería para las mujeres de la Comarca, con la intención de encontrar una tercera socia, puesto que ya por entonces estaba en contacto con M<sup>a</sup> Ángeles Rivera, y así formar la cooperativa (las cooperativas de trabajo

asociado deben constituirse con al menos tres socios/as). El curso, impartido por el maestro alfarero Raimundo Abió de Bandaliés, lo realizaron diecisiete mujeres de la zona y del mismo salió la tercera





socia, Carmen Hervás. Así nació la cooperativa A Faina.

Cabe mencionar que el curso fue financiado por el Centro de Desarrollo de Los Monegros, a través de fondos europeos y estuvo organizado por la Coordinadora de Asociaciones de Mujeres de Los Monegros con la colaboración del Ayuntamiento de Capdesaso, que cedió las antiguas escuelas donde ahora está instalado el taller de A Faina, para su realización.

### Iniciativas contra la despoblación

Desde la Comarca se apoyan este tipo de proyectos porque buscan la generación de puestos de trabajo y, por tanto, son importantes para fijar población, puesto que se trata de un territorio que sufre un mal denominado despoblación, con una densidad de tan sólo 7,6 habitantes por kilómetro cuadrado. Gran parte de Aragón ha experimentado a lo largo del siglo XX un intenso proceso de despoblación. Como consecuencia, casi la mitad de su territorio tiene una bajísima densidad demográfica. Su causa inmediata ha sido la intensa y persistente emigración que ha afectado a las zonas rurales de Aragón en

dicho siglo. La tendencia a la despoblación sigue teniendo en la actualidad mucha importancia, aunque ahora su principal causa ha pasado a ser el crecimiento natural negativo. Desde el punto de vista económico las zonas deshabitadas tienen una elevada especialización agraria, muy escasa diversificación estructural y una casi segura imposibilidad para poder reemplazar a corto plazo a la población activa próxima a la edad de retiro. Las menores posibilidades de acceso a bienes, muchos de ellos públicos, y servicios, muy valorados por la

sociedad, así como la dificultad de sus comunicaciones y el pequeño tamaño de los núcleos de población existentes, son dificultades añadidas para garantizar una estabilización de la población de estas zonas y cierta capacidad para atraer inmigrantes a ellas. En Aragón, a nivel provincial las menores densidades son las de Huesca y Teruel, mientras que la de Zaragoza es considerablemente más elevada, aunque muy inferior a la media española. Por ello, es de vital impor-

tancia incentivar la puesta en marcha de nuevas empresas como es el caso de la cooperativa A Faina.

*(...) Las tres emprendedoras se instalaron en las antiguas escuelas de Capdesaso. Allí, entre el olor de la arcilla húmeda y la luz de los colores nacidos en antiguas culturas, rescatan viejas técnicas y maravillosas piezas alfareras.*



Una vez finalizado el curso, las tres emprendedoras se instalaron en las antiguas escuelas de Capdesaso. Allí, entre el olor de la arcilla húmeda y la luz de los colores nacidos en antiguas culturas, rescatan viejas técnicas y maravillosas piezas alfareras. Buscaban un lugar muy amplio y soleado y la escuela de esta localidad cumplía ambos requisitos, además, llevaba varios años cerrada.

«Antes de conocer los entresijos de este oficio tan antiguo me hice cargo de todo el taller de Manuel Palacín, arramblé con todo (horno, torno, piezas, esmaltes, colores, arcillas, herramientas, ideas, etc.) y me traje a Monegros una empresa que tenía más de 40 años de existencia y una tradición de más de 150. Era tan hermosa la idea que valía la pena «morir en el intento», cosa que afortunadamente no ha sucedido», explica Pilar Guijarro en una reciente entrevista.

A Faina no fue el primer nombre en el que pensaron para denominar a su taller. La intención era bautizar la empresa con el nombre de Caliche, que en la jerga de los alfareros significa tara, pero al ir a inscribirlo en la Oficina del Re-

gistro de Marcas y Patentes les negaron esa posibilidad, puesto que ya existía otra empresa registrada con ese mismo nombre. Finalmente, después de muchas vueltas, se decidieron por A Faina. Es un nombre típicamente aragonés con reminiscencias medievales, al igual que la cerámica que producen, inspirada en fuentes musulmanas, mudéjares y cristianas. Son piezas inspiradas en dibujos aragoneses del siglo XIII, XIV y XVIII. Las del siglo XIII son de ornamentación típicamente musulmana, con motivos geométricos, animales y vegetales.

En cambio, las del XIV al XVIII están decoradas con representaciones de personas realizando algún trabajo u oficio y nuevos elementos iconográficos de claras trazas mudéjares, con influencias cristianas.



*Dando forma al barro de Alhama de Aragón.*



«Nuestro propósito es continuar con la tradición del Maestro Palacín y, además, investigar y estudiar qué tipo de cerámica se hacía en esta zona. En unas excavaciones que se hicieron en Alberuela de Tubo, donde hubo un asentamiento árabe, se encontraron restos de cerámica, y entre estos restos había un Ataífor, que era una especie de ensaladera ornamentada con motivos vegetales. Nosotras hacemos el ataífor en oro», comenta Carmen Hervás.

El taller tiene una amplia gama de productos, desde placas para calles, murales, heráldicas, escudos de armas hasta vajillas y trofeos personalizados.

Los colores que más utilizan en A Faina son los marrones y ocre porque son los que más se identifican con la zona de Monegros. También los tostados, verdes y azules, óxidos metálicos dorados, plateados y cobrizos. Entre los materiales que se suelen emplear en el taller no puede faltar el barro de Alhama de Aragón y el gres cerámico de Cataluña.

En su página web tienen un catálogo de productos distribuidos en



*A Faina se instaló en las antiguas escuelas de Capdesaso.*



cuatro categorías: Cerámica de Monegros, Cerámica de tradición, Murales y vajillas y, por otra parte, pueden hacerse encargos personalizados. En el taller realizan todas las piezas con métodos artesanales y tradicionales, lo que aporta un valor añadido a la calidad que no poseen las piezas mecanizadas. Las piezas son torneadas y posteriormente bizcochadas en primera cocción. La segunda cocción se realiza después de esmaltar y decorar con óxidos naturales. En el caso de la decoración con oro, plata o platino, se hace una tercera cocción y en estos casos las piezas se denominan «a tercer fuego». Todo el proceso se realiza a mano. Por ello, el resultado de cada pieza es único, por ser trabajada sin intervención mecánica alguna.

### Orgullo e inspiración

Las tres socias están muy orgullosas de continuar por el camino trazado por Manuel Palacín en Alhama de Aragón, tanto es así, que sus colores, sobriedad, técnica y diseño los han trasladado a las tierras monegrinas con las que encajan perfectamente. Al mismo tiempo, han logrado crear una pieza singular que ya consideran el emblema de la cooperativa A Faina. Se trata de un Ataifor, que se

ha convertido, además de insignia, en el punto de partida para recuperar la cerámica monegrina del siglo X, es decir, aquella que se utilizaba en la vida cotidiana. En árabe, al-tayfur, es un plato hondo, tipo ensaladera, de fabricación musulmana que se utilizaba para servir alimentos. Es una pieza de paredes curvas divergentes, magníficamente adornada con palmetas, volutas y arbolillos, rodeando todo ello a una paloma situada en el centro del recipiente. El Ataifor está pintado con óxido de estaño y reflejo metálico.

*(...) A Faina. Es un nombre típicamente aragonés con reminiscencias medievales, al igual que la cerámica que producen, inspirada en fuentes musulmanas, mudéjares y cristianas.*

Para reproducir esta pieza tuvieron que documentarse en profundidad. Contaron para este menester con la colaboración de José Manuel Penella, de Alberuela de Tubo, quien les facilitó una tesis y documentación de las excavaciones arqueológicas que se llevaron a cabo en el Castillo de Alberuela, en las que se encontró esta pieza, junto con otras muchas. En la actualidad están todas ellas ex-

puestas en el Museo Provincial de Huesca.

Los productos de A Faina van destinados a todas aquellas personas que quieran disfrutar del placer de la artesanía y la creatividad.





Sus clientes son empresas, asociaciones y particulares. Hacen todo tipo de encargos, desde piezas de alfarería tradicional hasta escudos heráldicos, vidrieras, piezas en gres, cerámica en frío, murales...

Tienen piezas para todos los bolsillos, desde 2 euros hasta 250 y sus productos se distribuyen por la zona de Monegros, Zaragoza y Francia.

En estos momentos están trabajando en el estudio para crear una vajilla inspirada en la decoración

*La ilusión (...),  
impulsa a estas  
tres jóvenes  
a seguir  
trabajando  
con la  
satisfacción  
de haber  
conseguido  
transformar  
una idea en  
una empresa  
económicamente  
viable.*

*El taller oferta múltiples productos de artesanía.*

fatimí del siglo X. La ilusión por este y futuros proyectos, impulsa a estas tres jóvenes a seguir trabajando con la satisfacción de haber conseguido transformar una idea en una empresa económicamente viable.

La cooperativa A Faina organiza visitas guiadas a su taller, previa petición de hora. Además, ofrecen cursos de mo-

delado y pintura.

Más información: [www.afaina.com](http://www.afaina.com) ■



## Cooperativas de trabajadoras familiares de Mallorca. Vocación y experiencia al servicio de los más débiles

**Verónica Rosselló. Área de comunicación de Unión de Cooperativas de las Islas Baleares (UCTAIB).**

Mujeres trabajadoras de cuatro cooperativas de servicios familiares de Mallorca protagonizaron un espacio de debate para «Cuadernos de mujer y cooperativismo» sobre el servicio de ayuda a domicilio que realizan, las experiencias con los usuarios, la competencia desleal y las preocupaciones con la implantación de la nueva ley de Dependencia. También hicieron un pequeño recorrido por la historia y constitución de cada cooperativa que siguen creciendo con su trabajo diario.

En Mallorca es cada vez más el número de personas con necesidades que requieren los servicios de trabajadoras familiares a domicilio. En muchos casos se dan las situaciones de familias desestructuradas, ancianos solitarios, enfermos que no pueden valerse por sí mismos o gente que simplemente necesita la compañía y el aliento de alguien por-

que no tienen a ninguna persona cerca para que pueda ocuparse de ellos. También existen familias en las que mayoritariamente las mujeres de la casa dedican tiempo y esfuerzo para el cuidado de algún familiar en situación de dependencia, además del trabajo fuera de casa, de las tareas domésticas o la atención de sus hijos que van al colegio. Estas situaciones con el paso del tiempo llegan a ser una sobre carga física y emocional para muchas de ellas, más aún cuando deben hacerse cargo de personas con alguna enfermedad degenerativa.



Trabajadora de cooperativa de «Llevant» ayuda con medicinas a una usuaria.

De las personas que se encuentran en situación de dependencia en Baleares, un mínimo porcentaje vive en residencias durante todo el día, muchas en mayor o menor grado reciben atención de algún familiar, algunas requieren a trabajadoras de los ayuntamientos y otras contratan los servicios de las trabajadoras familiares.





Las trabajadoras de estas cooperativas forman parte de un colectivo laboral imprescindible para muchos hogares. Aunque su trabajo no sea el más llamativo para la sociedad, ellas se destacan por la seriedad, la experiencia y la vocación para cuidar de las personas necesitadas como si fueran uno más de su propia familia.

El modelo cooperativista de las trabajadoras a domicilio se destaca por el trabajo sin ánimo de lucro, la vocación en la atención a las personas, el aporte de personal cualificado y el ofrecimiento de un precio justo, ya que no se puede reducir el precio a costa de salarios y calidad del servicio.

En la Unión de Cooperativas de las Islas Baleares, están registradas tres cooperativas de iniciativa social que trabajan sin ánimo de lucro y con trabajadoras formadas para dar servicios de atención a domicilio. En Palma está la cooperativa «Serveis Socio Familiars» que se formó hace 25 años.

Actualmente trabajan tres socias y varias mujeres que contratan para dar los servicios en los hogares. También se han consolidado desde hace siete años las trabajadoras de las cooperativas

de «Llevant» que realizan los servicios en los pueblos de la parte Este de la Isla. Cuentan con tres socias y cada una atiende una media de cinco a siete personas durante la semana, pero estas cifras varían según las temporadas de trabajo, incluso pueden llegar a incrementarse.

Desde mayo del corriente año está en constitución la cooperativa «Hogar Servi Pront», que es la primera formada por mujeres latinoamericanas con nacionalidad española en Palma de Mallorca. La integrarán una chilena, cuatro

ecuatorianas y una salvadoreña. Si bien todavía no tienen clientes, trabajan cada una por su cuenta en residencias geriátricas u hospitales para hacer frente a sus gastos hasta que la cooperativa pueda crecer y desenvolverse por sí misma. Actualmente están siendo asesoradas por un técnico formador de la Unión de Cooperativas.

Finalmente se encuentran las tres socias trabajadoras de la cooperativa de servicios

familiares de la «Part Forana» que se ocupan de las personas que viven en la región del Pla de Mallorca, una comarca que abarca los pueblos situados en el centro de la isla.

*Las trabajadoras de estas cooperativas (...) se destacan por la seriedad, la experiencia y la vocación para cuidar de las personas necesitadas como si fueran uno más de su propia familia.*



Aunque se formaron hace aproximadamente 15 años, todavía no pertenecen a la Unión de Cooperativas de Baleares, sin embargo están vinculadas gracias a la asesoría de un técnico formador mediante un proyecto de desarrollo local cooperativo que se extiende a toda la comarca.

### Inicios, trabajo y competencia desleal

En octubre de 1983 dos monjas mallorquinas formaron en Palma de Mallorca la primera cooperativa de servicios familiares de las islas que se ocupaba de la atención a domicilio de diferentes personas con mujeres capacitadas en la primera escuela de trabajadoras familiares. Era un servicio sin ánimo de lucro y daban trabajo principalmente a mujeres con dificultades personales o inconvenientes para una salida laboral.

Con el paso del tiempo, esta cooperativa se fue ampliando, incorporaron más socias y el requerimiento era de casi 400 usuarios. «Serveis Socio Familiars» llegó a ser distinguida hasta que sus fundadoras decidieron retirarse y las características con las que se iniciaron fueron cambiando. En la actualidad, las cifras de trabajo de estas mujeres se han mermado debido a la competencia y a los cambios en el sector laboral de estos servicios, pero ellas conti-

*(...) La competencia desleal a veces es muy fuerte (...)*

núan realizando una atención con calidad a personas con falta de autonomía para que puedan mantener una vida adecuada.

Magdalena Salom Esteve, actual presidenta de «Serveis Socio Familiars», comenta que «cuando se constituyó esta cooperativa, las monjas, que eran seglares, cogieron a mujeres que necesitaban trabajar, a mujeres que tenían problemas, porque todas tenían derecho a tener trabajo y una nómina. Pero ahora el trabajo está muy duro. Hay decepciones a montones, mucha competencia, que aunque es buena, muchas veces es desleal».

Por su parte, María Espinosa, de la cooperativa de trabajadoras Familiares de «Llevant» explica que «la competencia desleal a



*Trabajadora de cooperativa «Serveis Socio Familiars» atiende a una persona con discapacidad.*





veces es muy fuerte, pero otras viene de mucha gente que no busca lo mejor para la atención de las personas mayores. Cuanto más barato mejor, cogen a cualquier persona y el enfermo sufre, mientras que para los niños pagan las mejores guarderías».

Algunos ejemplos de competencia desleal que mencionan estas mujeres cooperativistas son los casos de un sacerdote del pueblo de Inca que por 10 euros da el servicio de ayuda en domicilios y hospitales. Otros son los casos de mujeres que cobran seis euros en los pueblos por cuidar a personas mayores o enfermas, aunque en muchas ocasiones no sepan muy bien qué hacer o cómo enfrentarse con la problemática de los que necesitan la atención.

En el caso de las trabajadoras de la cooperativa en formación «Hogar Servi Pront», Ana María dice que muchas veces hay decepciones con quienes realizan este trabajo porque no lo hacen a conciencia o con formación. «Nosotras nos hemos formado, tenemos título de auxiliar de geriatría u otros. Y en el caso de las inmigrantes, sólo pueden trabajar con nosotras quienes tengan documento de identidad porque al tener tarjeta de residencia el permiso es para trabajar por

cuenta ajena y nosotras trabajamos por cuenta propia», afirma.

### Las principales dificultades

El trabajo de las cuidadoras a domicilio en Mallorca es variado. Muchas de ellas lo hacen por su cuenta, como en el caso de las mujeres inmigrantes que realizan tareas en diferentes domicilios ganando sueldos mínimos y sin tener ningún tipo de seguridad. También están las mujeres que dependen del servicio de ayuda a domicilio de los ayuntamientos mallorquines, que cobran seis euros por hora de trabajo, llegando a ganar salarios de 600 euros por mes, además de las empresas privadas que pagan a sus empleadas sueldos bajísimos y en precarias condiciones laborales.

*(...) muchas veces hay decepciones con quienes realizan este trabajo porque no lo hacen a conciencia o con formación.*

Todas estas situaciones preocupan a las cooperativistas porque en mayor o menor medida se sienten afectadas. María Estany Bauzá, una trabajadora de servicios familiares de «Part Forana» comenta que «el problema es que hay empresas que piden presupuestos para servicios o centros de día. A nosotras nos pidieron un presupuesto, pero la empresa le dio el trabajo a quienes lo hacían más barato. Pero pensamos que no podemos ponerlo más barato porque una cooperativa no puede tener bene-



ficios y lo que hacemos es una nómina, pagar la seguridad social, lo que hay que pagar cada tres meses y no puedes tener beneficios. Pero la empresa que le dio el presupuesto más barato paga 700 euros al mes. Si la gente se conforma con ganar eso, no hay nada que hacer».

Magdalena Salom, de «Serveis Socio Familiars», explica que «poner unos baremos sobre el precio del trabajo es muy difícil, porque con 700 euros no se puede saber si tienen alguna titulación o algo. Nosotros damos el servicio mucho mejor porque tenemos personas formadas».

En el caso de las trabajadoras de «Llevant», la situación es diferente pero no menos preocupante. María Espinosa comenta que «se trabaja pendiente de un hilo porque los ayuntamientos no están haciendo contratos, nadie se quiere atar a ningún convenio. Nosotras ofrecemos nuestros servicios de la cooperativa por horas, sustituciones, bajas o cuando hay exceso de trabajo. A veces nos cogen y por la mañana empezamos cuidando gente en un pueblo y acabamos pasando por tres o cuatro más». María explica

que este trabajo lo realizan así al tener pocos clientes de la cooperativa. En su mayoría dependen de los contratos que les realizan los ayuntamientos, y para ellas lo ideal sería tener contratos establecidos para tener trabajo seguro. De lo contrario sienten que «se trabaja pendiente de un hilo».

## La Ley de Dependencia

La Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y a las familias de España aprobada el 30 de noviembre de 2006 por el Pleno del Congreso de los Diputados, representa un desafío para las cooperativas mallorquinas que dan los servicios de ayuda a domicilio. En primer lugar porque las prestaciones son de servicios o económicas, que permiten a los ciudadanos en situación de dependencia acceder a un plan de atención individual que elaborarán los servicios sociales. En segundo lugar, la ley establece que en los casos que los servicios sociales y

beneficiarios establezcan, se podrá conceder una prestación económica a un familiar dado de alta en la seguridad social que se

*La Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y a las familias de España (...) representa un desafío para las cooperativas mallorquinas que dan los servicios de ayuda a domicilio.*





*Trabajadoras de cooperativa en formación «Hogar Servi Pront» dialogando con técnico formador de Unión de Cooperativas de las Islas Baleares.*

ocupará del cuidado de la persona en situación de dependencia.

«Con la ley de dependencia las trabajadoras familiares lo tenemos mal», afirma Magdalena Salom de «Serveis socio familiars» y agrega: «las familias que tengan un enfermo en casa cogerán el dinero de la ley de dependencia ocupándose de la persona sin a lo mejor tener mucha idea sobre lo que es mejor para su atención. Deberían dar el dinero a los servicios sociales para que ellos con-

traten a personas idóneas para cuidar a la gente en situación de dependencia».

Por su parte, María Espinosa, explica que en los pueblos de Mallorca la situación podría ser preocupante. «La gente a quien conoce es a los que trabajan en los ayuntamientos porque eso es lo que les da más seguridad. La gente que tenga el dinero de la ley de dependencia va a contratar a una persona o a los que conozca del ayuntamiento y nosotras nos veremos perjudicadas en nuestro trabajo».

*Algunas de las propuestas (...) podrían ser el trabajo conjunto para conseguir contratos estables con las administraciones locales y realizar una difusión que permita poner en valor el servicio ofrecido por las cooperativas.*

Mientras tanto, entre las trabajadoras de servicios familiares, surgen algunas propuestas para que exista un control sobre quienes utilicen estas ayudas. Ana González de «Hogar Servi Pront» cree que lo mejor sería que «hubiese una supervisión en todos los servicios para que las cooperativas tengamos apoyo y ver si podemos trabajar con la ley de dependencia». Por su parte, María Espinosa dice que «debería existir un control en el dinero que se les entreguen a los cuidadores cada mes con alguna factura oficial o una nómina». Mientras que María Estrany Bauzá piensa que «lo que



*Algunas de las propuestas (...) podrían ser el trabajo conjunto para conseguir contratos estables con las administraciones locales y realizar una difusión que permita poner en valor el servicio ofrecido.*



*Trabajadoras de cooperativa de «Llevant» realizando servicios a domicilio.*

movilice la ley de dependencia será muy fuerte. Las cooperativas de trabajadoras familiares deberíamos hacer reuniones y gestiones o cursos para que todos sepan que también trabajamos en esto».

La ley de dependencia, que inició su andadura gradual el 1 de enero de 2007, establece tres tipos de dependencia: Los «grandes dependientes», aquellos que necesitan ayuda las 24 horas del día, los «dependientes graves», que necesitan ayuda dos o tres veces al día, y los «dependientes moderados», que sólo necesitan ayuda una vez al día.

Según han destacado fuentes de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración, actualmente 2.300 personas se benefician de la Ley de Dependencia en las Islas Baleares, tanto de prestaciones técnicas como económicas.

Si bien la financiación de la Ley de Dependencia ha salido de los Presupuestos Generales del Estado, las comunidades autónomas deben aportar las mismas cantidades. En la mayoría de los casos, según la ley, se dará prioridad a la teleasistencia, la ayuda a domicilio, centros de día, y excepcionalmente se efectuará el pago de un sueldo al cuidador familiar una vez que esté dado de alta en la Seguridad Social.

En el caso de las cooperativas de trabajadoras familiares de Mallorca, se cree que muchas deberán definir estrategias ante la aplicación de esta Ley y la situación incierta que se presenta.

Hay algunas que están situadas con los contratos de servicios a domicilio que les realizan los ayuntamientos, pero los desafíos comenzarían





una vez que se acaben esos contratos al definir qué pueden hacer para que sean más competitivas y el papel que deberán ejercer para seguir adquiriendo más servicios de atención domiciliaria.

Algunas de las propuestas surgidas de las mismas trabajadoras y de la Unión de Cooperativas podrían ser el trabajo conjunto para conseguir contratos estables con las administraciones locales y realizar una difusión que permita poner en valor el servicio ofrecido por las cooperativas.

## La vocación y los usuarios

La gran mayoría de mujeres que trabajan en las cooperativas de atención domiciliaria, piensan que desempeñar esta labor requiere de «mucha vocación y paciencia» para estar al servicio de quien las necesita.

Los casos que atienden estas mujeres son en general de personas mayores, familias desestructuradas, gente que vive sola y tiene alguna dificultad e incluso hasta algún hogar de personas inmigrantes.

María Estrany Bauzá comenta su experiencia. Para ella el trabajo que realiza es «puramente vocacional», aunque lamenta que no

todas las personas lo tomen así porque en muchos casos «hay gente que busca estos trabajos porque no tiene otra salida y se tiene que dedicar a cuidar personas mayores, en algunos casos sin poner mucho empeño y sabiendo la demanda que existe de estos servicios en Baleares». Una reflexión parecida apunta Magdalena Salom, dice que «las mujeres que trabajamos en cooperativas lo hacemos sin ánimo de lucro porque queremos ayudar y nos gusta el trabajo a diferencia de muchas que lo hacen por muy poco dinero o porque no les queda otra cosa».

*(...) desempeñar esta labor requiere de «mucha vocación y paciencia» para estar al servicio de quien las necesita.*

Historias muy diversas son las que atienden estas mujeres. Algunas cuentan que las contratan para hacer compañía de lunes a domingo a abuelas solas que no las van a visitar sus hijos o familiares cercanos, enfermos que no pueden

valerse por sí mismos, personas que necesitan asistencia durante la noche o niños de familias desestructuradas, haciendo en muchos casos de mediadoras para que puedan ver a sus progenitores en los horarios de visitas establecidos.

María comenta algunos casos de familias desestructuradas que atienden sus compañeras en la cooperativa de «Part Forana». Uno es el de una joven viuda que tiene una niña



con deficiencia bastante grande y un niño que va a cumplir 11 años con lo mismo. Otro es el de una familia de marroquíes que tienen cinco niñas, entre ellas dos gemelas. Los padres fueron al Ayuntamiento y pidieron ayuda para la leche, pero allí les dijeron que les daban la ayuda si a cambio tenían una trabajadora en el hogar que les pudiera ayudar. Y el tercer caso es el de una familia con seis niñas y un niño. Una de ellas tiene deficiencia respiratoria y la trabajadora familiar se ocupa de ayudarla hasta con los deberes del colegio.

«... en algunos casos hice de acompañante cuando había separaciones para que los niños vieran a sus padres».

Casi todas las trabajadoras de estas cooperativas de atención domiciliaria coinciden en que cuando acaban sus tareas en los hogares que les toca asistir, intentan aislar los problemas o situaciones difíciles para no trasladarlos a sus hogares y poder brindarse con generosidad tanto en el trabajo como en sus propias familias.

«A todas nos pasa que cuando te toca una familia desestructurada en los primeros meses sentimos mucha impotencia por las situaciones. En mi caso cuando terminé mi jornada del viernes acabo agotada pero cuando ves que se ha progresado en algo o que han ido cambiando las cosas me satisface mucho», comenta una de las trabajadoras de la cooperativa de «Part Forana».

Mientras tanto, otra de sus compañeras añade: «Yo estuve en una familia desde que nacieron los chicos hasta los diez años. Les di el biberón hasta que fueron grandes y en mu-

*«A todas nos pasa que cuando te toca una familia desestructurada en los primeros meses sentimos mucha impotencia por las situaciones (...).»*

Si bien les quedan muchos desafíos a los que enfrentarse, lo importante de estas mujeres es la actitud que tienen hacia el trabajo silencioso que realizan, que aunque muchas veces no es reconocido en la sociedad, es imprescindible mientras haya dificultad, marginalidad y conflictos en muchos hogares. ■

#### **Principales elementos del modelo cooperativista de las trabajadoras a domicilio:**

- Aportan personal cualificado.
- Son cooperativas sin ánimo de lucro.
- Ofrecen un servicio de calidad a un precio justo.
- Es un trabajo de vocación en la atención a las personas.





## «Las Justas Pioneras de Rochdale»

**Manuel Mariscal Sigüenza, presidente de la Federación Andaluza de Trabajo Asociado (FAECTA)**

Siempre en duda, estos primeros años del siglo XXI han supuesto una revolución del concepto del cooperativismo, una figura empresarial que nace de la idea de un grupo de personas, los llamados «Justos Pioneros de Rochdale», cuando decidieron poner en marcha en Inglaterra (1844) la primera cooperativa textil, y donde establecieron unos principios generales que marcarían desde entonces la filosofía de este tipo de empresas, son los llamados «Principios de Rochdale» o «Principios Cooperativos».

Por ello, lo primero que podemos decir es que si nos remitimos a estos principios, la mujer no podía estar excluida del derecho a voto como socia de la empresa o de otros derechos de los que sí estaba excluida en otros modelos empresariales, razones que hicieron del cooperativismo

un modelo único a imitar, tanto en el trato igualitario de la mujer como en su aspecto más social, como es el caso de la tan citada Responsabilidad Social Corporativa, ya que éstas y otras actitudes empresariales, ahora de moda, ya venían aplicándose en el cooperativismo desde hace muchos años.

Ello no quiere decir que la mujer no se haya visto discriminada, al igual que el resto, en muchas empresas que no aplicaron o no entendieron los «Principios de Rochdale». Por ello, desde FAECTA,

*(...) La mujer no podía estar excluida del derecho a voto como socia de la empresa o de otros derechos de los que sí estaba excluida en otros modelos empresariales, razones que hicieron del cooperativismo un modelo único a imitar (...)*

con ánimo de contribuir a una causa indiscutible, como es la igualdad entre el hombre y la mujer en el mundo empresarial, se han tomado y se están tomando decisiones que tratan de favorecer la situación de la mujer en estas empresas.

Algunas de estas medidas son la apertura de un departamento (Área de Género) dentro de la estructura de la organización; así como el apoyo de todas las iniciativas protagonizadas por la mujer cooperativista, como es el caso de AMECOOP-A, organización a la que apoyamos y prestamos todo tipo de servicios diri-



gidos a la sociedad o a la puesta en valor de su trabajo. Porque desde FAECTA, lucharemos siempre contra todo tipo de discriminación por razones de sexo, raza u otros motivos que atenten contra las personas.

### Homenaje a las víctimas de la violencia de género

#### Representantes de FAECTA participan en este acto

El pasado 15 de febrero, Manuel Mariscal, presidente de FAECTA, y Matuca Collantes, en representación de AMECOOP-A y el área de género de FAECTA, participaron en el homenaje que las aso-

ciaciones Amiga y Siete Rosas hicieron para recordar y denunciar la muerte de mujeres a causa de la violencia de género.

El acto tuvo lugar en el centro comercial Nervión Plaza, contando con la participación de destacadas autoridades, como la Consejera de Gobernación, Evangelina Naranjo.

Para recordar a las víctimas se procedió a colocar una pegatina con la silueta de una mujer marcando las lesiones sufridas, iniciales, edad y provincia de cada una de las 72 mujeres asesinadas en 2007. «Tu silencio te hace cómplice» fue el lema bajo el que se organizó este acto. ■





## Cómo se creó Ñapas.com

**Paz Monje y Manoli Miranda**

Somos dos mujeres de Fuenlabrada que nos conocimos hace ya 16 años. Nos encontramos en la Asociación de Mujeres Fuenlabreñas, una entidad que lucha principalmente por la igualdad entre mujeres y hombres (no podría haber sido un sitio mejor). M<sup>a</sup> Paz y yo éramos entonces solo amas de casa, bueno M<sup>a</sup> Paz acababa de dejar su último negocio (ella siempre ha sido muy emprendedora) y ha tenido 4 negocios relacionados con el comercio. Su trato con la gente ha sido muy bueno, siendo su propia administradora, pero ya estaba cansada y podía permitirse dejar de trabajar fuera de casa. Después estuvo de voluntaria en Servicios Sociales de Fuenlabrada para ayudar en lo que hiciera falta pero eso no es todo, tanto ella como yo hemos sido autónomas a la hora de realizar nuestros pequeños arreglos domésticos, gracias a nuestros padres.

Estuvimos 7 años en la junta directiva, de los cuales 4 años yo estuve de Presidenta y M<sup>a</sup> Paz de



tesorera. Para mí fue una experiencia muy positiva ya que en este tiempo aprendí a quererme y a valorarme como mujer y como

*(...) como  
de broma dijimos  
que íbamos  
a montar  
una empresa  
de pequeñas  
reparaciones  
domésticas  
y pintura, hasta  
habíamos pensado  
en el nombre  
Ñapas.com*

persona (aunque me costó mi matrimonio). En ese tiempo nos relacionamos mucho con otras entidades, la Casa de la Mujer, el Ayuntamiento etc., que en definitiva son los que nos ayudarían a dar nuestros primeros pasos depositando su confianza en nosotras para llevar a cabo nuestro proyecto empresarial.

Después de mi separación, tuve que buscarme un trabajo y fue en una empresa de limpieza ya que mis estudios de pequeña no daban para más. Al cabo de tres meses limpiando empecé a tener un problema en ambas manos (Síndrome del Túnel Carpiano) así que me tuve que dar de baja y operarme de las dos manos.



El contrato finalizó y no me lo renovaron así que me quedé sin trabajo con una casa que pagar y una hija que mantener, pero siempre contando con el apoyo y la ayuda incondicional de mi inseparable amiga M<sup>a</sup> Paz y de Gonzalo, su marido.

A través de la Casa de la Mujer hicimos un curso de «Mujeres Ausentes del mundo Laboral» que constaba de 3 módulos: informática, autoestima y búsqueda de empleo, y en el último módulo, la profesora nos preguntó a cada una en que nos gustaría trabajar y si montáramos un negocio de que sería. M<sup>a</sup> Paz y yo, como de broma, dijimos que íbamos a montar una empresa de pequeñas reparaciones domésticas y pintura... hasta habíamos pensado en el nombre ÑAPAS.COM (ya que éramos las que solucionábamos esos problemitas en casa de nuestros familiares y amistades).

A la profesora le pareció una idea fantástica hasta tal punto que directamente nos dijo que la lleváramos a cabo porque sería la bomba.

Se lo comentamos a la directora de la Casa de la Mujer y a las trabajadoras y parece que habíamos dado en la diana, nos animaron y nos brindaron su ayuda en todo lo que nos hizo falta. En ese momento, había un proyecto EQUAL para mujeres emprendedoras que quisieran formar su propia empresa, y desde la Casa de la Mujer nos propusieron entrar a formar parte de él. Ese programa incluía asesorías para marketing de empresa, administración, tesorería, etc.

Y aquí empezó la gran aventura.

La profesora del curso en el módulo de búsqueda de empleo nos recomendó que antes de empezar con los trámites, tanteáramos el sector para ver si había demanda,

*(...) Las mujeres estamos tan capacitadas como ellos para realizar esos trabajos que antes eran tan suyos.*





y así lo hicimos. Nos dimos cuenta que efectivamente este servicio estaba totalmente descuidado, existe mucha gente que no tiene quién les arregle las cosas.

Una de las alumnas de este curso trabajaba con muebles de cocina y nos propuso, si nos atrevíamos ir a un chalet que estaba en La Moraleja y pintar el techo de la cocina que se estaba montando. La verdad es que pensábamos dedicarnos solo a la zona Sur de Madrid, que es donde vivimos, pero nosotras predispuestas, le dijimos que sí (alguna vez tenía que ser la primera), y cual fue nuestra sorpresa cuando supimos que era la casa de Rocío Jurado. Y allí estábamos nosotras con nuestra ropa impoluta, nuestra escalera, nuestras brochas y nuestros rodillos para estrenar y con la incertidumbre de cómo sería nuestro *debut* profesional. Total que fuimos para un día y estuvimos una semana, porque a parte de pintar también pusimos halógenos y le cambiamos todos los enchufes e interruptores de la cocina, vamos, que fue todo un éxito.

Además esta oportunidad sirvió para demostrarles a los operarios que estaban montando la cocina que las mujeres estamos tan capacitadas como ellos para realizar esos trabajos que antes eran tan suyos.

(...) **nuestro cometido era ampliar nuestros conocimientos.**

Poco a poco se fue corriendo la voz de la empresa que queríamos formar y pronto llegarían los encargos. Había llegado el momento de dar el paso definitivo. Fuimos al CIFE (Centro de Iniciativas para la Formación y el Empleo) y allí nos atendió M<sup>a</sup> José Sánchez (una gran profesional) que nos informó de todas las formas jurídicas a las que podíamos acceder y las subvenciones que podíamos solicitar.

Al final optamos por darme yo de alta como autónoma, y hacerle un contrato a M<sup>a</sup> Paz. Al mismo tiempo solicitamos una subvención de la Dirección General de la Mujer, que nos concedieron, (un poco tarde pero bueno... «más vale tarde que nunca»).

Empezamos a trabajar como se suele decir, «con lo puesto», con las herramientas que teníamos en nuestras casas (que eran suficientes) y el Renault 5 de M<sup>a</sup> Paz, que ejercía de furgoneta, echando los asientos de atrás para adelante cuando íbamos a pintar.

Gran parte del personal de nuestro Ayuntamiento fueron clientes: depositaron su confianza en nosotras. Fuimos a visitar a Teresa Martínez, Directora de la Residencia Municipal (antes Directora de la Casa de la Mujer) para contarle nuestro proyecto y le pareció tan buena idea que nos propuso rea-



lizar el mantenimiento menor del centro. Habló con la empresa que realizaba este servicio para que nos subcontratara y así fue. Empezamos a trabajar en la Residencia y al principio nos encontramos con la desconfianza de algunos residentes porque les costaba asimilar que dos mujeres arregláramos las cosas y nos miraban expectantes. Ahora ya están más que acostumbrados.

Al principio nosotras hacíamos nuestras tarjetas en el ordenador, carteles con nuestros teléfonos, etc., más tarde lo hizo la Casa de la Mujer.

Algo que nos dio un empujón importante fue un día que estába-

*(...) esto que hasta ahora hemos conseguido no nos lo han regalado, ha sido a base de mucho trabajo, de mucho esfuerzo y de mucha valentía.*

mos colocando halógenos y pintando en la casa de una cliente, llegó una amiga suya que trabaja en el periódico El País, y al ver como trabajábamos, se sorprendió tanto que nos dijo: «esto lo tengo que sacar yo en un reportaje, porque es increíble que dos mujeres os dediquéis a esto». Nos hizo unas fotos, algunas preguntas y ahí se quedó todo (al menos, eso creímos).

Al cabo de un tiempo nos llamó a decirnos: «chicas, mañana comprad el periódico y ver la sección de Madrid». Nuestra sorpresa fue al ver toda una página para nosotras solas. Aquello fue increíble porque enseguida empezaron a sonar los teléfonos,





primero familiares y amistades, después, un montón de gente que necesitaba hacer algunos arreglos o pintar y varios medios de comunicación: prensa, radio, televisión... ¡¡alucinante!! Después de aquello no nos hicieron falta más tarjetas caseras ni carteles, porque el boca a boca es la mejor publicidad.

Empezamos con las asesorías del EQUAL y nos sirvieron de mucho ya que aprendimos cosas que no sabíamos, otras que hacíamos mal, etc...

Lo primero que nos recomendó Julián (el tutor) es que registraríamos el nombre de ÑAPAS.COM porque le pareció tan llamativo y goloso que podríamos quedarnos sin el. (Pronto empezaron a aparecer personas que se dedicaban a lo mismo y con nombre parecido). Así lo hicimos porque el nombre no podía ser de nadie más. Tuvimos que esperar unos meses pero por fin nos pertenecía.

A través del CIFE, M<sup>a</sup> Paz realizó otro curso de Informática más avanzado y yo uno de fontanería, en el cual era la única mujer. Al principio me miraban como diciendo «que hace esta aquí», pero después se acostumbraron y fuí una más del grupo, También asistíamos a demostraciones de pintura en algu-

nos almacenes donde solo estábamos las dos y el resto eran hombres. Nosotras éramos las que preguntábamos y los demás apuntaban, pero nuestro cometido era ampliar nuestros conocimientos.

Después de hacernos tan famosas, un día nos llamaron del Ayuntamiento de Pozuelo, nos habían visto en el periódico y les resultó tan novedoso a lo que nos dedicábamos que nos preguntaron si nos atrevíamos a hacer un taller mixto para enseñar lo que sabíamos. Nosotras, honestas dijimos que nunca lo habíamos hecho pero que

nos sentíamos capacitadas para ello. Así que probamos con un taller de 6 sesiones un día a la semana 2 horas para un grupo de 20 personas con los contenidos de: manejo de herramientas, electricidad, fontanería, persianas y pintura.

*(...) no es nada fácil porque tenemos que seguir demostrando que podemos y que sabemos.*

Al final, tuvo tanta aceptación que estuvimos durante dos años y medio haciendo talleres cada trimestre. De ahí se fue pasando la voz a otros Ayuntamientos y seguimos realizando talleres en Las Rozas, Majadahonda, Collado Villalba y en la zona sur Villaverde Bajo, Fuenlabrada e Illescas (Toledo).

Hoy día hemos conseguido tener el mantenimiento de la Residencia Municipal y de un Centro de Día a tra-



vés del Ayuntamiento, (ya no estamos subcontratadas por nadie), pero ni que decir tiene que todo esto, que hasta ahora hemos conseguido, no nos lo han regalado, ha sido a base de mucho trabajo, de mucho esfuerzo y de mucha valentía.

Ya tenemos nuestras propias tarjetas de visita con nuestro logo, bien llamativo y una furgoneta con carteles publicitarios. No nos falta trabajo, al menos para seguir adelante y no es nada fácil porque tenemos que seguir demostrando que podemos y que sabemos.

normalmente son mujeres las que están en casa y se sienten más comprendidas (aunque con algunos hombres también nos pasa).

En Mayo del 2007 hemos cambiado nuestra forma jurídica y hemos formado una Cooperativa con el fin de que la empresa crezca y nuestro esfuerzo no quede en vano, ahora ya somos tres y esperamos tener suficiente volumen de trabajo para contratar a más mujeres.

Por último nos gustaría hacer una mención especial a la Unión de

*Empezamos a trabajar en la Residencia y al principio nos encontramos con la desconfianza de algunos residentes porque les costaba asimilar que dos mujeres arreglábamos las cosas y nos miraban expectantes.*



Hay que reconocer que nosotras tenemos otra forma de trabajar, somos más meticulosas, más cuidadosas, más limpias y tenemos bastante más empatía a la hora de tratar con la clientela porque

Cooperativas (UCMTA) por asesorarnos y facilitarnos las gestiones y AMECOOP por ser quien nos ha dado las tutorías para enseñarnos a controlar todo lo referente a nuestra cooperativa. ■



## Mujeres que hacen Internet

**Margarita Padilla. Socia de Dabne Tecnologías de la información. S. Coop. Mad.**  
www.dabne.net



Pertenezco a esa escasa minoría de mujeres que, en el mundo, trabaja como especialista en las Tecnologías de la Información y Comunicación; es decir, no sólo soy usuaria, sino que tengo capacidad para crear y mantener sistemas. En España se calcula que solo el 0,6% de mujeres trabajamos como profesionales de la informática, mientras que los hombres lo hacen en un porcentaje del 2%. Además, ya he cruzado la línea de los cincuenta años, lo cual ha hecho de mí, se supone, una mujer madura.

Mis compañeras de trabajo pertenecen también a esa escasa minoría, aunque no son tan maduras como yo (ja, ja, ja). Las tres formamos la cooperativa Dabne Tecnologías de la información, que tiene ya tres años y, como los niños cuando se sueltan a andar, empieza a querer ir por su cuenta, no se para quieta cuando no-

sotras estamos cansadas y a veces incluso la perdemos de vista, con la consiguiente preocupación de que le pueda pasar algo. Así que tenemos la alegría de que Dabne, la cooperativa, se vaya haciendo mayor, pero también tenemos la responsabilidad de no malcriarla y hacer de ella «una cooperativa de provecho».

*(...) solo el 0,6% de mujeres trabajamos como profesionales de la informática, mientras que los hombres lo hacen en un porcentaje del 2%.*

### Qué hacemos

Nuestro trabajo consiste en hacer webs y aplicaciones web y en enseñar a otras personas a hacerlo. Una web es lo que se suele llamar una página en Internet. Y una aplicación web es un programa de ordenador que realiza alguna tarea práctica a través, también, de Internet. Por ejemplo, en muchos supermercados se puede hacer la compra por Internet: pues eso es una aplicación web. También usamos aplicaciones web cuando hacemos la declaración de renta por Internet o cuando buscamos una página en Google.



Hacemos webs, pero no cualquier web. Algunas veces tenemos que decir a un cliente que lo que nos pide no lo queremos (o sabemos) hacer. Porque nosotras solo hacemos webs «orientadas a contenidos». ¿Y eso, qué significa? Pues significa que nos interesa hacer una página web cuando esta tiene algo que comunicar, cuando dice algo, cuando tiene contenidos.

Internet es una cosa reciente, y todavía está en construcción. En esta construcción hay diferentes intereses y tendencias. Las empresas están interesadas en utilizar Internet para el crecimiento económico y para hacer negocios, como en el caso del carrito de la compra de los supermercados. Los gobiernos están interesados en ofrecer servicios por Internet, como en el caso de la declaración de renta, porque así pueden reducir el gasto en personal sin reducir los servicios. Los medios de comunicación de masas también quieren mantener su cota de influencia en este nuevo medio digital... Pero también hay empresas y sociedades de autores que se sienten amenazadas cuando la gente comparte música por Internet (es lo que llaman «la piratearía»). A veces se destapan redes de pederastas o de estafadores; se habla de la preocupante adicción de muchos niños y jóvenes, e incluso de terrorismo en red...

*(...) solo hacemos webs «orientadas a contenidos».*

Todas estas contradicciones y conflictos son naturales, porque Internet no es una momia ni un fósil, sino un proceso vivo en permanente construcción, y que se construye con nuestro uso. La manera en como usamos Internet es lo que va construyendo esa red, así que tenemos al alcance de la mano una manera de influir en ella, y también una cierta responsabilidad en la Internet que estamos haciendo.

Nosotras tenemos un pelín más de responsabilidad, porque no solo usamos la red, sino que también tenemos capacidad para colgar en ella nuevas páginas, nuevos servicios, nuevos usos. Así que hemos tenido que preguntarnos qué Internet queremos para el mundo y cómo enfocar nuestro trabajo. Y la respuesta que nos hemos dado, por el momento, es que queremos una Internet que sirva para comunicar personas con personas. Nos parece bien que la gente tenga espacios de entretenimiento, ocio y consumo, pero preferimos que Internet sirva para comunicarnos, para que nos digamos algo, en lugar de que sirva para gastar el tiempo en un ocio pasivo o en un consumo innecesario. Esa es nuestra opción: una Internet para decirnos cosas, bien sea con textos, con imágenes, con audios, con vídeos, con animaciones gráficas... pero para decirnos cosas: una Internet orientada a contenidos.





Esta filosofía tiene unas implicaciones técnicas. Igual que un cultivo ecológico no basta con que diga que es ecológico, sino que tiene que emplear unas técnicas distintas a las de un cultivo no ecológico, también nosotras debemos emplear unas tecnologías coherentes con nuestro enfoque.

Por ejemplo, si queremos que una web ponga en comunicación a personas, no podemos consentir que solo se vea bien con el navegador de Windows, el Explorer, sino que tenemos que hacer que se vea bien en cualquier navegador, porque toda persona es libre de usar Windows o de no usarlo, y eso no puede ser una barrera. También tenemos que hacer que una persona con discapacidad física pueda leer (o escuchar) esa web. La discapacidad no puede ser una barrera. Esto para la gente que mira la página, pero para la gente que crea los contenidos de la página, no importa si es una empresa, una asociación, un grupo informal o una persona, tenemos que hacer que sea fácil modificar esos contenidos, añadir nuevos, borrar los viejos... Porque todo el mundo debería poder comunicarse por Internet, aunque no tenga unos conoci-

mientos muy avanzados en informática. A todo este conjunto de medidas facilitadoras se le llama accesibilidad. Y por eso, además de hacer webs y aplicaciones web, también hacemos formación, para enseñar a otras personas a usar Internet de una forma activa, y no como mero consumo pasivo. Hay que trabajar para que no haya ninguna brecha digital.

Trabajar en pro de la accesibilidad, contra las brechas, complica un poco las cosas, porque no todas las empresas están por la labor. Sobre todo Microsoft, que

*La manera en  
como usamos  
Internet es lo que  
va construyendo  
esa red,  
así que tenemos  
al alcance de la  
mano una manera  
de influir en ella,  
y también  
una cierta  
responsabilidad en  
la Internet que  
estamos haciendo.*

tiene una posición de monopolio, pasa olímpicamente de los estándares internacionales, y es muy reacia a facilitarnos la vida. A veces, incluso la administración pública pone trabas a la accesibilidad. Pero cada paso que damos por una Internet accesible es un paso que damos en contra del monopolio y la privatización de los conocimientos, y en contra de que las normas las dicten unos pocos en su propio beneficio.

## Nuestras herramientas

Como todo trabajo, el nuestro necesita herramientas. Y en el mercado de los conocimientos se



nos ofrecen unas cuantas cajas de herramientas.

Como consumidoras que somos, a veces solo nos preocupa la calidad del producto y el precio final, sin reparar en cómo se ha elaborado ese producto para conseguir esa calidad a ese precio. Por ejemplo, si leo un libro que me gusta no me parece muy importante si la editorial imprimió las pruebas del libro en papel reciclado, porque eso ni quita ni añade calidad al libro. Pero, aunque no sea importante para el libro, el consumo de papel y cómo se hace el papel sí que es importante para el mundo.

Para nosotras, en Dabne, las herramientas son muy muy importantes, aunque a veces nuestros clientes no estén preocupados por ellas. Son importantes porque creemos que han de estar al alcance de cualquiera o, dicho de otra manera, creemos que el acceso al software debe ser un derecho de la ciudadanía. En otras palabras: el software debe ser libre (*free software*), porque compartir es bueno.

Igual que la sanidad, igual que la enseñanza... a estas alturas no se puede privar a la ciudadanía del mundo (ni del norte, ni del sur, ni del este ni del oeste), del derecho a utilizar y disponer de programas de ordenador. A veces nos cuesta

explicar porqué el software debe ser libre porque entonces surgen preguntas sobre quién lo va a hacer, y quién va a pagar a quienes lo hacen, etc., etc. En estas páginas no podemos extendernos en todas estas explicaciones, pero la idea es que igual que una empresa de construcción plenamente cualificada hace un puente o una carretera y eso que ha hecho no es suyo sino que es un bien común (o debería serlo), igualmente debe ocurrir con el software. El software libre no es una utopía de futuro, sino un modelo de producción plenamente operativo en la actualidad y que ya estamos utilizando sin saberlo.

Por ejemplo, usamos software libre cuando navegamos por Internet, porque todos los protocolos técnicos (¡uf! ¡qué palabra!) que permiten esa navegación son software libre. Y

también la inmensa mayoría de ordenadores que forman Internet usan solo software libre.

Bueno, pues en Dabne Tecnológicas de la Información hacemos páginas web y aplicaciones web usando solo software libre. Esa es nuestra opción y esa es nuestra caja de herramientas.

### Pensar en red

Nuestra pasión por las nuevas tecnologías nos ha acostumbrado a pensar «en red».

*(...) queremos una INTERNET que sirva para comunicar personas con personas.*







ción con el cliente lo llamamos «un enfoque ágil». A ver si me explico.

Por regla general, un tipo de trabajo como el nuestro (el trabajo de programación) se desarrolla en medio de un conflicto de intereses. El cliente presiona para conseguir cambios en la aplicación que se está desarrollando: desde su punto de vista los cambios son aspectos obvios, poca cosa. El desarrollador se resiste a aceptar esos cambios: es tirar por la borda trabajo ya realizado. El comercial también se resiste: cambios significa más tiempo, y más tiempo significa menos dinero. Estas tensiones redundan en unas condiciones de dureza que a veces se hacen insostenibles: demasiada tensión, demasiado conflicto, mucho estrés.

Nosotras no queremos trabajar así. No queremos que nuestros clientes sean contrincantes contra los que pelear, sino aliados con los que cooperar. Esto significa que, cuando iniciamos un trabajo, formamos un equipo del que el cliente, la persona o grupo que nos ha encargado el trabajo, también forma parte. Es una arquitectura

de participación. Es pensar y actuar en red. No queremos ser camareras que sirven tacitas de software, queremos clientes implicados en el proceso.

No queremos clientes que solo protesten si el software se sirve tarde o frío. Queremos amigos que cooperen para hacer, entre todos, incorporando todas las visiones, un software calentito y aromático. Eso es un enfoque ágil.

¿Por qué se llama un enfoque «ágil»? Pues porque es menos rígido que un enfoque burocrático, basado en firmar férreos contratos, y porque nos permite movernos con más agilidad y adaptar mejor el trabajo a los cambios que surjan durante el proceso.

Sabemos que el enfoque ágil es inalcanzable al cien por cien. El tiempo y el dinero son dos poderosos maquinarias que lo aplastan.

A final, un trabajo tiene que hacerse en un tiempo y por un dinero. Pero, a pesar de esto, la realidad demuestra una y otra vez cómo el enfoque rígido fracasa. Y si no, que se lo pregunten a cualquier persona que haya acometido una reforma en su vivienda.

*(...) SI TUVIERA  
que decir qué  
es para mí Dabne  
Tecnologías de La  
información  
en unas pocas  
palabras, diría  
que es un cocido  
hecho a base  
de mujeres,  
tecnologías,  
Internet,  
software libre,  
cooperación,  
accesibilidad,  
participación,  
formación,  
agilidad (...)*





Nunca se cumplen ni los plazos ni los presupuestos. Y, además, si no te implicas en el proceso de la reforma, al final los albañiles harán las cosas a su gusto y tendrás que tragarte unos azulejos horrendos en el cuarto de baño.

Entonces, como sabemos que las cosas son así ¿no es mejor de buen principio contar con una cuadrilla de albañiles que te consideren a ti como parte de la cuadrilla, te consulten las cosas, te den explicaciones, te escuchen y te tengan en cuenta? ¿No es mejor una arquitectura de participación? (Bueno, no siempre. La participación es muy cansada (ja, ja, ja).

### Las palabras clave

En resumen, si tuviera que decir qué es para mí Dabne Tecnologías de la Información en unas pocas palabras, diría que es un cocido hecho a base de mujeres, tecnologías, Internet, software libre, cooperación, accesibilidad, participación, formación, agilidad...

Como veréis, todas estas palabras clave remiten a procesos

sociales minoritarios. Pero ¿cómo podría dejar una huella de mi paso por el mundo si no me desgajara de lo mayoritario, de lo dominante, de lo único?

En la imagen adjunta va una sopa de letras que hicimos un día en la cooperativa. Se trata, como solemos decir en el mundillo, una nube de etiquetas. Ahí se da también una visión de lo que es Dabne, pero con unas palabras más técnicas.

Y ya me despido esperando que contar mi experiencia sirva para

que reflexionemos juntas sobre cómo estamos haciendo y usando Internet; sobre si no estaremos desperdiciando un montón de habilidades femeninas y dejando la construcción de Internet bajo la batuta masculina, y sobre cómo vamos a mejorar nuestra formación para hacernos más capaces de cortar el bacalao en el mundo de las nuevas tecnologías.

En resumen, ¿cómo vamos a dejar nuestra huella? Hasta pronto y...

¡Nos vemos en la red! ■

*(...) en Dabne,  
Las herramientas  
son muy muy  
importantes,  
aunque a veces  
nuestros clientes  
no estén  
preocupados por  
ellas. (...)  
creemos que el  
acceso al software  
debe ser un  
derecho  
de ciudadanía.*



## Creative Handicrafts

**Isabel Martín. Fundadora de la Cooperativa Creative Handicrafts**

### Historia de un sueño hecho realidad en las barriadas marginales de Mumbai

Yo tenía una panda estupenda en Guijuelo (Salamanca), donde nací, pero un día fui a una charla de un misionero que explicó que las mayores injusticias se cometen en el Tercer Mundo, que tenía hermanos que sufrían; en ese mismo minuto decidí mi destino.

Hoy ya ves, tengo 82 años y los últimos 54 los he vivido en India, de la que ya formo parte indisoluble. Aquí lo he aprendido todo, de las mujeres, de aquellas que viven en la marginalidad más extrema. Ellas son una maravilla, salen adelante y jamás abandonan a su gente. Por eso monté hace ya 24 años *Creative Handicrafts*, una cooperativa de artesanía textil en la que las mujeres generan su propio autoempleo.

En el año 1984, junto con un pequeño grupo de mujeres de la barriada donde vivía, la colonia Achanak, en Mumbai, realizamos

un pequeño estudio con el que pudimos comprobar que la mayoría de ellas eran víctimas de violencia doméstica y pobreza extrema. Aquellas «afortunadas» que podían trabajar lo hacían en servicio doméstico por un salario ínfimo, insuficiente para mantenerse ellas y a sus hijos. Por eso, la idea fundamental, basada en una necesidad directa planteada por algunas de las propias mujeres afectadas, fue desarrollar una forma de ganarse la vida para que pudieran ser económicamente independientes. Partiendo de esa independencia económica podrían empezar a salir de

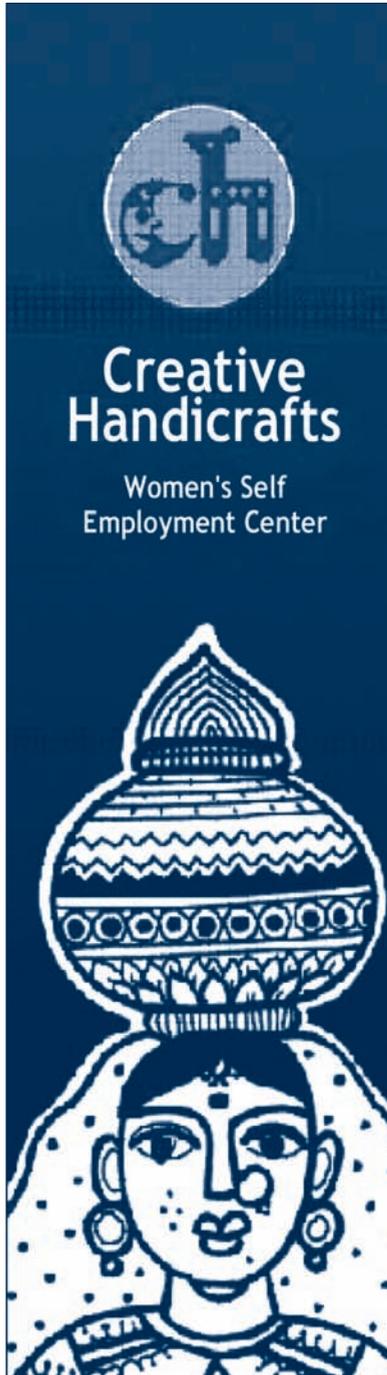
la situación de sumisión y maltrato frente a sus maridos, y luchar por la alimentación y educación de sus hijos.

Los años ochenta fueron años formativos para la organización, basados en ganarnos la confianza y crear buenas relaciones con la comunidad. Trabajábamos bajo la dirección de una organización local llamada, *Jeevan Nirvaha Niketan (JNN)*,

quien nos proveía con la lista de los niños que no acudían regularmente a la escuela. Estos niños, empujados por sus madres, debían trabajar para contribuir a la insuficiente economía familiar. Con este grupo de niños se iniciaron actividades educativas no formales, lo que nos dio acceso a sus madres a

*Aquí lo he aprendido todo, de las mujeres, de aquellas que viven en la marginalidad más extrema. Ellas son una maravilla, salen adelante y jamás abandonan a su gente.*





través de reuniones periódicas para hablar de la evolución de sus hijos, pero que nos permitió hablar con ellas y así llegar a conocer sus propios problemas. Gracias a ese contacto directo con las mujeres de la barriada pude detectar que la mayoría de los maridos eran irresponsables en cuanto a su deber de proveer económicamente a su familia, así como en cuestiones de respeto hacia su propia mujer. Muchos eran alcohólicos y las maltrataban. Las mujeres en dichas situaciones estaban indefensas. Ellas intentaban aportar el soporte económico básico realizando pequeños trabajos y servicio doméstico, todo muy mal pagado, lo que resultaba ser otra forma de explotación.

En esa situación, era fundamental alcanzar la autosuficiencia económica. En este contexto y tras diversas reuniones con la comunidad, se creó la primera Cooperativa de Mujeres Autónomas (WSEC) bajo la dirección de JNN. El siguiente paso que dimos fue crear y mantener el interés entre estas mujeres y hacerlas creer en sí mismas –los niveles de autoestima eran muy bajos– y en que podían conseguir un medio decente y estable de ganarse la vida mediante la creación de un centro de producción. Así, junto con dos mujeres, inicié unos cursos de costura, a los que asistían las madres de los niños de la escuela de JNN, e iniciamos una producción de ropa, peluches, artesanía, etc.



Estos productos entraron en el mercado indio y también en el europeo (España, Francia y Alemania) gracias a muchas personas que nos apoyaron. En pocos años la demanda de formación aumentó enormemente entre las mujeres de la barriada y se sumaron al proyecto muchas más. Incluso un grupo de mujeres de una barriada distante, Jeri Meri, se acercaron a solicitar nuestra ayuda para montar su propia cooperativa; fue la segunda en constituirse y hoy día es la de mayor producción.

En los años 90, el número de mujeres y de cooperativas habían crecido de forma alarmante, y además se habían convertido en un grupo de mujeres capaces de liderarse a sí mismas, por lo que había llegado el momento de registrar la cooperativa WSEC como una organización independiente. Durante los años anteriores, las actividades se habían realizado bajo los auspicios de *Maharashtra Kalyan Seva Mandal*, una organización caritativa registrada. Pero 1994 supuso un año muy importante para la organización que pasó a llamarse *Creative Handicrafts* (CH): una organización no gubernamental, registrada, laica e independiente.

Con el nuevo milenio nos dimos cuenta que la organización necesitaba trabajar con la comunidad

como un todo y no sólo con las mujeres, ya que aunque el desarrollo de una comunidad comienza por las mujeres, no termina con ellas, sino con la inclusión de sus hijos e incluso de sus hombres en el proceso.

Por ello, el siguiente paso fue aventurarse en el campo de la educación primaria, atención sanitaria, programas de becas para la educación de niños, grupos de mujeres de ahorro y microcréditos, educación para adultos, etcétera. Todo ello sumó unas 850 familias más como beneficiarias de este proyecto. Hasta

entonces todas las actividades realizadas se habían centrado únicamente en desarrollo económico; cimiento fundamental pero no era la finalidad única.

Así, surgieron una serie de proyectos innovadores que se articularon en torno a tres ejes:

1. Programa de desarrollo para la comunidad.
2. Programa de desarrollo económico.
3. Programa de desarrollo de capacidades personales de las mujeres. También, se creó el proyecto de realización y distribución de comidas por encargo (catering), *Asli Foods*, que ofrece una alternativa de empleo a aquellas mujeres que, por diversas razones, no pueden dedicarse a la costura.

*Creative Handicrafts, una cooperativa de artesanía textil en la que las mujeres generan su propio autoempleo.*





Hoy *Creative Handicrafts* coordina la producción de 12 cooperativas textiles repartidas en diferentes barriadas marginales de Andheri, un barrio ubicado en el centro-norte de Mumbai del que una gran extensión es barriada marginal. Cada una, que consta de unas 18 a 20 mujeres, produce ropa, complementos, peluches, y otros productos de artesanía textil. Dichos productos van dirigidos tanto al mercado local como al internacional. El mercado internacional se canaliza a través de ONGDs dentro de los circuitos de Comercio Justo y las ventas domésticas se realizan en exhibiciones, ventas en colegios, universidades, instituciones, puestos en la calle, y en una tienda propia que tenemos en el barrio comercial de Bandra. El proyecto de *Asli Foods*, que consiste en un servicio de comidas preparadas por encargo y de reparto diario, funciona muy bien, ya que se mantiene por sí mismo, y opera en el área de oficinas de Mumbai de donde surgen la mayor parte de los encargos diarios. Los Programas de Desarrollo en la Comunidad están creando impacto en las comunidades donde se trabaja, lo que ha hecho que ahora sean las propias mujeres las que acuden a CH y no sea como al principio cuando las trabajadoras sociales tenían que salir a localizar y convencer a mujeres para formar parte del proyecto.

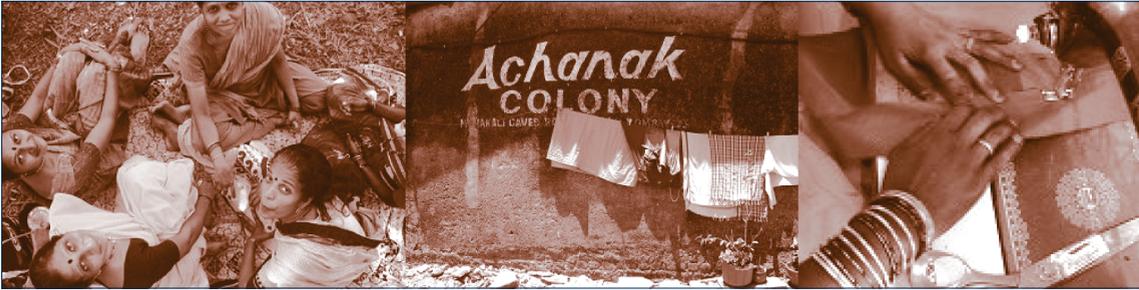
*(...) aunque  
el desarrollo  
de una comunidad  
comienza por  
las mujeres, no  
termina con ellas  
(...)*

Como ya dije anteriormente, hoy son 12 cooperativas, o centros de producción textil, las que constituyen *Creative Handicrafts*, pero queremos llegar a 15. En cada una se confeccionan sus propios productos y los beneficios revierten directamente en las mujeres miembros de cada cooperativa. A parte de estos miembros, también hay otras 140 mujeres que trabajan desde casa, afiliadas a una de las cooperativas. Ellas se encargan de aceptar encargos cuando hay exceso de demanda, organizarse y realizarlos, aunque están supervisadas o aconsejadas por la oficina de CH, que se

ocupa tanto de la canalización de los pedidos como de la comercialización de los productos. Cada una de las mujeres trabajadoras recibe un salario base al mes que oscila entre 2.000 y 3.500 rupias (de 40 a 70 euros) dependiendo de su producti-

vidad y antigüedad, pero además todos los beneficios de las ventas de los productos confeccionados por ellas se reparten cada 4 meses entre las trabajadoras excepto el 8% que queda para el mantenimiento de la organización y los proyectos comunitarios. Según el centro al que pertenezcan y la cantidad de pedidos que hayan aceptado recibirán mayores o menores beneficios.

Pero hasta ahora sólo he hablado del proyecto en sí, cifras y organización, más detrás de estas cifras hay



personas, personas con vidas que no alcanzamos a imaginar. Pasados terribles que se han transformado en presentes esperanzados y, quien sabe, quizá futuros luminosos, así que me gustaría terminar contándolos la historia de Siddhama.

Siddhama Naikodi tiene ahora 40 años y tres hijas. Ella es de Karnataka y ha estudiado tan sólo hasta tercero de primaria. Sus padres la casaron con 16 años y se fue a vivir a Mumbai con su marido. Se asentaron en esta barriada. Su marido conseguía trabajo un día sí y tres no. Así vivió durante cinco años en los que dio a luz tres hijas. Cuando nació la tercera, su vida comenzó a cambiar drásticamente. Su marido, como todo hindú, quería tener un hijo varón a toda costa. Eso no estaba en las manos de Siddhama, pero su marido la acusó a ella de no darle varones y decidió traer otra mujer a la familia. Se casó con ella y la miseria aumentó en la familia. La segunda mujer tuvo dos hijos varones, por lo que ahora había ocho bocas que alimentar, lo

*Hoy Creative  
Handicrafts coordina  
La producción  
de 12 cooperativas  
textiles repartidas  
en diferentes  
barriadas margina-  
les de Andheri.*

que suponía la miseria total. La única solución para Siddhama era marcharse con sus tres hijas, pero ¿a dónde? Fue entonces cuando supo de un grupo de mujeres que aprendían y luego confeccionaban textiles con lo que se ganaban unas rupias. Se unió a ellas.

Al tiempo no sólo vio que podía ganarse la vida y mantener a sus hijas, sino que era capaz de hacer cosas preciosas que nunca había imaginado. Poco a poco fue viendo que era capaz de tomar decisiones por sí misma, tanto en casa como respecto a ella misma. Hoy sus hijas van a la escuela, comen, visten dignamente y juegan. Ella se siente bien, capaz de llevar las riendas de su vida e incluso de hacer planes.

Y para acabar quiero agradecer a todas las personas que nos han ayudado y que nos siguen ayudando, pero sobre todo a las mujeres de *Creative Handicrafts*, porque ellas con su inteligencia, su tesón y su corazón han sido capaces de levantar todo esto e inspirar nuestras vidas. ■





## La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: de esos lodos estos barro

**Laura Nuño Gómez. Profesora de Ciencia Política y Directora de la Cátedra de Género de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.**

*«Las dos esferas de la sociedad civil son, a la vez, separadas e inseparables».*

PATEMAN, C. 1995:13

<sup>1</sup> Término utilizado por Montesquieu para referirse al trabajo de las mujeres. «Los esclavos están establecidos para la familia, pero no en la familia. Así distinguiré su servidumbre de aquella en que se encuentran las mujeres en algunos países y que llamaré con más propiedad servidumbre doméstica» MONTESQUIEU, *Del Espíritu de la Leyes*. Madrid, Ed. Tecnos.

<sup>2</sup> Lo que explica que sólo las mujeres pertenecientes a las clases sociales más desfavorecidas tuvieran actividad en el mercado laboral.

público, sin que ello modificara la división sexual del trabajo que –gracias a las prácticas culturales– seguirían orientando la identidad y el trabajo de las mujeres hacia las responsabilidades del cuidado. Por ello, el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres vendría acompañado del mantenimiento de la servidumbre doméstica femenina<sup>1</sup>; lo cual si bien rompió la exclusión formal precedente, no modificó sustancialmente las condiciones materiales de las mujeres respecto a la división sexual del trabajo ni en el espacio público ni en el privado.

*La distribución entre mujeres y varones de la responsabilidad en la aportación monetaria a la economía familiar, (...) no se ha visto secundada por una redistribución del trabajo doméstico, que sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.*

Sin embargo, durante las siguientes décadas, la paulatina incorporación de las mujeres al mercado laboral sí tendría un efecto directo en la división sexual del trabajo en el espacio público y en el código de honor femenino. De forma que si en períodos precedentes, el trabajo extradoméstico femenino era recibido con gran hostilidad por ser fuente de desorden social y de deshonra familiar<sup>2</sup>, a lo largo de la segunda mitad del s. XX cambia esta pauta. La hostilidad hacia el trabajo extradoméstico de

las mujeres se iría reduciendo y su actividad en el mercado laboral empezaría a tener un carácter inter-



clasista vinculado no sólo a factores económicos sino a la autonomía o al desarrollo profesional.

Sin embargo, el reconocimiento de la igualdad formal y la posterior incorporación de las mujeres al mercado laboral dejaron pendiente una reforma esencial: la división sexual del trabajo en el espacio privado y la supuesta autonomía de la organización del espacio público, posible gracias al trabajo gratuito y a tiempo vital completo de la servidumbre doméstica a la que normativamente habían estado sometidas las mujeres<sup>3</sup>.

Desde entonces hasta nuestros días, en nuestro entorno más inmediato, se ha producido una profunda transformación de los roles femeninos. El ideal de vida femenino ya no se orienta en exclusiva hacia el matrimonio y la familia, sino que la actividad laboral y el desarrollo profesional representan factores esenciales en la nueva construcción identitaria de las mujeres; de forma que su vinculación con la actividad económica se ha ido aproximando al modelo masculino de participación laboral.

Pero el cambio observado entre las mujeres se ha visto acompañado por una resistencia al cambio, tanto en la organización del espacio

público como en la orientación de los varones hacia el trabajo doméstico. Ambos siguen comportándose como si nada hubiera cambiado.

La distribución entre mujeres y varones de la responsabilidad en la aportación monetaria a la economía familiar, que ya no responde al clásico modelo patriarcal de varón gana-pan, no se ha visto secundada por una redistribución del trabajo doméstico<sup>4</sup>, que sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.

*(...) Las mujeres trabajan más horas y que una parte importante de las mismas no están retribuidas, lo que sin duda refuerza su dependencia económica y debilita su autonomía.*

Según el informe «The life of women and men in Europe» hecho público por la Comisión Europea en 2008 (<http://europa.eu>), incluso entre las nuevas generaciones, se mantiene la pauta observada con respecto a la distribución de las responsabilidades domésticas y del cuidado. Lo cual adquiere una especial relevancia porque es precisamente entre este colectivo

donde los hijos/as suelen tener edades inferiores y, por tanto, requieren de una mayor atención. En concreto, según el mencionado informe las mujeres europeas con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años dedican como promedio 162 minutos diarios (diarios!) más que los varones de su misma edad al trabajo doméstico, mien-

<sup>3</sup> Fundamentalmente a raíz de la aprobación del Código Civil napoleónico (1804), pionero modelo del derecho civil europeo, que normativizó la subordinación y minoría de edad de las mujeres, máxime de las mujeres casadas. En España su traducción sería el código civil de 1889.

<sup>4</sup> Se considera trabajo doméstico a la actividad no remunerada que se realiza por una persona distinta a la que se beneficiará de su servicio en el marco de la unidad familiar. Con carácter general incluyen tres tipos de tareas: la provisión de bienes y servicios, el trabajo en el hogar (cocina, limpieza, plancha...) y las tareas del cuidado. La responsabilidad doméstica hace referencia a una visión integral que incluye tanto la ejecución como las tareas directivas en el sentido apuntado por Tobio, «la responsabilidad doméstica se entiende por la iniciativa, por decir qué es lo que hay que hacer, quién debe hacerlo y cuándo» (TOBIO, C. 2005:91).



tras que los varones invierten 132 minutos más que ellas al trabajo remunerado. En España esta distancia es incluso mayor, ascendiendo en el primer caso a 193 minutos y en el segundo a 146 minutos diarios. De ello cabe concluir que las mujeres trabajan más horas y que una parte importante de las mismas no están retribuidas, lo que sin duda refuerza su dependencia económica y debilita su autonomía.

Sin embargo, pese a que la redistribución del trabajo doméstico y asalariado es un requisito esencial para la democratización de las relaciones de género, no será suficiente para generar un escenario más conciliable. El modelo de *animal laborans* en el sentido apuntado por Hannah Arendt, sea varón o mujer, sigue representando un modelo incompatible con las responsabilidades del cuidado. Por ello, la solución no reside sólo en eliminar los estereotipos de género y en liberar a las mujeres de las responsabilidades del cuidado para generalizar un modelo de trabajador o trabajadora que se caracterice por una total disponibilidad para el trabajo productivo sino que debe acompañarse de una revisión de la contradicción sistémica inherente a los principios de organización del trabajo doméstico y asalariado.

Pero la lógica de la producción sigue trasladando los costes de la reproducción y la responsabilidad social del cuidado hacia la malla de solidaridad familiar. El espacio público sigue organizándose como si una mano invisible resolviera gratuitamente la gestión social del cuidado; mano invisible visiblemente femenina. Una mano que cada vez con mayor frecuencia tiene responsabilidades en el espacio público, por lo que ha de gestionar ambas responsabilidades mediante estrategias biográficas personales de presencia-ausencia que impiden que la relación de las

mujeres con el espacio público goce de la autonomía que éste requiere (y que los varones disfrutan) y cuya consecuencia más inmediata es una precarización de su posición en el pretendidamente autónomo espacio público<sup>5</sup>.

Salvo la excepción que representa Eslovenia en todos los países que integran la UE, los hijos/as tienen un efecto negativo sobre la empleabilidad femenina y positivo en la masculina (LFS-2006, EUROSTAT). Por ello, y en la medida en que la edad más propicia para la promoción profesional coincide con el período más aconsejable para la reproducción biológica, este contexto está provo-

*(...) Los problemas derivados de la conciliación y de los estereotipos de género asociados al cuidado están provocando que las mujeres encuentren mayores dificultades a la hora de encontrar y mantener un empleo.*

ca. Este contexto está provocando que las mujeres encuentren mayores dificultades a la hora de encontrar y mantener un empleo.

<sup>5</sup> El problema adicional es que el tiempo comprometido en el espacio privado, o la mera sospecha de que lo pudiera estar, devalúa el valor y la capacidad de intercambio de tiempo por dinero en el mercado laboral. Por ello, en el tiempo dedicado al cuidado hay que tener en cuenta no sólo el aspecto cuantitativo, que hace referencia al número de horas que se destinan al mismo y a las que quedan disponibles para la actividad laboral, sino también el aspecto cualitativo en cuanto que afecta al propio valor del tiempo presuntamente disponible y a su valor de intercambio en el mercado. Por lo que no es sólo menor el número de horas remuneradas sino la propia remuneración por hora. Según Encuesta de Fuerza del Trabajo del año 2006, en todos los países la remuneración bruta por hora de las mujeres es inferior a la de los varones. No obstante, el análisis sobre las desigualdades salariales resulta siempre complejo en la medida en que en el salario intervienen múltiples elementos como el tipo de jornada, la modalidad del contrato o la segregación ocupacional o sectorial.



cando una reducción, un retraso o una renuncia a la asunción de responsabilidades laborales o familiares. Lo que está provocando, de un lado, una reducción de las tasas de natalidad con el consecuente envejecimiento de la población y, por otra parte, bien una expulsión de las mujeres de la actividad laboral (lo dificulta el cumplimiento de la tasa de ocupación establecida como objetivo mínimo por el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en el año 2000 de cara a garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas a largo plazo) o bien una reducción del número de horas trabajadas (con la consecuente pérdida salarial y el freno que ello representa en la empleabilidad o en la promoción profesional).

No obstante, la presencia de las mujeres en el espacio público o en el empleo, aunque menor todavía que la de los varones, aumenta progresivamente. Sin embargo, los problemas derivados de la conciliación y de los estereotipos de género asociados al cuidado están provocando que las mujeres encuentren mayores dificultades a la hora de encontrar y mantener un empleo.

En los 27 países que integran la UE las tasas de actividad y ocupación masculinas son superiores a las femeninas, sin embargo en la gran

mayoría<sup>6</sup> las tasas de desempleo femeninas son superiores a las masculinas, siendo en los países mediterráneos donde se observa una distancia de género superior.

Con respecto a la posición de España, según la Encuesta del Fuerza del Trabajo de Eurostat (2006), España es el cuarto país de la Unión Europea con mayor desigualdad de género en la ocupación (tras Grecia, Malta e Italia). Sin embargo, en términos comparados, la posición española es incluso peor con respecto a las tasas de desempleo, siendo el segundo país de los 27 que integran la Unión Europea, tras Grecia, con una distancia de género superior.

*(...) conciliar de forma individual sólo es posible con la renuncia total o parcial a las responsabilidades del espacio público o a las que emanan del ámbito privado.*

Por ello, el incremento cuantitativo de la presencia femenina en la actividad económica, tanto en España como en la Unión Europea, ha de ser interpretado con una lectura de la calidad y de las condiciones del empleo de las mujeres, que se caracterizan por una mayor inestabilidad, por una segregación vertical, por una segregación horizontal y, consecuentemente, por una inferioridad salarial.

Todo ello permite afirmar que, durante los últimos años, el avance con respecto a la presencia cuantitativa de mujeres en el mercado laboral no se ha visto acompañado de

<sup>6</sup> Los países donde las tasas de desempleo femeninas son superiores a las masculinas, ordenados de menor a mayor distancia de género (dg) son: Suecia, Hungría, Bulgaria, Finlandia, Países Bajos, Austria, Dinamarca, Francia, Chipre, Bélgica, Polonia, Eslovenia, Malta, Eslovaquia, Portugal, Luxemburgo, República Checa, Italia, España y Grecia; siendo este último donde mayor dg existe.



una mejora de las características del empleo femenino, y poco se ha avanzado en el equilibrio de las condiciones del trabajo que desarrollan mujeres y varones ni en el trabajo doméstico ni en el remunerado<sup>7</sup>. Por ello, la división sexual del trabajo en el espacio privado está limitando el proyecto emancipatorio y está generando nuevos escenarios de desigualdad de género.

Pero ¿cómo se está abordando el conflicto desde el ámbito institucional? Como un problema específicamente femenino (sic) o como una consecuencia de la incorporación de las mujeres al mercado asalariado. Y aunque si bien es cierto que ésta última ha visibilizado el conflicto que representa el tratamiento autónomo de realidades dependientes, los problemas derivados de la conciliación son consecuencia del sincretismo que caracteriza la organización de la sociedad civil. Un sincretismo donde el espacio público se rige según un viejo orden que parte de una supuesta autonomía que no contempla la yuxtaposición de espacios y responsabilidades que caracteriza el nuevo diseño social de nuestro entorno más cercano.

Por ello, normalmente y con carácter general, las políticas implementadas en materia de conciliación se muestran reduccionistas en la medi-

da que abordan el conflicto desde una dimensión individual y laboral; tratamientos que representan parches compensatorios que afrontan la conciliación de forma sesgada y parcial.

Las políticas implementadas desde un enfoque individual persiguen una mejora individualizada en la gestión del tiempo; pero conciliar de forma individual sólo es posible con la renuncia total o parcial a las responsabilidades del espacio público o a las que emanan del ámbito privado.

*(...) se ha de partir, (...) del derecho que todas las personas deben tener a su pleno desarrollo en el ámbito profesional, personal y familiar (...)*

El enfoque estrictamente laboral tampoco ofrece una gestión del conflicto con la suficiente profundidad. Centra su intervención en la regulación de algunos aspectos relacionados con el empleo formal, pero ignora cuestiones esenciales como la promoción laboral, la formación, el empleo informal o el subempleo,

donde la presencia de mujeres es mayoritaria y, desde luego, no contempla una intervención integral enfocada a la plena incorporación de las mujeres en el espacio público en igualdad de condiciones.

Pero además su tratamiento no siempre afronta el conflicto desde la perspectiva de género. Un enfoque neutro –sin perspectiva de género– reforzará los roles tradicionales de

<sup>7</sup> Desde el año 2001 el único logro alcanzado en la equiparación de las condiciones laborales entre varones y mujeres en los países miembros de la UE ha sido en materia de eventualidad, cuya distancia de género se ha visto reducida del 1,6% al 1% en el año 2006 (Labour Force Survey 2006, EUROSTAT).



género penalizará la actividad de las mujeres en el mercado laboral. Es por ello, que las medidas de acción positiva puestas en marcha en el espacio público han de acompañarse de medidas de acción positiva que fomenten la incorporación de los hombres en la gestión social del cuidado, porque si no el cuidado seguirá siendo un «asunto de mujeres».

Si la pretensión es lograr una sociedad más justa con respecto a las relaciones de género y a la distribución de las responsabilidades públicas y privadas, las estrategias compensatorias no deben en ningún caso promocionar que las mujeres puedan compatibilizar las responsabilidades privadas con las públicas sino, por el contrario, compensar la inercia de la tradición cultural del sistema sexo-género incentivando la participación de los varones en la gestión del cuidado y, simultáneamente, de las mujeres en las responsabilidades públicas o laborales, de forma que a medio o largo plazo se equilibre la balanza.

Aunque durante las últimas décadas hemos asistido a una importante transformación en el tratamiento de la igualdad de género –incorporando aspectos como las acciones positivas o la transversalidad de género en la acción institucional– ésta no sólo ha contado con innumerables resistencias sino que ofrece un tra-

tamiento de la desigualdad de género sesgado, orientado fundamentalmente a la igualdad de género en el espacio público. Si la pretensión es caminar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y varones –como reza el título de la celebrada ley de Igualdad– no se puede ignorar una cuestión esencial: que el origen de la desigualdad de género en el espacio público reside, en gran medida, en el mantenimiento de la división sexual del trabajo en el espacio privado y en la difícil –si no imposible– gestión de las responsabilidades públicas y privadas con la atención que requieren. Y aunque si bien es cierto, que las

acciones positivas encaminadas a promover la igualdad de resultados, como la paridad, sin duda contribuirán a promover la presencia de las mujeres en el espacio público, no lo es menos que mientras no se aborde el origen de esa desigualdad se estará interviniendo para minimizar las consecuencias pero no para eliminar una de sus principales causas.

Por todo ello, la incorporación de las mujeres al espacio público representa un proceso inacabado e incompleto, en la medida que si bien se han alterado los principios excluyentes en el espacio público han permanecido incólumes las prácticas patriarcales asociadas a la división sexual del trabajo en el espacio privado; lo que está generando una precarización del empleo

(...)  
*La incorporación  
 de las mujeres  
 al espacio público  
 representa un  
 proceso inacabado  
 en incompleto.*





femenino. Este aspecto es especialmente crucial por cuanto, como señala Camps, «*si lo que antaño otorgaba derechos políticos a los ciudadanos era la propiedad, ahora es el trabajo lo que otorga un derecho a la ciudadanía no meramente formal*» (CAMPS, V. 1998:44).

Por ello, la reformulación de la relación público-privado debe afectar a la organización del trabajo asalariado y a una mayor y más coherente responsabilización social de la gestión social del cuidado. Porque la igualdad de género será una quimera mientras no se reformule la relación público-privado, mientras no se revisen los presupuestos patriarcales de la división sexual del trabajo en el espacio privado, mientras no se concluya la reforma parcial que supuso la incorporación de las mujeres al espacio público y mientras no se flexibilicen y se adapten las reglas sobre las que se organizan los tiempos, los espacios y las tareas del trabajo productivo y del trabajo reproductivo.

Las estrategias han de ser múltiples y deben abordar la dimensión social que tiene el problema, implicando de manera activa y concertada a los diferentes sectores y agentes sociales con capacidad de intervención en la organización del trabajo doméstico y asalariado (sindicatos, empresas, Administraciones Públicas y sociedad en gene-

ral). Entre otras cuestiones se ha de partir, por una parte, del derecho que todas las personas deben tener a su pleno desarrollo en el ámbito profesional, personal y familiar y, por otra, del hecho inmutable de que todas y todos, en el mejor de los casos, nacemos y morimos dependientes y, garantizar una oferta pública de servicios del cuidado amplia y accesible.

Pero también es necesario revisar la regulación de las relaciones laborales<sup>8</sup> de forma que se establezcan unas pautas de actuación alejadas del ideal tradicional de trabajador

plenamente disponible para el mercado gracias al trabajo invisible realizado por las mujeres en el ámbito privado. Un pretendido escenario poco cercano a la foto que ofrecen actualmente nuestras sociedades.

Según el Informe de la Subcomisión del Congreso sobre conciliación y tiempos de trabajo<sup>9</sup>, la producción marginal de las personas trabajadoras disminuye de forma considerable transcurridas las seis primeras horas. España resulta ser uno de los países de la Unión Europea con menor productividad por hora de presencia en el puesto de trabajo. Por ello es necesario que estas medidas se acompañen de una puesta en cuestión de una cultura del presentismo laboral, muy arraigada en nuestro país, que mide el trabajo en función del cumpli-

*La igualdad de género será una quimera mientras no se reformule la relación público-privado.*

<sup>8</sup> Medidas, que permitan flexibilizar los horarios laborales (como la denominada «política de luces apagadas», el fomento de la jornada continua o de la jornada reducida o el establecimiento de un cómputo de la jornada en horas semanales y no diarias) y revisar algunas cuestiones como la regulación de la jornada a tiempo parcial (para que no discrimine salarial y profesionalmente a las personas que se acogen a la misma) o el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (a fin de generar un marco jurídico específico que regule el teletrabajo o el trabajo mixto con el objetivo de que el mismo no conlleve el aislamiento doméstico de la persona trabajadora, una jornada ininterrumpida ni una inferioridad salarial).

<sup>9</sup> Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Informe publicado en BOE núm 480, de 14 de diciembre de 2006.



miento de una jornada en vez de por cumplimiento de objetivos.

Tampoco se debe olvidar la provisión de una oferta pública de servicios del cuidado amplia y accesible, que merme el impacto de las responsabilidades del cuidado en la empleabilidad y en la promoción profesional de las personas trabajadoras.

Por último, sería una pérdida injustificable de experiencia no aprovechar el papel estratégico de las asociaciones de mujeres. El tejido asociativo de mujeres debería gozar de una interlocución más estable y directa en los procesos de toma de decisiones y en la implementación de políticas públicas en materia de conciliación. No porque ello sea considerado como un asunto «de mujeres» sino porque representan una voz cualificada y experta en los problemas que se derivan de la gestión del cuidado y en la aplicación de la perspectiva de género.

Con este objetivo, el Consejo de Participación de la Mujer, creado por el artículo 78 de la Ley de Igualdad como órgano colegiado de consulta y asesoramiento compuesto por asociaciones de mujeres de ámbito estatal y Administraciones públicas, podría representar un instrumento estratégico en el diseño, implemen-

tación y evaluación de políticas conciliadoras. Sin duda, su desarrollo reglamentario –todavía sin aprobar– que regulará su funcionamiento, sus competencias y su composición será clave en el papel que el Consejo de Participación de las Mujeres pueda tener y ejercer.

Sin duda habrá resistencias al cambio, pero estas suelen acompañar a cualquier medida que tenga por vocación equilibrar la posición social de mujeres y varones. Por su parte, ignorar el conflicto, sólo agravará sus consecuencias en la medida que las reducidas tasas de natalidad van a provocar un envejecimiento poblacional con las consecuencias que de ello se derivan.

*El Consejo de Participación de La Mujer, (...) podría representar un instrumento estratégico en el diseño, implementación y evaluación de políticas conciliadoras.*

#### BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ARENDT, H. (1995) *De la historia a la acción*. Barcelona, Ed. Paidós.
- CAMPS, V. (1998) *El siglo de las mujeres*. Madrid, Ed. Cátedra.
- PATEMAN, C. (1995) *El Contrato sexual*. Barcelona, Ed. Anthropos.
- PICCHIO, A. (1994) «El trabajo de reproducción, tema central del análisis del mercado laboral» En: CARRASCO, C., BORDERIAS, C., ALEMANY, C. (Eds.) (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Ed. Icaria.
- TOBÍO, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid, Ed. Cátedra. ■





## Mujeres y desarrollo rural

**Pilar Domínguez. Socia de ASERMUT, Soc. Cooperativa Madrileña**

La ley para el desarrollo sostenible del medio rural (Ley 45/2007, de 13 de diciembre), en su Preámbulo concede una atención preferente a las mujeres y les asigna el papel de protagonistas del futuro del medio rural.

Esta ley para el desarrollo del medio rural establece como generales tres objetivos simultáneos: económicos, sociales y medioambientales. Y como objetivos específicos, de entre los que nos interesan de forma más próxima, la ley tiende a la diversificación de la actividad económica y a la prestación de servicios sociales básicos.

Es en estos ámbitos donde las posibilidades de desarrollo económico, social y cultural de las mujeres pueden alcanzar su máxima amplitud, dado que cada vez con mayor intensidad se van visibilizando las actividades que realizan las mujeres en todos los sectores económicos, estén éstos remunerados o no. De entre los primeros y a nivel nacional, las mujeres se ocupan el 28,74% en la

agricultura, el 25,04% en la industria, el 5,68% en la construcción y el 52,94% en el sector servicios, del total de 8.214.700 mujeres sobre 20.069.200 personas ocupadas.

Los datos desagregados por actividades a nivel de la Comunidad de Madrid, por ejemplo del 1.332.100 mujeres sobre un total de 3.028.400 de personas ocupadas, constatan que la industria de la alimentación y del textil ocupa a un 88,30%; la construcción a un 7,3%; el comercio a un 92,9%; la hostelería al 48,5%; la educación al 67,7%; la sanidad y los servicios sociales a

un 77,1% y los hogares que emplean personal doméstico a otro 84,5%. (Fuente Pilar Álvarez, El País, sobre datos estadísticos del I.N.E., 2007)

Según los datos que aporta la propia ley de desarrollo rural, en el estado español el 20% de la población —el 35% si se incluyen las zonas peri-urbanas— se ubica en el medio rural, ocupando el 90% del territorio.

Es también en este territorio donde se encuentra la totalidad de nuestros recursos naturales y una parte significativa de nuestro patrimonio cultural, por lo que la ley prevé el logro de los objetivos a través del desarrollo a nivel autonómico de programas plurianuales

*La ley para el desarrollo sostenible del medio rural (...) concede una atención preferente a las mujeres y les asigna el papel de protagonistas del futuro del medio rural.*



de desarrollo rural sostenible, los cuales periodifican y pormenorizan las estrategias de desarrollo a corto y medio plazo. Todo ello sobre la base de las Directrices Estratégicas Comunitarias, donde el Plan Estratégico Nacional, que se aplica a través de 17 Programas de Desarrollo Rural, garantiza la coherencia entre las prioridades comunitarias, nacionales y regionales.

Por mencionar alguno de ellos, en el Programa de Desarrollo Rural de Aragón 2007-2013, donde la agricultura se presenta como la verdadera base económica de una parte significativa del territorio aragonés, ésta adquiere por ello un carácter estratégico de cara al desarrollo regional.

Las cuatro primeras Directrices Estratégicas Comunitarias para el Desarrollo Rural son:

1. Mejorar la competitividad agraria.
2. Mejorar el medio ambiente y el entorno rural.
3. Mejorar la calidad de vida en las zonas rurales y diversificar la economía rural.
4. Desarrollar la capacidad local de creación de empleo y diversificación.

En Aragón, a pesar de la mejora experimentada en los últimos años, las zonas rurales se ven afectadas por un mayor aislamiento

—tanto físico como socioeconómico— por lo que la mejora de la calidad de vida en las mismas es un punto clave en la búsqueda de un desarrollo regional equilibrado, dentro de la necesidad general de equiparar la calidad de vida rural y las oportunidades al estándar urbano.

El logro de una adecuada cobertura de equipamientos sociales, sanidad y educación fundamentalmente, resultan de vital importancia para evitar la despoblación de las áreas rurales. Igualmente la dispersión poblacional y la extensión territorial

añaden a las tradicionales necesidades en materia de infraestructuras de comunicación física las relacionadas con la sociedad de la información.

Las nuevas tecnologías constituyen un importante factor de diversificación económica en el mundo rural, siendo un elemento vital para añadir

valor a los negocios vinculados con la actividad tradicional y con las nuevas actividades (turismo rural, teletrabajo,...).

A pesar de que uno de los cambios de mayor trascendencia acaecido en España en las últimas décadas ha sido la incorporación de la mujer como protagonista de pleno derecho en la vida económica y social numerosos factores ponen

*Es en estos ámbitos donde las posibilidades de desarrollo económico, social y cultural de las mujeres pueden alcanzar su máxima amplitud.*





de relieve la situación de desventaja de la mujer, especialmente latente en el mundo rural; siendo aún preciso importantes avances en materia de igualdad de oportunidades.

Otro fenómeno reciente es la incorporación de trabajadores inmigrantes, sobre todo mujeres, a los que también la ley de desarrollo rural concede atención en sus artículos 28 y 32. En el primero, al tratar de la educación prestando una atención preferente a los alumnos de zonas rurales y a los inmigrantes, con atención a la diversidad, y en particular a los alumnos con necesidades educativas especiales. En el segundo, sobre la protección social para fomentar la integración de los inmigrantes que residan legalmente en el medio rural, facilitando la información laboral, la creación de establecimientos de acogida temporal, el acceso a la vivienda, la atención sanitaria y la educación, especialmente en relación con el aprendizaje del idioma o lenguas oficiales, la escolarización y la formación profesional.

Por otro lado, las políticas comunitarias, y en particular la aplicación de los fondos europeos, también la

del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), exigen la consideración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una prioridad horizontal.

Se destaca la importancia de la mujer en la revitalización del medio rural, y se insiste en que la perspectiva de género impregne las estrategias formuladas, de manera que las mujeres tengan efectivamente iguales oportunidades laborales, políticas y culturales.

*La situación sociolaboral de la mujer rural refleja el perfil tradicional de la mujer que ha contribuido de forma importante a la economía familiar pero sin remuneración ni derechos sociales, ni identidad profesional.*

La situación sociolaboral de la mujer rural refleja el perfil tradicional de la mujer que ha contribuido de forma importante a la economía familiar pero sin remuneración ni derechos sociales, ni identidad profesional. Ello ha generado un mayor éxodo rural de la población femenina, en búsqueda de un mayor y mejor desarrollo personal y profesional, lo que se ha traducido en un mundo rural que cada vez cuenta con menos mujeres.

Por ello la tendencia gira en torno al crecimiento del trabajo remunerado en las ocupaciones no agrarias, donde la mujer juega un importante papel en términos de



diversificación de la economía rural. Sobre todo en los municipios pequeños, las mujeres emprendedoras tienden a reproducir en sus empresas el trabajo doméstico y familiar o se convierten en «casas negocio», como emprendedoras de nuevas actividades económicas con futuro (turismo rural, comercio, hostelería, artesanía y agroalimentación,...) emergiendo como protagonistas de la cohesión del tejido social.

En este aspecto, las medidas que prevé la ley de creación y mantenimiento del empleo incluyen actuaciones públicas de apoyo y formación para las mujeres. Y las medidas de infraestructuras, equipamientos y servicios básicos abarcan desde mejorar el transporte público hasta apoyar la dotación de servicios públicos municipales.

De ellos se prioriza la atención a la educación y cultura y a la salud, adaptando el sistema público a las necesidades del medio rural y garantizando el acceso a una atención sanitaria especializada de calidad.

Para ello se propiciará la permanencia estable de los empleados públicos en el medio rural, preferentemente docente y sanitario.

Y la protección social girará en torno a tres ejes: puesta en marcha del Sistema para la autonomía y la atención a la dependencia, integración social de los inmigrantes y mejora de los programas sociales en el medio rural.

Por ello, en el contexto general que atraviesan las zonas rurales, marcado por el progresivo envejecimiento de la población, el estancamiento de las rentas agrarias y, en algunos casos, la escasa diversificación de su economía, la tendencia de la mujer rural a incorporarse al mercado laboral en los núcleos

urbanos pone gravemente en peligro la continuidad de los medios rurales debido a la ausencia de relevo generacional del sector femenino.

Por tanto, una propuesta de vital importancia consiste en las prácticas de desarrollo rural mediante el fomento de la economía social en el ámbito municipal con cooperativas de iniciativa social para los servicios de proximidad. Con ello se cubre la necesidad de atención a la población

rural, sobre todo las personas mayores que han quedado en los pueblos, con la gestión de un servicio público –servicio social– por una cooperativa de trabajo asocia-

*(..) una propuesta de vital importancia consiste en las prácticas de desarrollo rural mediante el fomento de la economía social en el ámbito municipal con cooperativas de iniciativa social para los servicios de proximidad.*





do, con la que se obtiene la implicación personal y la participación de las trabajadoras en un proyecto comunitario propio.

Los resultados a nivel individual que se obtendrían por esta vía serían los de calidad del servicio que se presta y la generación de empleo también de calidad, estable y cualificado –y con ello de medios de vida propios–, auspiciando la independencia económica de las mujeres y su desarrollo personal y profesional, contrarrestando el déficit formativo en las zonas rurales por falta de centros adecuados para ello.

La formación entonces se convertiría en una constante: cursos de economía social para la toma de poder y concienciación en la cultura del trabajo; cursos de formación –reglada o no– para el acceso al trabajo, para desarrollar distintas habilidades y para la promoción en y a través del trabajo.

Siguiendo a Manfred A. Max-Neef, más allá de los recursos económicos que tales movimientos y organizaciones movilizan, no se agotan en lo que convencionalmente suele entenderse por tales –capital y trabajo en sus diversas calificaciones– sino que también incluyen:

1. Conciencia social.
2. Cultura organizativa y capacidad de gestión.
3. Creatividad popular.
4. Energía solidaria y capacidad de ayuda mutua.
5. Calificación y entrenamiento ofrecido por instituciones de apoyo
6. Capacidad de dedicación y compromiso de otros agentes.

### BIBLIOGRAFÍA CITADA

- MAX-NEEF, Manfred A. *Desarrollo a escala humana*. Editorial Icaria.
- NAÏR, Sami. *El Imperio frente a la diversidad del mundo*. Editorial Random House Mondadori.
- RACIONERO, Luis. *Del paro al ocio*. Editorial Anagrama. ■

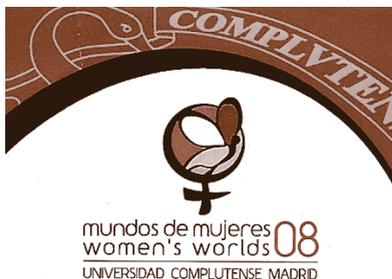




# Mundos de Mujeres. 10º Congreso Internacional Interdisciplinar sobre las Mujeres

En los primeros días de julio de 2008, en la Universidad Complutense de Madrid, tuvo lugar el 10º Congreso Internacional Interdisciplinar sobre las Mujeres, cuyo título fue «Mundos de Mujeres».

Dicho Congreso tenía un lema: «La igualdad no es una utopía» y con el tema general de «Nuevas fronteras: avances y desafíos». En este 10ª edición se trataron problemas fundamentales que afectan hoy a las mujeres, todos ellos desde la reflexión, la investigación y la puesta en común de casi cuatro mil mujeres de diferentes lugares del mundo.



## Mujeres, violencia y poder

**Rosa Pereda. Periodista y escritora**

*Este texto constituye su intervención en una Mesa Redonda organizada por AUVIM para el congreso «Mundos de Mujeres 08», que no llegó a producirse por circunstancias que ilustrarían sus propios contenidos.*

No sé qué será para vosotras, pero para mí el Congreso, «Mundos de Mujeres 2008», en el que he codirigido un encuentro de Voces Mediterráneas, es una experiencia muy especial de lo femenino. El día de la inauguración, en el Palacio de Congresos, concentradas por decirlo así esta diversidad de mujeres, se sentía la fuerza que podemos tener, que tenemos.

*(...) concentradas por decirlo así esta diversidad de mujeres, se sentía la fuerza que podemos tener, que tenemos.*

Y se sentía como algo físico, como una realidad muy tangible, muy

visible, que podríamos medir con un medidor de energía, y que haría saltar todos los *geiger* con su potencia. Y sin embargo, estas más de cuatro mil mujeres, una punta privilegiada de todas las que somos en el planeta, tenemos, todas, una historia que contar. Con muchas diferencias, las historias de cada una, pero con algo, con mucho, muy común. Historias en las que el diferencial mujer ha conducido nuestra vida. Se ha puesto en un lugar determi-





nante de lo que nos pasa y de cómo hemos tenido que reaccionar.

Lo, mujer, muchas veces y en muchos terrenos que en principio no tendrían nada qué ver con ello, como el mundo de lo profesional, más que condicionarnos, nos ha determinado. En lo mejor y en lo peor, y casi siempre, en estas historias qué contar, en lo peor. Si os dáis cuenta, este congreso será una suerte de aullido, una enorme y poderosa queja, pero es mucho más que eso: es también un gesto de poder, de empoderamiento, tan arrollador, que debo decir que, a veces, me da miedo. Creo que vamos a tener que hacer una reflexión sobre el poder, esa reflexión que está tan diluida en los

*Yo quiero que  
tomemos el poder  
para otra cosa,  
para otro mundo.  
Para otro valor.  
Y que arrimemos  
el hombro a la  
elaboración de  
otra ética.*

últimos años, y una reflexión sobre el valor, que no es lo mismo. Porque, queridas señoras, si nuestro empoderamiento va a ir en el sentido de que vamos a administrar como los hombres el poder de la dominación, yo me bajo. Yo quiero que tomemos el poder para otra cosa, para otro mundo. Para otro valor.

Y que arrimemos el hombro a la elaboración de otra ética.

AUVIM, a cuya directiva pertenezco, es una asociación universitaria contra la violencia machista. Y yo creo que lo que va a diferenciar esta asociación de otras es la perspectiva: está destinada, lo creo sinceramente, a apoyar y promover esas reflexiones y esos estudios



que nos ayuden a comprender los porqués y los cómo de lo que está pasando, y, concretamente, de esa violencia que se ejerce sobre víctimas que lo son por lo que son, no por dónde están. Por ser mujeres, y desde esa estructura de poder sostenida por una ideología, el machismo, seguramente muy simple y desde luego muy arraigada. El poder de sexo, en la estructura familiar. Y digo comprender, porque necesitamos entender el origen y los mecanismos de esta particular violencia para poder terminar con ella.

necesario y disuasorio, y todas pensamos que la solución va a estar en una educación en la igualdad y los derechos humanos, el número de víctimas de la violencia machista nos mete prisa. Estamos ante lo incomprensible, y sólo conociéndolo podremos proponer nuevas políticas y medidas de urgencia para atajarlo.

Así que yo exigiría a AUVIM que proponga al conjunto universitario los estudios pluridisciplinares; desde la economía a la medicina, desde la arquitectura a la filosofía, desde la sociología al derecho y

*«En pocos ámbitos como en el de los medios de comunicación, las mujeres asumen como propios los valores machistas, y en ese sentido, os aseguro que se convierten en auténticos señores».*



Sinceramente, queridas amigas, no creo que las absolutamente necesarias medidas legales y punitivas sean suficientes. Hay algo muy fuerte y difícil de desarraigar, que anida en algún lugar del imaginario, y que nos pone un velo delante de los ojos, un velo de ignorancia y de pasividad. Porque, aunque el código penal es

las ciencias humanas, los estudios, digo, que nos indiquen por donde van los tiros, tantas veces nada metafóricos. Que encuentren las palabras y las ideas que vayan reemplazando el montaje ideológico machista y el recurso a la violencia asesina, el aparato de terror en el que viven cotidiana-





mente tantas mujeres, y que tantas veces, en la punta de ese iceberg de sufrimiento, termina con su vida. Tenemos recientes medidas legales y administrativas, y recientes medidas educativas, necesarias y positivas, cuyo efecto iremos notando. Pero necesitamos ese aparato de conocimiento cuya creación y transmisión es el objeto primero de la universidad.

Y dicho esto, me gustaría hacer una breve reflexión sobre el papel de las mujeres en los medios de comunicación. Una reflexión de algún modo crítica, que tiene qué ver, como apuntaba más arriba, con mi propia historia.

Sinceramente, no soy muy optimista respecto a los cambios profundos y reales, o la distinta manera de entender el poder —otra cosa es la frecuencia de detentarlo, que ahí sí que hay distancias— entre hombres y mujeres en el mundo de la prensa. Si echo atrás la mirada, y de verdad no necesito irme muy lejos, en la historia de preocupaciones y *mobbing* laborales que me ha tocado, es sorprendente que sean mujeres las que más me han hecho sufrir. En el mismo escalón del organigrama, o desde posiciones de mayor autoridad digamos que empresarial. Y es que el mundo de la prensa, y yo creo que todos esos mundos a los que las mujeres hemos accedido

hace tan poco tiempo, y en los que nos jugamos la construcción de nuestro propio nombre, la competencia, o para no dejar ambigüedades, la competitividad es furiosa, y los objetivos y las reglas del juego, con muy pocas variantes, son las mismas para las mujeres que para los varones.

En pocos ámbitos como en el de los medios de comunicación, las mujeres asumen como propios los valores machistas, y en ese sentido, os aseguro que se convierten en auténticos señores. Y ¡ay de las vencidas!

*Hace falta que se note la presencia de las mujeres en el cambio del ejercicio del poder (...)*

Por eso creo que, además de la batalla de las palabras, que es la que tenemos que llevar adelante, porque lo que producimos son palabras e ideas, que viene a ser lo mismo, nos hace falta la reflexión

sobre el poder, que vaya más allá de las cuotas de frecuencia de las mujeres en los sitios de poder, con todo lo necesarias que son las políticas de normalización y sus fases de discriminación positiva. Hace falta que se note la presencia de las mujeres en el cambio del ejercicio del poder. En su democratización. En la sustitución de unos valores por otros, en la humanización del trabajo, en la disolución de la violencia laboral. Si no, qué queréis que os diga. Me da lo mismo si es macho o hembra quien manda. ■



## Las mujeres en la historia enseñada: Olympe Gouges

**Elena Sigüenza Carbonell. Socia CIRCE; Soc. Cooperativa y Miembro Junta de AMECOOP**



En España, a partir de 1970, coincidiendo con el momento de mayor impacto del feminismo, es cuando se comienza a investigar sobre la *Historia de las Mujeres*. Hasta estas fechas las mujeres no habían sido protagonistas de ningún cambio, eran invisibles, no se visualizaba casi nada de lo que hacían. Esta situación respondía al sistema patriarcal que dominaba, donde en todos los períodos históricos, desde la política a las armas, la cultura o los negocios estaba siempre reservada en exclusiva a los hombres, dejando a las mujeres sólo el ámbito doméstico.

En este marco patriarcal, los acontecimientos históricos tenían como ausentes a las mujeres. El olvido no era casual, respondía a criterios políticamente deliberados, donde solo se escapaban por su carácter excepcional, reinas, santas y literatas.

*(...) a partir de 1970, coincidiendo con el momento de mayor impacto del feminismo, es cuando se comienza a investigar sobre La Historia de las Mujeres.*

Es a partir de los años 70 cuando se estudian los sentimientos de las mujeres, la sexualidad, el mundo privado y se inicia la investigación entre sexos, es decir la división entre lo masculino y lo

femenino en las prácticas sociales y en la forma de vivir que nos acercan a otra enseñanza de la **Historia**, que es la de las **Mujeres**, donde las Asociaciones de Mujeres han contribuido de manera decisiva para que así fuera.

La investigación sobre la historia de las mujeres, ha tenido grandes dificultades porque las fuentes que aportan los datos, respondían al modelo patriarcal donde sólo se mostraban aspectos externos de la vida, que eran transmitidos por los clérigos y hombres de religión, con su particular visión de la historia. En este contexto las investigadoras se plantean hasta que punto la actual cronología de la historia, también alcanza a las mujeres, porque





si no eran visibilizadas ¿cómo podían influir en los avances, la decadencia o los cambios políticos o sociales?

En esta historia reciente, se ha tenido que rescatar no sólo del olvido a mujeres singulares si no que se ha tenido que reescribir la biografía de muchas de ellas, cuyo aporte a la historia nos ha llegado tergiversado, y ha obligado a realizar una relectura de su vida y sus obras. Un número significativo de estas mujeres tuvieron un papel relevante siendo protagonistas de cambios históricos, y por la defensa que de los derechos de las mujeres hicieron, se las condenó a muerte, esta es la historia de **Olympe de Gouges**.

Olympe, nace en 1748 en el sur de Francia, sus orígenes fueron el de una mujer del pueblo, que recibe una instrucción modesta, pero a partir de la muerte de su marido, su vida toma un giro radical. Se traslada a París y dedica todos sus esfuerzos a la lectura.

En París, junto con otras mujeres, fueron protagonistas de los sucesos revolucionarios de la *Toma de la Bastilla* y la *Marcha sobre Versalles*. Sin embargo, pronto se dieron cuenta que la República sólo les agradecería su papel de esposas y madres de ciudadanos.

Durante la Revolución Francesa, que pregonaba la igualdad universal, a las mujeres se las dejaría sin derechos civiles y políticos, ni siquiera fue aceptada la petición de que la nueva república educara igual a las mujeres y los varones. En 1791, Olympe redactaría la «Declaración de los Derechos de la Mujer», utilizando el mismo esquema de los «Derechos del Hombre», donde habían sido excluidas las mujeres. Olympe exigiría un sistema jurídico basado en la igualdad fundamental entre hombres y mujeres.

*(...) si no eran visibilizadas ¿cómo podían influir en los avances, la decadencia o los cambios políticos o sociales?*

La Revolución Francesa supuso una amarga derrota para el feminismo. Se prohibieron los clubes de mujeres y cualquier actividad política, pero esto no supuso un freno en la actividad de Olympe, que arremete con sus escritos, desde una posición moderada contra los líderes de la Repú-

blica, defendiendo a las mujeres y las minorías indefensas. En 1793, es acusada de traición, encarcelada y sin tener derecho al abogado que solicitaba, es declarada culpable y ejecutada en la guillotina.

¿Qué hicieron mal para tener ese destino? La prensa de la época, no deja lugar a dudas:

*Habían transgredido las leyes de la naturaleza, de ser esposas y madres, queriendo ser «hombres de estado».* ■



## Noticias breves

### **Se presenta la Comisión de la Mujer de la AUGC para luchar por los derechos laborales y profesionales de las mujeres en la Guardia Civil**

La Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC) ha presentado la Comisión de la Mujer que han creado en su seno mujeres guardia civil con el objetivo de defender sus derechos laborales, mejorar sus condiciones de trabajo y promover la igualdad de género real y efectiva. «Pese a que han transcurrido 20 años desde que puede acceder a la Guardia Civil, la mujer no está suficientemente valorada ni reconocida, y sufre la falta de adaptación de las infraestructuras, sexismo y discriminación profesional», han denunciado las impulsoras de la Comisión de la Mujer de la AUGC en la rueda de prensa celebrada en la sede confederal de CCOO.

Según han explicado las portavoces de la Comisión, la presencia de la mujer en la Guardia Civil se limita a un escaso 5% del total de la plantilla, 20 años después del ingreso de la mujer en el Cuerpo de la Guardia Civil. Este llamativo dato es suficientemente indicativo de las dificultades, de la carencia de igualdad, que soportan las mujeres para acceder a esta opción profesional.

Pero las dificultades no quedan a la puerta de los cuarteles. Según ha denunciado la Comisión de la

Mujer, después de 20 años sigue sin haber una adaptación de las infraestructuras de los acuartelamientos a la presencia de la mujer: aseos comunes, vestuarios colectivos,...; las mujeres, mayoritariamente, están destinadas a tareas burocráticas y son marginadas de las especialidades. En definitiva, la mujer está preparada para la Guardia Civil, pero ésta no lo está para la presencia de la mujer.

La Comisión de la Mujer quiere cambiar esta realidad. Como ha declarado Pilar Villacorta, responsable de la Secretaría de la Mujer de la AUGC en Cantabria, «tenemos claros nuestros deberes como profesionales que somos, ahora queremos hacer efectivos nuestros derechos». Para conseguirlo, tanto Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de CCOO, como Pilar Olaya, en representación del Sindicato Unificado de la Policía (SUP), han ofrecido el apoyo y ayuda de sus respectivas organizaciones.

### **Inés Alberdi, nueva directora del Fondo para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM) de la ONU**

La española Inés Alberdi –doctora en Sociología y especialista internacional en temas de mujer y familia– ha sido nombrada en abril nueva directora del Fondo para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM) de la Organización de las Naciones Unidas, según ha anunciado la Misión de España ante la ONU, lo que la convierte en la primera



española al frente de un fondo, agencia o programa para el desarrollo de Naciones Unidas, convirtiéndose con este nombramiento en el primer alto cargo español en una agencia de la ONU.

Inés Alberdi, ha sido asesora de varios organismos internacionales, entre ellos el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, dependiente de Naciones Unidas. En su nuevo cargo, al que ha llegado tras un proceso de selección de más de seis meses y un centenar de candidatas de todo el mundo, Alberdi tiene bajo su responsabilidad la gestión de un fondo anual de 100 millones de dólares que cuenta con 15 oficinas regionales y proyectos en Asia, África, Latinoamérica y Europa.

Con sede en Nueva York, UNIFEM fue creado en 1976 por decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, y tuvo su origen en la primera conferencia mundial sobre la mujer celebrada en México D.F. en 1975. En sus 32 años de historia se ha encargado de velar por las necesidades y propuestas de los movimientos de mujeres de todo el mundo, dirigiendo sus objetivos hacia la reducción de la pobreza y la propagación del sida, la lucha contra la exclusión de las mujeres y la violencia de género, asistiendo de forma técnica y financiera iniciativas innovadoras que promuevan el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

En la actualidad, la labor del fondo influye en la vida de mujeres y niñas de más de 100 países.

Según informa la propia agencia, *«también hace posible que las voces de las mujeres se escuchen en el seno de las Naciones Unidas para recalcar cuestiones fundamentales y para abogar por el cumplimiento de los compromisos vigentes a favor de las mujeres»*.

Inés Alberdi sustituye en el cargo a la estadounidense Joanne Sandler, que lo ocupaba de forma interina desde agosto del 2007, después de que la anterior directora, Noeleen Heyzer de Singapur, fuera nombrada subsecretaria general de la ONU.

---

**Madrid press.com**  
**Diario independiente de Madrid.**  
Número 2292 / Año 7 / 6 de agosto de 2008.

**Una sentencia reconoce que una cajera tiene derecho a fijar su horario para atender a su hija**

Una sentencia del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid, da la razón a la cajera de una gran superficie comercial estableciendo que la demandante, asesorada jurídicamente por el sindicato UGT, tiene derecho a la reducción de jornada solicitada para atender a su hija, de 3 años.

La trabajadora, cajera de una gran superficie, con jornada laboral de 90 horas semanales de lunes a domingo y en turno rotativo de ma-



ñana y tarde, solicitó a la dirección de la empresa la reducción de su jornada laboral para atender a su hija.

La petición pasaba por optar a una jornada continua de lunes a viernes de 10.00 a 13.30 horas. La demandante, con contrato indefinido y unida laboralmente a la gran superficie desde noviembre de 1991, pidió que el horario fuese de mañana de lunes a viernes descansando en sábado y domingo.

La empresa notificó la denegación de la petición.

La superficie comercial objetó entonces, como recoge la sentencia, que la reducción de jornada en unos horarios que están fuera de los habituales de su trabajo significa «una modificación unilateral de sus condiciones de trabajo». «Entendemos que el derecho a reducir la jornada laboral por razones de guarda legal debe ejercitarse dentro del horario de trabajo habitual sin que pueda suponer una libre elección de nuevos horarios sobre los que practicar dicha reducción», añadieron.

Por su parte, la sentencia del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid, contra la que no cabe recurso de súplica, recordó que el artículo 37,5 del Estatuto del Trabajador «dispone que quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado a un menor de 8 años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un

máximo de la mitad de la duración de aquella».

El apartado 6 del mismo artículo dispone que la concreción horario y la determinación del período de disfrute de la reducción de la jornada anterior «corresponderá al trabajador dentro de su jornada horaria» siendo un precepto orientado a «asegurar el ejercicio adecuado de la patria potestad y a preservar el interés del menor».

El Juzgado dio la razón a la trabajadora alegando que su petición no repercute negativamente en el funcionamiento normal de la actividad desarrollada ya que esta gran superficie cuenta en su sede de Getafe con 73 cajeras contratadas a tiempo parcial. De ellas cinco, incluida la demandante, disfrutaban actualmente de reducción de jornada pero siempre en turnos rotativos de mañana y tarde. «La modificación interesada por la trabajadora no parece que vaya a afectar a la actividad empresarial ni suponer un perjuicio en los momentos de mayor volumen de ventas y afluencia de público».

Tras conocer la sentencia, la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT Madrid destacó que la sentencia confirma algo «que es de sentido común» al prevalecer «el derecho de un menor a ser cuidado por sus padres frente a los intereses comerciales de las empresas».





### **COCETA ha editado la *Guía Orientativa para la elaboración de Planes de Igualdad en las Cooperativas de trabajo***

Se trata de un manual que, a partir de lo dispuesto en la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ofrece una serie de pautas y procedimientos dirigidos a analizar las empresas cooperativas, para determinar si en ellas se llevan a cabo prácticas que pueden ser motivo de discriminación y, en su caso, establecer los mecanismos de corrección necesarios.

El objetivo de COCETA a la hora de editar esta publicación ha sido ofrecer una herramienta práctica que ayudará a las cooperativas en este proceso de autoexploración y mejora. Su difusión se lleva a cabo en octubre de 2008, si deseas obtener un ejemplar puedes solicitarlo a: [confederacion@coceta.coop](mailto:confederacion@coceta.coop)

---

### **¡Las cooperativas respetan las reglas del mercado!**

*«Las cooperativas respetan las reglas del mercado y su especificidad debe ser respetada».*

Este es el reclamo de la petición promovida por Cooperatives Europe, el organismo que agrupa a las organizaciones representativas del cooperativismo europeo, que se dirigida al presidente de la Comisión Europea, José Manuel Barroso, y a la comisaria para la Competencia, Neelie Kroes.

Con esta iniciativa Cooperatives Europe intenta recoger el mayor número de firmas, de cooperativistas, ciudadanos y ciudadanas de Europa, para prevenir eventuales medidas discriminatorias, que puedan comprometer la credibilidad del movimiento cooperativo e incluso la existencia del cooperativismo en su conjunto.

Estaríamos ante medidas que podría adoptar la Comisión Europea en respuesta a algunas demandas presentadas contra las cooperativas y que apuntan a que los regímenes fiscales dedicados a ellas podrían ser una ayuda de Estado, y que la presencia de estos regímenes especiales en el mercado va en contra de la competencia. Sin embargo, Cooperatives Europe considera que el tratamiento tributario específico de las cooperativas es proporcional con las obligaciones legales que cada cooperativa ha de cumplir en su país.

En Europa existen actualmente 263.000 empresas cooperativas, con 160 millones de socios (1 ciudadano europeo de cada 3), que participan activamente en la realización de los objetivos económicos y sociales de la Unión Europea. Las cooperativas tienen el apoyo del Parlamento Europeo, del Comisionado de las Regiones y del Comisionado Económico y Social Europeo. En total, 25 de 27 Estados miembro de la UE han adoptado una normativa específica para regular el sistema cooperativo.



### **Innova- Sevilla acoge el 27º Congreso Mundial del Ciriec, centrado en la innovación en la Economía Social**

La capital hispalense acogió en septiembre el Congreso Mundial del Centro de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (Ciriec), que se celebró desde el 22 al 24 de septiembre, bajo el lema «Innovación y *Management*: las respuestas a los grandes desafíos de las empresas de economía pública, social y cooperativa».

El congreso reunió a más de 40 países en Sevilla, en «el mayor foro celebrado hasta la fecha en España y en el mundo sobre este importante sector de la economía». Se centró así en la contribución de las empresas de economía pública, social y cooperativa a los distintos aspectos de la innovación, como puede ser de productos, mercados, procesos o innovación social; así como sus implicaciones en el ámbito de la gestión.

El Programa Científico incluyó talleres temáticos, que se prolongaron entre el lunes y el martes, y se dividieron en mesas redondas donde especialistas de la economía pública y social y cooperativa trataron temas de innovación empresarial, desarrollo sostenible y prestación de servicios sociales. Así mismo cabe destacar la intervención del Premio Nobel de Economía de 2001 Joseph Stiglitz, quién resaltó la importancia de las empresas de economía social, en el mantenimiento de una sociedad más justa y solidaria.

Así, apuntó que en el Informe sobre la Economía Social en los 27 países de la Unión Europea, las experiencias empresariales de la economía social andaluza y su modelo de relaciones con la universidad y los poderes públicos «se citan elogiosamente y de forma destacada como ejemplo de buenas prácticas».

Estos congresos internacionales se celebran desde 1953 cada dos años en diferentes ciudades de Europa y América y constituyen un punto de encuentro para congresistas de todo el mundo, que participan en sus debates de mayor actualidad empresarial y científica. Desde el año 2000 se han celebrado congresos en Montreal (Canadá), Nápoles (Italia), Lyon (Francia) y Estambul (Turquía).

---

### **Colección «Techo de Cristal» Editorial Sirpus**

Los cambios sociales, producidos en el mundo occidental a lo largo del siglo XX, han propiciado un nuevo modelo de mujer que modifica, al incorporarse al mercado laboral, los antiguos roles que solían asignársele. Esto no las ha liberado de responsabilidades familiares, ya que, de hecho, son quienes se ocupan, mayoritariamente, del cuidado de niños y ancianos y de organizar las tareas domésticas.

Coexisten con el modelo antes mencionado, grupos de inmigrantes cuyos modos de enfocar la vida son diferentes y que sufren, particularmente en el caso de las



mujeres, una adaptación al medio difícil y compleja. Aún en las mujeres que ocupan altos niveles laborales, existe un límite invisible, al que se ha denominado «Techo de Cristal».

La Editorial Sirpus ha creado la colección «Techo de Cristal» dirigida por María Rosa Solsona, escritora y especialista en gestión cultural y políticas de Género y avalada por el Instituto de Derechos Humanos de Catalunya. El objetivo de dicha colección es publicar libros que apunten a consolidar acciones a favor de la igualdad de género, en la creencia de que las personas tienen el mismo valor, ampliando mediante la divulgación posibilidades de orientación y formación en el campo laboral y social, para contribuir a romper ese cerco transparente, colaborando así con la construcción de un modo de enfocar la vida, más justo y equitativo.

*El público al que se dirige:*

- Mujeres que necesiten definir objetivos profesionales.
- Mujeres que enfrenten dificultades laborales y personales.
- Colectivos femeninos con problemas de inserción social y laboral.

- Instituciones que trabajan por y para la integración social y la defensa de los Derechos Humanos.
- Personas interesadas en las características de la problemática femenina en el mundo actual.

*Actualmente los títulos de la colección son:*

#### **La mujer serena**

Rayda Guzmán. Historias reales y reflexiones filosóficas en un lenguaje accesible.

#### **El vientre cósmico**

María Eugenia Eyras. Tras un largo proceso de milenios, la mujer está comenzando a reconocer su verdadera identidad, a hablar con su propia voz y a ocupar un rol protagónico.

#### **Voces de mujeres**

Lidia Sèller. Con diferentes enfoques, este libro aborda problemas actuales de la mujer moderna, tales como la conciliación entre profesión y familia.

#### **Recuerda mundo**

- Virginia Ferrer. Un par de científicos españoles se instalan en la Sierra manchega del Segura para descontaminar un acuífero y se ven envueltos en una compleja trama en la que se mezclan la defensa del medioambiente y las aportaciones del ecofeminismo.





## WEB'S de interés

### AGENCIA DE INFORMACIÓN DE GÉNERO

[www.amecopress.es](http://www.amecopress.es)

### ASOCIACIÓN DE MUJERES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

[www.inizar.es/mutem/](http://www.inizar.es/mutem/)

### ASOCIACIÓN DE EMPRENDEDORAS CON VISIÓN DE GÉNERO CREANDO REDES EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

[www.liderared.org](http://www.liderared.org)

### ASOCIACIÓN DE MUJERES POR LA PLENA CIUDADANÍA

[www.ciudadanas.org](http://www.ciudadanas.org)

### ASOCIACIÓN DE MUJERES PROFESIONALES DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN (AMECO)

[www.nodo50.org/ameco/](http://www.nodo50.org/ameco/)

### ASOCIACIÓN UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES

[www.audem.com](http://www.audem.com)

### AULA VIRTUAL

[www.coceta.aula.coop](http://www.coceta.aula.coop)

### COMPLEJO VIRTUAL PARA EMPRESARIAS DEL INSTITUTO DE LA MUJER

[www.soyempresaria.com](http://www.soyempresaria.com)

### DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

[www.derechos.org/ddhh/mujer](http://www.derechos.org/ddhh/mujer)

### FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES

[www.femenp.net](http://www.femenp.net)

### FUNDACIÓN MUJERES

[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)

### INSTITUTO DE LA MUJER

[www.migualdad.es](http://www.migualdad.es)

### LA CIUDAD DE LAS MUJERES EN RED

[www.e-leusis.net](http://www.e-leusis.net)

### LOBBY EUROPEO DE MUJERES

[www.celem.org](http://www.celem.org)

### MINISTERIO DE IGUALDAD

[www.migualdad.es](http://www.migualdad.es)

### MUJERES JURISTAS THEMIS

[www.mujeresjuristasthemis.org](http://www.mujeresjuristasthemis.org)

### PORTAL DE GÉNERO EN INTERNET

[www.mujeresenred.net](http://www.mujeresenred.net)

### PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A MUJERES EMPRENDEDORAS

[www.e-empresarias.net](http://www.e-empresarias.net)

### REFLEXIONES DESDE EL GÉNERO SOBRE DISTINTAS ÁREAS

[www.singenerodedudas.com](http://www.singenerodedudas.com)

### RED INTERNACIONAL SOBRE GÉNERO Y URBANISMO

[www.generourban.org/](http://www.generourban.org/)

### TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES PARA EL EMPLEO

[www.webempleo.org](http://www.webempleo.org)





## Direcciones de interés

### **CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA)**

C/ Vallehermoso, 15, 1º planta.  
28015 Madrid.  
Tel. 91 446 97 50 / 91 593 01 61  
Fax. 91 593 87 60  
[confederacion@coceta.coop](mailto:confederacion@coceta.coop)  
[www.coceta.coop](http://www.coceta.coop)

### **ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS DE COOPERATIVAS (AMECOOP)**

C/ Valverde, 13, 4ª planta.  
28004 Madrid.  
Tel. 91 524 00 39  
Fax. 91 522 59 80  
[amecoop@ucmta.es](mailto:amecoop@ucmta.es)  
[www.amecoop.es](http://www.amecoop.es)

### **UNIONES Y FEDERACIONES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO**

#### **Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado, FACTA**

Tel. 976/ 29 04 29  
Fax. 976/ 29 07 56  
[facta@facta.es](mailto:facta@facta.es)  
[www.facta.es](http://www.facta.es)

#### **Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FAECTA**

Tel. 95/ 490 29 66  
Fax. 95/ 490 29 58  
[faecta@faecta.es](mailto:faecta@faecta.es)  
[www.faecta.es](http://www.faecta.es)

#### **Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, FCTC**

Tel. 93/ 318 81 62  
Fax. 93/ 302 18 85  
[federacio@cooperativest treball.coop](mailto:federacio@cooperativest treball.coop)  
[www.cooperativest treball.coop](http://www.cooperativest treball.coop)

#### **Federación de Cooperativas de Trabajo Castilla y León**

Tel. 983/ 30 86 74  
Fax. 983/ 30 90 07  
[cooperativasdetrabajo@fctacyl.coop](mailto:cooperativasdetrabajo@fctacyl.coop)  
[www.fctacyl.coop](http://www.fctacyl.coop)

#### **Euskadiko Lan Elkarteen, Irakaskuntza eta Kreditu Kooperatiben Federazioa / Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, Enseñanza y Crédito de Euskadi, ERKIDE**

Tel. 945/ 12 20 50  
Fax. 945/ 25 39 59  
[erkide@erkide.coop](mailto:erkide@erkide.coop)  
[www.erkide.coop](http://www.erkide.coop)

#### **Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FEVECTA**

Tel. 96/ 352 13 86  
Fax. 96/ 351 12 68  
[fevecta@fevecta.coop](mailto:fevecta@fevecta.coop)  
[www.fevecta.coop](http://www.fevecta.coop)

#### **Unión de Cooperativas de Extremadura de Trabajo Asociado, UCETA**

Tel. 924/ 33 08 71  
Fax. 924/ 30 37 52  
[uceta@arrakis.es](mailto:uceta@arrakis.es)  
[www.uceta.org](http://www.uceta.org)



**Unión de Cooperativas  
Madrileñas de Trabajo Asociado,  
UCMTA**

Tel. 91/ 532 24 88  
Fax. 91/ 522 59 80  
[union@ucmta.es](mailto:union@ucmta.es)  
[www.ucmta.org](http://www.ucmta.org)

**Unión de Cooperativas  
de Trabajo Asociado  
de la Región de Murcia,  
UCOMUR.**

Tel. 968/ 27 52 00  
Fax. 968/ 29 45 77  
[ucotur@ucotur.com](mailto:ucotur@ucotur.com)  
[www.ucotur.com](http://www.ucotur.com)

**Unión de Cooperativas  
de Trabajo Asociado de la Rioja,  
UCOTAR**

Tel. 941/ 51 90 15  
Fax. 941/ 51 90 16  
[ucotar@ucotar.com](mailto:ucotar@ucotar.com)  
[www.ucotar.com](http://www.ucotar.com)

**Unión de Cooperativas  
de Trabajo Asociado de Castilla  
La Mancha,  
UCTACAM**

Tel. y Fax 926/ 32 40 38  
[uctacam1@wanadoo.es](mailto:uctacam1@wanadoo.es)  
[www.coceta.coop/uctacam](http://www.coceta.coop/uctacam)

**Unió de Cooperatives  
de Treball Associat de les Illes  
Balears,  
UCTAIB**

Tel. 971/ 20 50 28  
Fax. 971/ 29 47 69  
[unio@cooperativesdetreball.coop](mailto:unio@cooperativesdetreball.coop)  
[www.cooperativesdetreball.coop](http://www.cooperativesdetreball.coop)

**Unión de Cooperativas  
de Trabajo Asociado  
UGACOTA, en Galicia**

Tel. y Fax 981/ 57 55 78  
[ugacota@coceta.org](mailto:ugacota@coceta.org)  
[www.ugacota.org](http://www.ugacota.org)

**Agrupación de Sociedades  
Asturianas de Trabajo Asociado,  
ASATA**

Tel. 985/ 35 98 17  
Fax. 985/ 34 32 39  
[asata@asata.es](mailto:asata@asata.es)  
[www.asata.es](http://www.asata.es)

**Asociación de empresas  
de Economía Social en Canarias,  
ASESCAN**

Tel. y Fax. 928/ 36 48 23  
[asescan@asescan.com](mailto:asescan@asescan.com)  
[www.asescan.com](http://www.asescan.com)

**Asociación Navarra de Empresas  
Laborales,  
ANEL**

Tel. 948/ 24 04 00  
Fax. 948 23 91 77  
[general@anel.es](mailto:general@anel.es)  
[www.anel.es](http://www.anel.es)



# Cuadernos **Mujer y Cooperativismo**

## Solicitud de suscripción

Nombre: \_\_\_\_\_

Entidad: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_ Código postal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Número de ejemplares (para entidades): \_\_\_\_\_

**Remitir vía fax o correo electrónico a:**

### **COCETA**

C/. Vallehermoso, 15 - 1º  
28015 Madrid.  
Fax: 91 593 87 60  
confederacion@coceta.coop

### **AMECOOP**

C/. Valverde, 13 - 4º  
28004 Madrid.  
Fax: 91 522 59 80  
amecoop@ucmta.es



El departamento de la Mujer de **COCETA** (*Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado*) se creó en marzo de 1997, nace para apoyar, canalizar y proponer acciones específicas a favor de la mujer cooperativista. Específicamente, impulsar situaciones de igualdad, no discriminación y presencia de la mujer en todos los espacios y estamentos cooperativos.

Desde COCETA se anima a todas y cada una de las Uniones y Federaciones Autonómicas a crear sus propios departamentos y/o a llevar a cabo acciones específicas a favor de las mujeres; al mismo tiempo, se está potenciando la representación de las mujeres y la defensa de sus necesidades concretas en las organizaciones Europeas e Internacionales del Cooperativismo de Trabajo Asociado.

COCETA es el máximo órgano de representación del Cooperativismo de Trabajo Asociado en el Estado Español. Es una asociación independiente formada por Uniones y Federaciones, representativas de las distintas Comunidades Autónomas y sus métodos de actuación se ajustan a los principios cooperativos, haciendo suyos de forma especial los de democracia, igualdad, formación y solidaridad.

#### **COCETA**

C/ Vallehermoso, 15, 1º planta.  
28015 Madrid  
Tel.: 91 446 97 50 / 91 593 01 61  
Fax: 91 593 87 60  
E-mail: confederacion@coceta.coop  
Web: www.coceta.coop



La **Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas** la formamos un grupo de mujeres madrileñas que tenemos en común: ser mujeres, ser socias y/o trabajadoras activas de una cooperativa, creer en el proyecto cooperativo y en el papel de la mujer dentro de este movimiento. Conscientes de las potencialidades de la mujer cooperativista, AMECOOP aparece como un medio para la consecución de los siguientes objetivos:

- Promoción del cooperativismo de mujeres.
- Formación-promoción de la mujer cooperativista.
- Fomento de la participación de la mujer en la empresa cooperativa.
- Crear espacios de encuentro, comunicación y debate con otras organizaciones de la Economía Social.
- Contribuir a la incorporación de Acciones Positivas en el ámbito laboral, en general, e incorporar la perspectiva de género en el seno del movimiento cooperativo, en particular.

Con la publicación de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo pretendemos colaborar en la sensibilización, difusión e influencia de la mujer cooperativista en el Movimiento Cooperativo y el Mundo Socio-laboral aportando una perspectiva de género al mismo.

#### **AMECOOP**

C/ Valverde, 13, 4º planta.  
28004 Madrid.  
Tel.: 91 524 00 39  
Fax: 91 522 59 80  
E-mail: amecoop@ucmta.es  
Web: amecoop.es

# Cuadernos

Mujer y Cooperativismo

NÚMERO 10 / OCTUBRE DE 2008

Publicación anual del Departamento de la Mujer de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) con la coordinación técnica de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP). Su objetivo es convertirse en un espacio de intercambio de experiencias, reflexiones, artículos de opinión y estudios sobre la realidad de la mujer en la economía social, específicamente en las Cooperativas de Trabajo Asociado. Aportar una visión de género al mundo de la economía y del trabajo.

Esta publicación se pone al servicio de mujeres y hombres que creemos en el cooperativismo como alternativa de autoempleo colectivo y/o de vida, así como, de cualquier persona y organización que tenga interés en el tema.

Patrocina:



Edita y realiza:



Realiza:



Colabora:

