Cuadernos

Publicación Anual • Nº 12 • Octubre 2010

Mujer y Cooperativismo

Panorama

Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo en España 2009

Organizaciones Cooperativas

La mirada femenina ante la crisis

Experiencias

Entrevista a Lola Sanjuán, presidenta de AMECOOP-Andalucía

Sin Fronteras

Seguridad y soberanía alimentaria desde la perspectiva de género

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.
AMECOOP, AMECOOP-ANDALUCÍA, ASATA, COCETA, Paloma Arroyo Sánchez, Carmen Bravo Sueskun, Jenny de la Torre Córdoba, Ruth Guerola, Cristina Mateos Casado, Mercedes Molina-Prados Moreno Palancas, Begoña Pernas, Verónica Rosselló, Elena Sigüenza Carbonell, Isabel Tajahuerce Ángel, Fefa Vila, Pilar Villaverde Blanco.

- Los artículos y opiniones de los y las diferentes colaboradores/as no representan necesariamente el pensamiento y punto de vista de COCETA y AMECOOP.
- Queda permitido reproducir los artículos siempre que se citen la fuente y la autoría.
- Las fotografías del artículo de «La situaciación de la mujer trabajadora en la Reforma Laboral» son de Yann Godo.

Sumario

Cuadernos Mujer y Cooperativismo

Publicación Anual • Nº 12 • Octubre 2010

Editorial 3

Panorama

- La situación de la mujer trabajadora en la Reforma Laboral 5
- Resumen del estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo en España- 2009 10

Organizaciones Cooperativas

- Mujeres cooperativistas de Baleares. La mirada femenina ante la crisis 23
- AMECOOP-Andalucía apuesta por la Igualdad a través de la formación 27
- Impulso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las empresas cooperativas de mujeres 29
- Mujer y crisis 34
- El difícil, pero no imposible, camino de la inserción laboral en tiempos de crisis 36
- Nuevas herramientas para potenciar la igualdad en las empresas de Economía Social 40

Experiencias

- Entrevista a Lola Sanjuán, presidenta de AMECOOP-Andalucía 43
- DEXTRA una cooperativa de servicios que nace en plena crisis 47

Sin Fronteras

- AMECOOP-Andalucía y la Cooperación 50
- Seguridad y soberanía alimentaria desde la perspectiva de género 52

Espacios para el Debate

- Violencia machista. La difícil tarea de formar especialistas 57
- El impacto de la crisis económica ensancha las brechas de discriminación por razón de género 61
- Producción cultural y crítica feminista 64

Mujeres en Movimiento

- La igualdad como base del crecimento y del empleo 69
- Voces del mediterráneo IV «mujer y poder. La declaración de Granada en acción» 75

Actualidad

- Noticias breves 76

Recursos

- Webs de interés 81
- Direcciones de interés 82

Editorial

Al cierre de la presente edición, se ha conocido la remodelación del gobierno de España, efectuada por el presidente Zapatero. Remodelación que ha tenido un alcance bastante significativo en el tema de igualdad, pues ha supuesto la supresión del Ministerio de Igualdad. Esta eliminación ministerial implica un paso atrás en las políticas de igualdad.

Somos conscientes de que este Ministerio no ha estado exento de críticas desde el mismo momento de su creación, pero ha sido el baluarte de una nueva manera de actuar, de una apuesta decidida por hacer de la Igualdad una realidad, más allá de las medidas legislativas adoptadas, el ministerio ha supuesto una auténtica transversalidad de las políticas de igualdad, actuando para lograr la equiparación auténtica de la mujer y el hombre en esta sociedad del s.XXI. Transversalidad que dudamos que pueda mantenerse en una Secretaría de Estado adscrita al Ministerio de Sanidad. Es indudable que hemos perdido todas y todos. Bien es cierto que las que más, las mujeres, que nuevamente aparecemos como la parte de la ciudadanía que siempre es la que paga las consecuencias de una crisis económica.

Tal y como se recoge en este *Cuadernos de Mujer y Cooperativismo*, que presentamos, con motivo de la Reforma del mercado de trabajo, también somos las mujeres las que aparecemos como las más perjudicadas, y, ello a pesar de que, precisamente, en estos momentos de dificultad económica, somos las mujeres las que, en muchos casos, mantenemos las estructuras familiares, las empresariales, como las cooperativas de trabajo: Los diferentes informes que se vienen publicando, indican que son las mujeres las que están apostando por crear nuevas empresas, aún más en el caso de las cooperativas de trabajo, todo ello, se pone de manifiesto en este número, al tiempo que se ofrece una panorámica de la situación de la mujer en la cooperativa de trabajo, cómo concilia su vida familiar, personal y laboral, erigiéndose en un modelo de actuación empresarial en pro de la igualdad de género. Asimismo, se recogen testimonios de mujeres cooperativistas, que nos comentan cómo abordan el día a día y todo ello en un entorno que en modo alguno suele ser favorable.

Es complicado y difícil que se pueda progresar en la obtención de una real y justa política de igualdad, en tanto no se cambien, no se transformen mentalidades que a su vez generen actuaciones y medidas que hagan posible el objetivo citado. Y las mentalidades sólo se cambian mediante educación. Educación en valores: de igualdad, de solidaridad, de participación. Mientras haya personas que piensen que por el hecho de nacer en un género se tiene superioridad sobre el otro género, no existirá igualdad, y, ahora desde aquí decimos que este es el gran reto, un reto que no puede adscribirse sólo a un departamento administrativo o institucional, ha de ser una actuación que impregne todas y cada una de las actividades que se realizan por parte de toda la sociedad.

En esta línea nos movemos en las cooperativas de trabajo, intentamos transformar la sociedad desde unos valores de democracia, equidad, solidaridad, igualdad, haciendo de la persona el eje constitutivo del modelo de empresa que es la cooperativa de trabajo.

Esperamos que el ejemplar de *Cuadernos de Mujer y Cooperativismo* que ahora les presentamos capte su atención, que las diferentes páginas que lo componen les permitan conocer esta realidad, que cada día se construye desde las personas que conforman cooperativas de trabajo.

¡¡¡*Lean nos*¡¡¡

La situación de la mujer trabajadora en la Reforma Laboral

Paloma Arroyo, Directora de COCETA.

España está primera en la lista del ranking europeo de desempleo, y según el último informe sobre el mercado laboral de la Comisión Europea, es alarmante la situación de las mujeres: «*Las mujeres trabajadoras son las que más han sufrido el reciente aumento del paro*». Con sus 4,7 millones de desempleados, con el 20,5% España duplica la media europea; en la eurozona, la cifra se situa en el 10,3 por 100 y en la UE-27, en el 9,6 por 100.

Y con esta realidad y como preámbulo, hemos asistido durante los últimos meses a la generación de una tensa situación entre el gobierno, la patronal y los sindicatos, que lejos de disminuir el desempleo, como se ha señalado ha seguido aumentando. El eje de la tensión, no ha sido otro que el relativo a la reforma del mercado de trabajo, generando la convocatoria de una huelga general, que en modo alguno podía paralizar una reforma laboral, cuyo contenido ya se encontraba publicado en el Boletín Oficial del Estado. Efectivamente, el dieciocho de septiembre el BOE había publicado la Ley 35/2010, de medidas urgentes del mercado de trabajo. El enfoque que recogemos en este artículo, es el relativo a la repercusión y efectos de esta Ley en la situación de las mujeres trabajadoras.

El eje de la tensión, no ha sido otro que el relativo a la reforma del mercado de trabajo, generando la convocatoria de una huelga general (...).

Uno de los argumentos que más se han esgrimido desde el inicio de la tramitación de la reforma laboral, ha sido el de que se trata de un instrumento que introduce la flexibilidad necesaria, en estos momentos de grave crisis económica, para dinamizar el mercado laboral y, por tanto, generar un mayor número de empleos.

¿Puede esto ser real?, ya que en una primera lectura del texto legal, se comprueba que nos encontramos ante una pérdida de derechos socio-laborales, con el riesgo de un aumento de la temporalidad y con una mayor facilidad para efectuar despidos. Y si esto es así para la totalidad de las personas que trabajan, mucho nos tememos que existe un colectivo en el que la incidencia va a ser mayor: el de las mujeres.

Esta opinión es compartida por los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO que han manifestado que

«la situación empeorará al transformar el empleo fijo en igual de vulnerable que el temporal, afectando especialmente a mujeres, jóvenes e inmigrantes, ya que esta reforma promueve la competitividad de nuestra economía mediante una reducción de costes laborales, y no incrementando la productividad a través de la innovación, la formación y el empleo de calidad».

Si con anterioridad a la Ley 35/2010, las tasas de paro, respecto de las mujeres han mantenido una estela de crecimiento, así a octubre 2010 un 14,3 respecto del mismo período del año anterior, y no obstante existir medidas que fomentaban el empleo indefinido, más difícil va a resultar, ahora, que las empresas contraten a las mujeres. Y ello, a pesar de que existen medidas en la Ley, que permiten a las empresas obtener bonificaciones por la realización de contrataciones indefinidas de mujeres, que suponen en la práctica una gran complejidad que pueden resultar, finalmente un freno en la contratación.

Es conocido el dato de que las mujeres son perceptoras en un nivel más amplio que los hombres de las prestaciones no contributivas, alrededor del 73,49%1 en 2007, más de un 70% en 2008 y un 72% en 2009.

Por otra parte no hay que olvidar que el importe de las cotizaciones a la Seguridad Social se reducirá, lo que en un futuro incidirá en las cuantías de las pensiones a percibir.

Si antes de la Ley 35/2010, las mujeres resultaban perjudicadas en la percepción de las pensiones, ya que como es conocido, las mujeres, por regla general, no perciben los mismos salarios, respecto de los hombres, por idéntico trabajo, lo que implica una menor cotización y por ende una pensión más reducida al final de su vida laboral, ahora, con la nueva legislación, es factible que se puede generar una mayor precariedad.

Es conocido el dato de que las mujeres son perceptoras en un nivel más amplio que los hombres de las prestaciones no contributivas, alrededor del 73,49%[1] en 2007, más de un 70% en 2008 y un 72% en 2009.

Otras de las cuestiones que pueden repercutir negativamente en las mujeres, en relación con la Ley 35/2010, es la relativa al cobro de las prestaciones por desempleo parcial, ya que se establece que en el caso de desempleo parcial, el paro cobrado se calcule por horas y no por días, de forma que el porcentaje de la prestación consumida sea equivalente al de reducción de jornada. Este extremo afecta a las mujeres, toda vez que son ellas, de forma mayorita-

[1] Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social. Colección Documentos. Serie Estadística. 2007-2008. Imserso.

ria, las que trabajan a tiempo parcial o con reducciones de jornada; con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar. Sin embargo, con la nueva fórmula de cálculo, lo que se va a producir es un mayor empobrecimiento en las mujeres, generando, nuevamente, menores cotizaciones y menores importes en las futuras percepciones de prestaciones, bien sea por jubilación o por situaciones de invalidez.

Este extremo afecta a las mujeres, toda vez que son ellas, de forma mayoritaria, las que trabajan a tiempo parcial o con reducciones de jornada; con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar.

Igualmente, otro de los temas que ha sido objeto de una gran polémica, ha sido el relativo a la forma en que se ha desarrollado en la ley, la regulación del absentismo laboral. La Ley 35/2010 facilita el despido por absentismo laboral y rebaja el índice de absentismo total que puede tener una empresa, calificando el despido por causas objetivas ante faltas reiteradas al trabajo. Ante esta regulación, ¿Quiénes van a ser las personas más perjudicadas?; Nuevamente las mujeres. Ya que, es sobradamente conocido, que las mujeres, en un amplio porcentaje, son las que habitualmente han de ausentarse del trabajo para poder llevar a los hijos al médico, o para acompañar a familiares a diversas cuestiones; si estas situaciones, anteriormente se sobrellevaron en las empresas, ahora, con el nuevo texto, se deja margen de actuación, suficientemente amplio a la empresa, para interpretar restrictivamente el absentismo.

Es factible, que, por tanto, asistamos o bien a un mayor número de despidos, o bien a un abandono en los cuidados y atención de los hijos, mayores y otros familiares.

Otro de los temas que puede incidir más en las mujeres, es el que ha venido ya en denominarse «descuelgue» de la negociación colectiva. A través de esta medida, se va a permitir a las empresas no aplicar determinadas cláusulas previamente pactadas, con lo cual la desregulación de las condiciones de trabajo están garantizadas y, por tanto, la contratación puede dejar de estar regulada por pacto colectivo o convenio, pasando a estarlo por condiciones particulares.

Esta situación deja en una clara posición de desventaja a quienes por necesidades económicas tengan la necesidad de trabajar, sin poder exigir unas mínimas condiciones socio-laborales, como es el caso de un buen número de mujeres, que son las que mantienen a sus familias, y, que para seguir haciéndolo no se van a encontrar en situación de exigir.

La Ley 35/2010 contempla unas condiciones más fáciles para motivar el despido objetivo por causas económicas, de manera que permite a las empresas rescindir contratos con 20 días de indemnización por año trabajado y, no sólo cuando la empresa tenga pérdidas sino también cuando se prevea que puede tenerlas. Y aún más, añade como causa económica de despido que las empresas tengan dis-

Otro de los temas que puede incidir más en las mujeres, es el que ha venido ya en denominarse «descuelgue» de la negociación colectiva.

minución persistente de ingresos que puedan afectar a su viabilidad. Medida, que mucho nos tememos también tendrá una repercusión negativa en las mujeres.

Otra de las medidas controvertidas que recoge la Ley 35/2010, es la relativa a la implantación de un mayor control para las personas desempleadas a la hora de aceptar cursos de formación, incluyéndose sanciones para esas personas cuando rechacen dichas acciones formativas (sin especificar si han de ser o no adecuadas para ellas o si han de estar relacionadas con su anterior empleo) a partir de los treinta días. En este supuesto, prevemos asimismo, que las mujeres saldrán perjudicadas, en tanto en cuanto la selección de la formación se realice atendiendo a cumplir con los roles tradicionales.

Por último, existe un tema que aun cuando no se ha citado en el texto de la reforma, no se puede olvidar, es el relativo a los planes de igualdad que algunas empresas están obligadas por ley a negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y se están quedando sin elaborar, como consecuencia de la crisis y su efecto más directo es el aumento de la brecha de la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Con esta reforma, tal y como se ha regulado, resulta complicado ver un destello de luz, ya que se deja demasiado al albor de las empresas determinados extremos de la Ley. Y cuando decimos empresas, estamos pensando en el modelo empresarial tradicional, lo que de algún modo debe llevarnos a las cooperativas de trabajo a significarnos, como otro modelo de empresa.

Es en estos momentos cuando las cooperativas de trabajo han de mostrar y demostrar que no es precisa una reforma laboral, que a nadie ha satisfecho, para llevar flexibilidad al mundo laboral, sino que han de ser los postulados tradicionales los que han de cambiar, sustentando en las personas el eje de la empresa y no haciendo de las personas la causa de inculpación de las pérdidas y deterioro de la empresa.

Es en estos momentos cuando las cooperativas de trabajo han de mostrar y demostrar que no es precisa una reforma laboral, que a nadie ha satisfecho (...).

Esta es una Ley que como todas las leyes es susceptible de ser variada, no nos conformemos, impulsemos su reforma, en la medida que la misma sea para conseguir unas mejoras sociales y laborales, y para ello, hagamos de las cooperativas de trabajo un modelo de empresa a seguir. Que las cooperativas de trabajo sean un referente de actuación, que las personas se alcen por encima de los resultados económicos y, de esta manera, se establezca la auténtica reforma socio-laboral. ■

Resumen del Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo en España- 2009

COCETA

Introducción

En el año 2004 COCETA presentó el primer *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado en España*. A través del mismo se pudieron conocer datos de interés relevante no sólo desde la perspectiva de la cooperativa de trabajo, como empresa, sino desde la perspectiva de las personas que la forman, de manera que se pudo conocer, valorar y evaluar la situación de la mujer en la cooperativa de trabajo.

Estudio persiguió varios objetivos, destacándose el de trazar una radiografía de la situación de la mujer en la cooperativa de trabajo, conocer si se había producido una mayor integración de la mujer en la cooperativa de trabajo respecto del Estudio del 2004.

Transcurridos cinco años, COCETA ha estimado necesaria la actualización del *Estudio*, entre otras razones, porque la figura de la mujer en la cooperativa de trabajo sigue en una indeterminada invisibilidad tanto en estadísticas como en la propia sociedad.

Desde aquí animamos, a que más allá, del contenido de estas páginas, que es un breve extracto, se acerquen al *Estudio* completo. Ya que a través del mismo, les permitirá conocer una realidad empresarial, **la cooperativa de trabajo,** a través de las **mujeres** que de forma, prácticamente mayoritaria, forman parte de las mismas.

El *Estudio* persiguió varios objetivos, destacándose el de trazar una radiografía de la situación de la mujer en la cooperativa de trabajo, conocer si se había producido una mayor integración de la mujer en la cooperativa de trabajo respecto del *Estudio* del 2004 y si dicha integración se estaba efectuando en plano de igualdad con el hombre, a partir de las conclusiones del mismo, planificar estrategias de actuación para aquellas cooperativas de trabajo, en las que aún no se estuvieran dando las condiciones óptimas de equiparación entre géneros.

En definitiva el *Estudio* demostró que la cooperativa de trabajo sigue

constituyendo el entorno laboral más favorable para que la mujer desarrolle su potencial personal, laboral y familiar.

Situación de la mujer en España y en la Unión Europea, en función de diferentes variables

El E*studio* comienza realizando un análisis de la situación de la mujer tanto en España como en la UE, en función de diferentes variables.

Así respecto del **EMPLEO,** se señala que según los datos del INE a 01/10/2009 la población en España era de 45.967.632 personas de las cuales 23.282.390 son mujeres. El 50,65% de la población en España, son mujeres; de ellas 10.089.400 mujeres se corresponden con mujeres activas, aquellas que están en edad de poder trabajar, y, de ellas más de 1.832.500 se encuentran en paro[1].

La tasa de empleo en las mujeres, al finalizar el tercer trimestre se situaba en el 42,15% en tanto que en los hombres lo hace en el 56,29%. Estableciéndose una notable diferencia entre un género y otro.

En el último año y medio, en el que la crisis económica y financiera se ha disparado, no sólo en España o en la Unión Europea y su zona de influencia, sino en todo el mundo (no olvidemos que fue en Estados Unidos donde se originó la crisis global) , la mujer, ha mantenido, en España, unos niveles de empleo sostenidos, del 43,94% de finales de 2007, del 43,6% al final del 2008, pasando en la situación actual a un 42,15%; con lo que en los dos últimos años se ha disminuido en un 1,79%.

España, en estos momentos, se sitúa a bastante distancia de la media de empleo femenino de la Unión Europea (a finales de 2008 la media de la UE-27 alcanzaba el 59,1%)[2]. En concreto, once países se encuentran entre el 60% y el 70%, estando a la cabeza de todos ellos Dinamarca, donde la tasa de empleo de las mujeres llega al 74,3%, seguida por Suecia (71,8%) y Países Bajos (71,1%); España, además de no alcanzar estas tasas de empleo femeninas, está por debajo de diecinueve países de la UE.

En definitiva el Estudio demostró que la cooperativa de trabajo sigue constituyendo el entorno laboral más favorable para que la mujer desarrolle su potencial personal, laboral y familiar.

No obstante, dichas cifras, es preciso mirar hacia delante, es preciso recordar que España, en el momento de su ingreso en la entonces Comunidad Europea, partía con un diferencial muy bajo, respecto de los porcentajes de empleo feme-

[1] A fecha 1-10-2009. Datos Ministerio de Trabajo e Inmigración.

[2] Eurostat - 18 de octubre de 2009.

Este objetivo, en España, en estos momentos no parece viable. Otros países ya lo han logrado, pero a otros aún nos falta e incluso las perspectivas parecen ser negativas.

En cuanto a la **RETRIBUCIÓN,** es conocido que las mujeres en la UE ganan de media un 17,4% menos que los hombres y en España este porcentaje se eleva en unas décimas, alcanzando prácticamente el 18%.

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

España, en estos momentos, se sitúa a bastante distancia de la media de empleo femenino de la Unión Europea.

nino, y ha sido durante estos últimos diez años, en los que se ha avanzado e incluso en algún momento, se ha llegado a tener un diferencial más bajo, por ello, porque se tiene la experiencia de mejores resultados es por lo que se hace necesario seguir actuando.

Ahora bien, actualmente el problema de crear más empleos, tanto masculinos como femeninos, no sólo es de España, sino de la práctica totalidad de países de la UE, que ven muy difícil, por no decir imposible, en estos momentos, lograr los objetivos de la Estrategia de Lisboa, que estimaban una cifra de empleo del 70% en el 2010.

Los cálculos de la Comisión Europea indican que un 50% de las desigualdades salariales en la Unión Europea se deben a una discriminación directa, es decir, a una remuneración inferior por el mismo trabajo, y la otra mitad a la dificultad de acceso para las mujeres a buenos trabajos, a pesar de que ellas representan el 59% de los nuevos licenciados universitarios. Así, mientras que el nivel de empleo de las mujeres está aumentando constantemente en los últimos años (un 58,3% de las

mujeres frente un 72,5% de los hombres), las mujeres aún trabajan por horas con más frecuencia que los hombres (un 31,2% frente a un 7,7%) y predominan en los sectores con salarios más bajos (más del 40% de las mujeres trabajan en la sanidad, la educación o la administración pública: el doble que los hombres).

La diferencia de retribución también reduce los ingresos y las pensiones de las mujeres durante toda la vida, lo que al final genera pobreza: un 21% de las mujeres de más de 65 años corren riesgo de pobreza, frente a un 16% de los hombres, es decir este menor ingreso de las mujeres afecta al propio Estado del Bienestar, dado que estamos en un sistema basado en la recaudación fiscal procedente del trabajo, de tal manera que la menor remuneración de las mujeres, implica un menor ingreso para el estado, que carece de recursos suficientes para sustentar el Estado del Bienestar y por tanto, produce cuantías inferiores en las pensiones, de tal manera que se genera un circulo, del que se debe de salir mediante el correspondiente reconocimiento del nivel salarial o retributivo de las mujeres.

Respecto de la **FORMACIÓN,** los informes existentes[3], han señalado que el nivel de formación de las personas adultas, en España, se encuentra por debajo de la media de los países europeos. El nivel educativo de la población adulta (25-64 años) en España, aún se mantiene por debajo de la media de los países de la OCDE y de Europa.

El dato más relevante es que el 50% de la población, en España, tan sólo ha completado como máximo la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), un porcentaje muy superior a la media de la OCDE y la europea (31%), tan sólo superada por Portugal (72%).

El nivel educativo de la población adulta (25-64 años) en España, aún se mantiene por debajo de la media de los países de la OCDE y de Europa.

Algo similar ocurre en la Educación Secundaria no obligatoria (Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio), mientras que la media europea que ha completado estos estudios se sitúa en el 45%, en España únicamente un 21% de la población ha superado este nivel educativo. A pesar de estos datos, en lo referente a la Educación Superior, España aparece con datos positivos, así la población española que completa estudios universitarios o de FP de Grado Superior (28%) es sensiblemente superior a la media de la OCDE (27%) y de la Unión Europea (24%), aunque esto es debido sobre todo al elevado porcentaje de población que en

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

otros países accede a la Formación Profesional de Grado Medio, para después incorporarse al mercado laboral.

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

En el caso concreto de España, las diferencias son sustanciales; así, entre la población masculina de 25 a 64 años hay una diferencia de hasta 20 puntos en función del nivel educativo alcanzado, de este modo, **la tasa de empleo** de los hombres que tienen únicamente estudios primarios es del 69% mientras que la de los que cuentan con un título universitario se eleva al 88%. El indicador para la población femenina demuestra aún más este principio, la tasa de empleo de mujeres con estudios primarios es de un 32% y, sin embargo, la de las mujeres que han alcanzado una formación universitaria se eleva al 80%.

(...) la tasa de empleo de mujeres con estudios primarios es de un 32% y, sin embargo, la de las mujeres que han alcanzado una formación universitaria se eleva al 80%.

La posibilidad de obtener un mejor empleo o mantener el que se tiene en función de la formación que se posea se observa también en la participación en acciones formativas de formación continua. Así, según los datos de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, correspondientes a los años 2005 y 2006 la presencia de la mujer en la actividad formativa supera su peso relativo en el empleo. De tal modo que se podría decir, que cuando el empleo disminuye, los niveles de formación aumentan, porque se considera que una mayor preparación permite el acceso a un empleo mejor, o, al menos a un empleo.

La última de las variables que se consideró en el *Estudio*, fue la relativa a la **conciliación de la vida laboral y familiar.** La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tenía como objetivo, llevar a la base de la negociación colectiva, la necesidad de facilitar que las mujeres y los hombres pudieran compaginar su vida laboral y familiar.

A partir del año 2000 se fueron introduciendo en los diferentes convenios colectivos las cláusulas necesarias para poder ir avanzan-

do. En el anterior *Estudio* ya se contemplaba esta variable de la conciliación en las cooperativas de trabajo. En aquél momento, los resultados de la investigación dejaron patente cómo en las cooperativas de trabajo la conciliación de la vida laboral y familiar era una realidad, más allá de la propia existencia de la ley, ya que primaba la estructura democrática de la cooperativa, como sistema de promoción de la mejora de las condiciones de vida de las personas que la conforman; en el *Estudio* también se analizó esta variable.

La falta de obtención de resultados positivos de la Ley 39/1999, llevó al gobierno a la promulgación de una nueva ley, la 3/2007, Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, con un alcance y objetivos más ambiciosos, y, para lograrlos, el gobierno realizó un *Plan estratégico de igualdad de oportunidades* 2008-2011.

En el ámbito de la UE, ¿cómo se encuentra la conciliación laboral y familiar?. El estudio *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*[4], recoge las principales magnitudes al respecto. Del mismo, se desprende que en todos los países de la UE (27) en el 2005, el tiempo que los hombres empleaban en los trabajos no remunerados –trabajos domésticos– fue notablemente inferior al de las mujeres. Bien es cierto en que los datos están referenciados al 2005, y, en este sentido desde entonces, se han incentivado desde la UE políticas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres así como conciliar vida laboral y familiar.

Perfil de las Cooperativas de trabajo en España

El *Estudio* realiza una aproximación al perfil de las cooperativas de trabajo en España.

En España hay más de 17.400 cooperativas de trabajo asociado, con más de 250.000 empleos generados directamente

En España hay más de **17.400** cooperativas de trabajo asociado, con más de **250.000 empleos** generados directamente, socios y trabajadores por cuenta ajena, a finales del 2009, lo que supone casi el 1,5% del empleo sobre el total de la población ocupada en España.

Los estudios existentes, tanto en el ámbito estatal como europeo, muestran que el cooperativismo de trabajo es un instrumento dinámico de creación de empleo y de progreso del espíritu empresarial, además de presentar grandes potencialidades como herramienta para el desarrollo de nuevos yacimientos de empleo, así como

[4] *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Eurostat. Statistical books.2009 Edition.

para la integración social y laboral de colectivos menos favorecidos, como las mujeres.

Respecto de los **sectores productivos de actividad económica,** la comparativa de los datos del *Estudio* 2004 respecto del 2009, indican que la presencia de las mujeres persiste en los mismos sectores en los que ya existía. Incluso se ha aumentado esta tendencia, por ejemplo la subida de más de cinco puntos en *Servicios sociales, sanitarios y de asistencia, o los incrementos en Educación, Hostelería y Transportes*; también hay que señalar la bajada más que significativa en Construcción (+ 6 puntos), Comercio (+ 5 puntos), Textil y confección o Metalurgia, en general, actividades relacionadas con la industria y aquéllas que durante el último año y medio han generado la mayor pérdida de empleos, como la construcción.

En España hay más de 17.400 cooperativas de trabajo asociado, con más de 250.000 empleos generados directamente.

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

Respecto del **ámbito de actuación comercial de la cooperativa de trabajo** se ha constatado que las cooperativas de ámbito local y autonómico, en una gran mayoría, han ampliado su ámbito, en casi ocho puntos su actuación en el ámbito estatal, y, prácticamente duplicado el europeo / internacional. Se verifica, no obstante, que la mayor parte de la actividad se ubica en el plano local/autonómico –casi un 77%–, lo que, ratifica el carácter territorialista de la cooperativa de trabajo.

En el apartado de **facturación** relativo a los ejercicios 2007 y 2008, hay que señalar que el porcentaje de cooperativas de trabajo que se declaran incluidas en el punto de la variable de máxima facturación, permanece prácticamente constante, en torno a un 7%; asimismo, en la facturación de 2002 la máxima facturación alcanzaba al 7,3% de las cooperativas de trabajo.

En el *Estudio* se introdujo la variable de la aplicación de la Igualdad en las cooperativas de trabajo, considerando que más allá de la existencia de una legislación concreta que genere dicha Igualdad, es el propio modelo empresarial, basado en el principio de democracia participativa, el que motiva que la Igualdad constituya la normalidad de la actuación cooperativa.

Respecto de la **Igualdad en la retribución,** la respuesta, en un 86,9% de las encuestadas, ha indicado que existe la misma retribu-

Más allá de la existencia de una legislación concreta que genere dicha Igualdad, es el propio modelo empresarial, basado en el principio de democracia participativa, el que motiva que la Igualdad constituya la normalidad de la actuación cooperativa.

ción por el mismo trabajo, entre mujeres y hombres en la cooperativa de trabajo.

Se analizó en el *Estudio*, el tamaño de las cooperativas de trabajo respecto de los empleos de mujeres. De tal manera que se pueda conocer si las mujeres están más presentes en las cooperativas de un menor tamaño o, es indiferente, por mantener un principio de equilibrio entre mujeres y hombres.

En principio, la media de personas que forman las cooperativas de trabajo, que participaron en el *Estudio* es de **24,88 personas/cooperativa,** de las que el **66,27%** son **mujeres.** Respecto de la edad media de las personas que conforman las cooperativas de trabajo, la respuesta obtenida, indicó que se trataba personas que habían rebasado el umbral que se considera de juventud, por cuanto se sitúan a partir de los 25 años, con leves oscilaciones de un punto o punto y medio, hasta alcanzar la edad de la jubilación.

Los vínculos de las personas que trabajan en las cooperativas de trabajo son diferentes en función de que las mismas estén asociadas a la cooperativa o no, así como que tengan contrato indefinido o no. En esta línea, el *Estudio* indica que se mantiene la tendencia tanto del *Estudio* anterior, como el del Observatorio sobre la Formación Continua 2008, elaborado por COCETA, que verifica que la relación de la mujer

con la cooperativa de trabajo es preferentemente como **Socia Trabajadora** en un 86,60%, ante un 3,8% de mujeres, con vinculación temporal.

Respecto del tipo de trabajo que desempeñan las mujeres, en función de su vinculación con la cooperativa, el *Estudio* indicó que el 57% de las encuestadas, son socias trabajadoras cualificadas.

En cuanto a los horarios de trabajo, prácticamente el 90,90% de las respuestas han indicado que no existen diferencias de horarios de trabajo, en función de la perspectiva de género. Esto conlleva que se tiene la misma flexibilidad /rigidez tanto si se es hombre o mujer.

Se ha evidenciado, asimismo, una diferencia de prestación de horas entre las mujeres socias trabajadoras y las trabajadoras, diferencia que alcanza de 60 horas a 40 horas.

Otra de las variables nuevas que se integraron en el *Estudio*, fue la relativa a la existencia de un Plan de Prevención de Riesgos, extrayéndose como resultado que el 92,2% de las cooperativas encuestadas tenía un Plan de Prevención de Riesgos.

De dichos datos se infiere que la existencia del Plan de Prevención de Riesgos se ha convertido en una de las actuaciones habituales, dentro de las políticas empresariales de las cooperativas de trabajo. Avanzando más, en esta variable en el contexto de la perspectiva de género, se ha detectado que el 31,3% de las cooperativas consultadas, contemplan en el Plan de Prevención, **medidas específicas para las mujeres.** Igualmente, dentro del apartado de Prevención de riesgos ha sido el relativo a la existencia o no de un protocolo en relación al acoso sexual, resultando que el 6,9% de las cooperativas encuestadas ya lo habían establecido.

(...) la relación de la mujer con la cooperativa de trabajo es preferentemente como Socia Trabajadora en un 86,60%, ante un 3,8% de mujeres, con vinculación temporal.

Asimismo, al plantear la cuestión de la existencia o no, de alguna situación de acoso sexual en la cooperativa, la respuesta ha sido: *que en la práctica totalidad de los supuestos analizados no se han producido este tipo de situaciones*, si bien, existe un 4% de empresas cooperativas que han manifestado haber tenido esta experiencia.

Cerrando este apartado, se analizó el grado de conocimiento de la existencia de la **Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** entre las cooperativas de trabajo, habiéndose obtenido como resultado que casi un 90% de las empresas encuestadas, la conocen y, de éstas el 100% han establecido

medidas para la implantación de la Ley para la Igualdad.

Por último, el *Estudio* analiza el **perfil de las mujeres en las cooperativas de trabajo.**

Respeto del estado civil, los resultados obtenidos se ha verificado que el estado civil mayoritario en las mujeres en las cooperativas de trabajo es el de **casada,** aun cuando se ha producido una ligera disminución respecto del *Estudio* del 2004; en cuanto a los demás ítems se mantienen o disminuyen ligeramente, a excepción, de la situación de **viviendo en pareja** que ha aumentado en más de un cincuenta por ciento, lo que conlleva un aumento, en más de siete puntos, respecto del *Estudio* de 2004.

Así mismo, el *Estudio* nos ha permitido verificar el dato de un aumento del nivel formativo de las mujeres que trabajan en las cooperativas de trabajo.

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

El mayor porcentaje de mujeres en los puestos de trabajo en la cooperativa se ubica en la categoría de Administración, con un 32,1%, frente a un 31,8% del *Estudio* de 2004. Habiéndose reducido el porcentaje de mujeres trabajadoras no cualificadas, pasando del 4,1% del *Estudio* del 2004, al actual 1,9%, igual que el de trabajadoras cualificadas, que disminuye en dos puntos porcentuales, respecto del anterior *Estudio*. Es importante destacar que el porcentaje de mujeres en puestos directivos ha disminuido en más de dos puntos, así del 18,8 del 2004 al 16,4% del presente *Estudio*. Habiéndose obtenido los incrementos más significativos en la categoría de mandos intermedios, con casi siete puntos.

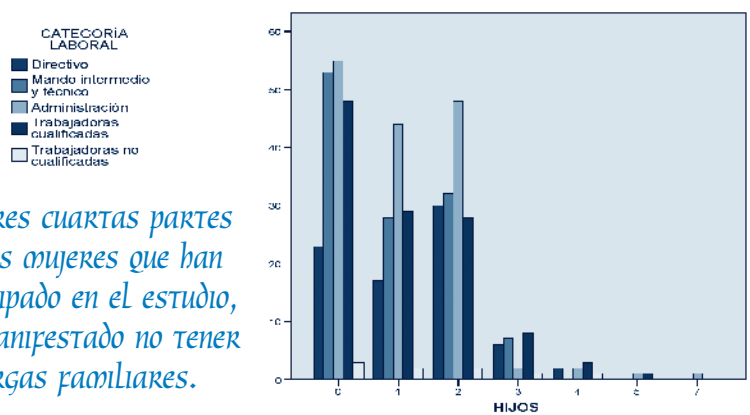
Se analizó el grado de conocimiento de la existencia de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (...) casi un 90% de las empresas encuestadas, conocen y, de éstas el 100% han establecido medidas para la implantación de la Ley para la Igualdad.

Respecto de la **relación de la mujer con la cooperativa,** el 86,6% están vinculadas a las cooperativas de trabajo como **socias trabajadoras indefinidas.** Destaca el incremento en esta categoría, respecto del 2004, que alcanzaba el 70,9%.

El *Estudio* también nos dejó como resultado, que la cooperativa de trabajo facilita el acceso de las mujeres a los puestos de dirección, tal y como indicaron más de un 80% de las encuestadas. Siendo la participación en la toma de decisiones, como el primer modo de acceder a los puestos de dirección, alcanzando un 52% ante el 43,20% del *Estudio* del 2004. Es decir, la mitad de las mujeres son conscientes de que participando en la toma de decisiones se accede a los puestos de dirección. La promoción interna se configura como la segunda alternativa más presente en las cooperativas para acceder a los puestos de dirección, siendo prácticamente idéntico el porcentaje al 2004. Cabe señalar que se ha producido un descenso significativo en cuanto a la promoción mediante la discriminación positiva, que se ha visto reducida a la mitad que en 2004.

A la hora de analizar la evolución o involución de la conciliación de la vida laboral y familiar, entre los *Estudios* del 2009 y 2004, se tuvieron en cuenta diversas variables, así respecto de la de tener hijos, se han manifestado de forma mayoritaria negativamente, variable que se ha incrementado en un 40% respecto del 2004. Prácticamente las tres cuartas partes de las mujeres que han participado en el *Estudio*, han manifestado no tener cargas familiares, es reseñable que este porcentaje ha caído en más de diez puntos, respecto del *Estudio* de 2004.

Respecto a la relación entre número de hijos/categoría laboral, el resultado se ve en el siguiente gráfico:



Las tres cuartas partes de las mujeres que han participado en el estudio, han manifestado no tener cargas familiares.

Se quiso conocer la interacción, entre la incidencia de la conciliación personal/ laboral, el número de hijos tenido y el estado civil. Pues bien, en función de los resultados que se obtuvieron, se puede decir que las mujeres de las cooperativas de trabajo, concilian en la misma intensidad, indepen-

dientemente de su estado civil, así como del número de hijos, produciéndose resultados elevados en la variable de equiparación de conciliación e hijos en el estado civil, cuando se trata de mujeres **viudas,** siendo la media más alta de conciliación la correspondiente al estado civil de **divorciada.**

Del resultado de las encuestas se ha obtenido que, como regla general, la gran mayoría de las mujeres que trabajan en las cooperativas sienten conciliada su vida laboral y familiar, con la calificación de **elevado.**

Si a partir de aquí, se analiza por categorías laborales, se ha comprobado que las mujeres que menos conciliaban eran las trabajadoras no cualificadas, en tanto que el mayor porcentaje de conciliación se producía entre las mujeres que realizaban tareas de administración, casi el 90%. Respecto de las mujeres que ocupaban puestos directivos, manifestaron, en más de un 40% de los casos, **tener un elevado nivel de conciliación.**

Y todo este panorama de conciliación, se ha producido porque casi un 80% de las mujeres encuestadas indicaron tener ayudas de carácter personal. Normalmente este tipo de ayuda se concentraron en familiares, existiendo asimismo, un buen número de redes sociales, que están posibilitando que las mujeres puedan conciliar.

Junto a estas ayudas, el E*studio* ha mostrado que el hecho de trabajar en una cooperativa, como un modelo empresarial avanzado y participativo, facilita la conciliación personal y laboral. Una amplia mayoría, indicó que **sí facilita** la conciliación el hecho de estar trabajando en una cooperativa.

Estudio ha mostrado que el hecho de trabajar en una cooperativa, como un modelo empresarial avanzado y participativo, facilita la conciliación personal y laboral.

Finalmente, se recoge el apartado de **Cifras para una realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de trabajo asociado en España:**

- De cada cinco personas que hay en una cooperativa, tres son mujeres.
- Los sectores de Servicios (75,80%) y el de Industria (21,20%) concentran el empleo femenino en las cooperativas de trabajo.
- Consultoría empresarial (11,10%) y educación (11,10%), servicios a las personas(16,20%) y otras actividades de servicios (24,20%) concentran la actividad de las mujeres.

- Respecto de la edad de las mujeres se sitúa en una media de 39,27 años.
- Más de la mitad de las mujeres que trabajan en las cooperativas de trabajo tienen estudios universitarios.
- El estado civil mayoritario es el de casada (55,6%), seguido del de soltera (22,0%).
- La media de hijos por mujer en las cooperativas de trabajo es de 1,09.
- En los puestos directivos se alcanza una media del 16,4%
- Respecto de la relación de la mujer con la cooperativa se concentra en socias trabajadoras en socias trabajadoras indefinidas (86,60%).
- El 90,90% de las mujeres manifiesta que no existen diferencias entre las horas trabajadas por hombres y mujeres.
- El porcentaje de mujeres responsables de cooperativas alcanza el 39,2%.
- La conciliación laboral y familiar sigue siendo una constante en las cooperativas de trabajo, más de un 56,4%, declara sentirse bastante conciliada.
- Más de la mitad de las mujeres que trabajan en las cooperativas considera que el modelo cooperativo es idóneo para la conciliación laboral y familiar.
- Existen políticas en la cooperativa de acceso de la mujer a puestos de dirección 87,9%.
- El 86,9% de las mujeres indica que en la cooperativa existen políticas de igualdad en la retribución entre hombres y mujeres.
- El 100% de las mujeres manifiestan que existe igualdad de remuneración por el mismo trabajo entre hombres y mujeres
- El 92,2% de las cooperativas tienen un Plan de Prevención de Riesgos.
- El 31,3% de las cooperativas que tienen un Plan de Prevención de Riesgos, incluyen medidas específicas para mujeres.
- El 6,9% de las cooperativas tienen un protocolo de actuación establecido en relación al acoso.

Más de la mitad de las mujeres que trabajan en las cooperativas considera que el modelo cooperativo es idóneo para la conciliación laboral y familiar.

Confiamos que el extracto realizado les lleve a consultar el Estudio completo.

Mujeres cooperativistas de Baleares. La mirada femenina ante la crisis

Verónica Rosselló.
Área de comunicación de Unión de Cooperativas de las Islas Baleares, UCTAIB.

Catalina Cerdà, Catibel De La Fuente, María Elena Vidal, Joana Fuster.

Mujeres trabajadoras, integrantes de siete cooperativas de servicios educativos e inmobiliarios, protagonizaron un espacio de diálogo y reflexión sobre cómo les afecta la crisis económica, la conciliación familiar, las ayudas económicas a la hora de emprender, y los roles de la mujer dentro de las cooperativas en Mallorca.

La actual crisis financiera afecta al conjunto de la economía de todos los países y sus efectos son imposibles de dimensionar. Todo parece indicar que será un receso largo, profundo y doloroso para todos los sectores fortaleciendo aún más las desigualdades entre naciones; personas ricas y pobres; hombres y mujeres.

Ante esta situación, mujeres cooperativistas trabajadoras en el sector inmobiliario y de la educación en Mallorca, creen que pueden existir maneras de sobrellevar la crisis con una mirada optimista.

Mujeres cooperativistas trabajadores en el sector inmobiliario y la educación en Mallorca, creen que peden existir maneras de sobrellevar la crisis con una mirada optimista.

Pese a que no están exentas de los efectos económicos, diariamente buscan alternativas para que los servicios sigan siendo de calidad y que sus cuentas no decaigan.

Joana Fuster es la presidenta de Aula Balear, una cooperativa de enseñanza fundada hace 14 años con 94 trabajadores en plantilla de los cuales 59 son socios cooperativistas y con un porcentaje mayor de mujeres que hombres.

Las mujeres cooperativistas tenemos la ventaja que en el trabajo podemos conciliar porque conversamos, dialogamos y nos ayudamos unas a otras.

Las trabajadoras cooperativistas hablan sobre la crisis.

Para Joana Fuster, la crisis ha afectado al centro educativo, por un lado, con la merma de dotación económica por parte de la administración pública para subvenciones, y por otro, con la situación económica de las familias del alumnado. En este sentido también coinciden las cooperativistas Catibel De La Fuente, María Elena Vidal y Marga Riera. Ambas trabajan en centros educativos y piensan que las becas y ayudas sociales deberían ser los últimos recortes de las administraciones en las bajadas de presupuestos.

«Muchas personas tienen que dejar de pagar servicios extraordinarios de la escuela como la guardería, el comedor o actividades extraescolares. Nosotros intentamos que ningún niño o niña deje de disfrutar esos servicios y facilitamos los pagos creando diferentes fórmulas como por ejemplo, que se paguen 10 euros al mes, mirando si alguien no puede pagar la cuota, es decir, ya nos inventamos diferentes alternativas para que se puedan resolver estas situaciones», agregó Joana Fuster, presidenta de Aula Balear.

Por su parte, Catalina Cerda, presidenta de la cooperativa Tu Hogar Calvia, dedicada exclusivamente al sector inmobiliario comenta que ella y sus tres socias notan la crisis económica pero que «este año está un poco mejor que el anterior, ya que en 2009 fue cuando realmente se notó el recorte gordo».

Para salir adelante con el negocio, Catalina y sus socias utilizan «estrategias de marketing que intentan conseguir ser más económicas que otras inmobiliarias a nivel local». Dentro de la inmobiliaria tienen servicios financieros, de seguros y una variedad de productos, incluso ofrecen el servicio de ir ellas mismas a limpiar un fin de obra para las empresas que las contraten.

Las trabajadoras cooperativistas en un momento de diálogo distendido.

Pero además de todas estas realidades, también existe la de la escoleta Gianni Rodari, dirigida y administrada por cuatro socias cooperativistas. «Nosotras no notamos excesivamente la crisis. Somos una escuela privada y muy cara, no es nuestra voluntad que sea así, pero es la realidad. Los padres y madres tienen que pagar mucho por el proyecto, porque tenemos dos personas por aula y hasta ahora no hemos tenido problemas», comenta Assumsi Hernández.

«Un día por ti, otro día por mí». Este es el lema más importante que funciona y que aplican las trabajadoras de cooperativas donde la mayoría son mujeres y casi todas con cargas familiares.

La conciliación familiar

«Un día por ti, otro día por mí». Este es el lema más importante que funciona y que aplican las trabajadoras de cooperativas donde la mayoría son mujeres y casi todas con cargas familiares. «Nosotras en este tema tenemos un diez –comenta Catalina Cerda– conciliación total. Somos 4 mujeres cada una madre, con situaciones familiares diferentes y el trabajo en la cooperativa te permite que, si en algún momento, necesitas faltar un día o unas horas, nos cubrimos entre nosotras»

Por su parte, Marga Riera, presidenta de CIDE, afirma que «en una empresa privada las cosas son diferentes que den-

tro de una cooperativa por el hecho que si tienes que llevar tu madre al médico, los socios te ayudan y te aportan, aunque tengas que cumplir tu horario, siempre te dan más ayuda que una empresa privada».

Mientras tanto, Catibel De la Fuente, tesorera de Unió de Cooperatives, piensa que «las mujeres cooperativistas tenemos la ventaja de que en el trabajo podemos conciliar la vida laboral y familiar, porque conversamos, dialogamos y nos ayudamos unas a otras».

Los planes de igualdad

Según los datos del Ministerio de Igualdad, el 90 por ciento de las empresas con más de 250 empleados en Baleares, han iniciado o terminado el proceso de implantación de un plan de igualdad en su plantilla, cifra que sitúa a las islas, como la comunidad autónoma con mayor nivel de cumplimiento de la Ley de Igualdad.

Según los datos del Ministerio de Igualdad, el 90 por ciento de las empresas con más de 250 empleados en Baleares, han iniciado o terminado el proceso de implantación de un plan de igualdad en su plantilla.

Ante esta realidad, las trabajadoras cooperativistas piensan que en general «son privilegiadas» porque estos planes se aplican en las empresas además de «superar las estadísticas».

En este sentido, Joana Fuster, presidenta y socia cooperativista sostiene que «la convivencia entre los hombres y las mujeres es enriquecernos unos a otros; pero en la manera de hacer, pienso que las mujeres tenemos un talante diferente que los hombres, a veces dialogamos más».

Por su parte, Malena Riudavets, vicepresidenta de UCTAIB, adelanta que desde la Unió ya se está trabajando en un proyecto con la Conselleria de Trabajo sobre «conciliación de vida laboral y familiar», además de aprovechar las subvenciones disponibles para seguir aplicando la Ley de Igualdad en las cooperativas existentes en Baleares.

Dentro de la Unió de Cooperatives, ya se está trabajando en la puesta en marcha de la Associació de Dones Cooperativistes (ADECCOP). Esta asociación permitirá la reflexión, propuesta y reivindicación del papel de la mujer empresaria y trabajadora dentro del movimiento cooperativista y la difusión de los trabajos hacia la igualdad de oportunidades.

AMECOOP-Andalucía apuesta por la Igualdad a través de la formación

AMECOOP-ANDALUCÍA.

AMECOOP-Andalucía nace con el fin de diseñar estrategias y participar en actuaciones que traten de subvertir esta situación de desigualdad entre mujeres y hombres. Se ha comprometido a concienciar, informar y formar a las cooperativas y empresas beneficiarias con el fin de impulsar, junto con el Instituto Andaluz de la Mujer, la igualdad entre el empresariado cooperativista.

Tal y como se recoge en las líneas estratégicas de la asociación andaluza, esta iniciativa responde a las necesidad, por un lado, de contar con un espacio propio de análisis en torno a las situaciones de desigualdad, y por el otro, de atender a las dificultades que se encuentran las mujeres en el acceso y desarrollo de una actividad empresarial en el ámbito de la economía social.

El objetivo principal de esta formación ha sido el de ofrecer un programa formativo multidisciplinar en todo el territorio andaluz, dirigido preferentemente a mujeres, para impulsar y mejorar la actividad empresarial.

Durante el año pasado se ha desarrollado un paquete formativo de 42 acciones, divididas en seis temáticas, que se han celebrado en todas las provincias andaluzas.

El objetivo principal de esta formación ha sido el de ofrecer un programa formativo multidisciplinar en todo el territorio andaluz, dirigido preferentemente a mujeres, para impulsar y mejorar la actividad empresarial incorporando transversalmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los cursos desarrollados fueron los siguientes:

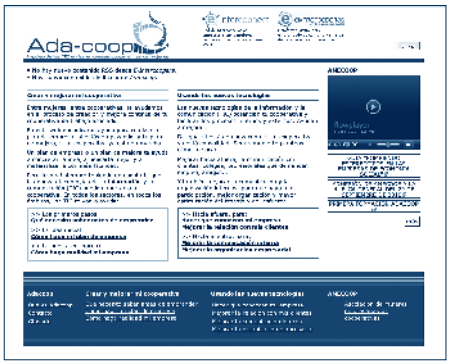
- Sensibilización en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La psicología de género en la organización empresarial.
- La coeducación en las cooperativas andaluzas. Dificultades y oportunidades en el marco del primer plan de igualdad de la Consejería de Educación.
- La profesionalización de los cuidados. Marco normativo y administrativo andaluz para las cooperativas sociosanitarias.
- Coaching y empoderamiento aplicado a las cooperativistas.
- Violencia de género en el contexto laboral.

Los cursos se ofertaron preferentemente a mujeres y hombres cooperativistas (...).

Los cursos se ofertaron preferentemente a mujeres y hombres cooperativistas y seguidamente, a mujeres trabajadoras, desempleadas o estudiantes mayores de 18 años y a mujeres pertenecientes a otras asociaciones de mujeres.

AMECOOP-Andalucía ha definido un modelo de formación basado en la participación activa y un profesorado de alto nivel en las materias impartidas. En líneas generales el paquete formativo ha sido muy bien valorado por el alumnado participante. ■

Impulso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las empresas cooperativas de mujeres



Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas, AMECOOP.

La actual crisis económica impacta muy negativamente en las empresas y por tanto en el empleo, tanto masculino como femenino. En las pequeñas y medianas empresas esto se refleja en descenso de las ventas, falta de liquidez, etc., así como pocas capacidades de adaptación al cambio y de afrontar la crisis con reestructuraciones del modelo de negocio, con alianzas estratégicas y trabajo en red o con la incorporación de nuevas tecnologías.

(...) en estos momentos de crisis se hace más necesario, para la supervivencia de las empresas y del empleo, priorizar la búsqueda de elementos innovadores (...).

Pero precisamente en momentos de crisis se hace más necesario, para la supervivencia de las empresas y del empleo, priorizar la búsqueda de elementos innovadores, potenciar las capacidades de adaptación al cambio de empresas y emprendedores y emprendedoras e identificar cuales son los modelos empresariales que mejor responden a los retos actuales, y que no desaprovechan el talento y las competencias de las mujeres.

El sector empresarial relacionado con las nuevas tecnologías, o empresas de base tecnológica, está fuertemente masculinizado, siendo muy escasa la presencia de mujeres. Esta situación tiene un doble efecto negativo; la falta de presencia, en sí misma, de mujeres en un sector empresarial que actúa como motor de

otros y en segundo lugar, la falta de referentes, de modelos, que refuercen la cercanía entre las TIC y las mujeres emprendedoras y las mujeres en general.

Resulta del todo imprescindible aportar nuevas soluciones que reduzcan estas diferencias consiguiendo con ello eliminar las discriminaciones por género, democratizando la información y la red y generar riqueza y crecimiento económico a través del apoyo a la creación de empresas innovadoras lideradas por mujeres.

AMECOOP, en el marco de dichas consideraciones, se encuentra inmersa en otro ambicioso proyecto financiado por el Plan AVANZA, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

ADA-COOP pretende definir y aplicar modelos innovadores de atención en la creación de nuevas empresas de mujeres (...).

Se trata de **ADA-COOP;** proyecto enfocado a generar y consolidar empleo femenino estable y de calidad en las empresas cooperativas y otras empresas de la economía social, partiendo de las TIC como herramientas indispensables para la competitividad y por tanto para la consolidación y crecimiento de las empresas.

ADA-COOP pretende definir y aplicar modelos innovadores de atención en la creación de nuevas empresas de mujeres y en la asistencia técnica a empresas ya existentes, en especial a aquellas con dificultad y/o con un menor contacto y utilización de la tecnología.

Hemos partido, para el diseño de este proyecto, de las experiencias desarrolladas en proyectos anteriores, que nos confirman la relevancia, para las mujeres emprendedoras, de las herramientas tecnológicas para la información y la comunicación. Esta importancia es clave en dos vertientes: para la supervivencia, consolidación y crecimiento de sus iniciativas empresariales y como elemento de igualdad y empoderamiento. Además, se ha tenido en cuenta que, si bien la brecha digital entre mujeres y varones va reduciéndose en cuanto a uso de las TIC, continúa siendo muy amplia en presencia

de las mujeres en las empresas de base tecnológica, en cuanto a investigadoras TIC y en las redes profesionales del sector.

El objetivo general del proyecto ADA-COOP es 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 y con fórmulas de la economía social, contrarrestando los efectos de la crisis económica 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.

(...) contribuir al empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial de la economía social y de las TIC (...).

Este objetivo se acompaña de otros como son:

- Impulsar y tutorizar nuevas iniciativas empresariales de mujeres, en el marco de la economía social, y especialmente cooperativas de trabajo asociado, que incorporen, desde su inicio, el concepto de innovación y herramientas y utilidades TIC como elementos fundamentales de su plan de negocio, generando empleo femenino estable y de calidad.
- Contribuir a la sostenibilidad y crecimiento del empleo en las cooperativas impulsadas por mujeres, mejorando su competitividad, mediante planes de mejora que incorporen el diseño e implantación de planes tecnológicos adecuados a sus necesidades.
- Identificar iniciativas innovadoras empresariales en el sector TIC –microempresas de base tecnológica, impulsadas por mujeres, que con el apoyo de las Universidades y otros centros de enseñanza puedan generar iniciativas *spin off* como nuevas empresas cooperativas de base tecnológica, actuando como motor de crecimiento y modelo de la presencia de las mujeres en el sector de las empresas informáticas y de desarrollo tecnológico.

El primer paso realizado en el marco del proyecto fue un **estudio de diagnóstico** pormenorizado donde se ha recogido la situación en la Comunidad de Madrid, de las cooperativas de trabajo impulsadas por mujeres y/o con presencia femenina mayoritaria entre sus socios-as trabajadores-as, en cuanto a la aplicación de las TIC y la relación entre ésta variable, el empleo y las capacidades de adaptación al cambio en momentos de crisis, identificando las principales necesida-

des de mejora tecnológica en las empresas.

Dicho estudio fue presentado en Madrid el día 26 de marzo de 2010 en la sede de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado(COCETA), donde se expusieron los principales resultados extraídos de las entrevistas en profundidad hechas a mujeres cooperativistas y de los grupos de discusión de mujeres expertas en TIC.

Para los sucesivos pasos del proyecto, se ha elaborado un protocolo de actuación para **proyectos empresariales y/o empresas cooperativas** para implantar planes tecnológicos y planes de mejora en las empresas. Protocolo que, siempre y en todo lugar, tiene en cuenta los TIC como elemento clave de adaptación al cambio y competitividad.

Esto se materializa en **gerencias asistidas para implantar planes de mejora** basados en una evaluación y diagnóstico empresarial que impulsen y apoyen la mejora en áreas estratégicas de la empresa que inciden en el incremento de la productividad y la competitividad de las iniciativas empresariales integradas por mujeres.

Así como en **gerencias para la implantación de planes tecnológicos,** centrados en poner a disposición de las iniciativas emprendedoras y empresas ya creadas por mujeres todo lo necesario para que realicen un plan tecnológico que les ayude

«El proyecto cuenta con un sitio web www.ada-coop.es, como herramienta de trabajo para las consultas y para apoyar el servicio de asistencia técnica».

a usar las TIC y se constituya en el eje para optimizar las tareas y sacar el máximo rendimiento a sus productos y/o servicios.

Además, el proyecto cuenta con un **sitio web www.adacoop.es,** como herramienta de trabajo para las consultas y para apoyar el servicio de asistencia técnica a cooperativas y otras empresas de la economía social impulsadas por mujeres.

Durante los dos años de duración del proyecto, se habrá informado y orientado a mujeres interesadas en el autoempleo, asesorando a grupos promotores de mujeres emprendedoras, con ideas de negocio en cualquier sector de actividad económica.

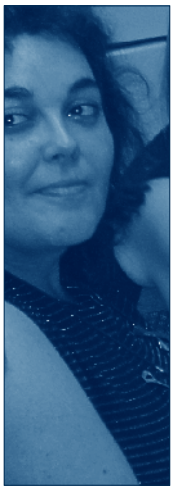
Igualmente se pondrán en marcha nuevas iniciativas empresariales cooperativas, impulsadas por mujeres, que contarán, desde su inicio, con las herramientas y utilidades TIC básicas –equipo informático, conexión ADSL, dominio propio, correo electrónico, página web, herramientas de gestión, contabilidad y facturación, … más las necesarias y específicas de cada sector.

Se habrán desarrollado e implantado, mediante tutorías y asistencia técnica personalizada, planes de mejora para empresas cooperativas y de otros sectores de la economía social, promovidas por mujeres, que integren la incorporación de las TIC como elemento sustancial en los aspectos de mejora de la gestión, reestructuración del modelo de negocio, adaptación al cambio, apertura de nuevas líneas de negocio, marketing y atención al cliente, planificación estratégica y financiera.

Se habrán establecido convenios de colaboración con centros universitarios que desarrollen proyectos tecnológicos, para la identificación de ideas innovadoras, promovidas por mujeres estudiantes y/o docentes, que pudieran generar nuevas empresas cooperativas en formato *spin off*, impulsadas por mujeres.

AMECOOP hace una apuesta decidida por enfrentar la crisis con innovación empresarial y el desarrollo de las capacidades y competencias de las mujeres emprendedoras (…).

Gracias a este proyecto, AMECOOP hace una apuesta decidida por enfrentar la crisis con innovación empresarial y el desarrollo de las capacidades y competencias de las mujeres emprendedoras. ■



Mujer y crisis

Ruth Guerola. Unión de Cooperativas de Murcia, UCOMUR.

En colaboración con el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, la Unión de Cooperativas, UCOMUR, ha realizado en los municipios de Abarán, Caravaca, Torre Pacheco y Yecla formación destinada exclusivamente a mujeres desempleadas, como consecuencia de la situación de crisis económica que estamos sufriendo, en estos municipios para su promoción e inserción laboral de nuevo en el mercado de trabajo.

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, tiene atribuidas por Ley, entre sus funciones, remover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 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.

Por ello, y en colaboración con Ucomur, el Instituto de la Mujer, consideró conveniente la impartición de una serie de Cursos de Formación, destinados al colectivo de Mujeres Desempleadas para su promoción e inserción laboral, al objeto de mejorar la ocupabilidad y la competitividad de las mismas en los municipios de Abarán, Caravaca de la Cruz, Torre Pacheco y Yecla.

La formación realizada fue la siguiente:

- **Auxiliar de apoyo en la etapa infantil,** celebrado en el municipio de **Abarán,** de 150 horas de duración, dirigido a un grupo de 15 mujeres desemplea-

El Instituto de la Mujer, consideró conveniente la impartición de una serie de Cursos de Formación, destinados al colectivo de Mujeres Desempleadas para su promoción e inserción laboral.

das, con estudios primarios e inscritas en el centro de empleo de la mujer del municipio.

- **Auxiliar de apoyo en la etapa infantil,** de iguales características que el anterior, pero este celebrado en el municipio de **Caravaca de la Cruz.**
- **Auxiliar de ayuda a domicilio,** de 150 horas de duración, celebrado en el municipio de **Torre Pacheco,** dirigido a un grupo de 15 mujeres del municipio desempleadas, con estudios primarios e inscritas en el centro de empleo de la mujer del municipio.
- **Auxiliar de ayuda a domicilio,** de iguales condiciones que el anterior, pero celebrado en el municipio de Yecla.

Además de transmitir en esta formación los contenidos básicos como auxiliares de apoyo en la etapa infantil, o como auxiliares de ayuda a domicilio, se contemplaba la formación especifica dirigida al Autoempleo como alternativa a su situación de desempleo, y muy especialmente bajo la fórmula de Cooperativa de Trabajo Asociado.

Durante el mes de octubre, Ucomur ha impartido un Curso de Formación en el municipio de Albudeite, en colaboración con FADEMUR, Federación de Asociaciones de Mujeres del Medio Rural, y el Ayuntamiento de Albudeite, a un grupo de 35 mujeres, todas ellas desempleadas a día de hoy como consecuencia de la crisis en el sector en el que ellas habitualmente estaban trabajando, el de la conserva.

Este grupo de mujeres no había recibido formación alguna, ya que la preocupación hasta el momento, había sido el trabajar, para aportar «ayuda» en sus casas.

Este grupo de mujeres, no había recibido antes formación alguna, ya que la preocupación hasta el momento, había sido el trabajar, para aportar «ayuda» en sus casas.

El Curso de Formación, ha sido de 40 horas de duración, de las que 15 horas se han destinado a la búsqueda de empleo por cuenta ajena, 15 horas a la Economía Social, Cooperativas de Trabajo Asociado como alternativa a su situación de desempleo, y 10 horas destinadas a la Igualdad y Conciliación de la vida personal, laboral y familiares.

El difícil, pero no imposible, camino de la inserción laboral en tiempos de crisis

Pilar Villaverde Blanco. Departamento Comunicación e Imagen. Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado, FACTA.

Si en condiciones normales las mujeres tienen complicado el acceso al mercado laboral, ahora, con la crisis que está cayendo, lo tienen cada vez más difícil. Es el panorama que se les presenta a las usuarias del Servicio de Orientación, Tutorización e Intermediación Laboral de la Casa de la Mujer de Zaragoza. Gestionado por la cooperativa de iniciativa social Tiebel, este Servicio es un balón de oxígeno, en estos momentos más que nunca, para aquellas mujeres con dificultades de género para encontrar un empleo.

Su coordinadora, María José Marco, comenta que este colectivo (mujeres con escasa o nula formación, inmigrantes, en algunos casos víctimas de la violencia de género o de familias desestructuradas) siempre ha tenido muchos problemas para encontrar un trabajo y «ahora les está costando mucho más». Al mismo tiempo, las ofertas de las empresas son cada vez más escasas y de peores condiciones. La coyuntura actual saca a relucir, en muchos casos, lo peor de un mercado indiferente con la situación personal de las trabajadoras.

La coyuntura actual saca a relucir, en muchos casos, lo peor de un mercado indiferente con la situación personal de las trabajadoras.

Por otra parte, en los últimos meses ha cambiado ligeramente el perfil de las usuarias. «Ahora hay más españolas que buscan trabajos que antes sólo solicitaban las inmigrantes», comenta Marco.

Esto en cuanto a su nacionalidad, pero también ha cambiado el perfil profesional, puesto que el desempleo está afectando a sectores que hasta la fecha se resistían al paro. «No había desempleadas entre las soldadoras o conductoras y ahora nos están llegando de estas profesiones con la necesidad imperiosa de encontrar un empleo de cualquier tipo», señala. Además, estas mujeres «son en muchos casos las que mantienen el hogar» y se encuentran en una situación vulnerable, por lo que están dispuestas a aceptar trabajos con peores condiciones laborales.

Está claro que el escenario representa una realidad con más sombras que luces. Sin embargo, si se vislumbra algo de luz al final del túnel es, en muchos casos, por la labor que desempeñan organismos como el Servicio de Orientación, Tutorización e Intermediación, en el que trabaja un equipo formado por seis personas. Su misión viene definida en dos documentos básicos: el Plan Municipal de Igualdad entre Hombres y Mujeres y el Proyecto Europeo acogido al Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013, en cuanto al fomento del empleo, la inclusión social y la igualdad.

(...) en los últimos meses ha cambiado ligeramente el perfil (...) profesional, puesto que el desempleo está afectando a sectores que hasta la fecha se resistían al paro.

Teniendo como eje central a la persona y aplicando el planteamiento de intervención que tiene establecido la Casa de la Mujer, desde este Servicio se trabaja para intervenir «ante el problema del desempleo y en el conjunto de situaciones conflictivas que surgen en relación a la imbricación vida-trabajo con el objetivo de ayudar al empoderamiento de las mujeres», señalan en un informe de presentación.

Las usuarias son mujeres que previamente han pasado por uno de los programas de formación de la Casa de la Mujer. El último

informe publicado por esta institución, que abarca el periodo 2000-2008, refleja que se matricularon 6.314 alumnas en los cursos de formación. Son destacables los resultados de este informe en cuanto a la situación laboral de las mujeres, ya que la tasa de paro antes de la formación recibida era del 46,6% y se redujo hasta el 24,2% justamente después de que se realizaran los cursos.

Por otra parte, desde el Servicio se pretende incidir en «las dificultades propias de las mujeres, potenciando sus capacidades desde la línea de orientación, tutorización, acompañamiento y atención social, además de en los obstáculos existentes en la sociedad actuando en las empresas a través de la información y sensibilización».

La intervención que se lleva a cabo contempla a la mujer «como sujeto activo y entiende la orientación laboral como un proceso coherente que encamina a la persona hacia la consecución de su integración sociolaboral, situándola cada vez más cerca del empleo».

El proceso de atención a estas mujeres se articula en distintos momentos interconectados entre sí, cuya suma configura un itinerario que difiere sustancialmente entre unas personas y otras y que pretende, en todo caso, «favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en condiciones óptimas». En este sentido, han sido 359 las usuarias atendidas en el primer semestre de 2010. Respecto al perfil de las mismas, el 87% tienen entre 25 y 54 años; un 57% han estudiado hasta la ESO o menos, El 28% tienen bachiller y solamente el 8% tienen formación superior de diplomada o licenciada.

La intervención que se lleva a cabo contempla a la mujer «como sujeto activo y entiende la orientación laboral como un proceso coherente que encamina a la persona hacia la consecución de su integración sociolaboral, situándola cada vez más cerca del empleo».

El itinerario propuesto por el Servicio de Orientación, Tutorización e Intermediación contempla la adquisición de capacidades que sirvan de ayuda en la resolución de *handicaps* sociales, especialmente aquellos originados por la condición de género y que suponen un obstáculo especial o agravan la situación de dificultad en la obtención de la inserción sociolaboral de las mujeres.

En estos procesos de inserción se tiene especial atención a las empresas, como una de las

estructuras básicas de la organización social y como tal, reflejo de las fortalezas y debilidades imperantes en nuestra sociedad. Pese a que la igualdad es un valor fundamental de nuestra cultura y un derecho reconocido en la Constitución, la realidad actual, especialmente en el mundo del trabajo, es que «una gran mayoría de estructuras empresariales todavía se encuentran lejos de alcanzarla y en muchos casos lejos incluso de planteársela».

En estos meses desde este Servicio de la Casa de la Mujer se ha mantenido contacto con 55 empresas, facilitando la cobertura de 86 puestos de trabajo.

Es, por tanto, otra parte fundamental del proceso, llevar a cabo una labor de sensibilización en las empresas. Esta labor se complementa con la de servicio en los procesos de selección de personal y con la de apoyo en el desarrollo de acciones formativas, acordes a las necesidades detectadas.

En estos meses desde este Servicio de la Casa de la Mujer se ha mantenido contacto con 55 empresas, facilitando la cobertura de 86 puestos de trabajo. ■

Nuevas herramientas para potenciar la igualdad en las empresas de Economía Social

Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social, ASATA.

La Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social está desarrollando una línea de inclusión de acciones positivas en materia de igualdad y de diseño de planes de igualdad entre las empresas de Economía Social de Asturias. Para ello ASATA entiende que es necesario sensibilizar y formar de forma específica y práctica para facilitar dichos procesos.

Con este proyecto se pretende proporcionar una herramienta a las empresas que les permita formarse de forma específica en cuestiones de igualdad de oportunidades .

Actualmente ASATA esta llevando a cabo un proyecto que pretende abordar una formación general que permita a cada empresa valorar su posición en relación al cumplimiento de la igualdad para, posteriormente, proporcionar una formación específica adaptada a la actividad de cada área de la empresa. De esta forma, la formación de todo el personal hará que la implicación en el posterior proceso de mejora en las condiciones de trabajo en materia de igualdad sea alta, al mismo tiempo que se hará con conocimiento claro del proceso.

Por otro lado, en base a los principios que rigen esta igualdad de oportunidades, la Agrupación plantea un sistema de enseñanza que permita un acceso a todo el personal sin perjudicar la conciliación de la vida familiar y laboral: a través de una plataforma que permita no sólo el aprendizaje sino el intercambio y la resolución de dudas.

Con este proyecto se pretende proporcionar una herramienta a las empresas que les permita formarse de forma específica en cuestiones de igualdad de oportunidades y que les aporte una visión práctica para el posterior diseño de medidas y planes de igualdad.

Para ello se esta desarrollando un marco formativo que dote a las empresas de una visión transversal de género práctica aplicable a su empresa y actividad, y poder aplicar el análisis de género como instrumento metodológico para el diseño, la aplicación y la ejecución de las líneas estratégicas

de las empresas. De esta forma se acerca e implica a la empresa en la realización de un análisis previo sobre su situación particular en materia de igualdad que les permita hacer una planificación posterior sobre qué acciones deben emprender aportando información y documentación sobre el enfoque de género en los distintos ámbitos sociales y empresariales.

La implementación práctica del proyecto se articulará a través de un soporte web donde se impartirá de forma interactiva los diferentes bloques formativos donde se desarrollaran los conceptos básicos en materia de género.

El primer bloque aportará una base que permita posteriormente hacer una evaluación de la situación de la empresa en materia de igualdad a través de la cumplimentación de diversos cuestionarios sobre el funcionamiento interno de la empresa.

(...) se acerca e implica a la empresa en la realización de un análisis previo sobre su situación particular en materia de igualdad que les permita hacer una planificación posterior sobre qué acciones deben emprender (...)

De todos los análisis realizados se obtendrá un informe sobre la situación de partida, destacando las áreas en las que mayores dificultades o mejoras se requieran, y a través del cual se guiará al usuario a un tercer bloque formativo donde se ofrecerán píldoras formativas para ampliar conocimientos y ampliar el concepto de género en las diferentes áreas de la empresa, destinados los diferentes módulos a todo el personal implicado en el proceso o actividad sobre el que versa la formación: selección, formación, conciliación, etc.

Por otro lado, ASATA esta elaborando un manual que explique la finalidad y el uso de la herramienta elaborada. Asimismo se hará una breve explicación sobre el proyecto, conclusiones extraídas de la fase de testeo de la herramienta con las empresas. ■

Entrevista a Lola Sanjuán, presidenta de AMECOOP-Andalucía

AMECOOP-Andalucía.

1. El eslogan de AMECOOP-Andalucía es «más empresarias, más igualdad», ¿existe esta igualdad en el sector cooperativo?

Cada vez existe más igualdad en todos los ámbitos de la sociedad y el mundo de la empresa, y sobre todo el modelo cooperativista no es ajeno a esta transformación social.

Esto es posible por el impulso de mujeres y hombres comprometidos con unos nuevos valores sociales que, en el caso español, se ha plasmado en las leyes de promoción de la igualdad de género y de lucha contra la violencia de género. Es un avance notable en el que debemos seguir esforzándonos porque ganamos todos y todas. La igualdad es un valor fundamental en el mundo de la empresa que va ligado a competencia empresarial y eficiencia productiva.

La igualdad es un valor fundamental en el mundo de la empresa que va ligado a competencia empresarial y eficiencia productiva.

En este contexto social se inscribe el sector cooperativo que, por sus valores y principios, se alinea con la igualdad de una forma natural. Las mujeres son protagonistas en el modelo cooperativista pero seguimos teniendo pendiente la tarea de la visibilización, aún quedan muchos espacios sociales públicos en los que no se nombra, no se nos ve o no se nos convoca a las mujeres empresarias de cooperativas.

AMECOOP
Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas

2. Desde su elección como presidenta de esta organización en octubre de 2009 ¿qué acciones ha desarrollado AMECOOP-Andalucía?

Antes de acceder a la presidencia,

intenté impulsar una forma de trabajar en la que creo, que es el trabajo en equipo. Los proyectos con un liderazgo compartido son más de todas y de cada una de las personas que lo integran, perduran más en el tiempo, y por tanto, se convierten en proyectos estratégicos, por encima de las personas y del momento. Las mujeres no podemos seguir pagando el coste humano de liderazgos unipersonales y con tareas en exclusividad; hay que generar nuevos modelos y hábitos en la gestión del tiempo donde la conciliación y las opciones personales también ocupen agenda.

Estamos intentando construir una AMECOOP-Andalucía más colectiva, más plural y más activa en todo el territorio andaluz. En su directiva hay mujeres de todas las edades de entornos urbanos y rurales, mujeres muy experimentadas y mujeres que inician andadura... Y sobre todo intentamos que AMECOOP-Andalucía sea de utilidad para las mujeres asociadas sea cual sea su necesidad; recursos, lobby, plataforma comercial, formación.

También estamos haciendo un esfuerzo desde FAECTA-género por propiciar espacios donde trabajar codo con codo con muchos aliados y compañeros varones que entienden como nosotras que la Igualdad es un valor de justicia que va dentro del ADN de los principios cooperativistas.

3. ¿Cómo valora la situación de las mujeres empresarias?

Mejor que en tiempos pasados y con modelos de empresas consolidados pero teniendo que demostrar y trabajar el doble o el triple en comparación con los compañeros varones. La sociedad necesita hacer visibles a empresarias que sirvan de modelos para las emprendedoras y plantearse seriamente monitorear los modelos de liderazgos igualitarios.

Los proyectos con un liderazgo compartido son más de todas y de cada una de las personas que lo integran, perduran más en el tiempo, y por tanto, se convierten en proyectos estratégicos, por encima de las personas y del momento.

Seguimos con un tremendo techo de cristal que sólo lo derribaremos entre todas y todos.

4. Señale tres medidas clave para impulsar la igualdad en las cooperativas.

- Conseguir paridad en los cargos gerenciales y de responsabilidad de las cooperativas y organizaciones que nos representan.
- Construir modelos propios de planes de igualdad. Los que existen no tienen en cuenta los modelos de gestión, ni las peculiaridades de las cooperativas. En ese marco, además

de la promoción a puestos de responsabilidad, la conciliación y el teletrabajo.

- Más proactividad de los compañeros varones para generar igualdad en cooperativas y organizaciones, la igualdad es tarea de todas y todos. Una empresa u organización que no incorpora a mujeres (50% de la población, formación...) se condena a la mediocridad social, se queda antigua y esta más cerca del pasado que del futuro.

5. ¿Qué papel tienen las mujeres cooperativistas dentro de la economía social?

Si las cooperativas somos la esencia de la economía social, las mujeres cooperativistas somos los motores de esa economía pero seguimos sin saber cómo ejercer el liderazgo. A esto se le suma que jugamos con reglas de juego impuestas y donde lo humano, lo familiar o lo emocional es un desvalor empresarial. Creo que la pregunta debería formularse al contrario ¿Sabe la economía social la importancia que tienen las mujeres cooperativistas para el crecimiento del sector?

La sociedad necesita hacer visibles a empresarias que sirvan de modelos para las emprendedoras.

6. ¿Ha encontrado obstáculos en el mundo empresarial por ser mujer?

Sí, como otras muchas compañeras. Creo que el mundo de la empresa sigue siendo mayoritariamente muy masculino e incluso machista, pero para esto están organizaciones como AMECOOP. Nuestro trabajo de concienciación es fundamental y sobre todo generamos redes de contactos y confianza que se tejen desde la igualdad y que ayudan a que las compañeras empresarias que comienzan lo tengan un poco más fácil.

7. ¿Cómo están afectando las últimas medidas económicas a las mujeres empresarias?

Positivamente en poco. Los bancos siguen negando liquidez y crédito, y respecto a la reforma del mercado laboral, me preocupa que pase como en Holanda donde el 80% de los contratos a tiempo parcial recaen sobre las mujeres como única posibilidad para conciliar, o que los despidos recaigan en mujeres.

Respecto a las medidas de fomento empresarial, necesitamos incorporar medidas de acción positiva a las órdenes de incentivos (en Andalucía ya lo hemos conseguido) y convencernos de que los macro proyectos empresariales o los «tecnológicos» pueden no tener como base la innovación, ya que se sustentan en el talento (y en su ausencia).

Nos dejamos deslumbrar por lo «enorme», «lo global» y no nos fijamos en lo que de verdad fija economía y ciudadanía comprometida a los territorios. Me temo que esta división está provocada, no sólo por

ciertas malas praxis empresariales, sino por una tremenda segregación respecto al género y a la riqueza.

8. En relación a la implantación de los planes de igualdad, ¿qué aspectos destacaría de esta medida? ¿La considera efectiva?

Respecto a su eficacia quizás nos tengamos que plantear algunas cuestiones; los Planes de Igualdad son algo muy reciente en nuestro ordenamiento y creo que estamos en una primera fase de implantación. Es una gran medida que, con la práctica, deberá ir ajustándose a las realidades y demandas. Respecto a su eficacia actual, va unida al papel de la comisión de seguimiento del Plan y a la incorporación de acciones al Convenio Colectivo de la empresa o del sector. Creo que las compañeras sindicalistas (UGT y CCOO) están haciendo una gran labor en las empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores, pero, en la actualidad, el seguimiento y revisión en las PYMES y microempresas es más complicado y esto resta eficacia a la medida.

(...) Una empresa no puede decir que es socialmente responsable si no incorpora el género como uno de sus valores de compromiso social.

Como ya he dicho seguimos teniendo pendiente la construcción de modelos propios de planes de igualdad. Los que existen no tienen en cuenta las peculiaridades de las cooperativas y tal y como están configurados, resultan más un negocio para algunas consultoras y un sello más para algunas empresas que un modelo o una herramienta eficaz para combatir la desigualdad en la empresa. No obstante, estamos en los inicios de implantación de una medida que seguro irá a más.

9. ¿Qué relación existe entre responsabilidad social y la aplicación del enfoque de género?

Creo que una empresa no puede decir que es socialmente responsable si no incorpora el género como uno de sus valores de compromiso social, lo que sucede es que aún no han entrado los indicadores de género en las memorias de Responsabilidad Social Corporativa, cómo sí lo ha hecho el medio ambiente, lo social (étnicas, discapacidad, etc.), lo ético...

Un ejemplo; las mujeres somos la mitad de la población, el 85% de las decisiones de consumo las tomamos nosotras y, sin embargo, la publicidad que proyectan las grandes marcas incumplen en gran medida los códigos de publicidad libre de estereotipos o sexismo que se proponen desde los organismos (UE, Estados, UNIFEM...). Este es un indicador que rara vez se tiene en cuenta en las memorias pero que cada vez es más demandado como parámetro de consumo responsable desde la ciudadanía.

DEXTRA Una cooperativa de servicios que nace en plena crisis

Dña. Mercedes Molina-Prados Moreno Palancas. Presidenta y socia fundadora de DEXTRA Servicios, S. Coop. de C-LM de Iniciativa Social. Interventora de la Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado Autónomas Manchegas, UCTACAM.

DEXTRA Servicios es una cooperativa de ayuda a domicilio, de las que la Ley de Cooperativas de Castilla-La Mancha califica como «de Iniciativa Social», al tener como objeto social la prestación de todo tipo de servicios sociales. Nuestra empresa ha nacido en un momento especialmente difícil para el empleo, dentro de una etapa económica repleta de miedos e incertidumbres que obliga a muchas personas a replantearse su futuro profesional.

Nuestra empresa ha nacido en un momento especialmente difícil para el empleo, dentro de una etapa económica repleta de miedos e incertidumbres que obliga a muchas personas a replantearse su futuro profesional.

Para las tres mujeres que hemos impulsado esta empresa –con la pretensión como su propio nombre indica–, de ser «la mano derecha» de entidades y particulares que busquen una ayuda de confianza, ha supuesto para las socias promotoras tomar la iniciativa y comenzar a adoptar decisiones por nosotras mismas, siendo la vía de inicio a plantearnos nuevos retos.

Elegir la fórmula del cooperativismo ha sido relativamente sencillo, porque consideramos que, de alguna manera, los trabajadores optan por el autoempleo y hemos apostado por este tipo de empresa como un paso más en nuestra vida laboral. En plena madurez profesional y con la suficiente experiencia reunida, después de haber aprendido de los aciertos y de los errores de los gestores para los que hemos trabajado y lo más importante, cuando hemos hecho acopio de la energía suficiente para demostrar de lo que somos capaces de hacer por nosotras mismas, la fórmula cooperativa fue sin duda la mejor opción de trabajo.

Ciertamente no es el mejor momento para el empleo, pero contamos con nuestra experiencia, preparación, entusiasmo y con el máximo deseo de realizar un buen trabajo para nuestros mayores, que en resumen, son

los pilares de nuestra sociedad. Éstas personas que ahora llegan a una etapa nueva de su vida y que necesitan ayuda para vivirla de la mejor manera posible.

El lema bajo el que nuestra empresa actúa «TU AYUDA DE CONFIANZA»; es en realidad nuestro compromiso con la profesionalidad, el respeto hacia las necesidades y situaciones individuales y la vocación de servicio; que queremos que estén presentes en el desempeño diario de Dextra.

Además para nosotras, siempre es un privilegio poder realizar nuestro trabajo en un campo que nos apasiona como es el contacto directo con los mayores, que os podemos asegurar significa un aporte diario de sabiduría y una lección de vida.

(...) cuando hemos hecho acopio de la energía suficiente para demostrar de lo que somos capaces de hacer por nosotras mismas, la fórmula cooperativa fue sin duda la mejor opción de trabajo.

En nuestra etapa de gestación hemos contado con el apoyo del personal del departamento de servicios sociales de nuestro municipio, Herencia –en la provincia de Ciudad Real–, junto con el apoyo del Área de Desarrollo Local y sobre todo, con la ayuda de la Unión de Cooperativas de Trabajo de Castilla-La Mancha (Uctacam), que desde el primer momento se ha volcado con nuestro proyecto y nos ha

proporcionado toda la información que hemos necesitado, además de encargarse de la gestión de constitución.

Uno de los principales problemas con el que nos encontramos en la actualidad es el siguiente: sabemos que la atención a los mayores y las tareas del hogar por norma general siempre han sido obligaciones adquiridas de las mujeres, pero en la actualidad, gracias a la incorporación de la mujer al mundo laboral, en muchos casos estas tareas las han empezado a realizar otras mujeres, pero en unas condiciones laborales precarias, sin contratos de trabajo, sin un horario…, es como nos comentan en muchos casos: «Sé que trabajar en estas condiciones es pan para hoy y hambre para mañana».

Las mujeres debemos hacernos más visibles en el mundo laboral, tenemos mucho que decir en este campo, sabemos trabajar en grupo, somos eficientes, incluso hay estudios que demuestran que somos más eficientes en puestos directivos que los hombres. Somos una parte fundamental de la sociedad y conocemos nuestros problemas. Afortunadamente, en los últimos años cada vez hay más empresas creadas por mujeres, sobre todo dentro de las posibilidades que ofrece la economía social.

Debemos ser las propias mujeres las que nos preparemos para afrontar retos de futuro, adquirir la formación necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo en las mejores condiciones. Nosotras estamos convencidas de que la mejor salida es aunar esfuerzos, buscar fórmulas como el cooperativismo para conseguir unas condiciones de trabajo dignas, que den respuesta a la sociedad y que nos ayuden a realizar nuestros proyectos.

(...) para nosotras, siempre es un privilegio poder realizar nuestro trabajo en un campo que nos apasiona como es el contacto directo con los mayores, que os podemos asegurar significa un aporte diario de sabiduría y una lección de vida.

Somos conscientes de que nos queda mucho trabajo por hacer, y eso es lo que vamos a seguir haciendo, trabajar para que este sueño llamado Dextra servicios, siga caminando, consiga crecer y sea el reflejo de una sociedad avanzada, que piensa en sus mayores y pone todos sus recursos al servicio de las personas que lo necesitan.

Con mucha ilusión y tenacidad, confiamos en el éxito de esta iniciativa que será también el éxito de un modelo de trabajo, el cooperativismo, que es parte del camino hacia un mundo más solidario, más equilibrado y más justo. ■

AMECOOP-Andalucía y la Cooperación

AMECOOP-Andalucía ha realizado en 2009 un proyecto de cooperación en Honduras denominado «Fortalecimiento de las mujeres emprendedoras cooperativas» en colaboración con las organizaciones FACACH y EAES.

Uno de los rasgos distintivos del mercado de trabajo hondureño es la fuerte participación de las mujeres en la dirección de las microempresas, sector en el que representan un 60% del total.

No obstante, la inserción de la participación de las mujeres dentro del sector de la microempresa ha tenido sus limitaciones en cuanto al conocimiento, acceso a fuentes de financiación de sus negocios, créditos, riesgos, planificación y modelos de control administrativo. Considerando la importancia que

Uno de los rasgos distintivos del mercado de trabajo hondureño es la fuerte participación de las mujeres en la dirección de las microempresas.

tiene impulsar un proceso de formación y acompañamiento de las mujeres microempresarias de Honduras, desde AMECOOP-Andalucía se organizaron acciones formativas que capacitaron a estas mujeres en una mejor gestión de sus microempresas aunando conocimiento y práctica.

El objetivo de las entidades que desarrollaron dicho proyecto era a corto plazo, fortalecer la red de Alhcomujer utilizando la formación administrativa, el trabajo en equipo y los procesos de planificación y, además, les ofreció asesoramiento en procedimientos técnicos. A largo plazo, el proyecto contemplaba mejorar el posicionamiento de las iniciativas microempresariales de las mujeres que participaron de manera directa en el proyecto. De esta forma se contribuía al desarrollo de otro fin, la mejoría de la calidad de vida tanto a nivel personal como empresarial a través del fortalecimiento de sus negocios desde la fórmula de la Economía Social.

Esta formación ha mejorado, tanto el posicionamiento de las iniciativas microempresariales (...) como la consolidación de la red integradora ALHCOMUJER (...).

Esta formación ha mejorado tanto el posicionamiento de las iniciativas microempresariales de las mujeres que se beneficiaron de este proyecto, como la consolidación de la red integradora ALHCOMUJER, que permite mayor apoyo y alternativa a sus afiliadas. ■

Seguridad y soberanía alimentaria desde la perspectiva de género

Jenny de la Torre Córdoba y Cristina Mateos Casado.

Son mujeres, la fecundidad del mundo, quienes plantan nueve semillas en una vasija de barro al comienzo del Año Nuevo y, nueve días más tarde, las llevan a la orilla del río para compararlas con las de otras mujeres y ver cuáles han brotado bien y cuáles no; al final, intercambiarán las semillas buenas para que, cuando llegue la temporada de siembra, todas las familias siembren solo las mejores semillas, que aseguren una buena cosecha…

El Saqueo de la Reserva Alimentaria Global

POR VANDANA SHIVA

Mil millones de personas en el mundo pasan hambre. Las mujeres en América Latina como en tantos otros países son las principales productoras de alimento que como dice Vandana Shiva, *constituyen nuestra necesidad más fundamental, la esencia misma de la vida*.

Las mujeres en América Latina como en tantos otros países son las principales productoras de alimento.

Basando nuestra filosofía en el derecho a la democracia alimentaria, la sostenibilidad ecológica y la justicia social que reclama Vandana Shiva para los hombres y mujeres desposeídos y desposeídas del mundo, la *ASOCIACIÓN MUJERES DEL MUNDO ANNA PERENNA* (*España- Colombia*) que toma su nombre de Anna Perenna, la eterna abuela del tiempo, la más antigua de las divinidades, la abuela de los dioses y las diosas, es una organización sin ánimo de lucro, dedicada a proyectos integrales de etnodesarrollo desde una perspectiva de género y comunitaria.

En la actualidad, y a lo largo del año 2010, la Asociación viene desarrollando el proyecto financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional, AECID: *Fortalecimiento de los procesos socio productivos sostenibles dentro del contexto cultural de las mujeres afrodescendientes asentadas en la cuenca del río Munguidó, Quibdó*, El Chocó, Colombia. El desarrollo de la I Fase del proyecto ha permitido trabajar a través de talleres la puesta en marcha del

proyecto productivo que **consistirá en la construcción y gestión de una piscifactoría en la que las mujeres criarán Tilapias (especie autóctona), cultivarán en azoteas, reciclarán a través de una composte-ra y dispondrán de una casa comunitaria para reuniones y capacitación.**

Desde la Asociación se ha pretendido realizar una intervención integral, involucrando en el proceso a otras organizaciones e instituciones que pueden implementar en la zona, no solo el aspecto productivo, sino también las áreas de salud y educación comunitaria.

El río Munguidó es un afluente del río Atrato. En su cauce están asentadas catorce comu-

La Asociación «Mujeres del mundo Anna Perenna» (...) es una asociación sin ánimo de lucro dedicada a proyectos integrales de etnodesarrollo desde una perspectiva de género y comunitaria.

nidades con población afrodescendiente, además de poblaciones indígenas distribuidas en caseríos y corregimientos que pertenecen al municipio de Quibdó. Las comunidades son, de mayor a menor pobla-

ción: En el río Zuruco, afluente del Munguidó: Campobonito, La Divisa y El Tambo. En el río Munguidó: La Comunidad, Guinandó, Calahorra, Guarandó, Bella Luz, El Jaguo, Alta Gracia, Villa Nueva y Puerto Aluma. Otras localidades situadas en pequeños afluentes del Munguidó son: Gitradó (Pueblo Nuevo –el pueblo más grande de las 14 comunidades–) y San Pedro Clavér (Mojaudó).

Las condiciones de salud son precarias, algunas comunidades no cuentan con puestos de salud y las que cuentan con ellos no tienen medicamentos para dispensar.

Siguiendo datos de uno de los censos elaborados por Cocomasia (Asociación que integra las diferentes comunidades agrupadas en el Título Colectivo de Comunidades Negras de la Asociación Campesina Integral del Atrato –www.cocomacia.org.co–) la población asentada en el río Munguidó rondará las 6.000 personas. Parte de la población ha sido desplazada hacia Quibdó por la falta de acceso a la educación, la salud y los servicios sociales y por el conflicto armado establecido desde 1996. Alrededor del 55% de la población son mujeres, en su mayoría jóvenes y niñas. El 45% son hombres, de ellos un alto porcentaje niños.

Las condiciones de salud son precarias, algunas comunidades

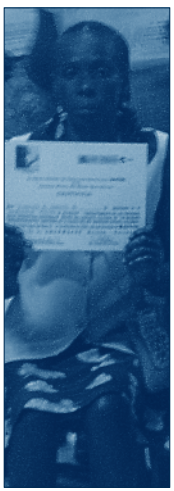
no cuentan con puestos de salud y las que cuentan con ellos no tienen medicamentos para dispensar, ni medios para atender a los/las enfermos/as. Cada tres meses se desplaza a algunas comunidades una brigada de salud del ISMAEL, por uno o dos días, pero no alcanzan a atender a toda la población ni cuentan con suficientes medicamentos.

Algunas comunidades cuentan con una promotora comunitaria que se encarga de sensibilizar y orientar sobre temas de salud.

Algunas comunidades cuentan con una promotora comunitaria que se encarga de sensibilizar y orientar a la población sobre temas de salud pero no desarrollan funciones médicas.

Los partos tradicionalmente eran atendidos por las parteras, pero la muerte de algunas y la falta de capacitación de las más jóvenes imposibilita la atención a mujeres durante el parto y el posparto dentro de la comunidad. El trayecto desde la última comunidad de población afrodescendiente, El Jaguo, hasta Quibdó es de seis horas en barca por el río Munguidó.

La población presenta altas tasas de analfabetismo en



mujeres y jóvenes y falta de escolarización en niñas y niños. Algunas comunidades no cuentan con escuela, otras presentan precarias infraestructuras o edificios en situación de abandono.

El río Munguidó es foco de conflicto armado desde el año 2000 pero la presencia de actores armados sobre el terreno se hizo presente para las comunidades en el año 2003. Un año antes la población fue desplazada desde la comunidad de Guarandó y otras, río abajo, hasta Quibdó, también las situadas en el río Zuroco, afluente del Munguidó.

A los seis meses, la población retornó a sus comunidades después de permanecer en un edificio (Minercol- Zona Minera) que el gobierno local habilitó para atender a la población. Recibieron ayuda humanitaria de la Cruz Roja Internacional, ACNUR, la OIM Internacional, Cocomasia, Acción Social y Bienestar Familiar de la Alcaldía de Quibdó.

Hoy la población civil sigue en situación de vulnerabilidad en medio del conflicto armado activo entre el paramilitarismo y la guerrilla y el abandono institucional de las zonas rurales.

Violencia machista. La difícil tarea de formar especialistas

Cristina Mateos Casado
e Isabel Tajahuerce Ángel.

Me gusta comenzar siempre recordando a aquellas sufragistas a las que insultaron, humillaron, despreciaron y encerraron. Aquellas mujeres valientes que vencieron el miedo (sólo las personas que se enfrentan al miedo son valientes) a la marginación, a la cárcel, al desprecio de hombres y mujeres que no podían comprender cómo era posible que reivindicasen «un derecho» que sólo pertenecía a los hombres. Estaban locas.

En los procesos de socialización asumimos roles y valores, conceptos, y a no ser que tomemos conciencia de una situación injusta seguiremos sufriendo injusticias sin ni siquiera entender que lo son.

Me siento también en deuda con Olimpe de Gouges, porque cuando alguien me dice aquello de que «hombre» es un término genérico, puedo citarla y explicar que ella tuvo la fuerza y la osadía de proponer otra Declaración de Derechos que no era del hombre y del ciudadano, que era de hombres y mujeres, y que planteaba el sufragio universal y no censitario, pero ella perdió su cabeza en la revolución, no me refiero a que se volvió loca: la guillotinaron, aunque nunca aparezca este dato en los libros de historia de bachillerato.

Es curioso, porque si se habla en esos libros del gran hito en la historia que supuso la «Declaración de Derechos del hombre y del ciudadano». Y se dice que es genérico eso de hombre, pero sabemos que no es cierto. Eso es violencia machista.

Cuando comenzaron a hablar de democracia no hablaban obviamente de democracia (o tal vez debemos revisar el término «democracia»). Por eso, las mujeres tuvieron que enfrentarse al poder que les negaba su participación política, como les negó el acceso a los estudios universitarios (este año 2010 hemos celebrado el centenario del acceso de las mujeres a la Universidad, con muy poca repercusión mediática por cierto). Pero desde muchos ámbitos nos siguen intentando convencer de que cuando se utiliza en determinados contextos el término «hombre» se refiere a todas las personas. Eso, es violencia machista.

(...) Las mujeres tuvieron que enfrentarse al poder que les negaba su participación política, como les negó el acceso a los estudios universitarios (...)

Estoy escribiendo y percibo que ya, alguien, dice que eso es algo muy radical. Eso, es violencia machista. Y es que nos han socializado para asumir como normal lo que no lo es, como antes fue normal que las mujeres no participasen en las decisiones políticas, ni se ilustrasen más allá de lo imprescindible para servir de refuerzo a sus esposos o para entretenerse un rato. En los procesos de socialización asumimos roles y valores, conceptos, y a no ser que tomemos conciencia de una situación injusta seguiremos sufriendo injusticias sin ni siquiera entender que lo son.

Alumnas junto a la escultura *Las Madres* de Pilar Vicente de Foronda, escultora y alumna del Curso. Para más información sobre su obra: www.foronda.es/

Conferencia de Soledad Murillo titulada «El amor y la pena, dos formas de desprotección femenina». Salón de Actos Facultad de Ciencias de la Información, UCM.

Creamos el Título de Especialista «Agente para la detección e intervención integral en violencia de género» en la Universidad Complutense de Madrid.

Eso es lo que ocurre con la violencia machista, es difícil comprenderla, porque las muertas que vemos en los telediarios son solamente una parte pequeña de las que cada día sufren violencias sutiles o explicitas, sin que ni ellas ni su entorno comprendan lo que está ocurriendo. Aun así, dado que hay infinitamente más muertas por violencia machista que por terrorismo político, sorprende que la población española en masa no se lance a la calle a pedir el fin de esa violencia.

Claro que en este país hasta hace muy poco las mujeres no podían abrir cuentas bancarias, ni sacar su pasaporte sin permiso del padre o del marido, ni firmar contratos de trabajo, pero con la obsesión por el olvido, hasta lo más reciente parece que nunca fue y nos dedicamos a criticar a mujeres musulmanas que no se enfrentan a sus realidades y van con pañuelo a los parques donde juegan nuestros hijos e hijas con las suyas y los suyos ¡que barbaridad! Eso, es violencia machista.

Partiendo de esta base creamos el Título de Especialista *Agente para la detección e intervención integral*

Alumnas en la Manifestación Día de la Mujer 8 de Marzo de 2010.

Cena final clausura Curso de Especialista en la Cooperativa *Abona Vida*.

en violencia de género en la Universidad Complutense de Madrid. Porque es necesario romper con las dinámicas de violencia y hegemonías patriarcales también dentro de los estudios universitarios y formar a personas que realmente comprendan la complejidad de la violencia y puedan después trabajar desde diferente ámbitos para intervenir de manera eficaz, y para sensibilizar a la población de la complejidad de un modelo social que se ha construido partiendo de que hombres y mujeres, mujeres y hombres, deben tener diferentes roles en la sociedad, sobre ello se construyen los valores que permitirán mantener el sistema. Abordar la violencia de género profundizando en la herencia de la sociedad de clases y la sociedad patriarcal en la moderna sociedad globalizada, desde una perspectiva interdisciplinar e intercultural asegura una visión integral de la violencia de género. La evaluación del curso en esta primera edición, la acogida de alumnas y profesoras y profesores y los resultados obtenidos refuerzan, a pesar de las dificultades, nuestro compromiso de formar a profesionales que puedan ampliar las investigaciones, los estudios y presenten nuevas rutas de intervención para la erradicación definitiva de la violencia de género.

Abordar la violencia de género (...) desde una perspectiva interdisciplinar e intercultural asegura una visión integral de la violencia de género.

Para más información sobre el Especialista.
www.ucm.es
www.vigenero.es

El impacto de la crisis económica ensancha las brechas de discriminación por razón de género

Carmen Bravo Sueskun.
Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO

Ya antes de iniciarse los efectos de la crisis económica sobre el empleo, desde CCOO denunciábamos la necesidad de corregir un modelo productivo que llegaba a su fin y que había definido un mercado de trabajo dual entre sectores de importante valor productivo con trabajadores con contratos fijos y jornadas regladas y sectores con mano de obra intensiva y bajo valor añadido, donde la temporalidad y la precariedad laboral era lo que le caracterizaba al sector ocupado mayoritariamente, exceptuando a la construcción, por mujeres, jóvenes e inmigrantes.

Durante los últimos años las tasas de empleo femenino en España estaban acercándose a los objetivos de participación equilibrada de mujer y hombres de Lisboa 2010; sin embargo las condiciones laborales precarias (...) han caracterizado la situación laboral de las mujeres en nuestro país.

Durante los últimos años las tasas de empleo femenino en España estaban acercándose a los objetivos de participación equilibrada de mujer y hombres de Lisboa 2010; sin embargo las condiciones laborales precarias: temporalidad, jornada a tiempo parcial, discriminación salarial y la total carencia de políticas fomentadoras de la conciliación laboral y personal han caracterizado la situación laboral de las mujeres en nuestro país.

Estas características del empleo desde la perspectiva de género han sido precisamente las que han definido las diferencias más sustanciales entre el modelo de mercado de trabajo español y el de la UE. Mientras que los hombres en España alcanzaban tasas medias de empleabilidad, condiciones laborales y salariales comparables a la media de la UE; las mujeres representábamos la diferencia, la desigualdad: más paro, más temporalidad, más discriminación salarial, menos protección social y menos medidas de conciliación familiar y laboral.

La destrucción de empleo que ha acompañado en España a la crisis económica, ha modificado el mapa del

empleo debido al incremento de paro entre los varones, de tal modo que ha sido esta coyuntura la que al desdibujar las desigualdades entre mujeres y hombres creadas en el crecimiento económico de los últimos años, ha hecho que en la crisis aparezcan como protagonistas de la demanda de soluciones al desempleo y de protección social a los trabajadores varones que hasta ahora ocupaban mejores lugares en el empleo y de protección social que las mujeres.

Uno de los cambios más llamativos registrados en el panorama del empleo es el aumento de la población activa en el grupo femenino con una fuerte incorporación de mujeres de más de 45 años. Esta circunstancia nos evidencian la puesta en marcha de las estrategias que las mujeres adoptan en situaciones de crisis económica ante la pérdida de empleo de la «persona principal»[1].

La transversalidad de género ha de formar parte de las medidas impulsoras que se aprueben para un crecimiento sostenible, productivo y con un alto coeficiente de empleo.

Este fenómeno no es nuevo, pero adquiere una importante relevancia por tratarse de mujeres mayores de 45 años que inician la búsqueda de oportunidades en el empleo.

Este crecimiento de las tasas de actividad femenina con más mujeres que quieren encontrar trabajo remunerado y con derechos fuera del hogar, hace a su vez que las ya persistentes dificultades para conciliar trabajo y atención a las responsabilidades familiares se convierta en una enorme carga para estas mujeres dado que eran ellas las que hasta ahora realizaban este trabajo en el entorno familiar.

Ello da cuenta de la relevancia que adquiere la necesidad de creación de servicios de atención a las personas dependientes y de educación de 0 a 3 años, como dinamizadores de la economía y el empleo y como instrumento básico de impulso a la actividad de las mujeres y de mejora de la calidad de vida de las familias.

[1] Definición de la EPA, según esta fuente, esa definición se corresponde con la persona que mayor aportación hace al mantenimiento del hogar y que desde la Secretaría Confederal de la Mujer nos parece poco adecuada dada la realidad social y porque ignora la aportación que en términos de renta aportan las mujeres en los servicios necesarios para el mantenimiento de las familias.

La transversalidad de género ha de formar parte de las medidas impulsoras que se aprueben para un crecimiento sostenible, productivo y con un alto coeficiente de empleo donde se hace necesario crear oportunidades de trabajo decente y mediante las cuales la sociedad podrá concretar sus objetivos de desarrollo económico, buenas condiciones de vida y progreso social.

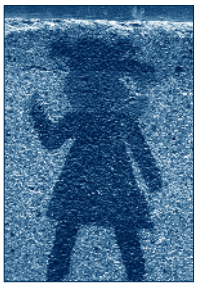
Las políticas de empleo han de tener en cuenta el género pues son un medio decisivo para lograr la reducción de la pobreza y el crecimiento equitativo e incluyente. Se deben abordar medidas relativas a la igualdad para lograr mejoras de la productividad, el crecimiento económico y asegurar que los mercados de trabajo funcionen más eficazmente con la participación equilibrada de mujeres y hombres. Abordar la igualdad de género debería ser un elemento central de todos los componentes de la creación de empleo: en los «marcos macroeconómicos»; las «políticas activas» de empleo; el desarrollo de «las cualificaciones y la empleabilidad»; la «creación de empresas y las políticas de desarrollo de infraestructuras».

Las políticas de empleo han de tener en cuenta el género pues son un medio decisivo para lograr la reducción de la pobreza y el crecimiento equitativo e incluyente.

Las políticas de empleo deben estar presentes en el diseño de las políticas macroeconómicas y sociales más amplias con atención al impacto de género de las mismas. Deberían tener en cuenta las desigualdades estructurales con que se enfrentan las mujeres, que podrían abarcar la segregación ocupacional por motivos de género y las relaciones de poder desiguales en el mercado de trabajo.

Las políticas de empleo han de tener en cuenta el género pues son un medio decisivo para lograr la reducción de la pobreza y el crecimiento equitativo e incluyente.

Todas ellas son herramientas que permiten la formulación de políticas que pueden equilibrar la oferta y la demanda de empleo centrándose especialmente en la mujer, implantando medidas de acción positiva para superar la discriminación que aún existe en el acceso al empleo. ■



El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, en su papel como vehículo de conocimiento y reflexión, así como de impulsor de nuevos espacios para la experimentación, creación y difusión de las artes contemporáneas; pone en marcha diversas líneas de trabajo de pensamiento y debate, entre las que se enmarca el taller impartido en abril de 2010 bajo el título de producción cultural y crítica feminista.

Las reflexiones que a continuación se recogen han sido extraidas del seminario-taller, cuyo objetivo era introducir la crítica feminista a través del análisis de la producción cultural contextualizándola en la realidad de un país industrialmente periférico, analizando los límites difusos en la distinción entre cultura y arte; la organización del trabajo «cultural», intelectual», o «artístico» y la posición secundaria y precaria de las mujeres en esta industria.

Producción cultural y crítica feminista

Begoña Pernas y Fefa Vila.

La palabra «cultura» o «lo cultural» señala diferentes procesos y actividades cuya definición varía dependiendo de las esferas en las que se la inserta; el mundo de la vida cotidiana, las tradiciones artísticas y literarias, las políticas institucionales y de mercado, etc. Designa aquellas manifestaciones simbólicas y expresivas que, aunque estrechamente vinculadas a éste, a menudo desbordan el marco de racionalidad productiva de lo económico-social. Así, junto a la amplitud que establece la noción antropológica de lo cultural, coexiste otra que restringe su significado y remite la cultura al campo profesional, puramente artístico e intelectual de una producción de formas y sentido que se rigen por instituciones y reglas de discurso especializadas, y que se manifiesta a través de obras (las artes visuales, el cine, la literatura, etc.) y de debates de ideas que giran en torno a las batallas críticas de lo estético y de lo ideológico o ético. Por último, una tercera definición de cultura, muy estrechamente ligada a la anterior, es la que se revela hoy en las sociedades occidentales a través de las redes de transmisión industrial de los bienes simbólicos, redes que articulan el mercado cultural.

Todas estas dimensiones de la palabra «cultura», la creación y transmisión de valores y su realidad tangible, se mezclan o se contraponen polémicamente en los análisis de cómo se expresan los imaginarios simbólicos o cómo se construyen los mercados de trabajo y de productos que generan. Nuestro planteamiento en este seminario es colocar el acento en una mirada compleja sobre la producción cultural, la que nos proporciona el feminismo.

Queremos, de esta manera, hacer nuestro un pensamiento feminista creador de una epistemología que incorpora las diferencias sociales, históricas y culturales entre los sexos. Nuestro planteamiento inicial es que el pensamiento teórico convencional, clásico y contemporáneo, tanto la crítica cultural como los análisis económicos, por su deliberada estrechez de miras, tienen grandes dificultades para extraer todas las consecuencias teóricas y prácticas de los cambios del capitalismo, y esto es especialmente notorio cuando nos referimos a la producción cultural, por lo que consideramos que ha llegado el momento de escuchar otras voces. Entre los análisis que desbordan el marco convencional de lo socio-económico o socio-cultural, los feministas tienen una gran capacidad explicativa.

El pensamiento feminista es revolucionario en su doble faceta. Por un lado, sus estudios y análisis toman en consideración aquellas poblaciones y producciones que a menudo se pasan por alto. Con sólo contar su historia y nombrar las actividades de las mujeres, los conceptos básicos de la producción cultural, trabajo, mercado, valor simbólico, valor de uso y de cambio, se ven completados y reinterpretados, cuando no subvertidos.

Por otra parte, el esfuerzo para pensar desde sujetos diferentes y con conceptos nuevos lleva a teorizar temas y a comprender procesos de manera original y con resultados de gran interés.

Con sólo contar su historia y nombrar las actividades de las mujeres, los conceptos básicos de la producción cultural, trabajo, mercado, valor simbólico, valor de uso y de cambio, se ven completados y reinterpretados, cuando no subvertidos

Con sólo contar su historia y nombrar las actividades de las mujeres, los conceptos básicos de la producción cultural, trabajo, mercado, valor simbólico, valor de uso y de cambio, se ven completados y reinterpretados, cuando no subvertidos.

Las perspectivas de género suponen un enriquecimiento de los análisis sociales en cuanto ponen su interés primordial en una cuestión que si bien ha estado siempre presente no se había convertido en motivo de reflexión, dándose por hecho que las diferencias de género eran un rasgo más de la sociedad. Las teorías feministas ponen de relieve la importancia de estas diferencias y, con el concepto género, encuentran un poderoso artefacto para hacerlo sin aceptar apriorísticamente la inamovilidad de las mis-

mas. Los estudios feministas se han dedicado desde sus inicios a probar que estas características no son derivadas de la biología sino que son construidas y redefinidas históricamente. La creatividad y capacidad crítica de esta visión permite reinterpretar las ciencias sociales y naturales, pero también elevar a la esfera teórica temas que antes estaban relegados y deslegitimados como asuntos menores.

Las perspectivas de género suponen un enriquecimiento de los análisis sociales en cuanto ponen su interés primordial en una cuestión que si bien ha estado siempre presente no se había convertido en motivo de reflexión, dándose por hecho que las diferencias de género eran un rasgo más de la sociedad.

Durante el pasado siglo, desde el movimiento sufragista o a través de los primeros textos de Virginia Woolf o Simone de Beauvoir, el feminismo inicia su andadura no sólo como un movimiento social o una teoría crítica de lo político y económico, sino también como una crítica profunda a las estructuras culturales y de producción de un sistema social dominante, al que nombrará como patriarcal. De esta manera De Beauvoir sostendrá que «la mujer» es construida culturalmente como «otra» por el hombre, que se postula como la norma; Shulamith Firestone explicará el vacío, casi inexistencia, de mujeres artistas, indicando que quiénes han logrado serlo «han tenido que competir como hombres, en un juego masculino»; una joven Valerie Solanas escupirá una utopía feminista que ridiculizará y banalizará al artista masculino que en esos momentos está construyendo la Factory como movimiento cultural *underground* de Nueva York, mientras que en California se extienden los seminarios de educación artística feminista tal como refleja Laura Cottingham en su película documental Not For Sale. Allá donde miremos, la crítica feminista a los modos de producción cultural toca muchos de sus conceptos básicos: sus temáticas y sus protagonistas, pero también su autoridad, su reparto del tiempo y del dinero, sus fronteras entre lo que es arte y cultura y lo que no lo es, su definición de la autoría, etc.

Las perspectivas de género suponen un enriquecimiento de los análisis sociales en cuanto ponen su interés primordial en una cuestión que si bien ha estado siempre presente no se había convertido en motivo de reflexión, dándose por hecho que las diferencias de género eran un rasgo más de la sociedad.

El feminismo inicia su andadura no sólo

como un movimiento social o una teoría crítica de lo político y económico, sino también como una crítica profunda a las estructuras culturales y de producción de un sistema social dominante, al que nombrará como patriarcal.

Estos análisis se hacen especialmente relevantes a partir de la década de los noventa con el desarrollo crítico que introducen las teóricas feministas tanto en la teoría económica como en la sociología y filosofía del conocimiento; **Sandra Harding, Helen Longino, Julie A. Nelson, Donna Haraway** entre otras muchas, así como desde los estudios culturales y queer; **Eve Kosofsky Sedgwick, Teresa de Lauretis, Judith Butler** o la propia **Angela McRobbie,** invitada a este seminario.

El feminismo inicia su andadura no sólo como un movimiento social o una teoría crítica de lo político y económico, sino también como una crítica profunda a las estructuras culturales y de producción de un sistema social dominante, al que nombrará como patriarcal.

Nuestra intención es introducir la crítica feminista, a través de la obra de Angela McRobbie, y situarnos después en la realidad de un país industrialmente periférico, como el nuestro, analizando con la ayuda de mujeres que viven y trabajan en la industria cultural algunos de los temas básicos: los límites (cada vez más difusos) de lo que es cultura y arte; la organización del trabajo «cultural», «intelectual», o «artístico» convertido en imagen y promesa del mundo del trabajo actual, la posición secundaria y precaria de las mujeres en esta industria que, como todas, tiene sus corporaciones, sus pymes y sus trabajos subalternos, la existencia de clases «culturales», las representaciones hegemónicas de los sexos y de sus relaciones que la producción cultural selecciona y transmite; por último, las experiencias de vida y trabajo que

abren perspectivas nuevas sobre cómo sobrevivir materialmente y a la vez discutir ideológicamente un mercado cuya fuerza es su misma desinstitucionalización y fragmentación.

Se trata de revertir el sentido dominante sobre la producción cultural y los procesos que conforman la clase de creadores y sobre todo la de aquellos que ocupan un espacio central en el intercambio de valores culturales.

Lejos de ser una excepción, la crítica feminista nos explicará que la actividad artística y cultural en el ámbito donde se construyen las relaciones sociales de género, y por ende de poder, responde a lógicas o a «intuiciones» conservadoras y que hoy por hoy actúan reorganizando el trabajo artístico y la producción de valor simbólico atendiendo a postulados neoliberales de negocio y eficiencia económica así como a criterios implícitos o explícitos de excelencia masculina.

La crítica feminista nos explicará que la actividad artística y cultural en el ámbito donde se construyen las relaciones sociales de género, y por ende de poder, responde a lógicas o a «intuiciones» conservadoras y que hoy por hoy actúan reorganizando el trabajo artístico y la producción de valor simbólico (...)

Son muchos los temas de interés, en el cruce de la crítica cultural, la sociología, la economía, la política y el feminismo, pero algunos de los más notables podrían organizarse en torno a una serie de cuestiones importantes, guiados por el hilo común de la lógica cultural en el capitalismo tardío y en el contexto de crisis y de la reorganización del capital global actual.

Esta crisis actúa de dos formas: es un tema en sí mismo, de gran interés interpretativo y práctico, sobre todo para sus víctimas. Pero es también una oportunidad –no sólo para los pensadores/as, también para las instituciones y para el propio mercado– para pararse y pensar, rescatar ideas y personalidades, retomar el pensamiento crítico y el deseo de actuar opacado en tiempos de triunfalismo.

No en vano los años setenta, el momento de la última gran transformación del capitalismo, fue también un momento de gran ebullición intelectual y política y donde el movimiento y el pensamiento feminista alcanzó altas cuotas de eficacia política, incluso en nuestro país envuelto entonces en las luchas ciudadanas que se enfrentaban a los últimos coletazos de la dictadura franquista. ■

La igualdad como base del crecimento y del empleo

Elena Sigüenza Carbonell.
Presidenta de AMECOOP

En el primer semestre del 2010 con motivo de la Presidencia española de la UE, se han realizado números encuentros para abordar el tema de la igualdad desde la perspectiva del empleo, y destacamos en este espacio de mujeres en movimiento, la **Conferencia Técnica «La igualdad entre mujeres y hombres como base del crecimiento y del empleo»,** celebrada en Valencia el 25 de marzo y organizada por la Secretaria de Políticas de Igualdad del Ministerio de Igualdad, en la que AMECOOP participó en este interesante foro de debate, junto a numerosas representantes de la Unión Europea.

Se inauguró la Conferencia, con la ponencia marco de Mª Ángeles Durán, reflexionando sobre la contribución de las mujeres a la economía europea y a la economía mundial.

En una situción de crisis económica como la actual, son los hogares los que están ayudando a solventarla, reduciendo el consumo y aumentando el trabajo no remunerado de las mujeres.

En su intervención resaltó la situación actual de las mujeres con una escasa participación en el mundo académico en general y en la creación del pensamiento económico que trae consecuencias negativas para las mujeres, añadiendo la contradicción de que sin embargo en la universidad española la mayoría del alumnado son mujeres.

La profesora Durán repasó con visión crítica los conceptos que definen el PIB (Producto Interior Bruto), como indicador económico, y bajo ese paraguas las mujeres aparecen como consumidoras de recursos económicos y no como grandes aportadoras de recursos a la economía, que están invisibilizados y no se contabilizan en el PIB, que solo recoge la economía monetarizada, formal y visibilizada, y por lo tanto no es suficiente como único índice a considerar en la planificación y gestión de políticas públicas.

Entre estas limitaciones aparecen los datos de la economía no observada, que en España está en torno al 25%, y la pregunta que surge es ¿como medir y comparar lo no observado?

En una situación de crisis económica como la actual, son los hogares los que están ayudando a solventarla, reduciendo el consumo y aumentando el trabajo no remunerado de las mujeres. Estos serían algunos ejemplos de indicadores no incluidos en el PIB.

Es en esta realidad social y económica donde aparece el tema de los cuidados a personas, en España el 84% de las personas cuidadoras son mujeres, es decir que la «hipoteca de los cuidados» recae sobre las mujeres, y es aquí donde las políticas públicas tienen que ser críticas y exigentes, porque no hay neutralidad y no tiene el mismo impacto en las mujeres que en los hombres.

En el 2050 se prevé que la demanda de cuidados a los mayores superará a la infancia, por la mayor esperanza de vida en Europa.

De nuevo otra reflexión, si en el 2050 se prevé que la demanda de cuidados a los mayores superará a la infancia, por la mayor esperanza de vida en Europa ¿quién se va a hacer cargo de los cuidados?

Con los temas tratados por la conferencia de Mª Ángeles Durán y en sintonía con el resto de intervenciones, vuelven a estar presentes los viejos problemas que se arrastran en materia de igualdad y que no se han resuelto.

Abarcan desde el liderazgo de las mujeres en la empresa, hasta el difícil acceso de las mujeres jóvenes y las mayores de 45 al mercado laboral o su permanencia en el mismo, apoyando soluciones políticas que hicieran realidad **más empleo, de calidad y en igualdad,** que se planteó en una de las sesiones. Los datos son desfavorables dentro de la Unión Europea para España, en cuanto al desempleo y la precariedad de los contratos laborales, así como la brecha salarial que en España se sitúa entre el 20-25% y en la UE entorno al 17%, es decir que una mujer tendría que trabajar un mes y veintidós días más que los hombres para ganar lo mismo.

La **corresponsabilidad y conciliación,** otro de los grandes temas no resueltos, y que con la recesión económica que ha llevado a la destrucción de empresas y del empleo, amenazan con impactar más negativamente sobre las mujeres que sobre los hombres.

Mujeres, empresa y liderazgo, fue abordada en la última sesión con el debate de cómo

romper el techo de cristal en el acceso a puestos de decisión, poniendo como experiencia los mejores resultados productivos que están consiguiendo las empresas que tienen en puestos de responsabilidad a mujeres.

El lenguaje también juega un papel esencial en el avance hacia la igualdad en las empresas. Palabras que se perciben con incomodidad como es la igualdad de género, que tienden a sustituirse por diversidad de género, o el tema de las cuotas o la paridad que se perciben como malditas. En el mundo de las empresas el lenguaje es muy diferente al lenguaje político, lo que hace que en las empresas, para conseguir disminuir las desigualdades, se utilicen estrategias diferentes para poder llegar a resultados más favorables para las mujeres.

El lenguaje también juega un papel esencial en el avance hacia la igualdad en las empresas.

Todos los temas tratados en la Conferencia, a pesar del tiempo que llevan pendientes en las agendas políticas, no dejan de tener vigencia para el avance hacia una sociedad más igualitaria, pero los cambios que se perciben son lentos, experiencias y buenas prácticas existen, pero todavía se perciben como excepcionales y no al alcance de la mayoría de las mujeres trabajadoras.

Pasar de la palabra al número para cambiar la realidad, como indicaba Carmen Martínez, Consejera de Hacienda en la Junta de Andalucía, es el objetivo a cumplir en los presupuestos participativos públicos, con perspectiva de género, que son necesarios para avanzar en la sensibilización y el entendimiento de la no neutralidad de los ingresos y gastos públicos, debido a la diferente posición económica y social de partida de mujeres y hombres.

Haciendo realidad, lo que en esta Conferencia se debatió y con las aportaciones recogidas, no dudamos de que el futuro para las mujeres sería más justo, porque no se puede perder ni el talento ni la contribución al crecimiento económico de las mujeres, si creemos y trabajamos por una sociedad más justa e igualitaria. ■

2010.es

Presidencia Española de la Unión Europea

CONFERENCIA TÉCNICA Y REUNIÓN INFORMAL MINISTERIAL DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres como base del crecimiento y del empleo

PROGRAMA DE LA CONFERENCIA

25 de marzo, Feria de Valencia, Avda. de las Ferias, s/n, Valencia, España

9.00 – 9.30	**Inauguración** *Isabel Martínez Lozano*, Secretaria General de Políticas de Igualdad. Ministerio de Igualdad. España. *Belinda Pyke*, Directora de Igualdad entre Hombres y Mujeres, Acción Contra la Discriminación, Sociedad Civil. Comisión Europea.
9.30 – 10.00	**Conferencia marco** ***"¿A quién le importa el PIB? La contribución de las mujeres a la economía europea"*** *Mª, Ángeles Durán*. Catedrática de Sociología. Profesora de Investigación. CSIC.
10.00 – 10.30	**Presupuestos con perspectiva de género** *Carmen Martínez Aguayo*, Consejera de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.
10.30 – 11.00	**Pausa café**
11.00 – 12.30	***Primera sesión: Más empleo, de calidad y en igualdad*** Objetivo: Analizar las diferencias de género que aún subsisten en el empleo y en las relaciones laborales y sus efectos, reflexionar sobre la contribución de las mujeres al mercado de trabajo y debatir sobre la necesidad de alcanzar mayores tasas de empleo (particularmente en mujeres jóvenes y menores de 45 años), mejorar la competitividad y construir un nuevo modelo productivo basado en la igualdad, la calidad de los empleos y la sostenibilidad social.

Esta conferencia ha sido cofinanciada por la Comisión Europea en el marco del Programa Progress (2007-2013)

Moderadora:

Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Presidenta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Ponentes:

- *Daniela Bankier*, Jefa de Unidad para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Comisión Europea.
- *Mª. Ángeles Sallé*, Presidenta de la Fundación Directa y socia de Enred Consultoría.
- *Raphael Crowe*, Especialista senior en igualdad de género. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- *Almudena Fontecha López*. Secretaria de Igualdad. Unión General de Trabajadores (UGT).

12.30 – 14.00 ***Segunda sesión: Corresponsabilidad y conciliación***

Objetivo:

Analizar las políticas de corresponsabilidad y conciliación existentes en Europa y las medidas concretas adoptadas. Estudiar el impacto de estas medidas en el empleo de las mujeres, en el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y en el reparto de tareas domésticas. Extender el uso de las buenas prácticas.

Moderadora:

Soledad Murillo, Profesora de Sociología. Universidad de Salamanca. Miembro de la CEDAW (ONU).

Ponentes:

- *David Foden*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).
- *Marie-Agnés Barrère-Maurisson*, Investigadora del CNRS, Centro de Economía de la Sorbona, Universidad de París 1.
- *Carmen Bravo Sueskun*, Secretaria confederal de la mujer. Comisiones Obreras (CC.OO). España.
- *María do Rosário Palma Ramalho*, Catedrática de Derecho, Universidad de Lisboa.

14.00 – 15.30 **Pausa comida**

Esta conferencia ha sido cofinanciada por la Comisión Europea en el marco del Programa Progress (2007-2013)

2010.es

Presidencia Española de la Unión Europea

15.30 – 17.15	***Tercera sesión: Mujeres, empresa y liderazgo***

Objetivo:

Analizar la presencia y participación de las mujeres en puestos ejecutivos y consejos de administración, la evolución experimentada en la última década y la situación actual. Poner de manifiesto los resultados empresariales derivados del aprovechamiento del talento y de la incorporación de las mujeres a puestos de decisión. Perspectivas de futuro.

Moderadora:

Eva Levy, Directora de la División Mujeres en los Consejos de Administración. ExcellentSearch & Selection. España.

Ponentes:

- *Mirella Visser*, Centro para el liderazgo incluyente. Holanda.
- *Uxio Malvido*, Director de Diversidad e Inclusión EMEAC en MSD. París.
- *Isabel Cosme*, Presidenta del Consejo de Comercio de Cierval. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- *Suat Lemi Sisik*, Director General de la Confederación Europea de Jóvenes Empresarios (YES).

17.15 – 18.00	**Puesta en común y conclusiones** *Capitolina Díaz*, Directora General para la Igualdad en el Empleo. Ministerio de Igualdad. España.
18.00 – 18.15	**Clausura** *Bibiana Aído*, Ministra de Igualdad. España. *Rita Barberá*, Alcaldesa de Valencia. España.
18.15 en adelante	**Programa cultural**

Esta conferencia ha sido cofinanciada por la Comisión Europea en el marco del Programa Progress (2007-2013)

Voces del mediterráneo IV «mujer y poder. La declaración de Granada en acción»

Artículo extraído de http://declaraciondegranada2009.blogspot.com/

En esta cuarta edición de Voces del Mediterráneo, la segunda que se celebra en Granada, ha convocado a un grupo de mujeres intelectuales y activistas, feministas y progresistas, para reflexionar sobre el tema «Mujer y poder», muy especialmente en el ámbito de la construcción del Área Mediterránea como una zona próspera, organizada y democrática, plenamente respetuosa de los Derechos Humanos, particularmente en lo que se refiere a las mujeres.

(...) ha convocado a un grupo de mujeres intelectuales y activistas, feministas y progresistas, para reflexionar sobre el tema «Mujer y poder».

Del 19 al 21 de mayo de 2010, se han dado cita en Granada una veintena de mujeres procedentes de varios países de la Cuenca Mediterránea, y también de los culturalmente tan próximos de América Latina. Nombres tan prestigiosos como el de *Piedad Córdoba o el de Amelia Valcárcel, Aicha Ech-Channa, Nayered Tohidi, Celia Amorós, Carmen Pujol, Michal Swartz, Amparo Rubiales, Waffa Tayara, Douakhumba Gassama, Ana María Ruiz Tagle, Azza El Kholí, Mary Nash, Manuela Mesa, Nielsen Pérez, Carmen Carrillo, Margarita Benítez, Nidia Bustillos, Fanny Rubio, Flavia Tello, María Angels Roque, Mercé Rivas*. Todas ellas, desde lugares de responsabilidad política, legislativa o educativa, desde el activismo directo y a pie de calle, o desde la soledad de sus despachos, desde las distintas geografías y disciplinas de donde provienen, han probado ya una reflexión y una acción en torno a los problemas que rodean al espinoso tema «Mujer y Poder».

En esta ocasión, nos han dado respuesta a preguntas cruciales para el futuro, después de haber hablado, en las anteriores convocatorias, de la delimitación del área Mediterránea y las experiencias de las mujeres en sus dos cuencas, de la Construcción de la Paz, de la salida de la crisis. Y sobre todo, después de que más de un centenar de personas y asociaciones hayan suscrito y hecho suya la Declaración de Granada 2009, surgida de Voces Mediterráneas III.

La organización de este cuarto congreso ha sido realizada por:
Teresa Langle de Paz y Rosa Pereda, *Directoras*.
María Jose Pereda, *Coordinadora*.
Cristina Mateos Casado, *Secretaria Académica*.
Para más información y contacto:
vocesmediterraneas@hotmail.com

Noticias breves

Nace la asociación de mujeres de empresas de Economía Social del principado de ASTURIAS-AMESPA

Asturias cuenta, desde el mes del julio, con una asociación que representa de forma conjunta a las mujeres y a la Economía Social: AMESPA. Esta asociación se crea con la intención de representar, visibilizar y potenciar la presencia y el papel de las mujeres tanto en el tejido empresarial como en la sociedad de nuestra comunidad autónoma. Para lograrlo, se plantea crear una red sólida de colaboración y contacto entre las mujeres, impulsar, apoyar y diseñar proyectos y actividades, además de establecer colaboraciones con otras entidades, organizaciones y/o administraciones públicas que persigan fines y objetivos similares.

El pasado 8 de julio tuvo lugar la asamblea constitutiva, abierta a todas aquellas mujeres que quisieran participar, en la que se ha aprobado por unanimidad la constitución de la Asociación de Mujeres de Empresas de Economía Social del Principado de Asturias – AMESPA. En esta reunión también han sido aprobados los Estatutos así como la Junta Directiva, en la que ha resultado elegida como Presidenta **María Cezón Payo,** socia-trabajadora de la sociedad laboral limitada Innova.

Esta asociación nace con un carácter de inclusión, por ello se ha abierto la participación y asociación a todas aquellas mujeres que pertenecen a empresas de Economía Social, tanto directivas como socias-trabajadoras o trabajadoras, además de las mujeres que han elegido la autogestión individual.

Distintivo «Igualdad en la Empresa»

El gobierno, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad efectiva de mujeres y hombres creó, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El Ministerio de Igualdad, en base a estas premisas, publicó la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, convocando el pro-

cedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010, donde se pretende poner en marcha un reconocimiento a la excelencia y a las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad de oportunidades por parte de las empresas que ejerzan su actividad en territorio español.

Cada año, cualquier empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá solicitar del Gobierno la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa», y sólo serán merecedoras del distintivo aquellas empresas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de Planes y políticas de igualdad de oportunidades.

El Gobierno procederá a la entrega del certificado y de la placa acreditativos del distintivo «Igualdad en la Empresa» en un acto público convocado al efecto, y la concesión tendrá una vigencia inicial de tres años.

Creada la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

Como refleja el propio preámbulo de la ley «El desarrollo de la sexualidad y la capacidad de procreación están directamente vinculados a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de la personalidad y son objeto de protección a través de distintos derechos fundamentales, señaladamente, de aquellos que garantizan la integridad física y moral y la intimidad personal y familiar. (...) La protección de este ámbito de autonomía personal tiene una singular significación para las mujeres, para quienes el embarazo y la maternidad son hechos que afectan profundamente a sus vidas en todos los sentidos».

La normativa reconoce el derecho a la maternidad libremente decidida, que implica, entre otras cosas, que las mujeres puedan tomar la decisión inicial sobre su embarazo y que esa decisión, consciente y responsable, sea respetada.

Entre sus contenidos:

- Políticas públicas para la salud sexual y reproductiva, basadas en principios de corresponsabilidad e igualdad, y que incluyen:
  1. La información y la educación afectivo sexual.
  2. El acceso universal a los servicios y programas de salud sexual y reproductiva.
  3. El acceso a métodos seguros y eficaces que permitan regular la fecundidad.
  4. La eliminación de toda forma de discriminación.

5. La educación sanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual y salud reproductiva.
6. La información sanitaria sobre anticoncepción y sexo seguro.

- Medidas en el ámbito sanitario.
- Medidas en el ámbito educativo.
- Elaboración de la Estrategia de Salud Sexual y Reproductiva.
- Medidas concretas para la interrupción voluntaria del embarazo, sus condiciones y garantías.

Esta normativa ha pretendido abarcar todos los aspectos que, de un modo u otro inciden en la interrupción voluntaria del embarazo, aunque las medidas más comentadas y discutidas han sido las referentes a los casos, características y requisitos que deben darse para la interrupción.

A continuación recogemos las novedades respecto a la ley anterior:

- Para manifestar la voluntad de la mujer, en el caso de las mujeres de 16 y 17 años, el consentimiento para la interrupción voluntaria del embarazo les corresponde exclusivamente a ellas. Al menos uno de los representantes legales, padre o madre, personas con patria potestad o tutores, deberá ser informado de la decisión de la mujer. Se prescindirá de esta información cuando la menor alegue fundadamente que esto le provocará un conflicto grave, manifestado en el peligro cierto de violencia intrafamiliar, amenazas, coacciones, malos tratos, o se produzca una situación de desarraigo.
- La Interrupción del embarazo a petición de la mujer podrá realizarse dentro de las primeras catorce semanas de gestación, siempre que haya sido informada sobre los derechos, prestaciones y ayudas públicas de apoyo a la maternidad y que haya transcurrido un plazo de al menos tres días, desde la información y la realización de la intervención.
- La interrupción por causas médicas se producirá cuando:
  - No se superen las veintidós semanas de gestación y siempre que exista grave riesgo para la vida o la salud de la embarazada y así conste en un dictamen emitido con anterioridad a la intervención por un médico o médica especialista distinto del que la practique o dirija. En caso de urgencia por riesgo vital para la gestante podrá prescindirse del dictamen.
  - Que no se superen las veintidós semanas de gestación y siempre que exista riesgo de graves anomalías en el feto y así conste en un dictamen emitido con anterioridad a la intervención por

dos médicos/as especialistas distintos del que la practique o dirija.
- Cuando se detecten anomalías fetales incompatibles con la vida y así conste en un dictamen emitido con anterioridad por un médico o médica especialista, distinto del que practique la intervención, o cuando se detecte en el feto una enfermedad extremadamente grave e incurable en el momento del diagnóstico y así lo confirme un comité clínico.

Custodia compartida
Noticia de Europa Press.es

El pleno de las Cortes de Aragón aprobó en mayo de 2010 la Ley de igualdad en las relaciones familiares ante la ruptura de convivencia de los padres, también conocida como Ley de Custodia Compartida, la primera en España en dicha materia.

La nueva ley señala que los/las jueces podrán conceder la custodia compartida a ambos progenitores de forma preferente y antes que dársela a uno solo de ellos y que la vivienda familiar pasará a ser habitada por quien más dificultades tenga para reubicarse.

La ley pretende asegurar que los menores de padres separados mantengan el derecho a relacionarse con los restantes familiares y que los dos cónyuges conserven sus funciones como autoridad familiar, sin que ésta pueda ser menoscabada. Así, los dos cónyuges seguirán tomando decisiones sobre la educación y crianza de sus hijos y ambos tendrán derecho a relacionarse de forma regular y directa con sus hijos.

Al romper la convivencia, los padres podrán elaborar un «Pacto de relaciones familiares» en el que se fijará la pensión que se ha de pagar, el régimen de visitas y otros aspectos, todo lo cual será revisado por el o la juez, que podrá anularlo si considera que no prevalece el interés de los menores.

Los ex cónyuges podrán recurrir a la mediación familiar antes de acudir a la vía judicial e, incluso, la juez o el juez podrá señalar un/una mediador/a familiar extrajudicial. De hecho, el procedimiento judicial de divorcio podrá suspenderse si los ex cónyuges prefieren solucionarlo mediante un/una mediador/a, aunque hayan comenzado los trámites judiciales.

La vivienda será habitada por el ex cónyuge que tenga la custodia única de los menores, si así lo decide el juez, o para aquel que más dificultades tenga para acceder a una, si es compartida. La/el juez podrá decidir que la vivienda familiar se ponga a la venta.

El dinero que aporten los ex cónyuges para asistir a los hijos se decidirá, entre otros criterios, por los recursos de que disponga. La asignación compensatoria que se abonará al que quede en peor situación económica dependerá de los recursos de sus padres, de quién tiene la vivienda familiar, la edad de los hijos, las perspectivas económicas del afectado y las funciones familiares desempeñadas.

Las cooperativas de mujeres en la Feria Salón Miempresa 2010

Por primera vez las cooperativas de mujeres madrileñas a través de AMECOOP han estado presentes en el Salón Miempresa. Esta feria, celebrada en Madrid el 15 y 16 de febrero acogía a más de 70 entidades de todos los ámbitos empresariales, tanto públicos como privados.

El Ministerio de Igualdad acogió en su stand a las principales organizaciones empresariales de mujeres, entre las que estaba AMECOOP, y hemos tenido la oportunidad de difundir el modelo cooperativo de mujeres, exponiendo los proyectos que estamos desarrollando así como los servicios que ofrecemos a las mujeres cooperativistas y a la economía social, reforzando así las Cooperativas de Mujeres como alternativas consolidadas dentro del mundo de la empresa.

Más información sobre esta feria y futuras convocatorias en:
www.salonmiempresa.com

WEB'S de interés

AGENCIA DE INFORMACIÓN DE GÉNERO
www.amecopress.net

ASOCIACIÓN DE MUJERES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS
www.unizar.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 ESPAÑOLA 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
http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/

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

LOBBY EUROPEO DE MUJERES
www.celem.org

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.com

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

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

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

Euskadiko Lan Elkarteen, Irakaskuntza eta Kreditu Kooperatiben Federazioa / Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, Enseñanza y Crédito de Euskadi, ERKIDE
Tel. 945/ 12 20 50
Fax. 945/ 25 39 59
erkide@erkide.coop
www.erkide.coop

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.coop
www.faecta.coop

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

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

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, FCTC
Tel. 93/ 318 81 62
Fax. 93/ 302 18 85
federacio@cooperativestreball.coop
www.cooperativestreball.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 Castilla-La Mancha, UCTACAM
Tel. y Fax 926/ 32 40 38
uctacam01@orange.es
www.uctacam.coop

Unió de Cooperatives de Treball Associat de les Illes Balears, UCTAIB
Tel. 971/ 20 50 28
Fax. 971/ 29 47 69
unio@uctaib.coop
www.uctaib.coop

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia, UCOMUR
Tel. 968/ 27 52 00
Fax. 968/ 29 45 77
ucomur@ucomur.coop
www.ucomur.coop

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 en Galicia, UGACOTA
Tel. y Fax 981/ 57 55 78
ugacota@coceta.org
www.ugacota.org

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 12 / Octubre de 2010

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:

Ministerio de Trabajo e Inmigración — Secretaría General de Empleo

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