Cuadernos

Publicación Anual • Nº 11 • Octubre 2009

Mujer y Cooperativismo

Panorama

La larga marcha hacia la creación del Consejo de Participación de las Mujeres

Organizaciones Cooperativas

Red de Intercooperación empresarial entre mujeres cooperativistas y de la Economía Social

Experiencias

Charlamos con Kaoutar de la cooperativa JEMAKA'S

Sin Fronteras

III Encuentro Nacional Cooperativo. Medellín, Colombia
«Mujeres construyendo solidaridad, creando otro mundo posible»

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: rosy@botero.es
Web: 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), Asociación Antioqueña de Cooperativas –Confecoop Antioquia–, Agrupación de Sociedades Asturianas (ASATA), Comité Regional Americano de Mujeres Cooperativistas (CRAMC), Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (UCMTA), Nina Infante Castrillo, Begoña San José Serran, Amalia Arango de Arbeláez, Viviana Rua Ortega, Mª Carmen Martín García, Susana Azpilikueta Gurrutxaga, Pilar Esquivel, Yesenia Morales, Rosa Pereda, Ruth Guerola.

- 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.

Sumario

Cuadernos Mujer y Cooperativismo

Publicación Anual • Nº 11 • Octubre 2009

Editorial 3

Panorama

- La larga marcha hacia la creación del Consejo de Participación de las Mujeres 5
- Entrevista a Miguel Angel Villanueva 16

Organizaciones Cooperativas

- Red de Intercooperación empresarial entre mujeres cooperativistas y de la Economía Social 19
- AMECOOP, 20 años trabajando por y para las mujeres cooperativistas 23
- Aplicación de la Ley de Igualdad en las empresa de Economía Social de Gijón 28
- Divulgación del cooperativismo y apoyo al emprendizaje 35

Experiencias

- Charlamos con Kaoutar de la cooperativa JEMAKA'S 37

Sin Fronteras

- Cooperación al Desarrollo en los Bateyes de Barahona. República Dominicana 39
- La microempresa: herramienta para erradicar la pobreza y propiciar la inclusión y la equidad 43
- III Encuentro Nacional Cooperativo. Medellín - Colombia 52

Espacios para el Debate

- Símbolos y colores cooperativos 55
- Mondragon Unibertsitatea, primera universidad que desarrolla un Plan de Igualdad en la CAV 59

Mujeres en Movimiento

- Hatshepsut, de reina a faraón de Egipto 61
- Convención Continental para la Equidad de Género en el Cooperativismo 63
- Mujeres en la historia de la informática 66
- El tercer congreso «Voces Mediterráneas» emitirá una declaración sobre las mujeres en la zona 68

Actualidad

- Noticias breves 71

Recursos

- Webs de interés 81
- Direcciones de interés 82

www.wallcoo.com

Editorial

Como todos los años por estas fechas, llega la nueva publicación de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo. En este nuevo número, el 11, perseguimos nuestro objetivo de difundir lo que las mujeres cooperativistas están haciendo, tanto en España como en diferentes partes de este mundo, cada vez más globalizado, pero más despersonalizado. Por ello, consideramos que es importante divulgar la figura de la cooperativa de trabajo. No sólo porque sea una escuela de democracia, que lo es, porque sea participativa, que también, sólo hay que recordar que más de un 48% de las personas que forman las cooperativas de trabajo son mujeres, y más de un 39% forma parte de los órganos de dirección, una tasa muy por encima de las medias de cualquier otra fórmula empresarial, pero, además, es porque estamos convencidas que en estos momentos en que la crisis económica y financiera sigue azotando y no parece verse la salida al final del tunel, tenemos la obligación y la responsabilidad de ofrecer nuestro modelo empresarial a la sociedad. La sociedad tiene que conocer que ante alternativas de regulaciones de empleo, de salarios ya ni siquiera mileuristas, de contratos basura, existe una figura que da dignidad y estabilidad al trabajo que se realiza, la cooperativa de trabajo.

Aún más para las mujeres, cuya tasa de paro ha crecido alarmantemente, en más de seis puntos entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2009; incremento que ha de ser frenado porque ante las realidades de algunas grandes industrias, como la del sector del automóvil, con riesgo más que evidente de regulaciones de empleo, que afectarían en una buena parte a los hombres, las mujeres pueden ser el vehiculo que posibilite la reconducción de la economía. Y, ello es así, porque aunque se pretenda desde algunos foros lo contrario, estamos en un proceso de reconversión industrial y de modelo productivo. Las grandes multinacionales se repliegan, las políticas de flexibilidad se contraen y hemos de vol-

ver nuestra mirada a lo local. Y, aquí es donde las cooperativas de trabajo y las mujeres tenemos un reto. Ser el eje en el que se inserte la reconversión de la sociedad. Ante los empleos destruidos en la industria, tienen que surgir los empleos en el sector servicios a las personas. Educación infantil, tercera edad, conservación del medio ambiente, todos son sectores en los que se precisa de personas que trabajen para llevarlos a buen fin, y, ahí deben de estar las cooperativas de trabajo y en buena medida las mujeres.

Por eso, os animamos a leer las páginas que siguen, en las que encontraréis ejemplos de realidades concretas, de portales de Internet que os pueden facilitar iniciaros en la aventura de crear vuestro propio puesto de trabajo, conjuntamente, con otras personas. La frase la unión hace la fuerza no es un tópico, es una realidad para nosotras, y desde el autoempleo colectivo, desde la empresa por y para las personas, en definitiva desde las cooperativas de trabajo, nosotras mujeres os alentamos a seguir. ■

La larga marcha hacia la creación del Consejo de Participación de las Mujeres

Nina Infante Castrillo y Begoña San José Serran, Presidenta y Secretaria del Forum de Política Feminista.

Sigue la larga marcha hacia la creación del Consejo de Participación de las Mujeres en España.

Veintiséis años después de la creación del Consejo de la Juventud, nueve después de que el I Encuentro estatal de Consejos de la Mujer lo reclamara en Burgos en 2000, cinco después de que la Vicepresidenta de la Vega y la Secretaria de Políticas de Igualdad Soledad Murillo asumieran públicamente esta reivindicación y dos años y medio después de incluirla en la Ley de Igualdad de 2007, el Ministerio de Igualdad ha entregado a algunas asociaciones de mujeres un Proyecto de decreto de composición y funciones que espera empiece a funcionar en 2010.

¿Es nuestro sistema exclusivamente de democracia representativa o la refuerza con cauces de democracia participativa?

El derecho ciudadano de participación directa del art. 23.1 de nuestra Constitución y el fomento de la participación conectada a la consecución de la igualdad efectiva del art. 9.2 junto a las cifras de abstención, resaltan, como dice el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo 118/98, la importancia de las asociaciones para la conservación de la democracia en Europa. «La asociación permite a los individuos reconocerse en sus convicciones, perseguir activamente sus ideales, cumplir tareas útiles, encontrar su puesto en la sociedad, hacerse oír, ejercer alguna influencia y provocar cambios».

«La asociación permite a los individuos reconocerse en sus convicciones, perseguir activamente sus ideales, cumplir tareas útiles, encontrar su puesto en la sociedad, hacerse oír, ejercer alguna influencia y provocar cambios».

Asociaciones para hacerse oír, ejercer alguna influencia y provocar cambios. Consejos de participación para unir fuerzas y hacerse oír.

En España hay unas 100.000 asociaciones, de las que el estudio *El tercer sector de acción social en España* (Pérez Díaz y López Novo, MTAS 2003) estima que 25.447 pueden considerarse de acción o interés social, que la Ley de Asociaciones llama de *interés general*: aquellas cuyos fines y actividad justifican su acceso a subvenciones públicas y a la interlocución regular con los poderes públicos a través de Consejos de participación

que prevé su artículo 42. En la práctica, y a pesar de que asociaciones relevantes como Amnistía Internacional rechazan las subvenciones para preservar su autonomía ante la sociedad y los poderes públicos, la subvención es el principal o único cauce de reconocimiento de las asociaciones, reforzado al destinarse desde 1987 el 0,5% (0,7% desde 2007) de la recaudación del Estado por IRPF a «otros fines de interés social».

No obstante, los Consejos como cauces para hacerse oír, ser informadas y consultadas, han ido consiguiéndose por las asociaciones de diversos movimientos sociales, de las que fue pionero el Consejo de la Juventud de España en 1983. Siendo quizás el más escuchado el Consejo Económico y Social, es relevante el Consejo de ONGs de Acción Social creado en 2005, además de para el seguimiento de políticas públicas de servicios sociales, para «propiciar la participación y colaboración del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas de acción social», como «consejo de consejos» de personas con discapacidad, personas mayores, de infancia, jóvenes, mujeres, población gitana, migrantes, personas con drogodependencia, afectados por SIDA, gays y lesbianas y presos.

«(…) Consejos como cauces para hacerse oír, ser informadas y consultadas.»

¿Cumplen los Consejos existentes su función de «unir fuerzas, hacerse oír y provocar cambios»?

Nuestra opinión es que sí, con las dificultades propias de articular la pluralidad ideológica y organizativa, de no sucumbir en la interlocución con el Gobierno a «la naturaleza atractiva del poder» y de lograr que trasciendan a la sociedad sus actuaciones. Así ha sido cuando el Consejo de Cooperación impugnó en 2003 la designación por el Gobierno de los representantes no-gubernamentales, cuando el Consejo de la Juventud enarboló en 2003, con su Observatorio de la Vivienda Joven esta demanda, el Foro para la integración Social de los Inmigrantes en su Dictamen sobre la reforma 2009 de la legislación de extranjería o los Consejos de Personas Mayores y de Personas con Discapacidad en su seguimiento exigente de la aplicación de la Ley de Dependencia.

El mismo Dictamen 118/98 del CES Europeo señalaba como puntos débiles de las asociaciones la poca representatividad, derivada del escaso número de miembros y de la falta de coordinación con asociaciones de fines de transformación social similares, su conversión en consultoras, empresas precarias de servicios o entes para-gubernamentales y la excesiva dependencia de las subvenciones. Pero plantea como solución fortalecer su representatividad cooperando, emitiendo opiniones comunes sobre los temas de interés general y dándose a conocer ante las instituciones y la sociedad.

ALGUNOS CONSEJOS DE PARTICIPACIÓN DE ORGANIZACIONES SOCIALES			
CONSEJO ESTATAL	**NORMA DE CREACIÓN**	**MIEMBROS DE ASOCIACIONES**	**MIEMBROS DEL GOBIERNO**
Consejo de la Juventud	Ley 18/83	100%	0%
Consejo Económico y Social	Ley 21/91	20 sindicatos 20 org.empresariales 3 org. agrarias 3 org. pesca 4 consumidores 4 cooperativas	Presidente 6 expertos
Consejo de Medio Ambiente	R.Dto. 224/94	9 ONGs m. Amb. 2 sindicatos 2 empresarios 3 org. agrarias 1 regantes 2 consumidores 1 Vecinos 1 CONGDs 1 Fed Caza 1 Consº Juventud 1 FEMP 2 Universidades	6 Administración 9 expertos
Cº de Personas Mayores	Real Dto. 2171/94 Real Dto. 117/2005	23 25 +Consejos de las CCAA	27+2 9 + 4 CCAA + 2 FEMP
Cº Cooperación al Desarrollo	R.D.795/95, R.D.21/2000	6+6	8 expertos
Foro para la integración Social de los Inmigrantes	R.Dtº 490/95, Dtº 2816/98 R.Dtº 367/2001	8+8	8
Cº ONGs de Acción Social	Real Dto. 1910/99 Real Dto. 235/2005	22 27	13 (sin voto)
Personas con Discapacidad	Orden MTAS 17.06.99 Orden TAS 736/2005	13	13+2
Consejo Estatal del Pueblo G	Real Decreto 891/2005 Orden TAS/3795/2005 convocó proceso selectivo	20 representantes del movimiento asociativo gitano.	20 incluyendo un Secretario/a de Estado del MTAS, que lo preside
Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música	Orden CUL/814/2008	Hasta 150 vocales de asociaciones profesionales, sindicales o de gestión de música, danza, teatro o circo con implantación estatal o en más de una C. Autónoma, y 2 años funcionando	27: Pte. Ministro/a Cultura Vicpte: Dtor/a Gral.INAEM 2 Subdirectores/as generales INAEM 17 G autonómicos 2 FEMP 10 expertos designados por INAEM

Retrasar el derecho de participación de las mujeres es una discriminación.

Si tanto desde el gobierno o los gobiernos como desde la sociedad civil organizada se percibe que los Consejos de Participación son un instrumento razonablemente eficaz de democracia participativa ¿Por qué no se ha reconocido aún a las asociaciones de mujeres la misma interlocución con los poderes públicos que tienen desde hace veintiséis años las asociaciones juveniles, sindicatos e interlocutores sociales y empresariales, asociaciones de consumidores y usuarios, ecologistas, de mayores, de cooperación al desarrollo, integración social de los inmigrantes, de personas con discapacidad, pueblo gitano u ONGs de acción social?

«(…) el retraso acumulado en diez años de resistencias gubernamentales a dar voz al conjunto de asociaciones de mujeres es una discriminación y la subsistencia del prejuicio milenario sobre la incapacidad de las mujeres para la participación política (…)»

Nuestra opinión es que el retraso acumulado en diez años de resistencias gubernamentales a dar voz al conjunto de asociaciones de mujeres es una discriminación y la subsistencia del prejuicio milenario sobre la incapacidad de las mujeres para la participación política, que tanto retrasó nuestros derechos a votar y a ser votadas, aduciendo unos nuestra incapacidad «natural», otros que aún no estamos preparadas y otros que sólo lo harán cuando nuestra presión sea irresistible, no antes.

Frente a esas resistencias, la incidencia del movimiento feminista ha logrado el voto en casi todos los países; aún sin alcanzar la democracia paritaria el 38% de los concejales y diputados españoles son mujeres; las mujeres con el grado de autonomía económica que da el empleo hemos pasado de 3,4 millones en 1976 a 8,5 en 2008.

Somos mayoría en todos los niveles educativos y los aprovechamos más; hemos avanzado en el reconocimiento de nuestra sexualidad femenina y del control de nuestra fecundidad, en la inclusión en la agenda política de la lucha contra la violencia de género y del reparto familiar y social del cuidado de la infancia y de las personas dependientes.

¿Cuántas y cómo son las organizaciones de mujeres en España? ¿Tienen planteamientos comunes?

A falta de datos oficiales recientes (la falta de datos es un dato), el Instituto de la Mujer en 1997 cifraba en 186 las asociaciones de mujeres de ámbito estatal y 2.536 las de ámbito autonómico o local, y estudios de organismos autonómicos de igualdad indican

que hoy la cifra alcanzaría las 5.000, de las que unas 3.000 tienen *carácter social* concretado en la promoción activa de la igualdad, lo que coincide con la estimación del estudio El tercer sector social en España (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003) de 3.282 asociaciones de mujeres, de las que el 9% son de ámbito estatal y el 91% de ámbito autonómico o local. De ellas nos autoconsideramos feministas el 15%, pero no hay una frontera impermeable, ni menos aún un antagonismo, sino un «continuo femenino-feminista» de colaboración, pactos y acciones comunes en la conmemoración de los días internacionales de la mujer y contra la violencia hacia las mujeres, convocatoria conjunta de acciones de sensibilización, protesta y, en menor medida, de reivindicación bajo el denominador común de la exigencia de igualdad.

El Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior incluye 490 asociaciones y federaciones de mujeres inscritas como de ámbito estatal, si bien el nombre del 8% incluye referencias locales o autonómicas que pueden indicar que ese es su ámbito real. Las clasifica en seis grupos de las que el mayoritario es el de «reivindicativas»:

ASOCIACIONES DE MUJERES EN EL REGISTRO ESTATAL DE ASOCIACIONES 2009

TIPO	Nº	%
6111 Amas de Casa	6	1,22
6112 Reivindicativas	250	51,02
6112 Profesionales	77	15,71
6114 Asistenciales	104	21,22
6114 Culturales, Recreativas, Dep.	34	6,94
6116 Otras referidas a la mujer	19	3,88
TOTAL	490	100,00

ANTIGÜEDAD	Nº	%
1966-1978	14	2,86
1979-1989	46	9,39
1990-1999	169	34,49
2000-2009	261	53,27
TOTAL	490	100,00

C. AUTÓNOMA DE SU SEDE	Nº	%
ANDALUCÍA	80	16,39
ARAGÓN	8	1,64
CANARIAS	4	0,82
CANTABRIA	5	1,02
CASTILLA–LA MANCHA	23	4,71
CASTILLA Y LEÓN	27	5,53
CATALUNYA	38	7,79
COMUNIDAD VALENCIANA	48	9,84
EXTREMADURA	4	0,82
GALICIA	7	1,43
ILLES BALEARS	1	0,20
LA RIOJA	1	0,20
MADRID	224	45,90
MURCIA	9	1,84
NAVARRA	3	0,61
PAÍS VASCO	4	0,82
PRINCIPADO DE ASTURIAS	2	0,41
TOTAL	488	100,00

Revela dicho Registro –aunque habría que depurar aparentes inexactitudes– que el 54% de las asociaciones de mujeres inscritas con ámbito estatal no tiene la sede central en Madrid, que el 53% se ha inscrito después del año 2000, el 34% en la década de los 90, 9% de 1979 a 1989 y sólo el 3% antes de la aprobación de la Constitución de 1978 y que de una u otra forma hay varios centenares de asociaciones de mujeres de ámbito estatal que quieren ser reconocidas así públicamente.

El Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior incluye 490 asociaciones y federaciones de mujeres inscritas como de ámbito estatal.

Cualitativamente, el estudio «Ciudadanía activa, asociaciones de mujeres» dirigido en 2002 por Soledad Murillo, orientado a la democracia participativa, con Consejos de la Mujer y 807 asociaciones de 7 Comunidades Autónomas, coincide en algunas de sus conclusiones con los estudios sobre asociaciones de interés social referidos antes: la confusión entre socias y usuarias, la carga del papel impulsor y organizador en un núcleo muy reducido, la necesidad de redes para compensar la atomización organizativa con la consiguiente multiplicación del tiempo de militancia, la necesidad de visibilizar más su actuación a través de manifestaciones, medios de comunicación e interlocución con los poderes públicos; que las asociaciones son la primera fuente de derivación hacia los servicios públicos de atención a la violencia de género y la promoción del empleo y la participación; la dualidad en la percepción de las subvenciones: como tarea engorrosa y como indicador de reconocimiento interno y externo etc. Pero hay aspectos específicos de las asociaciones de mujeres, como:

1. La socialización de mujeres en espacios no-domésticos pero sin influencia masculina nos empodera, pero tiene un techo si no se abre a los espacios mixtos y públicos.
2. La dificultad para conferir democráticamente liderazgo a otras mujeres, que debilita el crecimiento y la cooperación entre asociaciones.
3. La distinción entre movimiento feminista y asociacionismo de mujeres deriva en jerarquización y en desconfianzas mutuas, no en reconocimiento del pluralismo y de la necesidad de pactos entre mujeres.
4. La fragmentación de las reivindicaciones de las asociaciones de mujeres debe integrarse bajo el concepto de democracia participativa, consensuando las demandas a incluir en la agenda política.
5. Desde las asociaciones se ve la política y el poder como algo contaminante, absorbente y desestabilizador. Desde los poderes públicos se ve a las asociaciones de mujeres como espacios semi-domésticos, sin capacidad para representar aspiraciones sociales y sin habilidades de coordinación, autoafirmación y negociación, por tanto más susceptibles de tutela que de interlocución.

La democracia participativa es un derecho, no un privilegio ni un concurso.

De la tutela a la interlocución: el proyecto de Consejo de Participación del Ministerio de Igualdad y la participación de las asociaciones de mujeres en su elaboración.

En abril de 2008, recién nombrada como Ministra de Igualdad Bibiana Aido, 45 asociaciones le pedimos una reunión amplia para empezar a consensuar composición, funciones y calendario de puesta en marcha del Consejo estatal. El 11 de septiembre de 2008 la Ministra convocó a más de 60 asociaciones y prometió que en el primer semestre de 2009 el Consejo estaría en marcha, después de una ronda de consultas a asociaciones y de unas jornadas amplias para consensuar su composición y funciones. Desde entonces la ronda de consultas de 2009 y las reuniones convocadas por la Secretaria de Políticas de Igualdad Isabel Martínez, y la Directora del Instituto de la Mujer Rosa Peris, se han restringido a un número cerrado de unas 20 asociaciones, que son quienes ellas consideran que tienen realmente ámbito estatal y trayectoria acreditada de trabajo por la igualdad.

En el año y el proceso transcurridos, ha habido un trabajo intenso y extenso de decenas de asociaciones de mujeres procedentes de Andalucía, Canarias, Cantabria, Cataluña, Galicia, Castilla La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Madrid, Navarra y País

Hacia la creación del Consejo Estatal de las Mujeres. Abril de 2007.

Vasco. Hemos celebrado reuniones, con y sin el gobierno, presentado sugerencias escritas a su propuesta verbal en febrero, nuevas sugerencias escritas a su propuesta escrita en abril. Todo el trabajo desarrollado refleja el interés de las asociaciones por participar, por ejercer el derecho a la interlocución, reconocido desde hace largo tiempo a otros colectivos.

Los puntos de mayor controversia entre el Ministerio de Igualdad y el sector de unas sesenta asociaciones de mujeres que hemos venido trabajando coordinadamente desde 2007 en torno al *Manifiesto por un Consejo Estatal de las Mujeres Representativo, Plural, Autónomo y Reivindicativo*, son:

1. Crear el Consejo como cauce incluyente y de cooperación, no excluyente y de competencia entre las asociaciones de mujeres para ser oídas por los poderes públicos. La democracia participativa es un derecho, no un privilegio ni un concurso.
2. Concretar sus funciones consultivas de emisión de informes preceptivos previos y de seguimiento de la aplicación de leyes y planes con especial incidencia en la situación social de las mujeres, representar a las asociaciones de mujeres en el ámbito estatal e internacional y canalizar denuncias y propuestas.
3. No-gubernamentalidad. La formación de voluntad común del conjunto de las asociaciones antes del diálogo con el Gobierno creemos que debe ser autónoma. Para ello pedimos que el Consejo no esté dirigido y participado por el Gobierno, sino compuesto al 100% por organizaciones no-gubernamentales de mujeres por la igualdad.

Un tema poco consensuado y especialmente debatido en la reunión «sin Gobierno» de 27.03.09, es si deben o no ser miembros del Consejo de Participación de la Mujer las comisiones de igualdad de las mujeres de asociaciones mixtas.

Pero, una vez rechazada esa composición en la Ley de Igualdad de 2007 pedimos que al menos la representación del Gobierno en el Consejo sea minoritaria y sin voto.

4. Representatividad: que refleje el pluralismo territorial, social, ideológico y político del movimiento de mujeres por la igualdad, con la participación directa de las asociaciones de ámbito estatal y de la representación no-gubernamental de los Consejos Autonómicos de Mujeres. Esta última, a la que el Gobierno se opone obstinadamente, la consideramos imprescindible para

la participación de las 3.282 asociaciones de mujeres en España, de las que el 9% son de ámbito estatal y el 91% de ámbito autonómico o local. Sería lamentable prescindir de Consejos Autonómicos de Mujeres como el de Cataluña, que reúne a más de 300 asociaciones, el de la Comunidad de Madrid, con más de 100, los de Cantabria, Navarra, Asturias etc., o los de Andalucía y el País Vasco en proceso de formación.

5. Democracia interna directa, instituyendo una A*samblea* en la que todas las asociaciones miembro debatan las líneas de trabajo a seguir, la postura a tomar en temas relevantes, elijan *cada* 2 *años* a la Vicepresidenta 2ª y a las 20 representantes no-gubernamentales en el Pleno y las 7 en la Comisión Permanente, reciban cuentas de su gestión y mantengan la actividad en grupos de trabajo.
El Gobierno concibe a las asociaciones miembros como «cuerpo electoral», limitado a votar representantes *cada cinco años* (!) sin más participación.

Un tema poco consensuado y especialmente debatido en la reunión «sin Gobierno» de 27.03.09, es si deben o no ser miembros del Consejo de Participación de la Mujer las comisiones de igualdad de las mujeres de *asociaciones mixtas*. El Gobierno (y muchas asociaciones de mujeres) las excluye, con excepción de los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME que en absoluto cumplen el equilibrio de sexos establecido por la Ley de Igualdad 2007. Más allá de que es no sólo aceptable, sino imprescindible como «medida especial de carácter temporal encaminada a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer» la existencia y participación de asociaciones sólo de mujeres, según el art. 4.1 de la CEDAW (Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979), coincidimos con las comisiones de igualdad de las mujeres de la Confederación Nacional de Personas Sordas y de la Confederación de organizaciones de personas con discapacidad COAMIFICOA,

El Gobierno concibe a las asociaciones miembros como «cuerpo electoral», limitado a votar representantes cada cinco años (!) sin más participación.

de asociaciones de inmigrantes en que el Consejo puede ganar en incidencia política y social si incluye –sin privilegios, pero sin exclusiones– a las mujeres que día a día, año tras año, trabajan en asociaciones mixtas por la igualdad entre mujeres y hombres en el medio laboral, en la ciudadanía e integración social de las personas inmigrantes, en la lucha por la autonomía de las personas con discapacidad y en la cooperación internacional al desarrollo.

El 29 de julio 2009 el Ministerio de Igualdad entregó el 2º Borrador de Decreto de creación Consejo Estatal de la Mujer (*ver www.forumpoliticafeminista.org*), en una nueva reunión con una quincena de asociaciones, anunciando que será ya el que someta a Dictamen del Consejo de Estado para que sea aprobado por Consejo de Ministros, ya que si no se realizó en el primer semestre de 2009, al menos se haga en el año 2009.

España presidirá la Unión Europea en el primer semestre de 2010 y ha anunciado que las políticas de igualdad de las mujeres serán un signo de su presidencia.

- El Gobierno ha accedido parcialmente a abrir la participación de las asociaciones y ya atisba un Consejo de mayoría no-gubernamental. Si en febrero de 2009 hablaba de 23 asociaciones miembros, ahora no cierra el número, aunque sólo 20 (o incluso avisó que quizás sólo 14) sean miembros activas, y las demás pasivo «cuerpo electoral». Establece una desproporcionada exigencia de antigüedad de 4 años y la acreditación del trabajo por la igualdad exclusivamente mediante «la gestión de fondos públicos» (art. 4.3.c). Sigue excluyendo a la representación no-gubernamental de los Consejos Autonómicos de Mujeres.
- Acepta, a diferencia de lo que ha venido practicando en el Observatorio de la Violencia de Género, el de Igualdad, el Consejo Asesor del instituto de la Mujer etc., que las representantes de las asociaciones sean elegidas por las asociaciones, no designadas gubernamentalmente.
- Parece que el Consejo, pues, tendrá 40 vocales: junto a las 20 (ojalá que no las reduzca ahora a 14) representantes elegidas por las asociaciones de mujeres, habrá 13 representantes gubernamentales (10 Directoras/es Generales del Estado, 2 de Gobiernos autonómicos designadas por la Conferencia Sectorial de Igualdad y 1 de la FEMP). Además, 4 representarán necesariamente a CCOO, UGT, CEOE y CEPYME sin pasar por su coordinación con las asociaciones y habrá 3 expertas que el Gobierno prevé designar en los Institutos Universitarios feministas o de Estudios sobre las Mujeres. Lo

presidirá la Ministra de Igualdad, con la Secretaria de Políticas de Igualdad como Vicepresidenta 1ª y una Vicepresidenta 2ª elegida por las asociaciones de mujeres.

- Establece un largo mandato de 5 años para la Vicepresidenta y vocales no-gubernamentales, contrario a la rotación propia de los cauces de democracia participativa.
- El Gobierno no ha aceptado la constitución en Asamblea, con reuniones ordinarias anuales o semestrales, de las representantes de las asociaciones miembros, lo que contradice la naturaleza participativa del Consejo y lo exigido por la Ley de Asociaciones y todas las normativas de funcionamiento democrático. El nuevo artículo 11 dice que «anualmente la Presidencia (Ministra) "podrá" convocar a las asociaciones, previsión estéril en un país con libertad de reunión».
- La Disposición adicional 4ª dice que su financiación será pública «sin que en ningún caso pueda originarse incremento del gasto público» sorprendente, siendo un órgano de nueva creación.

España presidirá la Unión Europea en el primer semestre de 2010 y ha anunciado que las políticas de igualdad de las mujeres serán un signo de su presidencia. Esperemos que para entonces el Consejo de Participación de la Mujer esté funcionando de verdad, porque la erradicación de la violencia y de la discriminación en el empleo, la protección social y el poder avanzarán poco si se excluye a las más interesadas y activas en ellas, las asociaciones feministas y de mujeres por la igualdad. ■

Asociaciones firmantes del *Manifiesto por un Consejo Estatal de las Mujeres Representativo, Plural, Autónomo y Reivindicativo*: ACSURAS, Asamblea Feminista de Madrid, Asoc. Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades Comunidad de Madrid, Asoc. Apyfim-Alcázar de Segovia, Asoc. de Mujeres Empresarias de Cooperativas AMECOOP, Asoc. de Mujeres Juanita Cruz, Asoc. Española para la Investigación en Historia de las Mujeres AEIHM, Asoc. Española de Mujeres Separadas y Divorciadas Carmen García Castellón, Asoc. SINALEFA de Sevilla, Centro de Estudios de la Mujer, Comisión de la Mujer de COAM. Coord. de Minusválidos Físicos de Madrid, Comisión de la Mujer de COAMIFICOA. Fed. Coord. y Asoc. de Minusválidos Físicos, Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres, Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, Consejos Municipales de Mujeres de Bilbao, Granada, Málaga, Ermua (Vizcaya), Villaquilambre (León), Consejo Nacional de Mujeres de España, Grupo de Trabajo de Mujer del Consejo de la Juventud de España, Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas, Forum de Política Feminista, Grupo de Mujeres de Comillas (Madrid), Mujeres para la Democracia, Mujeres por Europa, Plataforma de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres de Castilla y León, Plataforma Violencia Cero de Málaga, Mujeres por la Paz, Asoc. de Empresarias y Profesionales de Granada, AGRADE, Asoc. de Mujeres «La Rondilla» de Valladolid, Mujeres de Negro (Andalucía), Asoc. Clara Campoamor, AIMUR (Asoc. para la Atención Integral de Mujeres en Situación de Riesgo, Almería), Fed. de Mujeres Jóvenes, Grupo de Estudios sobre a Condición da Muller ALECRIN, Colectivo de Mujeres de Majadahonda (Madrid), AFESIP, Asoc. de Mujeres Valdés Siglo XXI, de Asturias, Col·lectiu Feminista Victoria Sau (Xirivella, Valencia), Asoc. Mujeres Solidaridad y Cooperación de Canarias, Fed. de Asociaciones de Mujeres Arena y Laurisilva (Canarias), Asoc. Mujeres y Teología. Sevilla, Asoc. Promover Europa «Ciudadanas de Europa» (Bilbao), Asoc. Leonesa de Mujeres Flora Tristán, Asoc. Ayuda a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia Doméstica, ADAMUVIC, ABUMAR, Asoc. de Mujeres Distrito 21 Madrid, Asoc. de Mujeres Siglo XXI Puente de Vallecas, Asoc. de Mujeres contra la Violencia de Género «CONVIVE» (Granada), Cátedra de Género de la Universidad Rey Juan Carlos, Forum Feminista María de Maeztu, País Vasco, Coordinadora Estatal de Mujeres Abogadas, Asoc. de Mujeres Juristas Juris, Albacete, Asoc. de Mujeres Mariane, Córdoba, Plazandreok, Asoc. Libre de Abogados y Colectivo de Mujeres Ribera del Torío (León) y Fed. Española de Mujeres Empresarias, de Negocios y Profesionales (FEMENP).

Entrevista con Miguel Ángel Villanueva, delegado del Área de Gobierno de Economía y Empleo del Ayuntamiento de Madrid.

UCMTA

¿Qué impacto ha tenido la puesta en marcha de la Agencia Madrid Emprende en el desarrollo del tejido empresarial de la ciudad de Madrid?

El impacto que ha tenido la Agencia en la dinamización del tejido productivo desde su creación en 2005 creo que ha sido muy notable. Sirva para ilustrar esta idea las siguientes cifras: más de 10.000 emprendedores y empresarios asesorados en materia de creación de empresas y trámites administrativos, cerca de 4.000 personas formadas en distintos aspectos relativos a la gestión empresarial, 300 empresas extranjeras atendidas por la Oficina de Apoyo al Inversor y más de 4.800 empresas constituidas a través de la Ventanilla Única Empresarial y los Puntos de Asesoramiento e Inicio a la Tramitación.

La actividad de la Agencia se ha intensificado desde que irrumpiera la crisis económica a finales de 2007. Así, a estas cifras que he señalado antes hay que sumarles los 94 proyectos empresariales incubados hasta la fecha en la «Red de Viveros de Empresas de la Ciudad de Madrid», la cual ya cuenta con cinco centros dedicados a la incubación de empresas. Por otro lado, el Plan de Mejora de Áreas de Actividad Económica que está implementando la Agencia va a inyectar, sólo en 2009, un total de 30 millones euros para impulsar la competitividad de la industria madrileña.

El Libro Blanco de la Economía Social da cuenta del importante desarrollo que ha experimentado la Economía Social de la Ciudad de Madrid en el periodo 2003-2007. Según él mismo, las sociedades cooperativas han aumentado un 9,3% (...)

A la luz de estos datos, se puede concluir que la actividad de Madrid Emprende ayudó a que la economía madrileña creciera por encima de la media en la fase expansiva del ciclo económico y estoy convencido de que en la actual coyuntura está contribuyendo a atenuar los efectos de la crisis.

¿Nos puede adelantar las principales novedades que aporta el *Libro Blanco de la Economía Social*?

Esta segunda edición del *Libro Blanco de la Economía Social* da cuenta del importante desarrollo que ha experimentado la Economía Social de la Ciudad de Madrid en el periodo

2003-2007. Según el mismo, las sociedades cooperativas han aumentado un 9,3% y las sociedades laborales un 17,3%, siendo su número 410 y 1.909 respectivamente. Los trabajadores autónomos, por su parte, también han visto crecer su número; si en 2003, año de referencia del anterior libro blanco, representaban el 10,8% en 2007 han pasado a constituir el 12,8% de la población madrileña ocupada.

Esta edición, que recoge la valoración que hacen las principales asociaciones de la economía social madrileña, –entre las que se encuentra UCMTA– de la actividad del Ayuntamiento de Madrid a favor de las empresas de participación de trabajo, nos ha servido para comprobar que las iniciativas que hemos puesto en marcha en los últimos años han ido en la buena dirección, siendo valoradas positivamente.

Asimismo, el segundo trabajo incluye nuevas recomendaciones y propuestas de actuación que nos servirán para orientar la política municipal de promoción de la Economía Social en los próximos años.

¿Qué actividades podrían promoverse desde las Juntas de Distrito para hacer más visibles las empresas de Economía Social?

Antes que nada me gustaría felicitarles por el excelente trabajo que han realizado en esta primera actualización del *Libro Blanco de la Ciudad de Madrid*. Para el Ayuntamiento de Madrid el fomento de las empresas de trabajo asociado y los autónomos constituye una prioridad debido, en primer lugar, a su importante peso en la economía madrileña, tal y como sendas ediciones del Libro Blanco han confirmado, y también, al hecho de que facilitan a los ciudadanos la puesta en marcha de nuevos proyectos empresariales.

(...) Para el Ayuntamiento de Madrid el fomento de las empresas de trabajo asociado y los autónomos constituye una prioridad debido, en primer lugar, a su importante peso en la economía madrileña (...)

En los últimos años «Madrid Emprende» ha hecho un importante esfuerzo para reforzar su presencia en los distritos –especialmente los

del arco periférico de la ciudad, buscando el reequilibrio territorial– con el objetivo de acercar a los ciudadanos sus servicios de apoyo al emprendimiento, en los que se engloban los de promoción de la Economía Social. La Agencia ya está presente en seis distritos de la ciudad (Centro, San Blas, Vicalvaro, Villaverde, Puente de Vallecas) a través de los viveros de empresas, los cuales, además de espacios dedicados a la incubación empresarial, son centros de fomento de la iniciativa empresarial abiertos a todos los emprendedores del distrito. A finales de año la Red de Viveros se extenderá al distrito de Carabanchel, y para 2011 al distrito de Moratalaz.

Por otra parte, los servicios de Madrid Emprende llegan al resto de distritos de la ciudad a través del «autobús del emprendedor»; una oficina móvil de información y asesoramiento en la que participa UCMTA y las demás entidades representativas de la Economía Social. Hasta la fecha más de 4.700 personas han hecho uso de este servicio.

Los servicios de Madrid Emprende llegan al resto de distritos de la ciudad a través del «autobús del emprendedor» una oficina móvil de información y asesoramiento.

¿Va a continuar el apoyo del Ayuntamiento a la Economía Social? ¿En qué medidas se va a concretar?

Por supuesto. De hecho, en la primera reunión del año del Consejo de la Economía Social de la Ciudad de Madrid que se celebró el pasado día 7 de julio de 2009, el Ayuntamiento manifestó su voluntad de continuar apoyando activamente a este sector empresarial tan importante en nuestra economía. En breve se renovarán los convenios de colaboración con ATA, UPTA, ASALMA y, por supuesto, UCMTA que regulan su participación en la Ventanilla de la Economía Social para el año 2009. Otra de las actuaciones más inmediatas va a ser concretar con estas entidades la fórmula más adecuada para que estén presentes en el vivero de empresas de Carabanchel.

¿En qué fase se encuentra la construcción del vivero de Carabanchel destinado a la Economía Social?

Se encuentra en una fase muy avanzada ya que lo trabajos de construcción han finalizado y el edificio ya ha sido recepcionado. Muy pronto se procederá a equiparlo así como a realizar los trámites encaminados a adjudicar la gestión del centro.

El objetivo es que antes de que concluya el año el vivero ya esté abierto. Me gustaría recordar que este vivero, con 6.100m^2 y capacidad para albergar 31 proyectos empresariales, será el mayor –y por su diseño, quizá también el más emblemático– de la Red de Viveros de Empresas de la Ciudad de Madrid. ■

Red de Intercooperación empresarial entre mujeres cooperativistas y de la Economía Social

www.e-intercoopera.es
Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas AMECOOP

Apesar de los avances alcanzados para las mujeres, la situación de las mismas en el mercado de trabajo es todavía muy inferior a la deseable. No hay que rebuscar mucho en informes y estadísticas para darse cuenta de esta evidencia, las tasas de paro así lo confirman y los datos reflejan que las mujeres tienen mayores dificultades que los hombres para su entrada y permanencia en el mercado de trabajo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

Teniendo esto en cuenta, se hace necesaria la búsqueda de alternativas que favorezcan y faciliten la inserción laboral de las mujeres. La Economía Social y, dentro de ésta, las cooperativas, juegan un importante papel para lograr el pleno empleo de las mujeres así como de otros colectivos con dificultades de inserción. De hecho, la mayor representación de las mujeres a nivel estatal se da en las cooperativas frente a otras formas empresariales: Cooperativas un 45,9%, Sociedades laborales un 28,9% y Sociedades limitadas un 34,9%.

La mayor parte de las personas que trabajan en cooperativas son socias y por lo tanto dueñas, y representan un 73,7% de las mujeres que trabajan en la empresa. Esta situación permite afirmar que en periodos de crisis la fórmula cooperativa suponga una alternativa al desempleo.

... En periodos de crisis la fórmula cooperativa supone una alternativa al desempleo.

Unido a los datos de empleo de las mujeres en la Economía Social, merece una especial atención observar el uso e incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las empresas. A pesar de que los datos son cada vez más esperanzadores y que la brecha de género en el uso de las TIC se va acortando poco a poco y cada vez hay más mujeres internautas, las diferencias en el uso de nuevas tecnologías por parte de hombres y mujeres persisten. Si al menor uso de las TIC por parte de las mujeres unimos el hecho de que las redes empresariales están todavía fuertemente masculinizadas, no hay duda de la necesidad

de una intervención que apoye la intercooperación empresarial entre mujeres, que facilite la feminización de foros y redes empresariales, y que incorpore una perspectiva de género para conseguir equilibrar la presencia de mujeres en el ámbito empresarial y de las TIC.

Por todo ello AMECOOP, Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas está desarrollando el proyecto **E-Intercoopera del Plan AVANZA,** Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, cuyo objetivo es *definir y validar un modelo de intercooperación empresarial que fortalezca el liderazgo de las mujeres en el ámbito de la Economía Social, incorporando una perspectiva de género y rompiendo la actual masculinización de las redes y foros empresariales.*

Definir y validar un modelo de intercooperación empresarial que fortalezca el liderazgo de las mujeres en el ámbito de la Economía Social, incorporando una perspectiva de género y rompiendo la actual masculinización de las redes y foros empresariales.

***Entre los objetivos específicos del proyecto está*:**

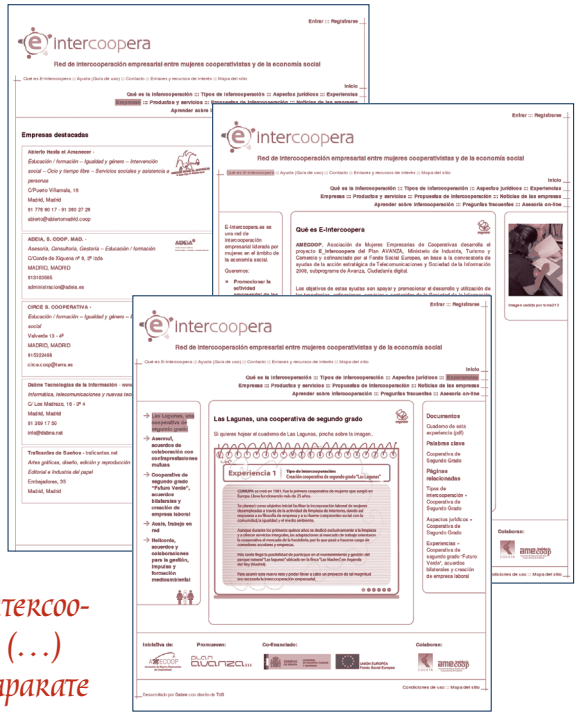
1. Diseñar un modelo de trabajo en red dirigido a la cooperación entre las empresas de las mujeres usuarias de la misma.
2. Generar masa crítica empresarial que permita a las emprendedoras multiplicar sus posibilidades de difusión de sus servicios y productos, contactos e intercambios.
3. Impulsar y apoyar el establecimiento de alianzas empresariales.
4. Incorporar a la red a emprendedoras con menor acceso tanto a las TIC y a la Sociedad de la Información como a posibilidades de intercooperación.

Y para cumplir con ellos y lograr la máxima participación, contamos con colaboración de **COCETA** –Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado– y **AMECOOP–Andalucía** como entidades colaboradoras en la difusión.

La primera de las acciones desarrolladas ha sido un **Estudio inicial de diagnóstico de necesidades**

Informe diagnóstico sobre Intercooperación empresarial y el fortalecimiento del lidereazgo de Mujeres en la Economía Social como base en la que ajustar la oferta de servicios a las demandas y necesidades de las mujeres empresarias de la Economía Social, apoyar las funcionalidades de la web E-Intercoopera y respaldar el diseño inicial del modelo de intercooperación para su posterior validación.

Este informe fue presentado el día 30 de enero de 2009 por AMECOOP y la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) con la asistencia de unas 50 personas cercanas al cooperativismo.



«www.e-intercoopera.es (…) es un escaparate en Internet para promocionar la actividad empresarial de las mujeres…»

Elena Sigüenza, miembro de la junta directiva de AMECOOP explicó el estudio en su totalidad y remarcó aspectos desconocidos para muchas cooperativistas, como los diferentes instrumentos que existen para la intercooperación y dio ejemplos prácticos (que se encuentran en el estudio) de cómo las cooperativas de trabajo, en su mayor parte microempresas, han logrado una mayor competitividad y presencia en los mercados a través de la Intercooperación. Acompañó la presentación la directora de COCETA, Paloma Arroyo, quien profundizó en la necesidad de visibilizar el trabajo de las mujeres cooperando entre sí, y de contar con un mayor apoyo en temas de cooperativismo y de género por parte de las administraciones.

Entre las asistentes estuvieron Matilde Fernández, ex ministra de Asuntos Sociales –PSOE, F. González– hoy en la Asamblea de Madrid, y Eulalia Vaquero, del grupo parlamentario de IU en la Asamblea de Madrid.

La segunda acción ha sido la elaboración de la **Web de Intercoopera www.e-intercoopera.es.** Esta Red de Intercooperación es un escaparate en internet para promocionar la actividad empresarial de las mujeres contribuyendo a la visi-

bilidad de nuestras iniciativas y facilitar además las relaciones empresariales, las alianzas y el trabajo en red. Sus principales características son su sencillo diseño y un alto grado de usabilidad.

En esta plataforma las mujeres cooperativistas y nuestras empresas podrán beneficiarse no sólo de información sobre la intercooperación empresarial, tipos, aspectos jurídicos, preguntas frecuentes, recursos de interés y documentación, servicio gratuito de asesoría en línea –técnico-jurídica para acuerdos, convenios, U.T.E.s, licitaciones…– y de una red de empresas, productos y servicios, con las que contactar y relacionarnos, compartir conocimientos, intercambiar experiencias y cerrar acuerdos de intercooperación. En definitiva un espacio participativo de contacto y gestión de acuerdos y alianzas estratégicas.

AMECOOP ha querido contribuir en la disminución de la brecha digital entre diferentes colectivos de mujeres emprendedoras.

Su presentación oficial en Madrid (junio 2009) y Sevilla (septiembre 2009) han servido de trampolín para su máxima difusión y uso entre las mujeres cooperativistas.

La última de las acciones que se ha ejecutado es la acción piloto de validación del modelo de intercooperación en red, en la que han participado más de 15 iniciativas de mujeres en la Economía Social.

Con este proyecto AMECOOP ha querido contribuir en la disminución de la brecha digital entre diferentes colectivos de mujeres emprendedoras: entre aquellas que por perfil profesional, edad, residencia en zonas urbanas o sector económico y tipología de su empresa ya se han vinculado a la Sociedad de la Información y utilizan, en mayor o menor medida, las TIC y paralelamente cuentan con mayores posibilidades de intercooperación empresarial y aquellas otras para las que, por el contrario, el acceso tanto a las TIC como a proyectos de colaboración empresarial, presentan mayor dificultad: mujeres mayores, mujeres inmigrantes, minorías étnicas, zonas rurales…, pequeños negocios y autónomas en sectores como pequeño comercio, reformas y reparaciones, ayuda a domicilio, servicios sociales y de apoyo a la dependencia, entre otros. ■

AMECOOP: 20 años trabajando por y para las mujeres cooperativistas

Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas

Se cumplen ahora 88 años desde que surgió en 1921 el Gremio Internacional de Mujeres Cooperativistas. El origen de este movimiento se gestó en el Reino Unido en 1883 desde un colectivo de mujeres cooperativistas profundamente implicadas en los cambios económicos y sociales que se estaban desarrollando, potenciando la emancipación de la mujer y una mayor participación en la vida pública y el desarrollo social y económico.

Desde un entrañable homenaje y como reconocimiento expreso a la labor de estas mujeres, pioneras y compañeras en el cooperativismo y en la causa feminista, las mujeres de AMECOOP queremos y pretendemos ir más allá de la igualdad, sabiendo que las cooperativas, como empresas participativas y autogestionarias, suponen un espacio real para la generación de fórmulas de equivalencia de género en el empleo; son empresas mas proclives a la igualdad en el ámbito laboral que otras formas empresariales.

Desde aquí queremos proclamar y reforzar la diferencia cooperativa respecto a los valores actuales imperantes.

(…) las cooperativas, como empresas participativas y autogestionarias, suponen un espacio real para la generación de fórmulas de equivalencia de género en el empleo (…)

En 1989, en Madrid se constituye la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas, AMECOOP, como iniciativa de un grupo de mujeres cooperativistas, que tenían en común además de ser mujeres compartir el proyecto cooperativo y creer en el papel de la mujer en este movimiento.

En estos 20 años AMECOOP no ha dejado de trabajar por y para las mujeres, siempre con objetivos muy claros que abarcan desde la promoción de las cooperativas de trabajo entre las mujeres, la interlocución y representación de las mujeres en el ámbito cooperativo o la creación

de espacios de encuentro y reflexión entre las mujeres socias de cooperativas.

En este periodo al que nos referimos las transformaciones sociales y económicas han sido muy importantes, y han supuesto grandes avances para las mujeres en todos los ámbitos, desde la incorporación al mundo laboral hasta la participación en órganos de representación y el desarrollo de políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades, que también se han incorporado en las empresas cooperativas y que han posibilitado desde espacios como AMECOOP, impulsar cambios para avanzar.

En la Comunidad de Madrid y Baleares es donde el porcentaje de mujeres de cooperativas es mayor siendo una constante el aumento de creación de cooperativas de mujeres.

El análisis de algunos datos recientes, procedentes del Ministerio de Trabajo e Inmigración, son especialmente significativos y positivos con respecto al aumento de la mayor representación de las mujeres a nivel estatal en las empresas cooperativas frente a cualquier otra fórmula, representando un 73,7% las mujeres socias que trabajan en la empresa.

En la Comunidad de Madrid y Baleares es donde el porcentaje de mujeres de cooperativas es mayor, siendo una constante el aumento de creación de cooperativas de mujeres y el aumento y presencia de mujeres emprendedoras intere-

sadas en un proyecto cooperativo, lo que nos refuerza en seguir manteniendo desde AMECOOP el apoyo y difusión entre las mujeres del proyecto cooperativo como alternativa al desempleo con una fórmula empresarial que entre otros valores destacan la gestión democrática y participación económica de sus socias en las cooperativas.

AMECOOP para lograr sus objetivos ha desarrollado una serie de estrategias para que cada día representemos a mayor número de mujeres y que esta representación esté visibilizada. Estos objetivos, no carentes de dificultades, se han impulsado con diferentes acciones, que han estado ligadas por una parte a las necesidades demandadas por las mujeres impulsadas desde las organizaciones feministas, como han sido *la igualdad de oportunidades, la transversalidad en políticas y acciones concretas, la corresponsabilidad y usos del tiempo y del espacio, la sensibilización en materia de igualdad*, entre otras y por otra, las demandadas por las mujeres cooperativistas en su propio entorno laboral y empresarial, como han sido *apoyo a la creación de cooperativas promovidas por mujeres, fomento de la formación o el apoyo para reducir la brecha digital a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación*.

AMECOOP para lograr sus objetivos ha desarrollado una serie de estrategias para que cada día representemos a mayor número de mujeres y que esta representación esté visibilizada.

AMECOOP, en su trabajo por y para las mujeres cooperativistas ha participado en proyectos de cooperación y participa en proyectos europeos como Equal, Grundtvig y Leonardo. A nivel nacional son muchos los proyectos ejecutados con la Dirección General de la Mujer, el servicio Regional de Empleo y el Ayuntamiento de Madrid.

Dentro del Plan Avanza del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, se ha ejecutado el proyecto **«E-Emprendedoras»,** donde se ha desarrollado la potente e innovadora plataforma www.e-emprendedoras.es para formar y apoyar las capacidades emprende-

doras de las mujeres y ahora se están desarrollando los proyectos **«E-Intercoopera»,** cuyo objetivo es definir y validar un modelo de intercooperación empresarial que fortalezca el liderazgo de las mujeres en el ámbito de la Economía Social, con perspectiva de género y rompiendo la actual masculinización de las redes y foros empresariales y ADA-COOP para contribuir al empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial de la Economía Social y de las TIC, generando y consolidando el empleo femenino en las empresas cooperativas a través de hacer de las TIC eje fundamental de la creación de nuevas empresas promovidas por mujeres y de la mejora de la competitividad de las empresas cooperativas ya existentes, igualmente promovidas por mujeres.

AMECOOP (…) ha participado en proyectos de cooperación, Equal, Grundtvig y Leonardo.

El trabajo en red con otras organizaciones de mujeres, como de la Economía Social es para nosotras la práctica habitual, para difundir nuestros objetivos y actividades así como la participación en los diferentes foros, congresos, encuentros, etc., donde podamos representar el cooperativismo de las mujeres.

Como medio de difusión, además de nuestra web y la plataforma «E-Emprendedoras», contamos con una publicación anual *Cuadernos de Mujer Cooperativismo* editada en colaboración con el Departamento de la Mujer de COCETA desde hace 10 años.

Mirando hacia el futuro podemos decir desde AMECOOP, que en una situación de crisis económica a nivel mundial, la estructura propia de las cooperativas hace que el impacto sea menor que en el resto de empresas en cuanto a la destrucción del empleo permitiéndolas mantener su actividad.

En este contexto difícil en mayor medida para las mujeres, somos optimistas y sabemos que desde nuestra Asociación seguiremos apoyando y trabajando para que las cooperativas de mujeres y las mujeres que trabajan en cooperativas

tengan un referente para impulsar con más fuerza los valores cooperativos de igualdad, equidad, participación y representación democrática de las mujeres.

Muy recientemente, la Junta Directiva de AMECOOP ha experimentado cambios, dejando la vicepresidencia Dña. Pilar Domínguez y la presidencia de la entidad por parte de Dña. Mª Carmen Martín debido a su jubilación. Mª Carmen fue socia fundadora de AMECOOP y ambas han participado durante estos 20 años en diferentes funciones y acciones. Sabiendo que la marcha de Mª Carmen como presidenta no es un adiós, ya que continuará colaborando en acciones futuras desde una segunda línea, queremos agradecerle su dedicación y la disponibilidad que siempre ha tenido hacia el movimiento cooperativo de las mujeres, resaltando su alegría e ilusión por conseguir la visibilidad de las mujeres dentro de la Economía Social y del mercado empresarial en general.

El trabajo en red con otras organizaciones de mujeres como de la Economía Social es para nosotras la práctica habitual, para difundir nuestros objetvos y actividades.

Muchas gracias Pilar y Mª Carmen y tened por seguro que desde AMECOOP seguiremos apoyando y trabajando para que las cooperativas de mujeres y las mujeres que trabajan en cooperativas tengan un referente para impulsar con más fuerza los valores cooperativos de igualdad, equidad, participación y representación democrática de las mujeres. ■

Aplicación de la Ley de Igualdad en las empresas de Economía Social de Gijón

Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado - ASATA

La Ley 3/2007, del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, supuso un paso hacia adelante para el reconocimiento de la existencia de discriminaciones hacia las mujeres, especialmente en el ámbito laboral, propiciando que se tomen medidas e incorporando a la empresa como agente activo en la eliminación de todas las barreras que por razón de sexo han ido surgiendo desde la incorporación de la mujer al ámbito público-productivo. No obstante, la generalidad de la ley y el breve espacio de tiempo transcurrido desde su aprobación ha llevado a que la mayor parte de las empresas no hayan iniciado el proceso de diagnóstico en materia de igualdad como paso previo a la elaboración de un plan de igualdad previsto en la Ley.

En el caso de Asturias, un tejido empresarial formado mayoritariamente por pequeñas empresas, a las que la Ley otorga un carácter de voluntariedad para la negociación, diseño e implantación de planes de igualdad (o acciones positivas, en su defecto), unido a la limitación de recursos tanto humanos como económicos parece contribuir a la falta de aplicación de esta legislación. Los escasos datos existentes sobre las empresas de Economía Social parecen indicar que, a pesar de que cuentan con unos principios que favorecen la asunción de la igualdad de género, se encuentran, en muchos casos, en esta misma situación.

ASATA se planteó la necesidad de realizar un estudio que evaluase la situación real de las cooperativas y sociedades laborales en materia de igualdad.

Por ello, ASATA se planteó la necesidad de realizar un estudio que evaluase la situación real de las cooperativas y sociedades laborales en materia de igualdad, así como la detección de sus necesidades específicas para elaborar posteriormente herramientas adecuadas para ayudarlas a adaptarse a esta normativa, mejorando su competitividad, la gestión de sus recursos humanos o su productividad entre otros. Además de elaborar un diagnóstico de situación, este estudio y su posterior publicación han permitido:

- **Difundir** entre estas organizaciones la idea de **que los pla-**

nes de igualdad son aplicables a su gestión con independencia del número de personas socias o trabajadoras que las constituyan.

- **Proporcionar una guía** que las oriente en el proceso de elaboración e implantación de medidas o planes al mismo tiempo que se les facilitan posibles actuaciones para la consecución de la igualdad

Este estudio se llevó a cabo entre los meses de junio y noviembre de 2008 y contó con la inestimable colaboración de 4 cooperativas y 4 sociedades laborales, procedentes de diversos sectores de actividad y con una presencia de mujeres muy dispar. A pesar del pequeño tamaño de la muestra, los resultados obtenidos permiten ser extrapolados a otras organizaciones de la misma naturaleza puesto que arroja datos interesantes sobre la situación actual que permiten ayudar tanto a las empresas participantes, como a aquellas otras que tengan interés en abordar este principio, a aquellas que desconozcan qué pueden estar haciendo mal y, sobre todo, qué pueden hacer para solucionarlo y mejorar.

Las cooperativas y las sociedades laborales siguen una tendencia similar a la del resto de empresas en cuanto a distribución de mujeres en los diferentes puestos y sectores, replicándose, en cierta medida, la segregación tanto vertical como horizontal que tiene lugar en el conjunto del tejido empresarial.

Es preciso tener en cuenta, no obstante, que estos datos deben ser utilizados con cautela y nunca deben ser tomados como representativos de forma individual, es decir, que cada empresa, partiendo de este análisis, debe hacer una evaluación propia e interna de sus propios procesos, políticas, funcionamiento y estructura y adaptarlos a su realidad específica y a las condiciones sociales, económicas, geográficas, etc., propias.

El fin perseguido fue en todo momento ofrecer una visión lo más amplia posible de la asunción y compromiso activo con el principio de igualdad en las empresas y, como consecuencia, del nivel de aplicación de la llamada «Ley de Igualdad». De ahí, que en cada una de las empresas, se trató de obtener información del mayor número de personas implicadas, de manera que los resultados obtenidos fuesen lo más cercanos posibles a la realidad de la organización. Así, se realizaron entrevistas a personal directivo de las que se extrajo información sobre políticas de la empresa al respecto, así como opiniones y posicionamiento de la empresa. Al mismo tiempo, al personal de los distintos departamen-

tos y puestos de trabajo se les proporcionó un cuestionario al que debían responder de forma anónima con el fin de obtener el mayor grado de sinceridad posible. Sobre la información recogida se realizó un análisis cualitativo y cuantitativo que enriqueció los resultados y las conclusiones finales.

En cuanto a las áreas analizadas, se tomaron como referencia las áreas básicas que deben ser incluidas en los planes de igualdad de las empresas según la Ley 3/2007 en su artículo 46.2. y se añadieron otras de gran interés como la imagen corporativa, las comunicaciones dentro de la empresa, la adecuación de los espacios, los sistemas de recogida de información o la sensibilización y compromiso tanto de las personas socias como trabajadoras hacia la necesidad de alcanzar este principio.

El fin perseguido fue en todo momento ofrecer una visión lo más amplia posible de la asunción y compromiso activo con el principio de igualdad en las empresas.

Más concretamente se introdujeron diversas preguntas tanto en las entrevistas como en los cuestionarios que analizaban las siguientes cuestiones:

- **Grado de compromiso y sensibilización** tanto de las personas socias como del personal contratado hacia la necesidad de cumplir con la igualdad de trato en la empresa.
- **Percepción** de las **personas socias y plantilla** del **grado de igualdad** existente en la empresa en su situación laboral actual.
- **Selección de personal:** análisis de los procesos, requisitos exigidos, ofertas publicadas, pruebas realizadas,... En el caso de los socios/as, análisis de los requisitos necesarios para formar parte de la cooperativa o sociedad laboral (comprobar que es real el libre acceso y que no exista en los estatutos ninguna condición que resulte discriminatoria).
- **Formación a cargo de la empresa:** adaptación no sólo de las temáticas a todas las personas trabajadoras sino accesibles tanto en horarios como en lugares de impartición.
- **Reparto de hombres y mujeres** tanto horizontal como verticalmente.

  En la elección de puestos de responsabilidad, sería adecuado analizar las razones que llevaron a la designación de mujeres u hombres. Ordenación del tiempo de trabajo entre hombres y mujeres.
- **Comunicaciones** internas y externas: libres de lenguaje e imágenes sexistas, de libre acceso a toda la plantilla, ... Estudio de la imagen corporativa,

no asociada a estereotipos de género (en revistas, páginas web, …)
- Existencia o no de **medidas de conciliación,** alcance de las mismas, eficacia, uso que se hace de ellas y por quién, necesidades nuevas del personal, etc.
- Análisis de las **necesidades de la plantilla** y de la asunción de obligaciones familiares por parte de los hombres: grado de corresponsabilidad.
- Existencia de **formación** y **sensibilización** en género del personal.
- **Acoso sexual** o acoso por razón de sexo: existencia o no de protocolos de actuación al respecto, denuncias, actuaciones ante ellos, etc.
- **Estado de las instalaciones:** adaptación del entorno a las necesidades de ambos sexos.

Finalmente, y a modo de resumen, nos gustaría señalar las principales conclusiones y resultados obtenidos:

- Las cooperativas y las sociedades laborales siguen una tendencia similar a la del resto de empresas en cuanto a distribución de mujeres en los diferentes puestos y sectores, replicándose, en cierta medida, la **segregación tanto vertical como horizontal** que tiene lugar en el conjunto del tejido empresarial.
  Similar tendencia siguen las **contrataciones** temporales y el desempeño de jornadas parciales, que corresponden mayoritariamente a mujeres, produciéndose paralelamente un mayor número de contrataciones indefinidas y a tiempo completo en los hombres.
- La labor que realizan las empresas analizadas en materia de **selección de personal,** aunque requiere de cierto gra-

La labor que realizan las empresas analizadas en materia de selección de personal, aunque requiere de cierto grado de formalización, se caracteriza por la ausencia de connotaciones discriminatorias.

do de formalización, se caracteriza por la ausencia de connotaciones discriminatorias. De hecho, más del 93% de las trabajadoras encuestadas perciben que existe la igualdad de oportunidades en los procesos de selección para hombres y mujeres, sin que se otorgue importancia a la situación familiar o personal en los procesos de selección.

- La falta de organización y diseño de un plan formativo general, basado en perfiles de puesto y en el organigrama, y que tenga en consideración en el diseño de horarios la conciliación de la vida laboral y familiar, es uno de los aspectos desatendidos por las empresas de acuerdo con la opinión de sus trabajadoras. Las mujeres también perciben recibir menos ayudas para la formación externa.
- En las empresas analizadas las mujeres **promocionan** a un ritmo muy aproximado al de los hombres y tras periodos de tiempo similares, aunque el acceso a puestos de mayor responsabilidad sigue siendo menor en el caso de las mujeres. Así mismo, estas promocionan en más casos por libre designación, lo que favorece la arbitrariedad, o superando una prueba, aspecto que no es exigido en ningún caso a los varones de la muestra.
- Las opiniones de los/as trabajadores/as en relación a las **políticas de retribución** indican que las mujeres acceden en mucho menor grado a diversos complementos retributivos, además de que las mujeres perciben en mayor medida recibir sueldos menores a los de otros compañeros con las mismas funciones.
- En el ámbito de la **conciliación,** si bien las empresas no son especialmente activas en el diseño de acciones puestas en marcha más allá de lo establecido legalmente, los/as trabajadores/as encuestados son unánimes al manifestar no haber tenido ningún problema al disfrutar sus derechos.
- Destacan la importante impregnación de la **cultura empresarial** y la **concienciación e implicación de la Dirección** con el principio de no discriminación e igualdad, detectada en la opiniones vertidas por las personas responsables entrevistadas, señalándose en todo momento que las posibles ausencias a favor de alcanzar la igualdad se deben exclusivamente a la falta de medios económicos o de personal, pero nunca por falta de interés

Destacan la importante impregnación de la cultura empresarial y la concienciación e implicación de la Dirección con el principio de no discriminación e igualdad.

o concienciación de todas las partes implicadas.

- No obstante, a pesar de la buena disposición empresarial, son las mujeres las que experimentan mayores dificultades para compaginar su vida doméstica y laboral, dado que también son las que socialmente asumen más funciones en la primera, como el cuidado de menores o personas dependientes. De este modo, se ven limitadas en el plano profesional en la movilidad laboral y en las actividades de formación y, en el ámbito personal, en la posibilidad de disfrutar de tiempo libre. Aunque estas cuestiones no son achacables a las empresas, sí es cierto que comportan la necesidad de una especial sensibilidad hacia las medidas de conciliación.

(…) aunque es evidente que en materia de igualdad las empresas de Economía Social aún tienen un largo camino por recorrer, sí es cierto que cuentan con la base de la que partir y ya han iniciado un proceso hacia la igualdad, no sólo como respuesta al cumplimiento de la Ley, sino como parte de sus valores cooperativos. (…)

- Otro aspecto importante en el clima laboral es la actuación proactiva sobre el **acoso.** La ausencia de protocolos de actuación, charlas informativas y personas responsables ante situaciones de acoso indica la falta de previsión de las empresas analizadas ante estas situaciones. Bien es cierto que las encuestas indican una escasa prevalencia del acoso sexual, en torno al 2%, y de situaciones habituales con insultos, vejaciones o gritos, cerca del 3,5% de los casos.
- Por otro lado, destaca el cuidado y la importancia que se le concede a la **comunicación dentro y fuera de la empresa.**

Aunque se trate de organizaciones pequeñas en las que las comunicaciones adquieran un carácter informal, se tiene un especial cuidado en revisar y evitar el uso de imágenes sexistas y de lenguaje sexista. Esta característica permite transmitir a la sociedad en general su compromiso con la igualdad, al mismo tiempo que contribuye a la eliminación de estereotipos sexistas, especialmente en determinados sectores masculinizados y feminizados.

Presentación del libro *Aplicación de la Ley de Igualdad en las Empresas de Economía Social*. (De dcha. A izda.) Agustín González, Presidente de ASATA, Begoña Fernández, Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón y Leticia Santos, profesora titular de la Universidad de Oviedo e investigadora principal del estudio.

En conclusión, aunque es evidente que en materia de igualdad las empresas de Economía Social aún tienen un largo camino por recorrer, sí es cierto que cuentan con la base de la que partir y ya han iniciado un proceso hacia la igualdad, no sólo como respuesta al cumplimiento de la Ley, sino como parte de sus valores cooperativos y de la profunda creencia de que se trata de algo «justo» para la sociedad en la que participan y a cuyo desarrollo desean contribuir.

Señalar, en último lugar, que el día 2 de febrero de 2009 se realizó en la Sala de Conferencias del Ayuntamiento de Gijón la presentación de la metodología y los resultados del estudio ante organismos, asociaciones, etc., relacionadas con la defensa y trabajo por la igualdad de mujeres en la ciudad. En ella, la labor conjunta del personal de ASATA y el equipo investigador de la Universidad de Oviedo se vio recompensada con el reconocimiento tanto por parte de las/os asistentes como de la Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón y ex-directora del Instituto Asturiano de la Mujer, Begoña Fernández, del importante valor y contribución a la visibilización de la situación de las mujeres tanto del sistema de recogida de la información como de los datos del estudio, además de la importancia de aportar una metodología útil para aplicar la igualdad en las empresas. ■

Divulgación del cooperativismo y apoyo al emprendizaje

Ruth Guerola
UCOMUR-
Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia

En colaboración con la Federación de Asociaciones de mujeres Rurales, FADEMUR, la Unión de Cooperativas de la Región de Murcia, UCOMUR, ha estado presente, en concreto en la Comarca del Noroeste por medio de la realización de acciones de divulgación del cooperativismo y apoyo al emprendizaje. Durante esta sesión impartida a un grupo de 100 mujeres del medio rural, se trataba de orientar, divulgar e informar acerca de las formulas del Autoempleo, en concreto bajo la formula de Sociedad Cooperativa de Trabajo asociado, relacionándolo con la Ley de Dependencia.

De este grupo inicial, un grupo de 40 mujeres, realizó formación en "servicios de proximidad", incluyendo en la misma la participación de Ucomur, en esta ocasión en el pueblo de Benizar, en la que estuvimos presentes para exponer de forma concreta y específica la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Durante el mes de septiembre, y como consecuencia del interés mostrado por un grupo, ya más reducido, de estas mujeres la Unión de Cooperativas impartió un Curso bajo el título de "Formación para la promoción de oportunidades y servicios en el medio rural: Mujeres liderando el desarrollo".

Los contenidos de este curso fueron:

1. La Empresa de Economía Social.
   - Introducción.
   - Concepto de Economía Social.
   - Evaluación de Economía social en España.
   - Resumen de contenidos.
2. Las Cooperativas.
   - Introducción
   - Una visión de conjunto sobre las cooperativas.
   - Los miembros de la cooperativa y su gestión interna.
   - La constitución de una Cooperativa.
   - Régimen fiscal y financiación.
3. El Proyecto Empresarial.
   - Introducción.
   - Cómo abordar el Plan de Empresa.
   - El Proceso de creación de la empresa.
   - El plan de empresa y la viabilidad económica-financiera.
   - La gestión de los recursos humanos.

Así mismo, la pasada semana iniciamos un Curso dirigido a Mujeres en el municipio de Torre Pacheco, en el marco de un Convenio entre el Instituto de la Mujer, el Ayuntamiento de Murcia, y la Unión de Cooperativas, UCOMUR.

Va dirigido a mujeres, en situación de desempleo.

En el marco de este convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer, se van a realizar, además de

éste que se ha iniciado en el municipio de Torre Pacheco, en los municipios de Abarán, Caravaca de la Cruz y Yecla.

El Instituto de la Mujer de la región de Murcia, tiene atribuidas por Ley de creación, y muy especialmente por la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, entre sus funciones, remover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en la formación y promoción, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

Para ello, el Instituto de la Mujer en el marco de este Convenio de Colaboración con la Unión de Cooperativas, UCOMUR, considera conveniente la impartición de los cursos de formación destinado a mujeres desempleadas para su promoción e inserción laboral, para la mejora de la competitividad y ocupabilidad de las mismas en los municipios citados anteriormente.

La oferta formativa que desde UCOMUR vamos a realizar, en estos Cursos dirigidos a Mujeres es la siguiente:

La metodología de estos cursos va a ser activo-participativa, poniendo especial énfasis en la actividad de las alumnas y en el desarrollo de trabajos prácticos en cada una de las acciones formativas. Se presta especial atención a los intereses, actitudes y aptitudes individuales, sin perjuicio del grupo y del cumplimiento de los objetivos básicos marcados en el Programa del Curso. La enseñanza impartida es individualizada y tutorizada con atención personalizada para las alumnas con necesidades especiales, ya sea por los diferentes niveles formativos o por dificultades generadas por su difícil inserción en el mercado laboral o por una discapacidad.

Las alumnas van a trabajar los contenidos prácticos del programa apoyándose en el entorno laboral y formativo y aplicados a experiencias concretas relacionadas con las situaciones reales de trabajo.

Así mismo, se transmitirá la fórmula de Autoempleo en general y de forma muy especial la de Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, con el objetivo de fomentar en las alumnas la creación de su propia empresa y la incorporación al mercado laboral. ■

En los municipios de Abarán y Caravaca: **CURSO DE AUXILIAR DE APOYO EN LA ETAPA INFANTIL.** Abarán: 35 mujeres. Caravaca de la Cruz: 76 mujeres.	**En los municipios de Torre Pacheco y Yecla:** **CURSO DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO.** Torre Pacheco: 25 mujeres. Yecla: 110.

Charlamos con Kaoutar de la cooperativa JEMAKA'S

AMECOOP

Hace unos meses se constituyó JEMAKA'S, cooperativa dedicada a la confección de ropa, integrada solo por mujeres.

Son 9 socias trabajadoras que, en un momento difícil laboralmente, vieron como el taller en el que trabajan desde años se cerraba de un día para otro y por consiguiente iban todas al desempleo.

Ante esta situación advirtieron que una salida para mantener el empleo y seguir trabajando en el mundo de la confección era crear su propia empresa y asumir, con ilusión y entusiasmo, una nueva etapa.

Kaoutar, nació en Marruecos, es joven y lleva en España desde que tenía 5 años.

En una conversación informal y amena nos explica cual ha sido la trayectoria para formar esta cooperativa y lo que esperan para el futuro.

Un día cualquiera, reciben una desagradable noticia «el taller en el que trabajábamos todas cerraba inevitablemente. Ante la situación y tras hablar entre las trabajadoras llegamos a una rápida conclusión; hablar con el principal cliente del taller y ver posibles soluciones para continuar trabajando».

La principal empresa cliente del taller estaba contenta con su trabajo y resultados por lo que no dudó en comprometerse a seguir trabando con ellas y cederles un local si se constituían como empresa.

«El taller en el que trabajábamos todas cerraba inevitablemente. Ante la situación y tras hablar entre las trabajadoras llegamos a una rápida conclusión; hablar con el principal cliente del taller y ver posibles soluciones para continuar trabajando».

Estas nueve mujeres, todas jóvenes y de muy diferentes procedencias (*Marruecos, Portugal, Ecuador y España*) no sabían como funcionaba una empresa y menos una cooperativa, pero alguien les habló de las ventajas y las posibilidades que tenían para crearla y cómo era la mejor de las maneras de constituirse dada la particularidad de la situación.

Lo primero que hicieron fue asesorarse en la **UCMTA** (Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado) y el mismo día que se reunieron con su personal valoran la situación y deciden dar el paso de crear **JEMAKA'S.** Kaoutar explica

que, pese a lo complicado que puede resultar montar una empresa en una situación tan delicada, han tenido mucha suerte. Han encontrado bastantes facilidades desde la UCMTA, y las necesidades mínimas para iniciar una cooperativa tampoco ha supuesto grandes dificultades, porque el capital inicial que necesitaban era pequeño y contaban con la ventaja de que el cliente para el que trabajan les ofreció utilizar un local como taller con la maquinaría necesaria en el barrio de San Cristóbal de los Ángeles en Madrid.

...Todas las socias son trabajadoras, con iguales condiciones y con las mismas responsabilidades, haciendo todas juntas todo tipo de tareas, aprendiendo, cosiendo, planchando, tomando las decisiones, etc.

Están contentas y se sienten privilegiadas por tener un trabajo del que son dueñas y un salario aún mejor que cuando estaban en el taller por cuenta ajena.

Ahora todas las socias son trabajadoras, con iguales condiciones y con las mismas responsabilidades, haciendo todas juntas todo tipo de tareas, aprendiendo, cosiendo, planchando, tomando las decisiones, etc.

Para Kaoutar el futuro de **JEMA-KA'S** pasa por tener trabajo y aumentar el número de clientes ya que siempre supone un alto riesgo tener una empresa como única clientela.

Además necesitan crecer tecnológicamente, ahora sólo cuentan con un ordenador que no todas manejan por lo que su siguiente reto es entrar en la tecnología y aprovecharse de las ventajas que proporciona en el trabajo diario.

Deseamos todo lo mejor a esta iniciativa empresarial.

¡¡¡suerte!!! ■

Cooperación al desarrollo en los Bateyes de Barahona. República Dominicana

Empoderamiento y presencia de las mujeres en la economía local

Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado ASATA

Bajo la denominación de «Mejora general de las condiciones de vida de la población económicamente más vulnerable de la región suroeste de la República Dominicana a través de la promoción del movimiento cooperativista», ASATA pone en marcha en el año 2008 un proyecto pionero hasta el momento caracterizado por unir bajo un mismo paraguas la Cooperación al Desarrollo, la Responsabilidad Social Empresarial, la Economía Social y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

(…) unir bajo un mismo paraguas la Cooperación al Desarrollo, la Responsabilidad Social Empresarial, la Economía Social y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Este proyecto se plantea desde una doble vía de trabajo: por un lado, participar en el diseño, desarrollo y puesta en marcha de un proyecto de desarrollo que, además de mejorar las condiciones de la zona, fomente la cultura cooperativa y sus valores. Por otro, fomentar y facilitar la utilización de la RSE, orientada hacia la cooperación al desarrollo, por parte de las empresas de Economía Social, entendiendo ésta como una forma de mejorar la competitividad de la empresa al mismo tiempo que se interviene de forma responsable en la mejora de la economía y condiciones de vida de países en vías de desarrollo.

Así, en colaboración con el Instituto Dominicano de Desarrollo Integral (IDDI), contraparte en la República Dominicana que cuenta con una larga trayectoria en el territorio,

Este proyecto se plantea desde una doble vía de trabajo: por un lado, participar en el diseño, desarrollo y puesta en marcha de un proyecto de desarrollo (...). Por otro, fomentar y facilitar la utilización de la RSE, orientada hacia la Cooperación al Desarrollo (...).

ASATA ha iniciado un proyecto de cooperación al desarrollo basado en la **creación de cooperativas de mujeres mediante el apoyo, la formación y la tutorización de este colectivo de emprendedoras por parte de personal especializado y por personal de empresas de Economía Social asturianas.**

Esta actuación se ha diseñado partiendo del análisis de la realidad de la zona, caracterizada por:

- Los bateyes son comunidades rurales diferentes a las demás organizaciones del territorio dada su economía, separación social, racial y cultural.
- Las labores desarrolladas por las personas que habitan en estos bateyes son las menos aceptadas por los dominicanos por ser pesadas, mal remuneradas y de gran inestabilidad, con ausencia de seguridad social, etc.
- El ingreso medio mensual es de aproximadamente 70 euros.
- La única actividad económica de los bateyes es la explotación de la caña de azúcar (siembre, cuidado y corte), perteneciente a empresas extranjeras asentadas en la zona.
- Las viviendas se han construido entorno a la zona de desarrollo de la actividad, por lo que no existe organización urbanística, ni servicios, ni estructuras básicas como canalizaciones, etc., o se encuentran en mal estado.
- Existe una actividad agrícola al margen de la caña como la plantación de plátano y guineo aunque no se puede hablar de una fuerza de mercado importante ya que los campesinos están aislados y venden su producción por separado.
- Dado que la zona se encuentra próxima a la frontera con Haití,

se ha producido una gran inmigración de personas que huyen de la violencia de la situación política existente en su país de origen y que acuden en busca de empleo. Se producen importante problemas de adaptación y de aceptación por parte de la población local.

Esta complicada situación empeora para las mujeres, puesto que la actividad económica se cubre mayoritariamente con mano de obra masculina. Todo ello, sumado a cuestiones de tipo cultural lleva a que:

- No existen ofertas de empleo para mujeres, que desarrollan su actividad en labores domésticas o en la recogida de leña y agua desde niñas.
- Este hecho, basado fundamentalmente en cuestiones culturales, incrementa las dificultades de las mujeres responsables de los hogares para aportar ingresos a la economía familiar.
- Por otro lado, el porcentaje de mujeres capacitadas es mínima, pues menos de un 1% ha realizado algún curso técnico y sólo una mínima parte de ellas han podido luego dedicarse al oficio estudiado, debido a la falta de oportunidades laborales en la zona.

A pesar de su difícil posición, las mujeres se han organizado bajo la forma de asociación y algunas de ellas se han formado y profesionalizo en diversos oficios con los que

han comenzado a dar servicios básicos a la población. Gracias al apoyo y la tutorización de ASATA y todas aquellas empresas interesadas en participar, se ha iniciado el proceso para crear 5 cooperativas de mujeres: una fábrica de muebles de madera de la región, otra de velas que de respuesta a los múltiples cortes de luz que sufre la zona, otra de fabricación de quesos con la leche del ganado de la zona y perte-

neciente a las mujeres de la asociación, una fábrica de confección de pantalones de uniformes escolares y de otros tipos a un precio justo y un almacén para la distribución de productos de primera necesidad a las familias de los bateyes (similar a una cooperativa de consumo).

Mientras se lleva a la práctica esta parte del proyecto, desde ASATA se ha trabajado paralelamente informando y difundiendo las ventajas de participar en proyectos de este tipo, al mismo tiempo que se busca la implicación de las empresas de Economía Social de todo el Principado de Asturias en un proyecto común de cooperación que aúne el esfuerzo de todas ellas en un objetivo único. Así, se les ha propuesto su participación en tres vertientes:

- Como proveedoras de bienes y servicios, operando en el mercado potencial que genera la cooperación al desarrollo, aunque siempre desde una óptica de comercio responsable.
- Como transmisoras de experiencia, apoyando en la creación de tejido económico, la formación de personas para la gestión empresarial y el desarrollo de un clima económico y social favorable al desarrollo del sector privado.
- Mediante aportaciones económicas a un fondo de cooperación al desarrollo de las empresas asturianas de Economía Social, dependiente de una Fundación creada a tal fin por ASATA.

(…) creación de cooperativas de mujeres mediante el apoyo, la formación y la tutorización (…).

Además del interés que puede suscitar entre las empresas participar en un proyecto que fomente la cultura empresarial que las caracteriza, son muchas los aspectos que le otorgan un alto grado de interés tanto a las empresas como a personas individuales que quieran en un futuro participar de forma activa en este o en otros proyectos que puedan ir surgiendo desde la Fundación:

- La opción de conocer de primera mano las acciones concretas a las que se destinan sus aportaciones (sean del tipo que sean).
- La posibilidad de realizar aportaciones en cualquier momento (dado que el proyecto se mantendrá activo hasta que se alcance el objetivo fijado).
- La posibilidad de hacer propuestas sobre nuevos proyectos o líneas de actuación por parte de las empresas y personas participantes.

Para más información, no duden en ponerse en contacto con ASATA en el teléfono 985 35 98 17 o mediante el correo electrónico: **cooperacion@asata.es**. ■

La microempresa: herramienta para erradicar la pobreza, y propiciar la inclusión y la equidad

Una experiencia de éxito en Colombia

Amalia Arango de Arbeláez, Asesora en temas de empleo

Entorno

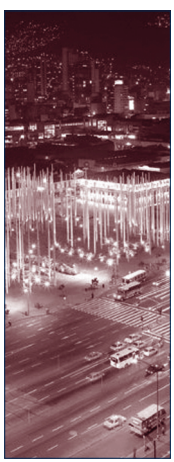
Medellín, ciudad capital del departamento de Antioquia-Colombia, con una población aproximada de 2.300.000 habitantes, que sumada a la población de toda el área metropolitana totaliza 3.500.000 habitantes, equivalente al 8% de la Población de Colombia.

Medellín es considerada el segundo centro económico del país después de Bogotá D.C; actualmente es una ciudad reconocida por su dinamismo, por ser un importante eje comercial, financiero, industrial y turístico, por contar con la mejor infraestructura de servicios públicos del país y por ser escenario de importantes eventos culturales, sociales y de negocios, nacionales e internacionales.

Medellín, junto con su área metropolitana, se constituye en una de las regiones más productivas del país, la cual aporta aproximadamente el 12% del PIB nacional (...).

Medellín, junto con su área metropolitana, se constituye en una de las regiones más productivas del país, la cual aporta aproximadamente el 12% del PIB nacional, y dentro de su economía existe una amplia variedad de sectores y actividades. Durante los últimos años la ciudad se ha convertido en un importante foco de inversión extranjera.

A pesar de todas estas fortalezas la ciudad no ha sido ajena a la gran problemática generada por la violencia y el conflicto armado que desde hace varias décadas flagela al país. El incremento poblacional de Medellín y su Área Metropolitana en los últimos años, se ha debido en parte, además de las variables demográficas y sociales, al desplazamiento por migraciones campesinas.



En los últimos cinco años, han llegado por este proceso migratorio más de 300.000 personas.

Ahora bien, como consecuencia de la llegada masiva de estos nuevos habitantes, se genera para la ciudad un incremento en la demanda de empleos, espacios e infraestructura, la cual no resulta fácil atenderla en su totalidad. Se crean nuevos asentamientos en la periferia de la ciudad, acrecentando así los cinturones de miseria ya existentes, incrementando los índices de pobreza y desempleo y haciendo más visible la inequidad y exclusión social en familias con jefatura femenina.

La pobreza, vista desde una perspectiva de género, involucra de manera primordial a las mujeres, se da con especial crudeza en hogares con jefatura femenina, siendo corriente ver a las madres asumiendo además, el rol de proveedoras de ingresos para sus hijos.

La pobreza, vista desde una perspectiva de género, involucra de manera primordial a las mujeres.

Es en este contexto donde las microempresas, especialmente las creadas por mujeres cobran una especial importancia.

Para efectos de este artículo, y por no ser una estrategia solamente para mujeres, se considera la microempresa como una alternativa para ambos géneros, pero cabe resaltar, que si bien la pobreza los golpea por igual, las respuestas dadas por las mujeres se dan con un alto contenido de responsabilidad y persistencia, que augura más éxito en la unidad productiva creada.

Retos y estrategias

Los cinturones de pobreza son grandes retos para la ciudad en relación a esta población marginada; retos que deben asumirse con la participación tanto del Gobierno, como del sector privado, y obviamente con la intervención de organizaciones de desarrollo social cuya misión es la participación activa en la construcción de oportunidades para lograr un mundo más justo.

Es en este panorama donde cobra vigencia la creación de pequeños negocios, que si bien surgen espontáneamente como respuesta a la necesidad de generación de ingresos, son un vehículo para el proceso de inclusión social y de equidad que son un imperativo de los tiempos modernos y como meta del milenio.

¿Cómo lograr la inserción social, la generación de ingresos y la equidad en esta población marginada que es mayoritaria y presenta innumerables limitantes en todos los aspectos; financieros, educativos, sociales, culturales y psicológicos?

- **Alianza público–privada**
  La primera estrategia radica en la unión de esfuerzos que debe existir entre diferentes sectores y entidades. Tanto el Estado como el sector privado deben trabajar conjuntamente estos objetivos. Ejemplo de esto es que en las peores épocas de violencia vividas por la ciudad, a una reconocida organización de desarrollo social cuya misión es impactar la población marginada a través de programas de emprenderismo, le era imposible acceder a algunos barrios periféricos de la ciudad por la situación de violencia, sólo en alianza con la fuerza pública se pudo cumplir con el objetivo trazado.
- **Articulación de las acciones del sector privado con el plan de desarrollo local**
  La segunda estrategia consiste en un Plan de Desarrollo a medio plazo, que permita una visión completa y a futuro, indicando la dimensión total de la acción que se pretende hacer y señalando las actuaciones particulares de cada uno los distintos actores como partes de un todo a lograr.

  Las organizaciones de desarrollo social deben visualizar sus proyectos en los Planes de Desarrollo Local que elaboran los entes públicos y estos igualmente deben considerar las actuaciones y proyectos del sector social privado en la elaboración de su Plan Estratégico.

  Los proyectos establecidos dentro de un Plan de Desarrollo General hacen más que los proyectos aislados, así se ha trabajado con mucho éxito en Medellín, permitiendo además un monitoreo del impacto global en la población objetivo.

El microcrédito como motor para el desarrollo de la población vulnerable. Diferentes enfoques sobre el tema

La microempresa es un modelo de desarrollo social que trasciende el solo aspecto de generación de ingresos.

Para el fomento del emprenderismo se evidencian dos modelos muy diferenciados: el modelo de la Masificación del Microcrédito y el modelo de Apoyo Integral a la Microempresa. El primero valora las microfinanzas como generadoras de desarrollo per se, mientras que el Modelo de apoyo integral, parte del supuesto que las microfinanzas son solamente una de las varias herramientas requeridas para el éxito de una microempresa, y supone necesario un intervención completa a la unidad productiva con varios servicios como asesoría, formación, apoyo en comercialización, entre otros; este segundo modelo en el cual creemos, parte de las siguientes premisas:

La microempresa es un modelo de desarrollo social que trasciende el solo aspecto de generación de ingresos.

El sector microempresarial en Colombia, desempeña un papel primordial en el desarrollo económico y social del país ya que representa más del 92% de las unidades económicas a nivel nacional y participa con el 50,16% en el total del empleo.

Clasificación de la microempresa

- **Negocios básicos**
  Son aquellos, que a través de la actividad que desempeñan buscan generar día a día el ingreso familiar. Este tipo de microempresas se crean más motivadas por la necesidad de subsistencia, que por la intención real de aprovechar una oportunidad de negocio.
- **Microempresas en crecimiento**
  Se caracterizan porque con el ejercicio de su actividad no solamente tienen el proyecto de generar ingresos, sino también de crear empresa aprovechando las oportunidades del negocio y del mercado. Adicionalmente se evidencia en este tipo de negocios una necesidad de crecimiento a corto plazo.
- **Microempresas consolidadas**
  Son microempresas que han superado la provisionalidad y se enfrentan al desafío de convertir un buen negocio en una empresa competitiva que puede permanecer en el tiempo. En este segmento la microempresa adquiere vida propia independiente al microempresario y éste debe asumir el papel de gerente y administrar el éxito.

Vale la pena aclarar que las microempresas, a medida que van superando limitantes podrían ir generando un mayor nivel de desarrollo.

El sector microempresarial en Colombia, desempeña un papel primordial en el desarrollo económico y social del país ya que representa más del 92% de las unidades económicas a nivel nacional.

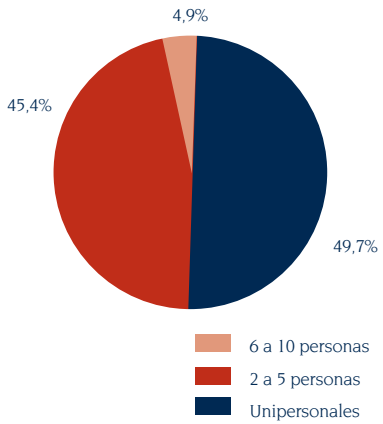
Todas estas microempresas tienen especiales características no sólo en cuanto a su tamaño y nivel de activos, sino también en cuanto a su organización, gestión, niveles productivos y de comercialización.

A continuación se describen estas particularidades:

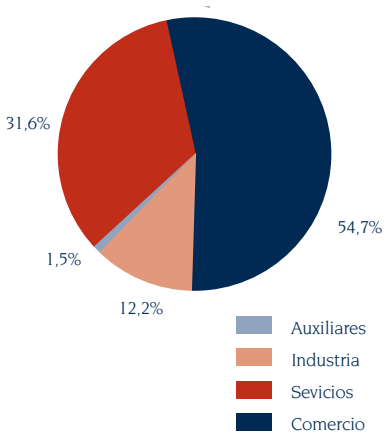
Tamaño de las microempresas (número de empleados)

Las microempresas unipersonales son las más comunes representando el 49,7% del total del sector microempresarial, seguidas por las microempresas que tienen entre 2 y 5 empleados, las cuales representan un 45,4%.

Tamaño de las microempresas
(número de empleados)



Sector económico de las microempresas



Sectores

Las actividades más representativas de las microempresas están concentradas en el sector comercio con una participación del 54,7%, seguido por los sectores de servicios e industria, con una participación de 31,60% y 12,22% respectivamente.

El microempresario (...) se concentra más en resolver problemas inmediatos que en planificar su gestión, carece de planes estratégicos (...).

Características generales de las microempresas

a. Organización de la microempresa

Presentan un alto grado de informalidad, no tienen definida su estructura empresarial ni asignan funciones específicas a cada empleado. Un alto porcentaje son «empresas familiares», por lo que las responsabilidades y salarios que se asignan en el negocio pueden estar directamente relacionados a los roles que se asumen dentro de la familia. No existe una separación clara entre los gastos de la empresa y los gastos familiares, y las urgencias domésticas se atienden por lo general con recursos de la empresa.

b. Gestión

El microempresario asume diferentes roles en la empresa, es un «todero», su trabajo se concentra más en resolver problemas inmediatos y tomar correctivos, que en planificar su gestión, es decir, carecen de planes estratégicos; la información financiera es precaria, no es oportuna ni herramienta para la toma de decisiones, además no se establecen indicadores ni

mecanismos de seguimiento que permitan hacer control a la gestión de la empresa.

Existen enormes deficiencias en los sistemas de costos y carecen de un flujo de caja proyectado y diferenciado entre los gastos familiares y de la empresa.

c. Producción

Las microempresas manufactureras presentan bajos niveles de productividad y enorme desconocimiento sobre los estándares sectoriales. Producen a pequeña escala y hay una ausencia total de procesos productivos eficientes.

No cuentan con tecnología suficiente, o si la tienen, por lo general es obsoleta e inoperante. Es muy escasa la investigación, innovación y desarrollo de nuevos productos y no realizan la adecuada recolección y administración de la información.

El principal objetivo de las microempresas se concentra en la venta como tal, más no en la atención y satisfacción de las necesidades de los clientes.

d. Marketing y comercialización

El principal objetivo de las microempresas se concentra en la venta como tal, mas no en la atención y satisfacción de las necesidades de los clientes; no se estudia el público objetivo y por tanto los productos no siempre son adecuados al mercado. No se realiza investigación de mercados, el único referente es la competencia y no se incluyen elementos diferenciadores que agreguen valor al servicio o producto.

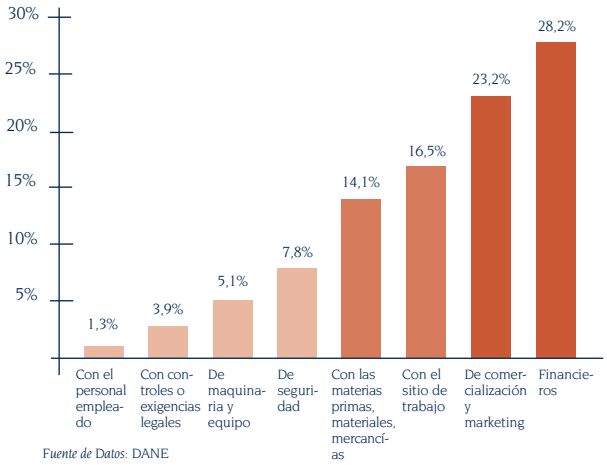
Las metas de ventas no son resultado de un ejercicio adecuado de planificación. No se establecen estrategias de comercialización apropiadas y los canales de distribución son limitados.

e. Recursos y financiación

Las microempresas en Colombia cuentan con un nivel de activos inferior a 501 SMMLV (aprox. euros 78.697), el acceso al sector financiero formal es muy limitado por no tener garantías reales recurren ordinariamente a préstamos familiares y con terceros en el mercado informal, con altas tasas de interés.

Estas características indican que no requieren únicamente de un crédito, es necesario entonces considerar otro tipo de intervención complementaria por parte de entidades públicas y de desarrollo social que minimicen los riesgos operativos que las hacen tan vulnerables.

Principales dificultades de la microempresa en Colombia



Fuente de Datos: DANE

(...) la incorporación de las mujeres al espacio público representa un proceso inacabado e incompleto.

Elementos constitutivos del apoyo a las microempresas

El trabajo debe intervenir tres ámbitos:
a. El entorno, b. La microempresa y c. Las entidades de apoyo

a. El entorno

- La existencia de un entorno macroeconómico favorable, permite incrementar la posibilidad de crecimiento y desarrollo de las microempresas, ya que las variables económicas pueden afectar positiva o negativamente los resultados de la gestión.
- Una normatividad adecuada y diferenciada para el sector microempresarial, ya que las características que poseen las microempresas hacen que el nivel de respuesta ante una reglamentación específica sea diferente al de una empresa de mediano o gran tamaño.
- Los trámites de formalización y tributarios deben establecerse de manera simple y gradual para la microempresa, con el fin de lograr la motivación y compromiso del microempresario para cumplir con la reglamentación relacionada.
- La existencia de amplios canales de comercialización que faciliten la venta de los productos y servicios de las microempresas.
- Disponibilidad de información sectorial que permita a los microempresarios tener referentes para la planificación, medición y control de su gestión.
- La permanente apertura de oportunidades que permita a las microempresas el acceso a nuevos mercados.

b. La microempresa

- El microempresario, dueño del negocio, debe ser una per-

sona emprendedora, creativa, recursiva y persistente.
- La microempresa, debe estar basada en una buena idea de negocio y sustentada en un amplio conocimiento del público objetivo.
- Los productos y servicios ofrecidos por la microempresas deben tener elementos diferenciadores que ofrezcan una ventaja competitiva.
- La microempresa debe planificar, fijar metas y objetivos a medio y largo plazo, que hagan sustentable la posibilidad de crecimiento.

c. Las entidades de apoyo
- Las entidades de apoyo a la microempresa se constituyen en el principal eslabón entre las políticas públicas y el sector microempresarial. Estas entidades deben velar por que se consideren todas las necesidades y características específicas de las microempresas en la definición y establecimiento de la normatividad y las oportunidades.
- Estas entidades deben ser profesionales, eficientes y altamente calificadas para ejecutar sus programas de apoyo, teniendo en cuenta el alto grado de responsabilidad que asumen con este sector.
- Los servicios que presten deben demostrar alto impacto y gozar de credibilidad.
- Considerando que los principales problemas y limitantes de la microempresa están ligados a la informalidad, la improductividad y las deficiencias en la comercialización, las entidades de apoyo deben proponer y ejecutar intervenciones que se basen en estrategias de competitividad y formalización.

El microempresario, dueño del negocio, debe ser una persona emprendedora, creativa, recursiva y persistente.

Estrategias

Estrategia 1.
COMPETITIVIDAD:
Esta estrategia apunta al objetivo de brindar a la microempresa el conocimiento técnico y administrativo relacionado al sector específico, busca ofrecer a la microempresa productos y servicios de apoyo que faciliten y mejoren sus procesos de producción y comercialización.

Estrategia 2.
FORMALIZACIÓN:
La informalidad como una de las principales características de la microempresa en Colombia se convierte en factor crítico a intervenir ya que es el primer obstáculo para lograr crecimiento y desarrollo en el sector microempresarial.

Si existe informalidad en la concepción de la empresa y en la creación y administración de sus empleos, resulta casi imposible que estos negocios puedan acceder a mercados formales, por tanto sus clientes y proveedores, muy probablemente serán también unidades informales, acrecentando así en forma cíclica el grado de informalidad del sector.

Si bien el hecho de que la microempresa sea «informal» no quiere decir que sea «ilegal», las consecuencias de la informalidad son muy impactantes en la población, ya que no sólo se puede ver afectada de manera directa la competitividad del negocio, sino porque además esta informalidad podría acrecentar y repetir la situación de inequidad que se vive en ese sector poblacional. Ejemplo de esto es la informalidad en la contratación laboral; no puede existir equidad si hay desigualdad en las condiciones de trabajo, de remuneración y de prestaciones sociales.

La estrategia de formalización, debe contener entonces dos elementos claves que permitan a la microempresa superar este limitante, y en los cuales participan diferentes actores:

***Gradualidad en la implementación*:**
El proceso de formalización implica adecuaciones y trámites de tipo laboral, operativo y tributario, los cuales resultan casi imposibles de implementar en un corto tiempo y de manera abrupta. Por esta razón, se sugiere una implementación gradual de la formalización, que permita al microempresario ir asimilando de manera progresiva, los beneficios y compromisos que se adquieren a partir de este proceso, comenzar por la formalización laboral por razones de equidad y justicia social, continuando con la formalidad operativa y concluyendo con la implementación de la formalidad tributaria. Se deberá velar por una normatividad flexible y específica que se adecue al sector microempresarial y que haga factible la formalización.

Se deberá velar por una normatividad flexible y específica que se adecue al sector microempresarial y que haga factible la formalización.

A través de las microempresas debidamente apoyadas, encontramos una alternativa de desarrollo integral, de equidad de género y de inclusión social, contribuyendo con la erradicación de la pobreza y aproximándonos a los objetivos del milenio. ■

III Encuentro Nacional Cooperativo. Medellín

Mujeres construyendo solidaridad, creando otro mundo posible.

Viviana Rua Ortega, Líder de Diseño de CONFECOOP Antioquia, organizadora y coordinadora del encuentro www.confecoopantioquia.coop

Desde la Asociación Antioqueña de Cooperativas –Confecoop Antioquia– se viene realizando por 3er año consecutivo el *Encuentro Nacional Cooperativo*, evento que busca generar espacios de intercambio, reflexión, integración y consolidación del sector solidario, a través de la participación siempre activa del sector cooperativo y del sector público, incidiendo, de esta manera, en el desarrollo de la región.

Para este año la equidad de género y el papel de las mujeres en la empresa solidaria y en las experiencias asociativas fueron los temas centrales del III Encuentro Nacional Cooperativo. El encuentro se llevó a cabo en el Gran Salón Antioquia, del Hotel Intercontinental de Medellín, durante el viernes 3 de julio, al cual asistieron 284 representantes del sector solidario, público, académico y privado, directivos, asesores y facilitadores de diferentes ciudades del país. Alrededor de este espacio se presentaron experiencias que muestran cómo las mujeres no sólo tienen un rol esencial en las empresas cooperativas, sino también cómo el concepto de equidad de género se enfoca a la construcción conjunta del desarrollo y la integración.

(…) la importancia de tomar en serio el trabajo femenino en un continente en el que las mujeres ocupan espacios importantísimos en las economías comunitarias a nivel local y regional.

La mañana comenzó con la periodista y gestora cultural Aura López, quien expuso sus ideas sobre la posición de la mujer en la cultura empresarial, reflexiones acerca del liderazgo de la mujer, los grandes avances logrados hasta el momento en Colombia y los obstáculos que aún faltan por superar.

El encuentro contó con la presencia de representantes internacionales del cooperativismo latinoamericano.

De Paraguay estuvo Lourdes Ortellado Sienra, quien ha sido integrante de órganos directivos en el cooperativismo de su país y actualmente fue elegida como integrante del Consejo Directivo de la Asociación Cooperativa Internacional (ACI). Ella dejó claro en su conferencia la importancia de tomar en serio el trabajo femenino en un continente en el que las mujeres ocupan espacios importantísimos en las economías comunitarias a nivel local y regional.

Colombia ha avanzado mucho en el fortalecimiento del papel de la mujer como base del cooperativismo.

Aldi Alida Guerra Teixeira, desde la ciudad amazónica de Iquitos, Perú, aportó una experiencia de gobierno compartido de las empresas solidarias en una región de ancestral discriminación.

La participación del sector oficial estuvo a cargo de la Dra. María Isabel Lopera Vélez, Secretaria de equidad de género para las mujeres del Departamento de Antioquia como delegada del señor Gobernador y la Dra. Rocío Pineda García, Secretaria de las mujeres del municipio de Medellín como delegada del alcalde de la ciudad. En su ponencia hizo énfasis en las mujeres, la asociatividad y el liderazgo demostrando con datos reales algo que las invitadas internacionales habían podido darse cuenta que estaba ocurriendo en el país; Colombia ha avanzado mucho en el fortalecimiento del papel de la mujer como base del cooperativismo.

Las experiencias de trabajo asociativo y solidario en busca de la equidad de género han comenzado a darse en Colombia con fuerza y eficiencia.

Así se vio en el panel donde participaron organizaciones de carácter asociativo como lo es Compartir, de Urabá; Asomuca, de Caucasia y la Cooperativa Recuperar, de Medellín. Este espacio fue moderado por María Eugenia Pérez Zea, presidenta del Comité Regional Americano de las Mujeres Cooperativistas de la ACI (CRAMC).

Estas voces de mujeres vinculadas al cooperativismo ejemplificaron lo dicho en las ponencias: ya que de la composición asociativa del sector solidario, el 48,5% de los asociados de estas entidades (cooperativas, fondos de empleados, asociaciones mutuales) en Colombia son mujeres, es claro que su voz debe escucharse en igual proporción; del mismo modo, la dirección de las empresas deben reflejar esa participación femenina, que beneficia por igual a hombres, mujeres y sector.

Liliana Moreno Betancur, economista de la corporación Vamos Mujer, cerró la agenda académica con una reflexión llena de datos y cifras reveladores sobre las gigantescas posibilidades del trabajo femenino, que fortalece la economía nacional, pues, «*apoyar a una mujer es apoyar a toda una familia, y los primeros beneficiarios de su trabajo son los hijos*».

«el 48,5% de los asociados (…) son mujeres, es claro que su voz debe escucharse en igual proporción (…)»

El encuentro fue más allá de la presentación conceptual y experiencial, pues se logró constituir para Confecoop Antioquia un comité de equidad de género, que, como debe ser, se integró con la voluntariedad de hombres y mujeres del sector cooperativo. (Representantes de las Cooperativas Colanta, Coonorte, Coomeva, C.F.A., CooBelén, Colaboramos Salud, Cooperenka y Juriscoop).

No podía faltar un cierre de categoría, que incluyó expresiones multiculturales con la presentación de la argentina Mirta Godoy, Alejandra Montoya, la única mujer bandoneonista de Colombia, tango, canciones mexicanas, zamba y danza gimnástica que deleitaron a los asistentes, con talento ciento por ciento femenino, y dieron una merecida clausura al más importante encuentro anual del cooperativismo en el país.

Tal como concluyeron todas las ponentes y el director ejecutivo de Confecoop Antioquia, la economía solidaria, es la alternativa al actual sistema económico. Y deja la invitación final en miras a lograr una reconciliación entre ciencia y espíritu, entre hombre y mujer, individuos y comunidades, unidades y sistemas, entre cooperativas y sistema cooperativo, para hacer posible un mejor futuro y de paso en lo que concierne al cooperativismo antioqueño lograr su visión integracionista lanzando el mensaje: nos vemos en el 2016 con un cooperativismo integrado en circuitos económicos y sociales para el desarrollo. ■

Símbolos y colores cooperativos

Mª Carmen Martín García. Cooperativista asociada a CES Clínicas y anterior presidenta de AMECOOP.

Toda persona que pertenece a una cooperativa sabe que la simbología del movimiento cooperativo son los colores del arco iris y los dos pinos dentro de un círculo amarillo, pero, ¿os habéis preguntado lo que significan?

Algunas personas de mi cooperativa (CES) sobre todo las que comenzamos la misma, recordamos cuando íbamos a Sevilla (en los años 80) a la Feria de Cooperativas en la furgoneta de Fernando Villa, y éste, colocaba en dicha furgoneta los pinos y el arco iris. Sabíamos que significaba algo relacionado con el cooperativismo, pero yo en particular, creía que era por la unión de personas para un proyecto en común, y nada más.

Pues bien, los dos pinos significan que se necesita más de uno para que exista cooperación. Este árbol se consideraba en la antigüedad como símbolo de inmortalidad y de fecundidad. Era respetado por su capacidad de supervivencia en los tiempos menos fecundos y su sorprendente capacidad de multifunción.

El círculo que rodea los pinos representa a la vida eterna y al mundo. Todo lo contiene y lo abarca.

El verde oscuro de los pinos representa el principio vital de la naturaleza.

los dos pinos significan que se necesita más de uno para que exista cooperación.

El amarillo oro representa el sol, fuente permanente de energía y de calor.

El emblema en general, círculo-pinos-fondo amarillo, indica la unidad del movimiento cooperativo. El deseo de proyectarse hacia lo alto, intentando crecer día a día.

Por todo esto, fue por lo que el movimiento cooperativo, en el año 1920, lo adoptó como símbolo oficial. En la actualidad sigue siendo el estandarte más representativo de este movimiento.

¿Porqué el símbolo del arco iris y las palomas de la paz extendiéndose?

El arco iris aparece siempre tras la tormenta, en nuestro caso tras la participación, la discusión, la votación. Augura buen tiempo una vez que todos y todas hayamos descargado nuestras razones y hayamos intentado encontrar una razón común y más poderosa.

Simboliza que en el arco iris estamos todos y todas incluidos, sin diferencias sociales, credos o políticas. Puede ser entendido como un reflejo de paz y unidad universal.

Son colores que se observan en banderas y escudos de todos los países del mundo.

El movimiento cooperativo tiene la voluntad de salvar fronteras, nacionalismos particulares e identificarse internacionalmente, superando barreras culturales y locales.

Las palomas de la paz representan la unidad de los diversos miembros de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI).

Cada uno de los colores tiene su significado:

- Rojo, valor y coraje.
- Naranja, visión de posibilidades del futuro.

- Amarillo, yo desafío en casa, familia y comunidad.
- Verde, crecimiento individual y colectivo.
- Celeste, horizonte distante y la necesidad de ayudar.
- Azul, pesimismo que recuerda la necesidad de ayuda a uno mismo y a través de la cooperación.
- Violeta, belleza, calor humano y compañerismo.

El arco iris aparece siempre tras la tormenta (…) simboliza que en el arco iris estamos todos y todas incluidos, sin diferencias sociales, credos o políticas.

Después de todo esto, no estaría mal ir recordando de vez en cuando, que las cooperativas y las personas que las componemos nos regimos por unos valores y principios.

La definición de una cooperativa es: una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsa-

bilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores/as, sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

Los principios cooperativos son alineamientos por medio de los cuales, las cooperativas ponen en práctica estos valores:

Membresía abierta y voluntaria

Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a aceptar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, clase social, posición política o religiosa.

Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad.

Control democrático de los miembros

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones.

Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa responden ante los miembros.

En las cooperativas de base, los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.

Participación económica de los miembros

Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa.

Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa.

Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apoye la membresía.

Autonomía e independencia

Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus

miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

Educación, entrenamiento e información
Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes/as electos/as, gerentes y empleados/as, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general, particularmente a jóvenes y creadores/as de opinión acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

Cooperación entre cooperativas
Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Estos valores y principios fueron adoptados en Manchester el 23 de septiembre de 1995 y es bueno recordarlos de vez en cuando, por el propio movimiento cooperativo.

Compromiso con la comunidad
La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.

Estos valores y principios fueron adoptados en Manchester el 23 de septiembre de 1995 y es bueno recordarlos de vez en cuando, por el propio movimiento cooperativo.

Por lo que aprovecho estos cuadernos de *Mujer y Cooperativismo* para cumplir el mandato, que yo en particular recibí en mis comienzos, para contribuir en su difusión. ■

Mondragon Unibertsitatea, primera universidad que desarrolla un Plan de Igualdad en la CAV

Susana Azpilikueta Gurrutxaga. Responsable de Comunicación, Facultad de Ciencias Empresariales, Mondragon Unibertsitatea

La Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea (ETEO) ha desarrollado un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en cuyo plan de acción se está trabajando en estos momentos.

Así, Mondragon Unibertsitatea se convierte en el primer centro de estudios superiores de la Comunidad Autónoma Vasca que pone en marcha un proyecto semejante en el campo de la Igualdad y es que, según subrayan desde el propio centro «es muy importante educar en igualdad a aquellas personas que estamos formando en la Universidad y que serán quienes lideren nuestras empresas y cooperativas».

Es muy importante educar en igualdad a aquellas personas que estamos formando en la Universidad y que serán quienes lideren nuestras empresas y cooperativas.

Para poner en marcha este proyecto se ha creado un Grupo de Igualdad formado por nueve personas de la Facultad de Ciencias Empresariales que se encargan de supervisar todo el proceso. Eunate Elio, coordinadora de este equipo, señala cuáles han sido las fases en las que se ha desarrollado la iniciativa: «Primero realizamos un diagnóstico de situación, analizando variables cuantitativas y cualitativas, es decir, estudiamos la percepción de la plantilla y el alumnado sobre la igualdad», explica. «A continuación, analizamos los resultados e identificamos las áreas a mejorar para pasar a definir un plan de acción», añade. «La tercera fase del proceso consiste en la implantación de las medidas de igualdad», explica Elio.

Alta participación

Cerca del 50% de la plantilla de la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragon Unibertsitatea (ETEO) ha participado en este proceso. «La participación ha sido muy alta y se ha plasmado de diferente manera: formando parte del equipo de igualdad, participando en grupos de discusión, asistiendo a presentaciones...» subraya Eunate Elio.

A finales de 2008 se realizó el diagnóstico y la definición del

Equipo de Igualdad de la Facultad de Ciencias Empresariales, Mondragón Unibertsitatea.

plan de acción. Del diagnóstico se desprende que se han identificado cuatro áreas de mejora sobre las que se centran las medidas que componen el plan de acciones. Las cuatro áreas son la sensibilización y formación sobre igualdad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; el impulso de la presencia de la mujer en los órganos de gestión, y la utilización no sexista del lenguaje. Así, y una vez diseñado el Plan de acción 2009-2011, el centro comenzará a implantar las medidas adoptadas para cada una de las áreas.

La participación ha sido muy alta y se ha plasmado de diferente manera: formando parte del equipo de igualdad, participando en grupos de discusión, asistiendo a presentaciones.

Entre las acciones a implantar destacan aquellas referidas a la formación específica sobre igualdad y género a la plantilla y alumnado, la investigación sobre la participación de las mujeres en las cooperativas, y el fomento del uso de un lenguaje inclusivo en el aula y en los materiales didácticos.

Entre las razones que motivaron la participación del centro en este proyecto, Eunate Elio destaca «por un lado, la estrecha relación de ETEO con el mundo empresarial; por otro lado, un interés por conocer la situación de género de la propia facultad y, por último, que en ETEO estamos formando tanto a los futuros trabajadores como a líderes de las empresas. Es necesario que eduquemos en igualdad a aquellas personas que liderarán nuestras empresas y cooperativas». ■

Hatshepsut de reina a faraón de Egipto

Pilar Esquivel. Socia de CIRCE; Sociedad Cooperativa Madrileña

Es la reina-faraón más conocida y la más atractiva desde el punto de vista histórico. Era hija de Thutmose I y esposa de Thutmose II. Su nombre de trono sufrió cambios a lo largo su reinado. Si bien la forma original del nombre de nacimiento era Hatshepsut, en varios monumentos aparece de formas distintas: añadiendo la segunda parte de nombre y quedando como Hatshepsut-Jenemetamón, masculinizándolo en parte como Hatshepsut o Hashepsu.

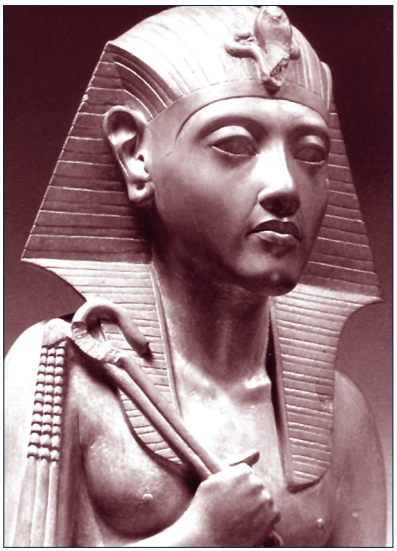
La dualidad de su nombre permitió sus apariciones tanto como hombre al igual que como mujer, en un reino donde no era habitual la figura de la reina faraón. El hecho de ser mujer le permitía aparentemente, sólo jugar el papel de Gran Esposa Real pero durante su reinado, las cosas fueron diferentes. Ella no había sido la primera mujer en desempeñar labores relacionadas con el poder y el gobierno de Egipto, pero es la primera reina faraón que gobierna con todo el esplendor y la gloria para Egipto.

El hecho de ser mujer le permitía aparentemente, sólo jugar el papel de Gran Esposa Real pero durante su reinado, las cosas fueron diferentes.

Maat-Ka-Ra Hatshepsut fue quinto soberano coronado, en masculino, del Alto y Bajo Egipto durante la XVIII dinastía del Imperio Nuevo.

Esta mujer rodeada de misterio gobernó Egipto durante 22 años, periodo durante el cual los datos historiográficos nos muestran un tiempo de paz y equilibrio en el país del Nilo.

Se ha descrito a Hatsepsut como una reina ambiciosa y sin escrúpulos otras veces aparece como una virtuosa faraona que se adelantó a su tiempo. Según investigaciones realizadas en los últimos años, 3.500 años después y a pesar de que sus sucesores intentaran borrar todo vestigio de su presencia Hatshepsut vuelve a retomar un puesto importante en la Historia del Antiguo Egipto.



Como reina tenía un futuro previsible pero como «Faraón» rompió con las costumbres de su tiempo.

Difundir las actuaciones de las que tenemos noticia la definen como una mujer inteligente, agraciada, muy curiosa, una gran estadista y con instinto político que prescindió de campañas militares y fomentó el «dominio» comercial y cultural.

Las manifestaciones en los templos tebanos, ciudad donde probablemente nació, la describen a su vez como una mujer de gran energía y de delicada apariencia.

Reafirmó la presencia heredada de las mujeres de la XVIII dinastía para trasmitírsela a su hija Neferura con la idea de crear una rama femenina que tuviese la misma importancia que la del rey, donde instaurar un nuevo sistema en el ejercicio de la realeza egipcia en el que las mujeres desempeñaran un papel igualado al del hombre.

La pronta muerte de ésta última hace que su proyecto se venga abajo.

Este movimiento emprendido por las mujeres de la XVIII dinastía encontró en Hatshepsut el culmen al convertirse en Faraón y reinar en un periodo en el que no hubo pérdidas territoriales, las cuentas marcharon bien y se impuso la paz.

(..) la idea de crear una rama femenina que tuviese la misma importancia que la del rey, donde instaurar un nuevo sistema en el ejercicio de la realeza egipcia en el que las mujeres desempeñaran un papel igualado al del hombre.

Rescatamos el nombre de esta mujer singular, Hatshepsut, con el fin de dar a conocer su participación en la Historia ya que aún hoy su figura envuelta en un halo de misterio hace que casi 4.000 años después sigamos hablando de ella.

Espero que esta breve reseña sirva para despertar la curiosidad de leer sobre esta Reina-Faraón y profundizar en su conocimiento. ■

Convención Continental para la Equidad de Género en el Cooperativismo

Una actividad previa a la I Cumbre de las Américas

Yesenia Morales. Responsable del Comité Regional Americano de Mujeres Cooperativistas (CRAMC) de la ACI-Américas.

En la ciudad de Quito, Ecuador, del 5 al 7 de agosto del 2009 se realizó la Convención Continental para la Equidad de Género en el Cooperativismo «La participación de las mujeres: un nuevo paradigma para el desarrollo cooperativo», que fue convocada y organizada por la ACI-Américas y la CCC-CA y contó con una participación de 85 mujeres y hombres representantes de organizaciones cooperativas de los países de la región.

«(..) Urgente necesidad que tiene el movimiento de incluir la equidad de género como estrategia de sostenibilidad de los principios en esta época de crisis».

El objetivo principal de la Convención fue generar un diálogo entre las organizaciones cooperativas de la región donde prevaleció como premisa principal el intercambio y la búsqueda de consensos para fortalecer los procesos por la equidad de género, desde la integración cooperativa, para que éstos sean un hecho visible en las estructuras de toma de decisiones y las áreas estratégicas de estas organizaciones.

Del diálogo propuesto entre las mujeres y la dirigencia surgieron propuestas que consideran la urgente necesidad que tiene el movimiento de incluir la equidad de género como estrategia de sostenibilidad de los principios en esta época de crisis.

Se consideraron temas de discusión que abordaron los aspectos prioritarios para la condición y posición de las mujeres y para las relaciones entre géneros en la coyuntura actual de crisis y globalización económicas en el contexto de las organizaciones cooperativas.

Se contó con un grupo de expositoras con amplia experiencia.

***Los temas abordados fueron*:**

La participación de las mujeres: un nuevo paradigma para el desarrollo cooperativo.

Expositoras:

Lourdes Ortellado. *Miembro del Consejo de Administración Mundial de la* ACI.

Floribeth Venegas. *Presidenta de la* CCC-CA.

El nuevo orden económico y las mujeres: escenario socioeconómico, político, laboral y en el mundo rural.

Expositoras:

Natasha Reyes. CONQUITO.

Martha Arévalo. *Centro Cooperativo Sueco.*

Buenas prácticas, testimonios sobre procesos que fortalecen la equidad de género en las cooperativas de la región.

Expositoras:

Jacqueline Peñaherrera Melo. *Asociación Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito y de* OSCUS. *Ecuador.*

Esther Galindo. *Presidenta del Consejo de Administración de* FEDECACES. *El Salvador.*

Celia Frutos. *Comité de Mujeres Cooperativistas. Paraguay.*

La situación de la mujer y alternativas de la sociedad civil desde la óptica de la cooperación externa.

Expositor/as:

Ginnete Vargas. HIVOS.

Martha Arévalo. *Centro Cooperativo Sueco.*

Alternativas para la participación y democracia cooperativa desde la perspectiva de las mujeres.

Expositor/as:

Ana Lia Giavón. *Presidenta del Comité de Género. Argentina.*

Uniendo esfuerzos para la articulación regional en materia de equidad de género y cooperativismo

Expositores/as:

María Eugenia Pérez Zea. *Presidenta del* CRAMC. *Comité Regional Americano de Mujeres Cooperativistas.*

Flora Alvarado. *Presidenta* CRMC. *Consejo Regional Mujeres Cooperativistas* (CRMC).

Proyecto Certificación en Equidad de Género en las cooperativas. ACI-*Américas y* CCC-CA.

Se consideraron temas de discusión que abordaron los aspectos prioritarios para la condición y posición de las mujeres y para las relaciones entre géneros en la coyuntura actual de crisis y globalización económicas en el contexto de las organizaciones cooperativas.

Los principales resultados de la Convención fueron:

1. La difusión y conocimiento de la trayectoria y experiencia de organizaciones cooperativas de los diversos países representados por la equidad e igualdad de género y por el fortalecimiento del liderazgo femenino en sus organizaciones.
2. Intercambio sobre los retos para el liderazgo de la mujer cooperativista en la nueva

Un documento de propuestas de alternativas para fortalecer y/o promover la participación y democracia cooperativa desde la perspectiva de las mujeres.

coyuntura económica y de crisis global.

3. Un documento de propuestas de alternativas para fortalecer y/o promover la participación y democracia cooperativa desde la perspectiva de las mujeres.
4. Se posibilitó un diálogo para fortalecer el proceso de renovación del cooperativismo regional mediante la inclusión de la equidad de género como estrategia de sostenibilidad de los principios cooperativos en el escenario de la crisis.
5. Un amplio apoyo de las personas participantes para proponer acciones que fortalezcan la equidad de género en las cooperativas.

Todos los resultados de la Convención, así como las experiencias y testimonios expuestos, fueron retomados en el VI Encuentro Continental de Mujeres Cooperativistas realizado en el contexto de la I Cumbre Cooperativa de las Américas «El Modelo Cooperativo: respuesta a las crisis mundiales» que tuvo lugar del 21 al 25 de septiembre en Guadalajara, México.

Las ponencias de la convención se pueden consultar en: www.aciamericas.coop/boletin/boles2009/bole73.html ■

Mujeres en la historia de la informática

AMECOOP

Cómo lograr la equidad de género en la ciencia sigue siendo un reto para las mujeres no solo españolas sino también para las mujeres europeas.

El Informe ETAN de la Unión Europea proporcionó los datos comparativos y fiables a nivel internacional sobre las mujeres en la ciencia, propugnando el uso de la transversalidad de género como acción positiva para corregir los desequilibrios que se producían entre el número de mujeres universitarias que finalizan sus estudios muy superior al de los varones y sin embargo los puestos de responsabilidad o de mujeres catedráticas o profesoras titulares es muy inferior al de los hombres.

Ante esta realidad se propugnan diversas medidas de acción positiva que serían necesarias para que promover en el futuro la equidad, que irían desde la atención para que todas las actividades realizadas con dinero público respeten los criterios de igualdad, o medidas que dieran puntos adicionales a proyectos de mujeres que hayan superado el umbral de calidad, o apoyo económico a través de subvenciones o becas a proyectos emprendidos por mujeres.

(...) El número de mujeres universitarias que finalizan sus estudios es muy superior al de los varones y sin embargo los puestos de responsabilidad o de mujeres catedráticas o profesoras es muy inferior al de los hombres.

En este marco del lento avance de las mujeres en la ciencia, muy pocas mujeres han pasado a la historia de la informática, pero a pesar de las dificultades nos encontramos con grandes científicas y excelentes programadoras como:

El primer ordenador electrónico, ENIAC, lo programaron seis mujeres especialistas en matemáticas: **Betty Snyder, Jean Jennings, Kathleen McNulty, Marlyn Wescoff, Ruth Lichterman y Frances Bilas.**

ADA BYRON

(*Londres* 1815-1852)

Hija del poeta Lord Byron, es considerada la primera programadora y madre de la programación informática. Trabajó con Charles Babbage, padre de los ordenadores para su invento de la máquina analítica.

GRACE MURRAY HOPPER

(1906-1996)

Fue una de las tres personas que diseñó un programa para el primer ordenador electromagnético, Mark I.

EVELIN BEREZIN

1925

Inventó en 1953 el ordenador de oficina, y desarrolló el primer sistema de reserva de vuelos y conocida como la madre de los procesadores de texto.

FRANCES E. ALLEN

1932

Fue la primera mujer que en 2007 recibió el premio Turing, equivalente al Nobel de Informática. Es investigadora de IBM y pionera en la automatización de tareas paralelas.

JUDE MILHON

(1939-2003)

Considerada la madre del ciberpunk, programadora, escritora y rebelde, gran defensora de los ciberderechos.

El tercer congreso «Voces Mediterráneas» emitirá una declaración sobre las mujeres en la zona

Rosa Pereda

Con la participación de una treintena larga de mujeres, y bajo el lema general de «Salir de la Crisis», se celebró en Granada, del 6 al 9 de julio pasado, el tercer congreso «Voces Mediterráneas», en el que tuvo una importante relevancia la intervención de Mari Carmen Martín García, que informó de las ideas y los logros del movimiento de mujeres empresarias cooperativistas, y reflexionó, desde el punto de vista de la solidaridad, pero también desde la realidad económica, sobre las posibilidades que abren las cooperativas y el trabajo de las mujeres en ellas, frente a la crisis y la destrucción de empleo, y muy especialmente en el área mediterránea.

Esta tercera edición de «Voces Mediterráneas», acordó emitir una declaración, La Declaración de Granada, 2009.

Esta tercera edición de «Voces Mediterráneas», acordó emitir una declaración, *La Declaración de Granada*, 2009 que, como dice en su preámbulo, «tiene el objetivo de mostrar ante la comunidad internacional, y especialmente ante la Alianza de Civilizaciones y otros organismos españoles e internacionales, la diversidad y complejidad de la experiencia de género de las mujeres en el Área Mediterránea, y su capacidad para construir puntos de encuentro, diálogo y entendimiento. Esta Declaración plantea a los gobiernos que suscriben la Alianza de Civilizaciones, y muy especialmente a los del Área Mediterránea, la necesidad de tomar medidas urgentes para cumplir y hacer cumplir la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y la *Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra las Mujeres* (CEDAW), e instarles a aplicar políticas de igualdad que beneficien a las mujeres y, por tanto, a la sociedad en su conjunto».

Cuando esto firmo, este importante documento está en vías de refrendo por parte de las casi cien especialistas de diversos sectores que han ido participando a lo largo de las tres ediciones de «Voces Mediterráneas», de la segunda de las cuales –Madrid, julio de 2008– dimos cumplida información en esta

revista. La primera se había celebrado en Roma un año antes, en el Instituto Cervantes entonces dirigido por la escritora Fanny Rubio, una de las principales impulsoras del proyecto y participante asimismo en esta edición. La Declaración de Granada será presentada al Presidente del Gobierno o a quien él designe, con el ruego de que la haga llegar al Alto Comisionado de Naciones Unidas para la Alianza de las Civilizaciones, y él, a los gobiernos firmantes de este marco estratégico.

Bajo los auspicios de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), e incluido dentro del Plan Nacional de la Alianza de Civilizaciones, este tercer congreso, codirigido por Teresa Langle de Paz y la que esto firma, ha contado con la intervención estelar de mujeres de la talla de Yael Dayan y Soledad Murillo, y la colaboración especial de la Fundación Euroárabe, en cuya sede se celebraron las sesiones, y el patrocinio del Instituto Andaluz de la Mujer, Casa Arabe, Casa Sefarad-Israel, Instituto de Cultura Gitana, Instituto Euromediterráneo, Centro Niemeyer y el Patronato de la Alhambra. Un acto particularmente importante en la agenda del congreso –que incluyó tres mesas redondas y dos conferencias magistrales, además de dos largas sesiones plenarias de trabajo para la elaboración de la Declaración– fue la presentación del número especial de la revista «El Rapto de Europa», que recoge buen número de las ponencias dictadas en la anterior edición del Congreso.

Hay que decir que consideramos especialmente importante la publicación de ponencias y comunicaciones, y que respecto a las del primer congreso, una parte de las cuales publicó en cuaderno monográfico la revista *Letra Internacional*, están disponibles en el volumen *Voces Mediterráneas. Un espacio de lucha y esperanza*, publicado por la Editorial Trama en 2008. Y que, en este momento, estamos cerrando la de lo discutido y oído en Granada, para su aparición con motivo del IV Congreso, el próximo verano.

Este importante documento está en vías de refrendo por parte de las casi cien especialistas de diversos sectores que han ido participando a lo largo de las tres ediciones de «Voces Mediterráneas».

La Declaración de Granada está empezando ahora su ambiciosa andadura y es sin duda, la gran noticia y la gran novedad del Congreso. Pero la entendemos como el punto de partida de una intervención llamada a enmarcar buen número de acciones, dirigidas precisamente, y desde una perspectiva feminista y progresista, a tender puentes de colaboración y entendimiento, puentes que han sido, al fin y al cabo, el objetivo de «Voces Mediterráneas». Pero no sería posible si no se hubieran oído y discutido voces particulares y colectivas, como la de Orly Noy, de

la Coalición de Mujeres por la Paz en Oriente Medio, Nadia Otmani presidenta de la Asociación Al Amal, por las mujeres marroquíes en España, Michal Schwartz, cargada de una amplia experiencia de trabajo común entre las mujeres palestinas e israelíes desde el Centro para el Asesoramiento de Trabajadores y Trabajadoras, WAC; eran experiencias directas de colaboración entre mujeres en zonas de conflicto, en ámbitos de inmigración y/o guerra, y en sociedades, incluso la española, cargadas muchas veces de prejuicios y constructos pasionales. Por primera vez, con la participación de Carmen Santiago Reyes, se contó con esa Cuarta Cultura, que ha recorrido, desde la marginalidad casi siempre, y el nomadismo, la historia del Mediterráneo: la cultura gitana, a la que habrá que volver, con su pluralidad nacional, religiosa y lingüística y con su imparable acceso a la modernidad y a la igualdad.

Experiencias concretas: por ejemplo, la de Mari Carmen Martín García, que desde el movimiento de mujeres empresarias cooperativistas, AMECOOP, demostró cómo desde esta fórmula empresarial y solidaria, que describió minuciosamente, se estaba creando empleo mientras el resto del mercado lo destruye; o la de Cristina García Rosales, que desde su red de arquitectas, propone, en todo el Mediterráneo una ciudad y una vivienda alternativas, desde una perspectiva de género. O la de Remedios Zafra, a caballo entre las más avanzadas tecnologías cibernéticas y la experiencia rural.

Y también hubo una reflexión sobre el trabajo político con y en redes de mujeres: el entusiasmo reivindicativo de Sihem Habchi, y su trabajo con las mujeres francesas de origen magrebí y, mayoritariamente, religión musulmana, desde su asociación «Ni putas ni sumisas», o la posición poderosa de Francoise Morvan, del Lobby Europeo de Mujeres, que coordina varios centenares de asociaciones y redes feministas, interclases e interideológicas, de toda Europa. O la de Anna Zobnina, en una reflexión sobre la emigración y la construcción del Mediterráneo desde un lugar de frontera insular, Chipre.

Y también hubo una reflexión sobre el trabajo político con y en redes de mujeres.

Distintos orígenes, distintas religiones, distintas culturas, como si fuera la quintaesencia de ese mosaico que es el Mediterráneo, el congreso «Voces Mediterráneas III» fue un éxito, aunque me esté mal el decirlo: el colofón de tres años de trabajo y el principio de una andadura que quiere poner ante los ojos de todos que, sin la concurrencia igual, creadora y eficaz de las mujeres, sin su especificidad y su manera de hacer, va a ser imposible la construcción de la zona mediterránea como un área de progreso, de paz y de una razonable felicidad. Porque, y podría resumirlo todo en idea feliz de Soledad Murillo, los derechos de las mujeres son, sencillamente, Derechos Humanos. ■

Noticias breves

AMECOOP, en la Asamblea de Madrid

El 17 de abril AMECOOP compareció en la Comisión de Igualdad de la Asamblea de Madrid. Esta comparencia fue solicitada por los Grupos Políticos de Izquierda Unida y del Partido Socialista.

AMECOOP, como Asociación que representa a las mujeres socias y trabajadoras de cooperativas, desde siempre ha venido reclamando mayor visibilidad en las instituciones, y fundamentalmente en la Comunidad de Madrid, que es nuestro espacio, para tener el apoyo necesario para que el modelo cooperativo en el que trabajamos se conozca, se apoye y difunda en nuestra Comunidad, como otros modelos empresariales.

En tiempos de crisis, las cooperativas han demostrado que pueden afrontarla en mejores condiciones que el resto de empresas, porque a diferencia de otros modelos, la mayor parte de las personas que trabajan en cooperativas son socias y por lo tanto dueñas, representando un 73,7% de las mujeres que trabajan en la empresa, esta situación permite que en periodos difíciles en términos económicos, la fórmula cooperativa supone una alternativa al desempleo.

En esta sesión se tuvo la oportunidad de presentar los aspectos que creemos que hay que mejorar para que las cooperativas de mujeres, que siguen creciendo en Madrid, tengan el apoyo necesario.

Se solicitaba a los Grupos Parlamentarios, y en especial al equipo de Gobierno del Partido Popular tener en consideración algunos datos importantes para poder realizar cambios de estrategia de apoyo a la Economía Social, y en especial donde están representadas mayoritariamente las mujeres.

A continuación se resumen algunas de las propuestas formuladas por Mari Carmen Martín, como Presidenta de AMECOOP:

- **En el Marco Institucional, presencia de AMECOOP, en los órganos de representación** del cooperativismo madrileño y de los que se puedan crear en el futuro.
- **En Formación, fomentar la participación de mujeres** en cursos de formación, favoreciendo la diversificación profesional, así como la incorporación del Módulo de Igualdad de Oportunidades, como mínimo con un número de horas del 8% de las horas totales del curso, e incluir el Módulo de Cooperativismo con perspectiva de género.
- **Apoyo a las cooperativas de trabajo promovidas por mujeres,** baremando positivamente esta fórmula en la convocatoria, incluyendo ayudas para los gastos de constitución y primer establecimiento, y ayudas a fondo perdido para la incorporación de tecnologías de información y comunicación, desde la creación de la cooperativa.
- **Difusión,** presentación de los datos referidos a las cooperativas, desagregados por sexo, donde aparezcan tanto socias como socios, trabajadoras y trabajadores.
- **Financiación** para la realización de estudios sobre el cooperativismo de mujeres, con especial incidencia en la Comunidad de Madrid, programas y proyectos de apoyo a la creación de empresas y mejora de la gestión empresarial de las ya constituidas, y la realización racional del calendario de convocatorias de ayudas y subvenciones para las Asociaciones de Mujeres.

Una vida dedicada a la investigación: Margarita Salas, Mujer Líder 09

La investigadora recoge el premio en manos de María del Pino, presidenta de la Fundación Rafael del Pino el 2 de junio en Madrid.

Margarita Salas Falgueras, la más **insigne bioquímica española,** pionera en investigación biomolecular, recibió el premio Mujer Líder 2009 en reconocimiento a toda una vida dedicada a la investigación.

Organizado por la Fundación Rafael del Pino, la Escuela de Negocios **Aliter** y con el patrocinio de la farmacéutica **Merck,** reconoce a aquellas mujeres que destacan tanto por su trayectoria profesional como por su compromiso con la sociedad española en el desempeño de sus actividades. Durante su intervención, la investigadora ha agradecido a los miembros del jurado e instituciones organizado-

ras el reconocimiento, y ha asegurado que el premio supone «una gran sopresa y satisfacción» **Salas** hizo un repaso a su intensa vida como investigadora, desde sus inicios en su Asturias natal hasta la actualidad, y ha tenido un cariñoso recuerdo a sus maestros, Severo Ochoa y Alberto Sols, y a todos sus colaboradores. En unas emotivas palabras, ha dedicado el galardón al científico Eladio Viñuela, «mi marido, un amigo y un maestro, el mejor de los maestros».

Afirmó que su incorporación a la Real Académica Española ha sido apasionante en cuanto supone «hacer una difusión de la ciencia asequible, pero rigurosa» y señaló que «paciencia, tesón y entusiasmo» son necesarios para destinar una vida a la investigación.

Margarita Salas, de 71 años, fue discípula de **Severo Ochoa,** con el que trabajó en los Estados Unidos. Es miembro de la Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales; de la Academia Española de la Lengua, y presidenta de la Fundación Severo Ochoa. Ha obtenido, entre otras distinciones, el Premio Nacional de Investigación Santiago Ramón y Cajal, la Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo (2005), y el Premio a la Excelencia concedido por la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias. En el año 2007 se convirtió en la primera española miembro de la Academia Nacional de Ciencias de Estados Unidos.

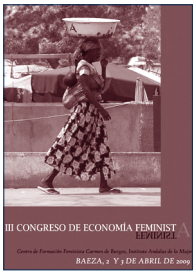
La entrega del **Premio Mujer Líder** se ha realizado en el marco del **IV Foro Mujer y Liderazgo,** un encuentro anual de carácter profesional, organizado por Aliter, la Fundación Rafael del Pino y Merck España, en el que se analiza el papel de las mujeres en su entorno laboral.

La economía feminista en el contexto de la crisis mundial

Noticia extraída de
www.upo.es/congresos/economiafeminista

El tercer Congreso de Economía Feminista se ha realizado los días 2 y 3 de abril de 2009 en el Centro de Formación Feminista Carmen de Burgos en Baeza, Jaén, en el que se ha llegado a un amplio consenso sobre la actual crisis económica y sus consecuencias:

1. La crisis económica y financiera que amenaza el tejido social y el bienestar de las personas se superpone a otras crisis, como las del cuidado, la ecológica, la del modelo económico y de desarrollo, así como, la moral y la ética.
2. La crisis ataca directamente las condiciones de vida de las personas y sobre todo de los sectores de población más vulnerables, incluyendo a las mujeres, que no han sido responsables de las políticas y decisiones que han llevado a esta situación.
3. Los responsables de esta crisis son las élites del sector finan-



ciero y empresarial, así como los gobiernos que han impuesto las políticas neoliberales de las dos últimas décadas, siguiendo los postulados de la economía ortodoxa y patriarcal y del fundamentalismo de mercado.

4. Las medidas anti-crisis que se están adoptando pueden agravar las desigualdades ya existentes entre mujeres y hombres. Por ejemplo, enfatizando la inversión pública en sectores económicos en crisis –poco sostenibles como el del automóvil o el de la construcción–, y no, en infraestructura social como educación, salud, cuidados y protección social.
5. La crisis implica un riesgo de intensificar la división sexual del trabajo y las desigualdades que genera. Pero también, representa una oportunidad y un desafío para establecer nuevas formas de producción y consumo, y de reorganizar las estructuras y relaciones del cuidado, estableciendo un reparto equitativo entre mujeres y hombres del trabajo remunerado y no remunerado. Esto se tendría que hacer con un aumento de la corresponsabilidad entre los distintos agentes involucrados en el bienestar social, incluyendo el Estado a través de un presupuesto público progresista que a través de los ingresos, gastos y beneficios fiscales redistribuya equitativamente los recursos –que garantice el acceso al crédito–, y sea coherente con el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.
6. Como economistas feministas denunciamos la economía ortodoxa y el fundamentalismo de mercado, dominantes en las facultades de económicas y en las acciones de gobierno que nos han llevado a la situación de crisis en la que nos encontramos.

Por tanto, exigimos incluir una perspectiva feminista en los planes de estudio y la investigación, así como en la política económica y en las medidas anti-crisis que se están diseñando.

Observatorio Europeo de Violencia de Género

25/06/2009 EUROPA PRESS

La ministra de Igualdad, Bibiana Aído, ha resaltado que la lucha contra la violencia de género será una de las prioridades de la presidencia española de la UE, durante el primer semestre de 2010.

Asimismo, anunció que el Gobierno propondrá la creación de un Observatorio Europeo contra la Violencia de Género que permita establecer un «diagnóstico común» del problema a nivel comunitario para así poder tomar las medidas necesarias para atajarlo.

«Queremos que la lucha contra la violencia de género, que se ha con-

vertido en una de las prioridades del Gobierno de España, en una de nuestras señas de identidad, podamos extenderla a nivel europeo. Que sea una lucha de toda Europa», subrayó Aído en declaraciones a la prensa tras participar en una conferencia sobre las consecuencias de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres organizada por la Comisión.

La ministra de Igualdad afirmó que «este tipo de violencia que se ejerce contra las mujeres por el hecho de ser mujeres se da en todas las sociedades y que, al tratarse de un "problema global", la UE debe responder de "manera conjunta". Tenemos que sacarla de una manera definitiva del ámbito privado, como hemos hecho en nuestro país, para convertirla en un problema de ámbito público», señaló.

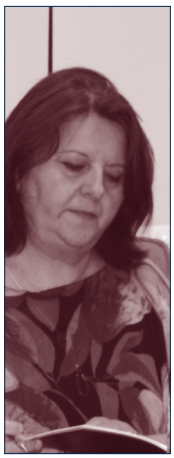
A su juicio, la creación de un Observatorio Europeo contra la Violencia de Género serviría «para poder tener indicadores comunes y medir este problema con parámetros claros a nivel europeo». España ya recoge y publica todos los datos sobre violencia de género y se ha dotado de una herramienta específica para luchar contra el problema, la Ley Integral contra la Violencia de Género. Pero esto «no sucede en otros países europeos, donde este fenómeno se disfraza bajo otros problemas y no se cuenta de manera específica ni diferenciada la violencia de género», apuntó.

«Es importante que tengamos un diagnóstico común del problema a nivel europeo para poder plantear soluciones también comunes», insistió la ministra de Igualdad. Aseguró que la recogida de todos los datos permite detectar nuevas necesidades y tomar nuevas medidas, como hizo el Gobierno español en 2008 cuando vio que había aumentado el número de mujeres inmigrantes víctimas de la violencia de género y puso en marcha un plan específico.

«Lo fundamental es que tengamos un diagnóstico común a nivel europeo. De ahí la puesta en marcha de ese Observatorio Europeo contra la Violencia de Género que esperamos pueda ser una realidad durante la presidencia española».

Rechazada la Proposición no de Ley de apoyo a la Economía Social presentada por IU y apoyada por el PSOE a la Asamblea de Madrid

Con el apoyo del Grupo Parlamentario Socialista, Izquierda Unida presentó el pasado 4 de junio ante la Asamblea de Madrid una Proposición no de Ley (PNL) en la que



reclama más apoyo a las cooperativas de trabajo de la región. Esta iniciativa fue rechazada en su totalidad por el grupo parlamentario del PP que votó en contra.

El diputado y portavoz de la Comisión de Economía del Grupo Parlamentario de IU, Antero Ruiz, fue el encargado de presentar la PNL motivada por «la importancia que la economía social tiene en el desarrollo económico madrileño».

Desde IU se tiene la seguridad de que el conjunto de la economía social (cooperativas, sociedades laborales y autónomos/as) es un sector, que en un momento de crisis como el actual, se presenta como una alternativa seria al modelo económico existente y que, por tanto, hay que apoyar e incentivar de forma clara. Según Ruiz «las cooperativas son las grandes olvidadas del gobierno regional, cuando suman más de 750 empresas y 15.574 trabajadores/as, cuando representan el 0,5% del empleo sobre la población ocupada y mantienen más de 100.000 empleos vinculados a las cooperativas». «La Economía Social, –continuó Ruiz– sí sufre la crisis, la Economía Social sí se resiente, pero resiste mejor».

La PNL contempla la elaboración de una nueva Ley de Cooperativas para la Comunidad de Madrid, la mejora del marco institucional –que incluiría la creación de la Dirección General de la Economía Social, dependiente de la Consejería de Empleo y Mujer y la incorporación de una representación de las cooperativas de trabajo en el Consejo Económico y Social madrileño–, y la puesta en marcha de un *Plan de Fomento del Cooperativismo* que contenga medidas de ayuda a la inversión, ayudas a la incorporación de socios/as trabajadores/as y la inclusión de cláusulas sociales en los contratos de los concursos con las Administraciones Públicas.

A continuación intervino Enrique Echegoyen, diputado y portavoz de la Comisión de Economía del Gru-

po Parlamentario del PSOE, quien también se hace eco de las demandas del sector cooperativo madrileño. Dice Echegoyen compartir con Izquierda Unida la inmensa mayoría de los puntos de la PNL. Echegoyen defiende que los únicos fondos que recibe la economía social son los que provienen del Mº de Trabajo y que gestiona la comunidad autónoma. Denuncia la desidia de la Comunidad de Madrid que no convoca los consejos del cooperativismo y la Economía Social. En palabras de Echegoyen «los ultraliberales no creen en la economía social, ni un solo euro para la economía social, mientras desaparece el IAE para las grandes empresas».

En cuanto a los problemas de financiación de la Economía Social, Echegoyen habló de potenciar AVALMADRID, «se necesita dar más avales a las empresas que demuestren ser solventes». Con referencia al Servicio Regional de Empleo, opina que debería mejorar su gestión agilizando los trámites para conseguir las subvenciones, de forma que las ayudas que se solicitan para la incorporación de trabajadores/as a las cooperativas, lleguen a éstas de manera inmediata y no un año o dos más tarde, como sucede actualmente.

Y cerró la sesión el diputado y portavoz de la Comisión de Economía del Grupo Parlamentario del Partido Popular, Eduardo Oficialdegui, que, dirigiéndose a la tribuna de invitados, manifiesta no estar «cerrados» –su grupo parlamentario– a hablar con los representantes del movimiento cooperativo, para seguidamente negar la creación de la Dirección General de Economía Social. Lo argumenta en dos sentidos; «uno, la propuesta no está recogida en la PNL y dos, no estamos dispuestos a engordar los recursos, cuando lo que pretendemos es ahorrar».

En cuanto a la modificación de la Ley de Cooperativas dijo «no se va a modificar en absoluto» y acusó a IU de estar rompiendo el consenso institucional al proponerlo. Continuó defendiendo su postura insistiendo en que no es necesario cambiar la Ley cuando «se han constituido más cooperativas en el primer trimestre de 2009 que en el último de 2008» lo que significa que no hay que cambiar la Ley porque el cooperativismo madrileño va muy bien…

Y en referencia a la mejora del marco institucional, a la que habían aludido los portavoces de IU y el PSOE, contesta el diputado en los siguientes términos «¿Mejorar el marco institucional, en qué?, el gobierno regional tiene línea directa con la Federación de Cooperativas Madrileña, además de las ayudas que da al fomento de las cooperativas y a las entidades asociativas, ¡qué más quieren que hagamos!...».

La Proposición no de Ley que reclama más apoyo a la Economía Social es rechazada con los 59 votos en contra del grupo popular.

¿Qué demandan las cooperativas de trabajo de Madrid?

El 15 de junio tuvo lugar la primera comparecencia de la UCMTA en la Asamblea de Madrid a manos de su presidente Gabriel Lozano Gallego y gracias a la invitación del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida. Su intervención se centró en dar a conocer las características fundamentales de las cooperativas de trabajo, ofreció datos sobre la presencia de las mismas en la región madrileña y lanzó una batería de propuestas para favorecer su desarrollo.

En concreto, las reivindicaciones del sector pasan por la aprobación de una nueva Ley de Cooperativas de la Comunidad de Madrid o modificación de la existente. Insiste Lozano en que pasar de 3 personas socias –como se exigen con la actual Ley– a 2 facilitaría la creación de nuevas cooperativas, como ya ocurre en otras comunidades autónomas que lo tienen legislado así.

Otra cuestión importante es la de que los trámites de constitución de la cooperativa puedan llevarse a cabo en 24 ó 48 horas y no como en la actualidad que los trámites se pueden alargar hasta en tres meses y medio, siendo ésto un obstáculo más que suficiente para que los posibles emprendedores descarten la fórmula cooperativa. Otro asunto vital para los y las cooperativistas –así lo calificó Lozano– es el de la consideración del capital social como fondos propios, pues lo que hasta ahora eran recursos propios, la nueva normativa contable los convierte en deuda, lo que está provocando que el resto de Comunidades Autónomas también estén solicitando la modificación de la legislación cooperativa existente.

Se solicitó la creación de una Dirección General de la Economía Social, incorporar al sector cooperativo en el CES madrileño y la puesta en marcha efectiva de los consejos de cooperativismo y de la Economía Social con el fin de que cumplan los fines para los que fueron creados, con reuniones periódicas y un programa de trabajo. Otro punto importante es la agilización de los trámites de concesión y liquidación de subvenciones. Y subvenciones especiales para los y las trabajadores/as de empresas en crisis o en las que el dueño o dueña se jubila y estén dispuestos a crear cooperativas y continuar con la actividad. Y como no, apoyo a la contratación con las Administraciones Públicas.

Otra de las inquietudes del sector cooperativo está en el desarrollo de diversos sectores, como son la Ley de Dependencia, la Intervención Social y la Atención a la Infancia (0 a 3 años). Reclamó el presidente de la UCMTA la elaboración de un plan específico de apoyo al cooperativismo en estos sectores. La respuesta de los grupos parlamentarios fue contundente, tanto IU como PSOE apoyan sin reservas las propuestas presentadas por la UCMTA. Sin embargo, el PP se muestra muy reticente a aceptarlas aunque deja abierta una línea de diálogo con el sector.

La Alianza Cooperativa Internacional ACI o ICA, celebra en Ginebra del 18 al 20 de noviembre de 2009 su Asamblea General. Con este motivo y dado que durante estos días se reunirán en Suiza cientos de delegados, las diferentes secciones de la Alianza también convocan sus propias reuniones y entre ellas queremos destacar la del Comité de Género, que se celebrará concretamente el día 17 de noviembre bajo el título ***Crisis Global: Oportunidad de Género*** y según el siguiente programa:

ICA Gender Equality Committee Seminar.
"Global Crisis: Gender Opportunity?"
15:00-18:00, 17 *November* 2009
Room 18, *Geneva International Conference Centre* (CICG)
6, *rue Varembé*, *Geneva*, *Switzerland*

Agenda – DRAFT
15:00
Welcome and Introduction
Stefania Marcone, *Chairperson*, ICA GEC

15:15
Global Crisis from a Gender Perspective
The session will focus on how the global economic crisis is both fragilising gender empowerment gains but also giving rise to opportunities to address gender inequality in striving for economic and social recovery.

- *Bureau for Gender Equality, International Labour Office* (ILO)
- *Johannes Jutting*, *Head of Poverty Reduction & Social Development Unit*, OECD *Development Centre*

16:30.
Gender Equality for Global Recovery: A co-operative perspective
Best practices from the cooperative movement
The session will provide examples of both how the co-operative model is proving to be a preferred business model for new enterprises and also how co-operatives in addressing recovery have undertaken gender activities. Invited speakers are:

- *Africa* – *Mrs Ester Gicheru*, Principal of the Co-operative College, Kenya
  Prof. Suleman A. Chambo, Principal of the Moshi University, Tanzania
- *Europe* – *Mrs Paloma Arroyo*, Director of Coceta, Spain
- *Asia* – *Mrs Hajah Armi Haji Zainudin*, Vice President of ANGKASA, Malaysia
- *Americas* – *Mrs Brigitte Gagné*, General Director of Conseil Canadien de la Coopération et de la Mutualité, Canada (to be confirmed)

17:30
Discussion

17:45
Conclusions and recommendations

- *Stefania Marcone*, *Chairperson*, ICA GEC
- *Pauline Green*, ICA *Vice-President for Europe*

¡BUENAS TA

WEB'S de interés

AGENCIA DE INFORMACIÓN DE GÉNERO
www.amecopress.es

ASOCIACIÓN DE MUJERES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS
www.inizar.es/mutem/

ASOCIACIÓN DE EMPRENDEDORAS CON VISIÓN DE GÉNERO CREANDO REDES EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN
www.liderared.org

ASOCIACIÓN DE MUJERES POR LA PLENA CIUDADANÍA
www.ciudadanas.org

ASOCIACIÓN DE MUJERES PROFESIONALES DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN (AMECO)
www.nodo50.org/ameco/

ASOCIACIÓN UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES
www.audem.com

COMPLEJO VIRTUAL PARA EMPRESARIAS DEL INSTITUTO DE LA MUJER
www.soyempresaria.com

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES
www.derechos.org/ddhh/mujer

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES
www.femenp.net

FUNDACIÓN MUJERES
www.fundacionmujeres.es

INSTITUTO DE LA MUJER
www.inmujer.migualdad.es/MUJER/

LA CIUDAD DE LAS MUJERES EN RED
www.e-leusis.net

LOBBY EUROPEO DE MUJERES
www.celem.org

MINISTERIO DE IGUALDAD
www.migualdad.es

MUJERES JURISTAS THEMIS
www.mujeresjuristasthemis.org

PORTAL DE GÉNERO EN INTERNET
www.mujeresenred.net

PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A MUJERES EMPRENDEDORAS
www.e-empresarias.net

REFLEXIONES DESDE EL GÉNERO SOBRE DISTINTAS ÁREAS
www.singenerodedudas.com

RED INTERNACIONAL SOBRE GÉNERO Y URBANISMO
www.generourban.org

TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES PARA EL EMPLEO
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
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@amecoop.es
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
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
www.faecta.es

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, FCTC
Tel. 93/ 318 81 62
Fax. 93/ 302 18 85
federacio@cooperativestreball.coop
www.cooperativestreball.coop

Federación de Cooperativas de Trabajo Castilla y León
Tel. 983/ 30 86 74
Fax. 983/ 30 90 07
cooperativasdetrabajo@fctacyl.coop
www.fctacyl.coop

Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, Enseñanza y Crédito de Euskadi, ERKIDE
Tel. 945/ 12 20 50
Fax. 945/ 25 39 59
fctae@euskoop.org
www.euskoop.org

Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FEVECTA
Tel. 96/ 352 13 86
Fax. 96/ 351 12 68
fevecta@fevecta.coop
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
www.uceta.org

Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado, UCMTA
Tel. 91/ 532 24 88
Fax. 91/ 522 59 80
union@ucmta.es
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
ucomur@ucomur.org
www.ucomur.org

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Rioja, UCOTAR
Tel. 941/ 51 90 15
Fax. 941/ 51 90 16
ucotar@ucotar.com
www.ucotar.com

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla La Mancha, UCTACAM
Tel. y Fax 926/ 32 40 38
uctacam1@wanadoo.es
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
www.cooperativesdetreball.coop

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado UGACOTA, en Galicia
Tel. y Fax 981/ 57 55 78
ugacota@coceta.org
www.ugacota.org

Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado, ASATA
Tel. 985/ 35 98 17
Fax. 985/ 34 32 39
asata@asata.es
www.asata.es

Asociación de empresas de Economía Social en Canarias, ASESCAN
Tel. y Fax. 928/ 36 48 23
asescan@asescan.com
www.asescan.com

Asociación Navarra de Empresas Laborales, ANEL
Tel. 948/ 24 04 00
Fax. 948/ 23 91 77
general@anel.es
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@amecoop.es

Departamento de la Mujer COCETA

El departamento de la Mujer de **COCETA** (*Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado*) se creó en marzo de 1997. Este departamente confederal 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 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 o 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 de las entidades cooperativas del sector Trabajo Asociado, Uniones y Federaciones, representativas de las distintas Comunidades Autónomas y sus métodos 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

AMECOOP
Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas

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 Sociolaboral 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@amecoop.es
Web: www.amecoop.es

Cuadernos
Mujer y Cooperativismo

Número 11 / Octubre de 2009

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). Busca 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:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Edita y realiza:

COCETA
Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado

Departamento de la Mujer COCETA

Realiza:

AMECOOP
Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas

Colabora:

UCMTA
COOPERATIVAS DE TRABAJO MADRID