# Cuadernos

Publicación Anual • Nº 13 • Octubre 2011

# Mujer y Cooperativismo

*Panorama*

**Principios cooperativos, género y RSE**

*Organizaciones Cooperativas*

**Cooperativas; empresas con perspectiva de género**

*Experiencias*

**Servicios Sociales Integrados, una entidad que mejora la vida de los demás y de quiénes forman la cooperativa**

*Sin Fronteras*

**Proyecto para el apoyo a la creación de cooperativas en Senegal, con especial atención a mujeres rurales**

*Espacios para el Debate • Mujeres en Movimiento • A Fondo • Recursos*

**DIRECCIÓN, COORDINACIÓN TÉCNICA Y REALIZACIÓN**
Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA)

**EDICIÓN Y DISEÑO GRÁFICO**
BOTERO. Diseño Gráfico
C/ Ave María, 23, bajo A - 28012 Madrid
Tel. Fax: 91 528 87 32
Web: www.botero.es

**DEPÓSITO LEGAL**
M-45304-1998

*Distribución gratuita*

**En este número han colaborado, de manera totalmente desinteresada, las siguientes organizaciones y personas. A todas ellas muchas gracias por hacer posible un nuevo número de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo.**

Equipo Técnico de COCETA, Mariana Vilnitzky, Mª José Senet Vidal, UGACOTA, ASATA, Verónica Roselló, Ana Real Sebastián, UCOMUR, UCTACAM, Elena Bueno Romero, María Concepción Carpio Martínez, COEXATE, S. Coop., ERKIDE, Silvestres del Teleno, S. Coop, Esperanza Camarasa de los Angeles, ASESCAN, Stefanía Marcone, Susana Clement, AMECOOP-Andalucía, FAECTA, Gemma Casamajó i Solé,

- Los artículos y opiniones de los y las diferentes colaboradores/as no representan necesariamente el pensamiento y punto de vista de COCETA.
- Queda permitido reproducir los artículos siempre que se citen la fuente y la autoría.

Cuadernos
Mujer y Cooperativismo
Publicación Anual • Nº 13 • Octubre 2011

# Sumario


## Editorial ..... 3

## Panorama

- Principios cooperativos, género y RSE ..... 5

## Organizaciones Cooperativas

- Formando a mujeres para crear cooperativas y acceder a cargos directivos 33
- Emprendiendo en femenino en la economía asturiana ..... 37
- Las cooperativas de Mallorca participaron en un proyecto para implantar planes de igualdad y conciliación familiar ..... 42
- Cooperativas, empresas con perspectiva de género ..... 45
- Formando a mujeres rurales en cooperativismo ..... 49
- Desde el cooperativismo: nuevas soluciones para nuevos tiempos ..... 51
- FAECTA sigue apostando por la igualdad implantando su «I Plan de Igualdad» 55

## Experiencias

- Una cooperativa: un proyecto de vida ..... 57
- Mujeres para salir adelante, a fuerza de voluntad ..... 61
- Servicios Sociales Integrados, una entidad que mejora la vida de los demás, y de quienes forman la cooperativa ..... 65
- Apuesta por la mediación: una visión de futuro en la gestión del conflicto. «Avanzando hacia una cultura de paz» ..... 73
- Mujeres excelentes en el medio rural a través del cooperativismo ..... 75
- Experiencia de creación de cooperativas con mujeres empleadas de hogar 83

## Sin Fronteras

- Proyecto para el apoyo a la creación de cooperativas en Senegal, con especial atención a las mujeres rurales. ..... 86
- Mujeres propietarias a través de una cooperativa en Nicaragua ..... 89
- Programa de empleo cooperativo para mujeres en Nueva York ..... 89

## Espacios para el Debate

- La igualdad de género y las cooperativas: una perspectiva global hacia el 2012 Año Internacional de las Cooperativas ..... 90

## A Fondo

- Investigación: esudio cualitativo sobre la atención a mujeres víctimas de la violencia de género por los Servicios de Salud y Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón .....100

## Mujeres en Movimiento

- AMECOOP-Andalucía saca tarjeta roja al maltatador .....108
- Empresarias cooperativistas reconocidas y premiadas .....110
- AMECOOP-Andalucía recibe el premio Emilio Castelar por su defensa de la Economía Social .....111
- Trabajar para el futuro .....112

## Recursos

- Webs de interés .....114
- Direcciones de interés .....115

# Editorial

En más de 1,7% ha aumentado desde el tercer trimestre del pasado año al tercer trimestre del actual, la tasa de paro de las mujeres. Porcentaje que traducido a personas, equivale a más de doscientas diez mil mujeres que han pasado a engrosar las listas de personas desempleadas de los servicios públicos de empleo, la mayor parte pertenecientes a la franja de edad de los 25 a 54 años, seguidas por las mujeres de 20 a 24 años.

Junto a estos datos, otros nos llevan a conocer que una gran parte de las mujeres que trabajan lo hacen percibiendo un sueldo inferior en un 18%, como mínimo, respecto del que percibe el hombre por idéntico trabajo, lo que unido a la doble carga de trabajo que suele soportar la mujer, ante la carencia de políticas de conciliación laboral, familiar y personal, vuelve a poner sobre la escena que la mujer en modo alguno ha alcanzado la equidad que por número, formación y presencia en el ámbito laboral le corresponde. Son tiempos difíciles para todas las personas, por ello es necesario que se promuevan actividades que permitan generar confianza y den alientos a las personas para que encuentren un punto de apoyo, que les permita continuar hacia adelante.

Desde **COCETA** consideramos que las buenas prácticas, el conocimiento de realidades cercanas a las personas que en estos momentos están pensando qué hacer y cómo hacer, para tener un empleo, puede ser el punto de apoyo para generar esa confianza.

Este es el objetivo de este número de *Cuadernos de Mujer y Cooperativismo*. Este es un número que tiene algo de especial, porque sin haberlo buscado nos hemos encontrado con que un buen número de los artículos que aparecen reflejan situaciones de búsqueda de un empleo, haciéndolo realidad, mediante la figura de la cooperativa de trabajo, en diferentes realidades geográficas pero con el mismo acento, ser mujeres independientes, responsables de su trabajo, de gestionar sus tiempos y proporcionar una aportación económica al hogar.

Además de estas experiencias, se incluye en este número, un análisis de la equidad de género desde la perspectiva de los Principios y Valores Cooperativos, así como su vinculación con la Responsabilidad Social Empresarial, concluyéndose por la autora que la figura empresarial que mejor conjuga y hace realidad la conciliación de la mujer en el trabajo y en la familia, que le permite tener un salario idéntico al de un hombre por el mismo trabajo, es la cooperativa de trabajo, analizándose, igualmente, las metas aún por alcanzar.

Y, desde una perspectiva internacional, se incluye un artículo, en el que se analiza la situación de la mujer en los momentos actuales, respecto del hombre, en determinados baremos, resaltando, cómo la cooperativa de trabajo ayuda a disminuir la brecha de género en las empresas. Incluyéndose, además, una serie de noticias, que vuelven a destacar la importancia de que la mujer tenga un protagonismo, precisamente, en estos momentos, en los que se precisa otra perspectiva, que es la que aporta la mujer cuando participa, mediante su trabajo, de forma democrática en la gestión y organización de la empresa; esta es la imagen innovadora y alentadora que ofrece este décimo tercer número de *Cuadernos de Mujer y Cooperativismo*.

Les animamos a su lectura, porque, tenemos el convencimiento que al concluirla, experimentarán que se pueden fijar metas y tener sueños, que se hacen realidad.

# Principios cooperativos, género y RSE[1]

**Mª José Senent Vidal. Profesora de Derecho Mercantil. Universitat Jaume I. Castellón**

## Introducción

Los principios cooperativos prohíben, entre otras, la discriminación por razón de sexo. Por ello, la Alianza Cooperativa Internacional, en su Declaración de 1996 sobre la identidad cooperativa insta a la adopción de acciones positivas que eliminen barreras para ser socia y que aseguren que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo.

Más recientemente, en su mensaje de 2010 con motivo de la celebración del 88º Día internacional de las cooperativas de la ACI y el 16º Día internacional de las cooperativas de Naciones Unidas, la ACI desgrana las razones por las cuales las cooperativas, ya estén constituidas exclusivamente por mujeres, ya lo estén por mujeres y hombres, son organizaciones que responden de manera especialmente adecuada a las necesidades y a los intereses de mujeres de todo el mundo.

*las cooperativas, (...) son organizaciones que responden de manera especialmente adecuada a las necesidades y a los intereses de mujeres de todo el mundo.*

Y sin embargo, los todavía escasos datos con que se cuenta indican que las mujeres siguen siendo víctimas de desigualdad también en las cooperativas. Así lo reconoce la ACI cuando afirma que «se necesita hacer mucho más para lograr la igualdad de género. Las cooperativas son un reflejo de sus miembros y de la sociedad en la que operan, y por consiguiente siguen reflejando los prejuicios sociales y culturales predominantes». Por ello, su mensaje de 2010 finaliza haciendo un llamamiento «a los cooperadores para que reconozcan la contribución fundamental de las mujeres al desarrollo económico, social y cultural en todo el mundo, fortalezcan el compromiso cooperativo para permitir la jerarquización de las mujeres en sus empresas cooperativas e instar la participación de las mujeres en el Movimiento Cooperativo».

Para la superación de la discriminación de género en las cooperativas se han propuesto diversas líneas de acción. Una de las más ambiciosas, desde un punto de vista filosófico-jurídico, es la que demanda una revisión de los principios y valores cooperativos a la luz de la equidad de género

[1] El presente trabajo es una versión corregida y actualizada de la comunicación que, con el título «Principios cooperativos, equidad de género y gobierno corporativo», fue presentada al 27 *Congreso Internacional* CIRIEC, realizado en Sevilla, en septiembre de 2008; y cuyo póster fue publicado por COCETA en la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo*, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, Madrid, 2009, pp. 30 i 31, http://www.coceta.coop/Publicaciones/GuiaIgualdadCOCETA.

(Delso, 2001:7; Pousada, 2003). Se trataría con ello de observar el contenido de los principios desde una óptica que ayude a completarlos teniendo en cuenta las necesidades y las legítimas aspiraciones de las mujeres.

En este trabajo nos hemos propuesto apuntar algunos trazos de dicho análisis y proponer medidas de responsabilidad social empresarial (RSE) que pueden ayudar a erradicar las desigualdades de género en las cooperativas.

## 1. Principios cooperativos y género

El valor de los principios cooperativos en tanto que criterios interpretativos de lo que ha de ser una cooperativa (Senent, 2008) no parece requerir, en principio, mayor explicación. Que cumplen dicha función queda al margen del complejo debate doctrinal sobre su caracterización como normas jurídicas o éticas. Cierto es que, en un mundo globalizado y sin embargo fragmentado en territorios con diferentes sistemas jurídicos, podemos afirmar con un razonable margen de seguridad, que una organización es o no una cooperativa en la medida en que respete básicamente los enunciados de los principios cooperativos.

*Las cooperativas están impregnadas de unos valores y principios que les hacen esforzarse por fomentar el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.*

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

Por todo ello, la citada función que cumplen los principios en tanto que parámetros del «deber ser» de las cooperativas los convierte en instrumento idóneo para potenciar la igualdad entre mujeres y hombres en su seno. Se hace así necesaria su «relectura» a la luz de la equidad de género (Delso, 2001:7; Pousada, 2003), por dos motivos básicos. El primero consiste en una simple cuestión de justicia y de eficiencia: no puede pretenderse la construcción de proyectos empresariales basados en la participación de todos sus miembros y que aprovechen todo

su capital humano, si no se realizan los esfuerzos necesarios para la incorporación plena de la mitad de sus (potenciales) integrantes. El segundo motivo se deriva del mismo cumplimiento del Primer principio cooperativo y de su mandato de erradicación de toda discriminación en el seno de la cooperativa (Chaves, Ribas y Sajardo, 2005:115).

Es en efecto el **Primer principio** cooperativo, «adhesión voluntaria y abierta», el que expresa que «Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, *sin discriminación* social, política, religiosa, racial o de sexo» [Alianza Cooperativa Internacional (en adelante, ACI), 1995].

*«Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo».*

Aplicando la lente de la perspectiva de género, observamos que las primeras dificultades con que se encuentran las mujeres en las cooperativas las experimentan en el mismo acceso, tanto a la cualidad de socias como al trabajo por cuenta ajena en su seno (Senent, 2008).

En efecto, aunque los datos son extremadamente escasos y fragmentarios, se ha indicado, por ejemplo, que en el conjunto de América Latina, sólo un 40% de los/as socios/as de las cooperativas son mujeres (Pousada, 2003:23). Por otra parte, un estudio realizado en 2001[2] en el Estado español (Delso, 2001) indicaba que, si bien la presencia de las mujeres en el trabajo cooperativo es muy superior a su participación en otras formas de trabajo (49% de las plantillas cooperativas, frente al 35,6% del mercado laboral general), tienen más probabilidades de estar en las cooperativas como asalariadas que como socias (solo son el 42% de los socios).

Además, sus formas de contratación son más precarias (el 61% de los contratados son temporales; y solo un 31% de los asalariados fijos, frente al 34,76% del mercado laboral general); se produce segregación horizontal (el 62% en el sector servicios y solo el 36% en el industrial, básicamente en industria textil y confección); y también segregación vertical (estan infrarepresentadas en las categorías superiores, incluso en los sectores particularmente feminizados, como el de la iniciativa social). Finalmente, su presencia es mayoritaria en la contratación a tiempo parcial,

[2] Los datos que aporta el Ministerio de Trabajo e Inmigración para el primer trimestre de 2008 no presentan grandes variaciones, aunque añaden alguna información complementaria significativa: la proporción de mujeres que trabajan en las cooperativas disminuye a partir de los 40 años de edad; sin embargo, con el tamaño de la entidad crece la presencia de mujeres, hasta superar a los varones en las de más de 100 trabajadores ( Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008).

aunque menos que la del mercado laboral general (65%, frente al 75,16%).

Otro de los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a la cualidad de socia es su frecuente falta de titularidad respecto de los bienes patrimoniales que son requisito para el acceso a la cualidad de socio/a: la tierra, la explotación agraria, la actividad empresarial... Como se ha señalado, «la mujer, en muchos países, no tiene acceso a la tierra o no puede iniciar un negocio sin la firma del cónyuge. Dado que en muchas cooperativas agrícolas sólo pueden ser miembros los propietarios de las tierras, la mujer se ve excluída de su participación en ellas» (Ulshoefer, 2004:3).

En el Estado español, por ejemplo, en un estudio realizado en 1998 en la Agrupación de Cooperativas del Valle del Jerte, se ponía de manifiesto que en 14 cooperativas con 4.823 socios/as integrados/as, sólo el 21% aproximadamente eran mujeres, «la mayoría de las socias formaban parte de las cooperativas por razones de conveniencia familiar y eran muy pocas las que aparecían como socias porque gestionasen sus propias fincas»; sin embargo, recaían sobre mujeres «las tareas más delicadas y de mayores exigencias, como son todas las que tienen relación con el área de la calidad, selección y calibrado de los frutos» (González, 2000:2-3).

En ese sentido, se ha puesto de manifiesto que «las mujeres tienen un relevante papel como trabajadoras de los almacenes de manipulado/envasado. Su adaptación a las condiciones de temporalidad y flexibilidad horaria reducen los costes comerciales y, por otra parte, su trabajo incide positivamente en el ámbito rural de pequeños propietarios/jornaleros agrarios del que forman parte» (Domingo, 1993:1).

*Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los/as socios/as, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones.*

El **Segundo principio** cooperativo, «gestión democrática por parte de los/as socios/as», indica que «las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los/as socios/as, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los/as socios/as.

En las cooperativas de primer grado, los/as socios/as tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática».

La Declaración de Manchester (ACI, 1995) también manifiesta que «gran parte del futuro éxito del movimiento cooperativo dependerá de la voluntad de reconocer una verdadera igualdad entre las mujeres y los hombres en las deliberaciones de las organizaciones cooperativas» (*International Cooperative Alliance*, 1996:107). Y más adelante, al analizar los retos de futuro, afirma que «al afrontar estos desafíos, las cooperativas se beneficiarán si se aseguran de que las puertas están abiertas a las mujeres en cuanto a ser socias, líderes elegidas, empleadas y directivas. El hacerlo será un buen negocio a causa del poder económico que representan las mujeres, aunque son propietarias de menos de lo que por su número y trabajo merecen. De forma más fundamental e importante, el hacerlo es simple justicia, en armonía con los compromisos básicos evidentes en los círculos cooperativos desde sus comienzos» (*International Cooperative Alliance*, 1996:131).

*Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital normalmente es propiedad común de la cooperativa.*

Volveremos más adelante sobre el Segundo principio, puesto que se encuentra directamente relacionado con el núcleo del concepto de «gobierno corporativo». Baste apuntar ahora, por ejemplo, que siendo las mujeres un 40% de los/as socios/as de las cooperativas en América Latina solamente un 8% de ellas participan en los órganos de dirección. En España, «de acuerdo con el último estudio publicado por COCETA [Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado, 13/07/08, 17:13] sobre Mujer y Cooperativismo, el porcentaje de mujeres en las Cooperativas de trabajo representa un 48% sobre el total de las plantillas. La media de mujeres que ocupan cargos de dirección es superior en las cooperativas que en las demás fórmulas empresariales, situándose actualmente en un 36%».

De manera similar, un estudio realizado en cooperativas asociadas a la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA, 1999) en relación con el acceso de las mujeres a cargos directivos en las cooperativas, indicaba que sólo un 37'7% de las personas con cargos directivos en las cooperativas son mujeres (un 35'51% de los comités de dirección; un 27'47% de los miembros de los consejos rectores).

El **Tercer principio** cooperativo, «participación económica de los/as socios/as», establece que «los/as socios/as contribuyen equitativamente al capital de sus cooperati-

vas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital normalmente es propiedad común de la cooperativa. Normalmente, los/as socios/as reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser socio/a. Las personas socias asignan los excedentes para todos o alguno de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa, posiblemente mediante el establecimiento de reservas, de las cuales una parte por lo menos serían irrepartibles; beneficiando a los/as socios/as en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los/as socios/as».

Como se ha indicado, éste principio se refiere a la participación económica de los/as socios/as en dos aspectos: por una parte, mediante su contribución equitativa a la formación del capital; y por otra, mediante el control democrático de la utilización de ese capital (Pousada, 2003:23).

La aportación de capital de las mujeres a las cooperativas de que quieren formar parte se relaciona, a su vez, con otra cuestión básica: la necesidad de fomentar el acceso de las mujeres a la financiación de su actividad (CRAMC-ACI Américas, 1996:3). En España, tanto el Gobierno estatal como los de las Comunidades autónomas han comenzado a incluir líneas de financiación específicas en los programas de ayudas y subvenciones, ya sea para el emprendimiento femenino en general (así, p. e., las sucesivas ediciones del programa «Emprender en femenino» del Instituto de la Mujer) como para la participación de las mujeres en la constitución de cooperativas o para su aportación al capital de cooperativas ya constituídas (ver, p. e., las convocatorias de ayudas y subvenciones del Ministerio de Trabajo e Inmigración para el fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales).

*(...) La participación de las mujeres en la asignación de recursos no es únicamente cuestión de equidad sino de eficiencia (...)*

En cuanto a la participación de las mujeres en el control de los recursos económicos de la cooperativa y en la fijación de sus políticas económicas, no cabe duda de que está estrechamente vinculada a su acceso tanto a los órganos de gestión y dirección (2º principio) como a la formación técnica y cooperativa adecuada (5º principio). Sea como sea, cabe apuntar que la participación de las mujeres en la asignación de recursos no es únicamente cuestión de equidad sino de eficiencia; como se ha puesto de manifiesto por la propia Comisión Nacional del Mercado de Valores español, «desaprovechar el potencial

talento empresarial del 51% de la población –las mujeres– no puede ser económicamente racional» (*Código Unificado de Buen Gobierno*, 2006:19).

En efecto, en relación con la pérdida de talento femenino, un estudio del Observatorio Mujer, Empresa y Economía de la Cámara de Comercio de Barcelona cifraba su impacto económico en Cataluña durante 2006 en 997 millones de euros, esto es, el 0'5% del PIB catalán (Cambra de Comerç de Barcelona, 2008:7 y 8; Mercadé, 2011). Una revisión posterior en 2009 no detecta-

*la autonomía de las cooperativas es también autonomía de valores frente a la influencia de prácticas heredadas de una cultura patriarcal que contradigan principios solidarios basados en la ayuda mutua y la democracia participativa.*

ba mejoras significativas en la cuestión y, además, incidía en la mayor probabilidad de las mujeres de estar «subocupadas», esto es, de ocupar puestos de trabajo por debajo de su cualificación profesional (CIREM Fundació, 2009:74 a 77).

Por otra parte, como se indica en la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres* 2010-2015 (Comisión europea, 2010:7) «Las investigaciones muestran que la diversidad es rentable, y que hay una correlación directa entre la presencia de mujeres en posiciones directivas y el rendimiento de las empresas». Así, por ejemplo, «un estudio realizado en Finlandia estableció que las empresas con una dirección equilibrada entre géneros son por término medio un 10% más rentables que las que tienen una dirección totalmente masculina», y en parecido sentido se pronuncian otros trabajos[3].

Otro trabajo, llevado a cabo por el *London Business School Centre for Women in Business* afirma que la igualdad de género en los equipos implica más innovación[4]. En otro estudio sobre el liderazgo de las mujeres se demuestra que «las tendencias que suelen gene-

[3] http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/362&format=HTML&aged=1&language=ES&guiLanguage=ca, Mckinsey (2010), http://www.mckinsey.com/clientservice/Social_Sector/our_practices/economic_Development/Knowledge_highlights/empowering_women.aspx

[4] Innovative Potential: Men and Women in teams (2007), http://www.london.edu/assets/documents/publications/innovative_potential_nov_2007

rar las mujeres refuerzan el rendimiento organizativo de la empresa en varios niveles y resultan ser cruciales a la hora de superar los desafíos que se presentarán a la empresa a lo largo de los años venideros»[5] También se apunta que «las empresas con presencia femenina en su Consejo de Administración tienen un perfil de riesgo más bajo que las que están gestionadas exclusivamente por hombres» (INFORMA D&B, 2011:2 y 7). Se trata de que, en definitiva, «la diversidad de género es un factor de competividad empresarial» (Mercader, 2011), de que «la igualdad es buen negocio» (Pacto Mundial y UNIFEM).

El **Cuarto principio** cooperativo, «autonomía e independencia», formula que «las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios/as. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa».

*Las cooperativas deberían asegurar que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo.*

La perspectiva de género aplicada a este principio lleva a establecer una relación entre la autonomía e independencia de las cooperativas y la autonomía e independencia de las mujeres. Como se ha indicado, «la autonomía de las cooperativas es también autonomía de valores frente a la influencia de prácticas heredadas de una cultura patriarcal que contradigan principios solidarios basados en la ayuda mutua y la democracia participativa. Conservar esa autonomía implica el compromiso de no reproducir acríticamente en sus organizaciones la inequidad de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres y su plena participación» (Pousada, 2003:24-25). Se trata de que, en definitiva, fortalecer la autonomía de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres.

El **Quinto principio** cooperativo, «educación, formación e información», señala que «las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Ellas informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperación». El informe de la ACI sobre los principios cooperativos añade al respecto que «las cooperativas deberían asegurar

[5] Para más información [...] *Women matter* 2: *Female leadership, a competitive edge for the future*, 2008". En cuanto al trabajo del Banco Mundial sobre el género, puede verse "Igualdad de género: una estrategia rentable. Plan de Acción del Grupo del Banco Mundial. (Ejercicios 2007–10), http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPReportSp.pdf

que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo» (*International Cooperative Alliance*, 1996:47)

Todos los esfuerzos que se dirigen a fomentar la equidad de género en las cooperativas inciden, inevitablemente en la necesidad de que la vocación del movimiento cooperativo por la educación y formación de sus miembros tenga una especial dedicación a las mujeres, a fin de eliminar las desigualdades seculares en éste ámbito. La formación de las mujeres cooperativistas es la llave que abre la puerta al incremento de su participación en todos los ámbitos de la cooperativa.

El **Sexto principio** cooperativo, «cooperación entre cooperativas», apunta que «las cooperativas sirven a sus socios/as lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales».

Respecto de este principio se plantea que el fortalecimiento del movimiento cooperativo puede y debe favorecer la creación y consolidación de «puntos de encuentro», «redes de intercambio» de las mujeres cooperativistas.

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

*las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios/as.*

Finalmente, el **Séptimo principio** cooperativo, «interés por la comunidad», enuncia que «las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios/as». Este compromiso de las cooperativas con la comunidad y con su desarrollo sostenible ha de incluir «la transmisión de valores solidarios y participativos en las prácticas culturales y ello significa el reconocimiento y la promoción de la igualdad de género». Pero además, el concepto de «comunidad»

debe alcanzar también al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos, de manera que la influencia de la cooperativa en ellos potencie el desarrollo y la participación de las cooperativistas (Pousada, 2003: 26).

## 2. Responsabilidad social empresarial y género

Como es sabido, el movimiento mundial en pro de la responsabilidad social empresarial (RSE), surgió como reacción frente a los graves escándalos empresariales protagonizados por diversas empresas transnacionales durante las últimas décadas del siglo XX (sobre los antecedentes, ver Cortés, 2007:3-5). Desde entonces se han ido desarrollando, tanto a nivel internacional como nacional, diferentes iniciativas, con objeto de corregir la mala imagen generada y de fortalecer la reputación corporativa «a través de una mayor transparencia, control externo (auditorías) y relación de la empresa con todos los grupos internos y externos con los que ésta convive, a los que afecta y con los que se relaciona en su actividad» (Rivero, 2005:71).

*La Responsabilidad social (...) es en definitiva, un conjunto de principios, normas y valores que definen el ordenamiento de las organizaciones económicas y que tratan de garantizar la representación de los intereses de todos y cada uno de los interesados en la empresa, a fin de dotarla de mayor confianza y estabilidad.*

Se trata, en definitiva, de «un conjunto de principios, normas y valores que definen el ordenamiento de las organizaciones económicas y que tratan de garantizar la representación de los intereses de todas las personas interesadas en la empresa, a fin de dotarla de mayor confianza y estabilidad», de «evitar desequilibrios entre los agentes que puedan desencadenar irregularidades, conflictos de intereses y crisis» (Soler, 2004:77).

Por lo demás, el concepto de RSE se construye en torno a dos exigencias: la de «dar cuentas» (*accountability*) y la de «dar respuesta» (*responsability*). Por ello, «las empresas se ven obligadas a ser cada vez más transparentes en la información que ofrecen a la sociedad en relación con sus prácticas y formas de gestionarse»; y también deben «tener en cuenta e intentar dar respuesta a las exigencias de sus grupos de interés o *stakeholders*»[6] (*Guía de responsabilidad social de la empresa*, 2006:5 y 6).

La Responsabilidad social corporativa en general y los Códigos de buen gobierno en particular surgieron como normas de incorporación voluntaria, no

[6] Los grupos de interés relacionados con la actividad empresarial que pueden ser tomados en consideración son de diversa índole: socios/as o inversores, clientela y proveedores, trabajadores/as, y comunidades locales; pero en algunos aspectos de la RSE puede llegar a verse involucrada la «sociedad civil» e incluso «las generaciones venideras», (Congreso de los Diputados, 2006:110).

exigibles coactivamente; se proponían, en definitiva, en calidad de códigos éticos, no jurídicos (Olivencia, 1998). Sin embargo, algunos de los *stakeholders* y la sociedad civil en general han ido demandando la «juridificación» (Esteban, 2005:56) de algunos de sus enunciados, su progresiva incorporación a las normas jurídicas imperativas (Senent, 2007a:528-530, 2010b y 2011), ya que la autorregulación resultaría en muchos casos insuficiente (Soler, 2004:83; Seguí, García, Romero y Villalonga, 2008:161). No sería, por lo demás, un fenómeno nuevo, sino el mismo que, desde los inicios de la formulación de los ordenamientos jurídicos, lleva al reconocimiento de rango de norma jurídica a los usos y costumbres, cuando su práctica continuada cuenta con la convicción social de su obligatoriedad (en ese sentido, ver Embid, 2006:64 y 65).

En efecto, frente a la insistencia en la voluntariedad y unilateralidad en la adopción y ejecución de medidas de RSE se ha puesto de manifiesto que «cualquier iniciativa que quiera llevar la voluntariedad al ámbito de lo netamente discrecional, eximiendo a la empresa de cualquier nivel de exigencia, siquiera contractual, corre el riesgo de hacer de la RSE un instrumento de relaciones públicas y de marketing, un ejercicio, al fin y al cabo, de publicidad engañosa [...]. Ciertamente, es la empresa la que toma la decisión de actuar de manera socialmente responsable, pero, una vez explícitos los compromisos, esa concreta responsabilidad que asume libremente la empresa deja de ser voluntaria y pasa a ser obligatoria para ella» (Merino, 2009:10).

*Cualquier iniciativa que quiera llevar la voluntariedad al ámbito de lo netamente discrecional, eximiendo a la empresa de cualquier nivel de exigencia, siquiera contractual, corre el riesgo de hacer de la RSE un instrumento de relaciones públicas y de marketing, un ejercicio, al fin y al cabo, de publicidad engañosa (...)*

También se ha advertido sobre los riesgos que conllevaría una excluyente voluntariedad en la adopción de medidas de RSE, que podrían llegar a utilizarse como un instrumento de sustitución de la normativa vigente en derechos sociales: «No es conveniente que las empresas, apelando a la inacción de los gobiernos, consoliden su poder de autorregulación, asumiendo el control de las normas sociales [...]; la RSE no puede ser empleada para redefinir, revisar, reinterpretar o evadir las leyes, las regulaciones o las legítimas expectativas de la sociedad, en relación con el comportamiento de las

empresas. [...]; debe [...] rechazarse cualquier iniciativa orientada a hacer de la RSE un sustituto de la normativa estatal, de la negociación colectiva y el diálogo social.» (Merino, 2009:11 y 12). En cambio, «su cometido potencial ha de ser, por el contrario, complementar y mejorar el cumplimiento de las normas, aportando un valor añadido».

Como hemos puesto de manifiesto reiteradamente, en las primeras propuestas de RSE, tanto a nivel internacional y europeo como en el ámbito interno, las referencias a la igualdad de mujeres y hombres eran escasas, fragmentarias y dispersas (ver Senent, 2010b).

En el Estado español ha sido el *Código Unificado de Buen Gobierno* (2006) el primer texto normativo (en este caso, de *soft law*) que ha incluido una acción positiva de igualdad en materia de gobierno corporativo, al establecer en su Recomendación número 15 «que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo [de administración de las sociedades cotizadas] explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:

**a)** Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras;

**b)** La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado»[7].

Dicha Recomendación se formula siguiendo el principio *comply or explain* («cumplir o explicar») típico de las reglas de Buen gobierno: se recomienda corregir la escasez de consejeras mediante la remoción de «sesgos implícitos» en los procedimientos de selección y la «búsqueda deliberada» de mujeres candidatas; paralelamente, en la medida en que se mantenga la escasez, el Consejo deberá explicar qué medidas ha adoptado para su superación. Siendo una regla de adopción plenamente voluntaria, tiene la virtud de incluir el compromiso de realización de acciones positivas («búsqueda activa» de candidatas) y el reconocimiento de la

*Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.*

[7] Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la «responsabilidad social corporativa»; es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población –las mujeres– no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país. La experiencia de las últimas décadas, en las que hemos asistido a una creciente incorporación de la mujer al mundo empresarial así lo acredita. Se trata ahora de hacer un esfuerzo adicional para que esa presencia llegue a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas. En atención a esa circunstancia, el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos de independientes. *Código Unificado de Buen Gobierno*, op. cit., p. 19, 15.

existencia de la denominada «barrera de cristal» en la cultura corporativa predominante y de la necesidad de avanzar hacia su eliminación (ver al respecto, Esteban, 2006:107 y 108).

Con posterioridad, la LOI, con su Título VII, *La igualdad en la responsabilidad social de las empresas* (arts. 73, 74 y 75), sitúa el núcleo central de las medidas para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito empresarial en la RSE, sin perjuicio de que otras normas a lo largo de su articulado también aportan propuestas diversas en materia de RSE[8]. Así, su art. 73 LOI nos recuerda que «las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social»; y el art. 75 LOI recoge una medida concreta relacionada con la RSE: el deber de las grandes sociedades de «procurar incluir» en sus consejos de administración «una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años»[9].

*la RSE no puede ser empleada para redefinir, revisar, reinterpretar o evadir las leyes, las regulaciones o las legítimas expectativas de la sociedad, en relación con el comportamiento de las empresas.*

Además, se ha de tener en cuenta que la mayor parte de las comu-

[8] Así, por ejemplo, en materia de presencia equilibrada en el ámbito privado, la LOI no se circunscribe a lo previsto en su artículo 75 (en el citado Título VII), sino que también se refiere a ella en otros; es el caso del 50.4 LOI, que puede considerarse como otra propuesta para fomentar la RSE con perspectiva de género al regular el otorgamiento del «*Distintivo para las empresas en materia de igualdad*». También pueden considerarse supuestos de RSE los casos en que, no estando la empresa obligada a ello, adopte de manera voluntaria un plan de igualdad (arts. 45.5 y 49 LOI). Para el análisis del contenido del Título VII de la LOI, ver nuestro trabajo en Senent 2007a y 2007b. Mediante la Proposición no de ley 162/000234 - *Adopción de medidas para promover la responsabilidad social de las empresas* (2009), el Congreso de los diputados ha instado al Gobierno a «Promover acciones de Responsabilidad Social de las Empresas en el desarrollo de la igualdad entre las mujeres y los hombres, en el marco de lo establecido en la Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres».

[9] Por «presencia (o representación, o participación, o composición) equilibrada» se entiende «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento». (DA 1ª LOI)

nidades autónomas se han dotado de su propia ley de igualdad entre mujeres y hombres[10]; que, por otra parte, también existe normativa autonómica reguladora de la RSE[11]; y que la Ley de economía sostenible incluye varias medidas relacionadas con la RSE, algunas de las cuales (arts. 35.2 y 39.2) se refieren, de forma expresa a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres[12].

Finalmente, cabe añadir la reciente aprobación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias[13].

Esta norma, fruto de un largo proceso, da forma a lo que no es sino un supuesto concreto de medida de fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la actividad empresarial; se procura con ella hacer visible, sacar a la luz, la secular aportación de las mujeres a las explotaciones económicas familiares en el ámbito rural. Sin embargo, a pesar del indudable esfuerzo realizado, sobre todo en el ámbito normativo, no parece que los resultados en cuanto a la introducción de medidas de RSE con perspectiva de género sean suficientes. Así lo ponía de manifiesto la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y Contra la Discriminación del anterior Ministerio de Igualdad en su documento «Estrategias y líneas de actuación en la RSE con perspectiva de género»[14], elaborado a raíz de su participación en el grupo de trabajo del CERSE (Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas) sobre «*El papel de la* RSE (*Responsabilidad Social de las Empresas*) *ante la crisis económica: su contribución al nuevo modelo productivo, la competitividad y el desarrollo sostenible*».

*Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.*

En dicho documento, la citada Dirección General considera, «tras el análisis de las prácticas y procedimientos de numerosas empresas en el marco de sus políticas de RSE, que las referencias a la igualdad eran demasiado genéricas e inconcretas, se incluían en conceptos más amplios (gestión del talento, gestión de la diversidad, etc.) y eran muy limitadas en cuanto los aspectos que se abordaban. Todo ello podía restar relevancia a las cuestiones relativas a la igualdad, producir confusión sobre el mensaje que se quiere transmitir y limitar efi-

[10]Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Navarra; Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, modificada por Ley 7/2007, de 22 de octubre; Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Comunidad Valenciana; Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el País Vasco; Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer en las Islas Baleares; Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres de Galicia; Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia; Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, modificada por la Ley 3/2008, de 3 de julio; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; Ley 1/2010, de 26 de febrero, de normas reguladoras de igualdad entre mujeres y hombres de las Islas Canarias; Ley 2/2011, de 11 de marzo, de igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género del Principado de Asturias; Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha; Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

[11]Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de responsabilidad social empresarial en Extremadura, cuyo art. 4. incluye entre «los

cacia al papel que puede jugar la RSE en la consecución de ciertos objetivos en materia de igualdad de oportunidades, complementando y mejorando los mínimos legales de obligado cumplimiento e integrando así preocupaciones sociales vigentes en la gestión de las empresas y en su relación con grupos de interés. En general, vimos que en el ámbito de la RSE, la inclusión de la perspectiva de género se limitaba en muchas ocasiones al tratamiento de cuestiones relacionadas con la conciliación omitiendo otros aspectos de interés y haciendo un tratamiento de la conciliación «en femenino», a nuestro juicio, poco acorde con los objetivos y pretensiones de la Ley Orgánica para la Igualdad».

Se trata en definitiva de que la inclusión de la perspectiva de género en la RSE es todavía poco habitual y, cuando se produce, acaba siendo demasiado genérica, inconcreta y limitada. Se requiere, pues, extender y profundizar su aplicación.

*(...) La inclusión de la perspectiva de género en la RSE es todavía poco habitual y, cuando se produce, acaba siendo demasiado genérica, inconcreta y limitada.*

## 3. La RSE y la perspectiva de género en las cooperativas

Partimos de que «un "buen gobierno cooperativo" es aquel que logra el máximo nivel de desempeño económico de la cooperativa compatible con la preservación o desarrollo de su identidad cooperativa, en particular, el mantenimiento del principio democrático de decisión» (Chaves, 2004:22).

Por ello, el recorrido que hemos hecho de los principios cooperativos desde una perspectiva de género sirve como marco en el cual situar el estudio del buen gobierno de las cooperativas con un enfoque inclusivo de las mujeres. No puede calificarse de correcta la gobernanza de las entidades cooperativas si no es coherente con los principios cooperativos, y éstos no se aplican correctamente si no incorporan la transversalidad de género.

De la intersección de tales materias se deriva, a nuestro entender, la necesidad de analizar diversos aspectos del funcionamiento de las cooperativas que requieren de la adopción de medidas.

### 3.1. El acceso a la condición de socias de las cooperativas

Ya hemos referido con anterioridad (Senent, 2007c:17) que la influencia de tradiciones, estereotipos, religión mayoritaria, costumbres y, en definitiva, de la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran (Ribas y Sajardo,

elementos que configuran la responsabilidad social de las empresas en Extremadura [...]:
a) El establecimiento en los procesos de selección de personal, de inserción laboral y de relaciones laborales, de mecanismos y acciones positivas antidiscriminatorias más allá de las exigencias normativas, bien sea por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, cultura, opiniones políticas, nacionalidad, etnia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
b) La presencia, participación equilibrada y trato igualitario de personas de distinto género, así como la promoción de la mujer y acciones positivas de igualdad. [...]
e) La ordenación de las jornadas laborales, horarios, descansos semanales y entre jornadas, que permita a sus trabajadores/as un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral en mejores condiciones que las previstas legalmente.
f) La proscripción de cualquier tipo de violencia en el trabajo, y especialmente la promoción de medidas consensuadas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género.

[12] La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible se publicó en el BOE de 5 de marzo de 2011, http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/05/pdfs/BOE-A-2011-4117. Ver también al respecto, Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas (2011), *Balance en materia de Responsabilidad Social de las Empresas* (RSE). Enero 2009 a junio 2011, http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/docs/110621_balance_RSE.

2004:97; Delso y González, 2004:62) subsiste en las cooperativas de manera que, a pesar del mandato expreso del Primer principio respecto de la no discriminación por razón de sexo, las mujeres siguen encontrando dificultades para acceder a la condición de socias.

En ese sentido, se ha de recordar que pueden darse situaciones tanto de discriminación directa («situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable», art. 6.1 de la Ley Orgánica española para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOI) como de discriminación indirecta («situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados», art. 6.2 LOI) (ver Ventura, 2007a:93-102).

Frente a ello, lo que todos los instrumentos de apoyo consultados (Rse Coop, Egiera-Parekatuz, Diversidad Activa...) recomiendan, es una definición explícita de los criterios y del proceso de selección que garanticen la objetividad, la transparencia y la equidad de género (*Guía para impulsar la equidad de género en las empresas*, 2006:14). Para su aplicación, tanto las normas de carácter interno (estatutos sociales, reglamentos de régimen interno...) como los propios acuerdos de los órganos sociales competentes (plasmados o no en planes [de gestión, estratégicos, de igualdad...], memorias de sostenibilidad, guías... etc.) pueden ser herramientas idóneas para incorporar una perspectiva de género que elimine prejuicios y «barreras invisibles».

*La Alianza Cooperativa Internacional demanda a las cooperativas la adopción de acciones positivas que procuren la eliminación de barreras para ser socio/a por razón del sexo.*

Pero además, como ya hemos referido, otro de los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a la cualidad de socia es su falta de titularidad de los bienes patrimoniales que son requisito para llegar a ser socio/a (tierra, explotación agraria, actividad empresarial...).

En este punto hemos de recordar que la propia Alianza Cooperativa Internacional demanda a las cooperativas la adopción de acciones positivas que procuren la eliminación de barreras para ser socio/as por razón del sexo» (*International Cooperative Alliance*, 1996:47).

[13] http://www.boe.es/boe/dias/2011/10/05/pdfs/BOE-A-2011-15625.

[14] http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadervalue1=inline&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244653260490&ssbinary=true.

Las acciones positivas, han sido definidas como «medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso» (art. 11 LOI; ver Ventura, 2007b:163-175).

Una de tales medidas de acción positiva que se proponen es la potenciación de la titularidad compartida o cotitularidad, cuyo largo proceso de reconocimiento normativo ha culminado, en el ámbito agrario, con la reciente aprobación de la aprobación de la ya mencionada Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Es de esperar que el proceso iniciado hacia la visibilización de las mujeres como parte activa de la gestión patrimonial acreedora de la cualidad de socio se vaya extendiendo y generalizando, y alcance no sólo al ámbito agrario sino a todos los demás sectores cooperativos: servicios, consumo, crédito, vivienda, educación...

*Las acciones positivas, han sido definidas como «medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres» (...)*

Por otra parte, como hemos indicado en relación con el tercer principio cooperativo, el menor nivel de renta de las mujeres y sus mayores dificultades de obtención de crédito[15] hacen necesario adoptar acciones positivas también en relación con la realización de sus aportaciones al capital de las cooperativas, si se quiere corregir la brecha de género en el acceso a la cualidad de socia. En ese sentido, sería recomendable que junto a las actuales medidas de fomento de empleo cooperativo (capitalización de las prestaciones por desempleo para cualquier persona trabajadora que quiera incorporarse a una cooperativa; subvención [de mayor cuantía, si se trata de una mujer] a la cooperativa que incorpora a dicha trabajadora), las administraciones y organismos públicos generalicen las líneas de subvención y/o de financiación específicas para las mujeres candidatas a socias cooperativas.

### 3.2. Equidad de trato y respeto a la dignidad personal de las mujeres cooperativistas

Otra de las aspiraciones básicas de la cooperativa en base al Primer principio cooperativo habría de ser la de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres, ya sea en aspectos como el del acceso a niveles superiores de clasificación

[15] En relación con las dificultades de acceso al crédito, según datos del Banco Mundial de la Mujer, las empresarias españolas, aunque ya suponen aproximadamente un 32,5% del empresariado sólo reciben el 8% de los créditos bancarios para emprendedores. (Gutiérrez-Rubí, 2010)

profesional y/o a sectores de trabajo segregados horizontalmente; en la retribución; en el acceso a prestaciones sociales; o en la consideración diferencial de la prevención de riesgos laborales[16] y de la adecuación del lugar de trabajo.

En particular, en relación con la igualdad real retributiva, los pocos datos con que se cuenta parecen confirmar lo que sucede en el mercado laboral general: la existencia de una discriminación salarial entre mujeres y hombres, entendiendo por tal la situación en que «por el hecho de ser mujer se recibe una retribución menor por realizar el mismo trabajo, o un trabajo de igual valor, o discriminación en el acceso a una situación laboral (y por tanto salarial) igual a la de los hombres». La brecha salarial media en España se sitúa entre el 30 y el 15 por ciento[17]. Como se advierte en la *Estrategia europea para la igualdad entre mujeres y hombres* 2010-2015 (Comisión Europea, 2010:6 y 7), «las causas profundas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van mucho más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual»[18], por lo que su erradicación va a requerir de una vigilancia especial por parte de las cooperativas.

*«Por el hecho de ser mujer se recibe una retribución menor por realizar el mismo trabajo, o un trabajo de igual valor, o discriminación en el acceso a una situación laboral (y por tanto salarial) igual a la de los hombres».*

En cuanto a la formación de las mujeres cooperativistas, es fundamental en la superación de la discriminación que padecen, también en las cooperativas y, como es sabido, encuentra un apoyo básico en el contenido del quinto principio cooperativo. Para su plena efectividad, se han hecho llamamientos a que las propuestas y acciones que se lleven a cabo contemplen tanto la organización de acciones dirigidas exclusivamente a las mujeres como la adaptación de los programas generales a las necesidades o preferencias específicas de las mujeres, prestando especial atención a lugar de formación, horario, duración, composición del grupo de instructores, metodología participativa, facilidades para la movilización de las participantes (cuidado de personas dependientes...) (Ulshoefer, 2004:3 y 2), la capacitación a distancia (*e-learning*, manuales autodidácticos...; Acción-RSE, 2006:14), y la subvención económica (Puertas, 2008:26).

También se ha indicado la conveniencia de atender a una etapa de post-formación, mediante la facilitación de servicios de apoyo (Ulshoefer, 2004:4) y, en su caso, tutorización (*mentoring*, Puertas, 2008:27). No debe olvidarse que la formación va

[16] En relación con ello, en el estudio de COCETA *La realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España*, se indica que en el 31% de las cooperativas encuestadas se han incluido medidas específicas para las mujeres en sus planes de prevención (Arroyo, 2011:133). http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do?Areas:Mujeres:Actualidad:73503

[17] http://www.tusalario.es/main/Comparatusalario/brechasalarial/las-mujeres-que-trabajan-a-tiempo-parcial-sufren, Arroyo (2011), citando datos de la Comisión Europea cifra la diferencia retributiva entre mujeres y hombres en «prácticamente el 18 %».

[18] "Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la transición entre la educación y el mercado laboral. Las causas de la disparidad salarial también proceden de la segregación en el mercado laboral, ya que las mujeres y los hombres aún tienden a trabajar en sectores y tareas diferentes. Por una parte, unas u otros están sobrerrepresentados en determinados sectores, y los empleos «femeninos» (principalmente la atención sanitaria, la educación y la administración pública) suelen ser, en general, menos valorados que las profesiones típicamente masculinas. Por otra

a facilitar, a su vez, la promoción laboral y profesional de las mujeres en las cooperativas, así como a su participación económica y social.

Por lo que respecta a la exigencia de respeto a la dignidad personal de las mujeres cooperativistas, se ha de reclamar la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la erradicación y prevención de toda clase de manifestaciones de violencia de género, como el acoso sexual o por razón de género[19]; el apoyo a las víctimas de violencia de género; y el respeto a las opciones afectivas y sexuales.

### 3.3. El acceso de las mujeres al gobierno de las cooperativas

*El fomento de la participación de las mujeres en el gobierno de las cooperativas, se encuentra directamente relacionado con el Segundo principio cooperativo, gestión democrática por parte de los socios.*

Como hemos indicado *supra*, el fomento de la participación de las mujeres en el gobierno de las cooperativas, se encuentra directamente relacionado con el Segundo principio cooperativo, «gestión democrática por parte de los socios».

En la actualidad, las medidas de acción positiva en este ámbito se orientan a la aplicación del denominado principio de presencia equilibrada en los órganos de gobierno de la cooperativa: que las personas de cada sexo no superen en ellos el sesenta por ciento ni, por tanto, sean menos del cuarenta por ciento.

La legislación cooperativa no ha incluido, hasta la fecha, ninguna norma similar a las previstas en el artículo 75 y en la Disposición Adicional 1ª de la LOI, aunque cabe interpretar que la recomendación es plenamente aplicable a las cooperativas que, estando «obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada» procedan a nombrar cargos de su órgano general de administración (ver al respecto, Senent, 2007c:13). Por lo demás, tanto la Ley estatal de cooperativas (art. 33, párs. segundo y tercero de la Lcoop) como diversas Leyes autonómicas (véase, p. e., los arts. 45.4 LCPV; 41.3 LCC; 42.5 LCCV) recogen la posibilidad de que los estatutos sociales establezcan cuotas de representación en el órgano de administración en favor de determinados colectivos.

No parece que hayan razones objetivas para impedirlo cuando se trate de alcanzar la «presencia equilibrada» de mujeres y hombres.

Pero es que además, tampoco debería circunscribirse la aplica-

parte, en el mismo sector o empresa, las tareas desempeñadas por las mujeres tienden a estar menos pagadas y peor valoradas. «El desfase salarial refleja también otras desigualdades laborales que afectan sobre todo a las mujeres, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos: si bien esto les permite seguir integradas en el mercado de trabajo mientras llevan adelante sus responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel de salario, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones», (*Estrategia europea*...op. Cit.). «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». (Arroyo, 2011:119)

[19] El citado estudio de COCETA La realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España, http://www.coceta.coop, señala que en el 6,9% de las cooperativas encuestadas sus planes de prevención incorporan un protocolo en relación con el acoso sexual. (Arroyo, 2011:134)

ción del principio de presencia equilibrada al órgano de administración (sea éste colegiado o no[20]). La mutualidad que caracteriza a la cooperativa, con la consiguiente obligatoriedad de participación en la actividad cooperativizada, se traduce en una multiplicidad de órganos sociales (intervención, control de la gestión, recursos, liquidadores, comité social, asambleas de sección, juntas preparatorias...) en los que las mujeres han de ver garantizada su presencia equilibrada. Y lo mismo cabría aducir en relación con la estructura técnica de la cooperativa (alta dirección, gerencia, consultoría...).

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

*La autonomía e independencia de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres.*

### 3.4. El derecho emergente de mujeres y hombres cooperativistas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de mujeres y hombres está expresamente reconocida como derecho en el art. 44 LOI y en otras de sus previsiones, con las que se procura fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. El caso más publicitado es el del permiso de paternidad; pero también la adopción, obligatoria para algunas empresas y potestativa para otras[21], de planes de igualdad[22] va a abrir vías para la efectividad del derecho a la conciliación, ejemplo paradigmático, por lo demás, de cómo la adopción de la perspectiva de género favorece a ambos sexos. También contiene una norma al respecto el art. 31 LOI en la medida en que establece que los Ministerios de Agricultura y de Trabajo han de desarrollar «una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural».

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

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

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

En el ámbito cooperativo, ya hemos señalado con anterioridad (Senent, 2008 y 2011) la relación, por una parte, entre el fomento de la conciliación y el Séptimo principio cooperativo, en la medida en que el «interés por la comunidad» ha de incluir el ámbito más próximo de las personas cooperativistas y, por tanto, a sus familiares y espacios domésticos. Pero además el derecho a la conciliación se relaciona también con el Cuarto principio cooperativo, «autonomía e independencia», en la medida en que la autonomía e independencia de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de la autonomía de las mujeres. Y una medida básica para esto último es, qué duda cabe, favorecer la conciliación[23].

*La conciliación es plenamente reclamable también para los varones cooperativistas, y no solamente porque ello redundará en favor de las mujeres que con ellos compartan la vida familiar, sino por derecho propio.*

Por lo demás, la conciliación es plenamente reclamable también para los varones cooperativistas, y no solamente porque ello redundará en favor de las mujeres que con ellos compartan la vida familiar, sino por derecho propio. En ese sentido, se han de destacar los movimientos sociales y académicos en favor de lo que se viene denominando «nuevas masculinidades». En dichos movimientos se propone iniciar un proceso de reflexión y práctica para lograr «el cambio personal de los hombres hacia posiciones más igualitarias. Como una estrategia complementaria y paralela al empoderamiento de las mujeres, se propone el «desarme moral» de los hombres o, lo que es lo mismo, el análisis crítico de la propia identidad de los hombres». Se reconoce explícitamente que «el patriarcado, como origen de una sociedad marcada por las injusticias y las desigualdades, sitúa a los hombres en una situación de ventaja por el mero hecho de serlo», por lo que plantean y reivindican «estar dispuestos a perder privilegios para ganar en igualdad, desde el convencimiento de que con el cambio ganamos» todos y todas[24].

[23] En esa línea, el *Manual práctico para la conciliación de la vida laboral y personal* elaborado en el ámbito del Proyecto RSE COOP indica toda una serie de medidas que pueden adoptarse en el ámbito de las cooperativas: fomento de la flexibilidad en la gestión del tiempo (flexibilidad de horarios, reordenación del tiempo de trabajo, posibilidad de acumular horas, evitar reuniones y actividades formativas fuera del horario normalizado de trabajo, consideración del calendario escolar...) y del espacio (fomento del teletrabajo, trabajo desde el domicilio, trabajo por objetivos, trabajo compartido...) y en la facilitación de excedencias, permisos, reducciones de jornada... etc., evitando a un tiempo que tales medidas perjudiquen el desarrollo profesional. También se incluyen en este ámbito las políticas de facilitación de recursos para el cuidado de niños y niñas y otras personas dependientes (servicios de atención a domicilio, guarderías, campamentos o escuelas de verano...), para el transporte, etc.

[24] Alfonso HERNÁNDEZ, ¿Masculinidad o masculinidades?, http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/hernandez8.htm, Ander BERGARA, Josetxu RIVIERE, Ritxar BACETE (2008), Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades, EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, http://www.berdingune.euskadi.net/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces_mochila_gizonduz1/es_gizonduz/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf

### 3.5. Información de y sobre las mujeres cooperativistas

A fin de poder eliminar toda clase de discriminación por razón de género y adoptar las acciones positivas adecuadas se hace necesario también contar con información real y actualizada de la situación de las mujeres. En el ámbito de la iniciativa empresarial privada (y como pálido reflejo de las obligaciones previstas para los estudios y estadísticas de «los poderes públicos» en el art. 20 LOI) la Disposición Adicional Vigésima Sexta de la LOI ha modificado el contenido de la Memoria, uno de los documentos que componen las cuentas anuales de las sociedades: «la memoria deberá contener, además de las indicaciones específicamente previstas por el Código de Comercio y por esta Ley, (...). La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros».

*Sea o no obligatorio para una cooperativa, no cabe duda de que conviene a las que decidan implicarse en políticas de equidad de género tender a la realización de «Diagnósticos de la plantilla desagregados por mujeres y hombres».*

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

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

También relacionado con la difusión de información desagregada, se ha planteado la conveniencia de promover la publicación de experiencias exitosas relacionadas con la equidad de género en general y con la participación de las mujeres en particular (Ulshoefer, 2004:3).

[25] Artículo 257 LSC. Balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados.
1. Podrán formular balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados las sociedades que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:
a) Que el total de las partidas del activo no supere los dos millones ochocientos cincuenta mil euros.
b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los cinco millones setecientos mil euros.
c) Que el número medio de trabajadores/as empleados durante el ejercicio no sea superior a cincuenta.
Las sociedades perderán esta facultad si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos, dos de las circunstancias a que se refiere el párrafo anterior.

## BIBLIOGRAFÍA


- ACCIÓN RSE (2006), *Guía para impulsar la equidad de género en las empresas* (2006), http://www.accionrse.cl/app01/home/pdf/documentos/GuiaEquidadGenero.pdf
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1995), *Statement on the Co-operative Identity*, http://www.ica.coop/coop/principles/coopidentitylanguages.pdf
- ARROYO, Paloma (2011), «Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España», REVESCO. *Revista de Estudios Cooperativos*, nº 105, Segundo Cuatrimestre 2011, p. 115-142. (ISSN: 1885-8031). DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.3. Disponible en: http://www.ucm.es/info/revesco/EdicionElectronica.php
- CAMBRA DE COMERÇ DE BARCELONA (2008), *L'impacte econòmic de la pérdua de talent femení*, http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?uuid=02d9aabf-ed8b-4004-a2d0-20ae6013651f&groupId=1533402
- CIREM FUNDACIÓ (2009), *Indicadors sobre la pérdua de talent femení a Catalunya*, Cambra de Comerç de Barcelona, p. 74, http://www.cambrabcn.org/c/document_library/get_file?uuid=c6457611-a3d7-4738-a860-675cd7c884a5&groupId=1533402
- COCETA (2008), *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo*, Madrid, 2008, http://www.coceta.coop/Publicaciones/GuiaIgualdadCOCETA.pdf
- (2008), *La realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España*, http://www.coceta.coop/Publicaciones/Estudio-Mujer.pdf
- «Código Unificado de Buen Gobierno», Anexo I del *Informe de 19 de mayo de 2006 del Grupo especial de trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas*, http://www.cnmv.es/Portal/~/verDoc.axd?t={c9ed07e5-c15f-4c19-8ff2-3258bf22e2db}
- COMISIÓN EUROPEA (2010), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, Bruselas, 21.9.2010 COM(2010) 491 final, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:ES:PDF
- CONGRESO DE LOS DIPUTADOS (2006), *Informe aprobado por la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las*

*empresas*, BOCG-Congreso de los Diputados, VIII Legislatura, Serie D, núm. 423, 31/07/06, pp. 2-120.

- CORTÉS GARCÍA, F. J., «El buen gobierno y la responsabilidad social en las cooperativas de crédito», en VV. AA., *La economía social como polo de utilidad social*, VI Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social, Córdoba, 20 y 21 de septiembre, [cd-rom], ISBN 978-84-95003-64-5 84-95003-64-3.
- CRAMC-ACI AMÉRICAS (1996), *Plataforma de acción de mujeres cooperativistas del continente americano*, http://www.aciamericas.coop/IMG/cramc1996.pdf
- CHAVES, R. (2004), Capítulo 1. «El gobierno cooperativo: entre gobierno corporativo y democracia económica», en CHAVES, R.; y SOLER, F., *El gobierno de las cooperativas de crédito en España*, Ciriec-España, Valencia, pp. 17-44.
- CHAVES, R.; RIBAS, M. A.; SAJARDO, A. (2005), «Cumplimiento del primer principio: análisis de la discriminación por género en las cooperativas españolas», *Revista de la Cooperación Internacional*, vol. 38, núm. 1/2005, pp. 101-118, http://www.ica.coop/publications/review/documents/2005_issue1_es.pdf
- DELSO, A. I. (2001), «Más allá de la igualdad: género y cooperativismo», *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, núm. 3, http://www.coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Tercero/textos/articulo02.htm
- DELSO ATALAYA, A.; GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ, H. (2004), «*El balance de género en las empresas de economía social: una propuesta*», Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 42, septiembre 2004, pp. 61-69.
- DOMINGO PÉREZ, C. (1993), «El trabajo de las mujeres en el sistema citrícola valenciano», *Cuadernos de Geografía*, núm. 53, pp. 85-109.
- EGIERA-RED PAREKATUZ, *Cuestionario de autodiagnóstico de responsabilidad social (rs) e igualdad de género (ig): Parekatuz*, http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/parekatuz/archivos/castellano/Egiera_Cuestionario%20de%20Autodiagn%F3stico%20RS%20e%20IG_v2.pdf
- ESTEBAN VELASCO, G. (2005), «Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)», en AA. VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, pp. 13-62.

- ESTEBAN VELASCO, G. (2006), «Reorganización de la composición del Consejo: clases de consejeros, en particular los consejeros independientes», Revista de *Derecho de Sociedades*, núm. 27, 2006-2, pp. 85-114.
- *Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género* (2000), http://www.aciamericas.coop/IMG/icagenero.pdf
- *Guía de responsabilidad social de la empresa*, CEEI Valencia y ÉTNOR, http://www.etnor.org/html/pdf/pub_guia-rse.pdf
- GUTIÉRREZ-RUBÍ, Antoni (2010), *Crisi i lideratge femení*, *Dones en Xarxa*, http://www.donesenxarxa.cat/Crisi-i-lideratge-femeni
- ICA GENDER EQUALITY COMMITTEE (ICA-GEC), http://www.ica.coop/gender/
- INFORMA D&B (2011), *Las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas españolas. Estudio comparativo* 2009/2010, http://objetivo15.net/doc/2010_Informa_MujeresEnConsejos.pdf
- INTERNATIONAL COOPERATIVE ALLIANCE (1995), *The International Co-operative Alliance statement on the co-operative identity. The co-operative principles*. (Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa. Los principios cooperativos), 3ª ed., Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) (BOE núm. 71, de 23/03/07).
- MERCADÉ FERRANDO, Anna (2011), *La pérdida de talento femenino perjudica a la economía*, Economía Digital. http://www.economiadigital.es/es/notices/2011/01/la_perdida_de_talento_femenino_perjudica_a_la_economia_16342.php
- MERINO SEGOVIA, Amparo (2009), *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*, Bomarzo, Albacete.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN, 2008, *Base de datos de la economía social. Características de los trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social*. 31/03/2008», http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm
- OLIVENCIA, M. (1998), *El buen gobierno de las sociedades*, Conferencia de clausura de la VIIIª edición del Seminario

Permanente de Ética Económica y Empresarial, Fundación ÉTNOR, 02/12/1998, en *Economía* 3, núm. 93, dic. 1999, pp. 7-14.

- PACTO MUNDIAL; UNIFEM, *Principios para el Empoderamiento de las Mujeres*, http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/WEPs/WEPS_SPA.pdf
- POUSADA, T. H. (2003), «Género y cooperativas. La participación femenina desde un enfoque de género» Partes 1 y 2, *Cuadernos de trabajo núms*. 18 *y* 19, Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, Buenos Aires, Argentina. http://www.centrocultural.coop/modules/wfdownloads/singlefile.php?cid=3&lid=49
- PUERTAS, S. (2008), *Diseño de propuestas de acción afirmativa: Guía de medidas para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el entorno empresarial*, DIVERSIDAD ACTIVA, Iniciativa Comunitaria Equal, http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/acciones%20afirmativas.pdf
- RIBAS, M. A.; SAJARDO, A. (2004), «La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas», CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, noviembre 2004, pp. 77-103.
- RIVERO TORRE, P. (2005), «Responsabilidad social corporativa», en AA. VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, pp. 63-98
- RSE COOP. (2007), *Definición e implantación de un Plan de igualdad de oportunidades*, http://www.cooperativescatalunya.coop/attachments/062_plan_igualdad_oportunidades.pdf
- (2007), *Manual práctico para la conciliación de la vida laboral y personal*, http://www.cooperativescatalunya.coop/attachments/060_071122_manual_document_finalok_1.pdf
- SEGUÍ, E; GARCÍA, G; ROMERO, A; y VILLALONGA, I. (2008), «La innovación en el gobierno de las cajas rurales españolas: evaluación de su e-gobierno corporativo», CIRIEC-España, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, núm. 60, abril 2008, pp. 155-178.
- SENENT VIDAL, Mª José (2007a), «Comentario al artículo 73», en VV. AA., *Comentarios a la Ley de Igualdad*, (Dir.: J. I. García; Coord.: A. Garrigues), Ciss, Valencia, 2007, pp. 525-534.
- (2007b), «Comentario al artículo 75», en VV. AA., Comentarios a la Ley de Igualdad, (Dir.: J. I. García; Coord.: A. Garrigues), Ciss, Valencia, 2007, pp. 539-556.

- (2007c), «Perspectiva de género en la responsabilidad social empresarial cooperativa», en VV. AA., *La economía social como polo de utilidad social*, VI Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social, Córdoba, 20 y 21 de septiembre, [cd-rom], ISBN 978-84-95003-64-5 84-95003-64-3.
- (2008), «La equidad de género, una asignatura pendiente del cooperativismo», Revista de Economía Social *Sociedad cooperativa*, núm. 46, febrero 2008, http://www.economia-social.es/
- (2009), «La regulación jurídica de las cooperativas desde una perspectiva de género», en *La economía social. Desarrollo humano y económico*. III Congreso de la Red RULESCOOP, Universidad del País Vasco, 2009, pp. 315-333. ISBN 978-84-9860-196-1.
- (2010a), *Los derechos y deberes de las socias*, en V Congreso de RULESCOOP, *El emprendimiento colectivo y la cohesión social*, Universidad de Granada, 15 al 17/09/10, pp. 789-840, ISBN 978-84-693-6093-4.
- (2010b), «La aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las sociedades cotizadas», en VV. AA., *Estudios de Derecho del Mercado Financiero. Homenaje a Vicente Cuñat Edo*, Valencia, 2010.
- (2011), «¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres?. Responsabilidad social empresarial e igualdad real.» REVESCO. Revista de *Estudios Cooperativos*, nº 105, Segundo Cuatrimestre 2011, p. 57-84. (ISSN: 1885-8031). DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.3. Disponible en: http://www.ucm.es/info/revesco/EdicionElectronica.php
- SOLER TORMO, F. (2004), «Capítulo 2. El gobierno de las cooperativas de crédito», en CHAVES, R.; y SOLER, F., *El gobierno de las cooperativas de crédito en España*, Ciriec-España, Valencia.
- ULSHOEFER, P. (1992), «Recomendaciones de la OIT con respecto a la igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora en el sector cooperativo y de empresas asociativas», en VV. AA., *Generación de empleo a través de cooperativas y/o pequeñas empresas asociativas de mujeres en el Perú*. II Conferencia Nacional sobre «La mujer y el movimiento cooperativo», Lima, 1991, Instituto de Cooperativismo–IDECOOP, http://www.neticoop.org.uy/article399.html

- VENTURA FRANCH, A. (2007a), «Comentario al artículo 6», en VV. AA., *Comentarios a la Ley de Igualdad*, (Dir.: J. I. García; Coord.: A. Garrigues), Ciss, Valencia, 2007, pp. 93-102.
- VENTURA FRANCH, A. (2007b), «Comentario al artículo 11», en VV. AA., *Comentarios a la Ley de Igualdad*, (Dir.: J. I. García; Coord.: A. Garrigues), Ciss, Valencia, 2007, pp.163-175.

# Formando a mujeres para crear cooperativas y acceder a cargos directivos

**Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado UGACOTA. Galicia**

*«Invertir en la educación de la mujer, tiene beneficios reconocidos, no sólo para el bienestar de las mujeres, sino, también, para la sociedad en su conjunto. Está perfectamente documentado, que existe un vínculo entre una educación mejor para las mujeres, la reducción de la pobreza y el avance en el desarrollo humano.»*

*Mensaje de la ACI el Día Internacional de la Mujer – 8 de marzo de 2011.*

*El cooperativismo propone un modo de establecer relaciones de trabajo y de funcionar que incluye y beneficia positivamente a las mujeres.*

En la Unión de cooperativas de trabajo UGACOTA, conscientes de que el cooperativismo propone un modo de establecer relaciones de trabajo y de funcionar que incluye y beneficia positivamente a las mujeres, porque se basan en la aplicación de valores igualitarios, se realizan actuaciones destinadas a mujeres cooperativistas y a emprendedoras cooperativas.

La Unión realiza un papel dinamizador y al tiempo que apoya a socias y trabajadoras de cooperativas, forma a otras mujeres que pueden estar pensando en emprender desde el modelo cooperativo, o que simplemente tienen interés por conocer esta vía de articular el trabajo. Por ello se viene trabajando, en colaboración con la Consejería de Trabajo y Bienestar y en el marco del Plan Estratégico para el Cooperativismo, en la promoción del papel de la mujer en las cooperativas y en la formación de mujeres emprendedoras en cooperativismo, dando lugar a distintas experiencias de tipo formativo.

## Para socias

Formación para **socias** para fomentar que se **incorporen a los órganos de gestión** y a **puestos directivos** de la cooperativa. Que tengan presencia en consejos rectores y en otros órganos de gobierno, y que se busquen medidas que tiendan a favorecer la conciliación laboral y personal.

Estos talleres son presenciales y tienen una duración de 16 horas de trabajo participativo de socias de cooperativas de trabajo, teniendo como objetivo:

- Capacitar en competencias de gestión, para mejorar sus

posibilidades de paso a los puestos directivos.
- Reforzar el cooperativismo como herramienta de integración laboral desde la visión del género.
- Crear redes de intercambio de experiencias y colaboración, para dinamizar actuaciones en materia de igualdad y conciliación.

En los cursos «F*omento del acceso a cargos directivos de las socias de cooperativas*», se hace un recorrido por los siguientes temas y contenidos:

- Habilidades directivas en la cooperativa.
- Órganos participativos y dirección en las cooperativas: funciones y responsabilidades.
- Conceptos empresariales y principales instrumentos para la dirección y gestión cooperativa.
- La integración laboral de la mujer.

**Presencia de mujeres en cooperativas gallegas y en su dirección**

Según los últimos estudios realizados, el 46,5% de las personas socias de las cooperativas de trabajo en Galicia son féminas, el 13% de las cooperativas de trabajo asociado están formadas únicamente por mujeres; y el 43,75% de los puestos presidenciales los ocupan mujeres. Además, en el 60% de las cooperativas existen medidas de conciliación laboral y familiar, sobre todo relacionadas con la flexibilidad horaria de las personas empleadas.

Las cooperativas son un modelo exigente, exige ocuparse de adquirir conocimientos y muchas mujeres tienen necesidades formativas en gestión empresarial, en habilidades para el trabajo en equipo, para desarrollar un papel directivo en la cooperativa. El acceso y la adquisición de conocimientos potencia la promoción y el reconocimiento laboral de las mujeres, proporcionarles mayores niveles de autonomía y una mayor implicación y participación en sus proyectos empresariales. Las mujeres suelen tener reticencia a asumir cargos sociales (producto de inseguridades, desconfianzas, falta de autoestima, confusiones en el papel a desempeñar, etc). Por ello, siempre resultan positivos los espacios de formación e intercambio de experiencias, donde tomar conciencia del verdadero papel que las mujeres

*Las cooperativas son un modelo exigente, exige ocuparse de adquirir conocimientos y muchas mujeres tienen necesidades formativas en gestión empresarial, en habilidades para el trabajo en equipo, para desarrollar un papel directivo en la cooperativa.*

pueden desempeñar en las cooperativas, superando las limitaciones.

## Para mujeres con espíritu emprendedor

«E*n efecto, sabemos que las mujeres formadas y empoderadas son agentes de bienestar familiar y comunitario así como catalizadoras del desarrollo socio-económico tanto a nivel nacional como local*».

*Mensaje de la* ACI *el Día Internacional de la Mujer – 8 de marzo de* 2011.

Formación para mujeres emprendedoras o mujeres en general destinada a informar, formar y orientar sobre emprendimiento cooperativo femenino en talleres presenciales con 25 horas de duración.

*Las mujeres suelen tener reticencia a asumir cargos sociales (producto de inseguridades, desconfianzas, falta de autoestima, confusiones en el papel a desempeñar, etc).*

Los «*Talleres de habilidades para el emprendimiento cooperativo femenino*» tienen como objetivo:

- Desarrollar las habilidades personales claves de la capacidad emprendedora.
- Conocer la fórmula cooperativa y sus potencialidades para el emprendimiento femenino.
- Dar a conocer servicios de apoyo y asesoramiento para el emprendimiento y la conciliación.
- Conocer una experiencia de emprendimiento cooperativo femenino.

Las mujeres a través de la participación en las acciones, también buscan liberar obstáculos en el camino del desarrollo de su potencial y su talento. El contenido del curso se desarrolla en cinco módulos temáticos:

- Habilidades personales para el emprendimiento cooperativo.
- ¿Cómo es y cómo funciona una cooperativa?
- Poniendo en marcha nuestro proyecto cooperativo.
- Servicios de apoyo al emprendimiento.
- Visita a una cooperativa promovida por mujeres.

*Uno de los objetivos de las cooperativas de trabajo es la empleabilidad y una de sus características la autogestión lo que favorece la inclusión de cualquier colectivo, genera condiciones de empleo estable y facilita la existencia de medidas de conciliación.*

**Desarrollo territorial local a través de cooperativas con mujeres**

Uno de los objetivos de las cooperativas de trabajo es la empleabilidad, y una de sus características la autogestión, lo que favorece la inclusión de cualquier colectivo, genera condiciones de empleo estable y facilita la existencia de medidas de conciliación. Las cooperativas están arraigadas territorialmente y tienen más garantías contra la deslocalización, por lo que proporcionan a las mujeres más oportunidades de participar activamente y de tomar las riendas de sus proyectos laborales. De ahí la importancia que debe tener el auto-empleo en las políticas de desarrollo local.

Como parte del trabajo en estas acciones formativas, se han elaborado **materiales** y **herramientas** específicos que sirven de complemento, apoyo o refuerzo de las sesiones presenciales, a las que se les da un carácter más participativo y dinámico.

# Emprendiendo en femenino en la economía asturiana

**ASATA. Asturias**

El emprendimiento ha sido y es una temática ampliamente estudiada y analizada. Muchas son las investigaciones que han aportado tanto perfiles del emprendedor como sus necesidades, carencias, fortalezas, apoyos, etc. No obstante, ASATA, en colaboración con la Universidad de Oviedo, ha realizado un nuevo, pero, diferente estudio sobre el emprendimiento en Asturias.

*Esta diferencia la marcan tres aspectos clave:*

- El estudio no sólo desagrega datos por sexos sino que los interpreta desde una perspectiva de género.
- Se analizan cuestiones de índole personal, subjetiva, etc., entendiendo que el emprendimiento no es un proceso aislado y objetivo sino que interacciona con todos los factores que afectan a la persona emprendedora: cultura, familia, economía, etc.
- Hasta el momento actual, no existe un estudio que integre y analice el emprendimiento de hombres y mujeres bajo las dos premisas anteriores.

*ASATA, en colaboración con la Universidad de Oviedo, ha realizado un nuevo, pero, diferente estudio sobre el emprendimiento en Asturias.*

En la actualidad, la pregunta que se plantea es ¿influye realmente el género en el emprendimiento o se asume y desarrolla de igual manera por hombres y mujeres? Estudios previos como el realizado por Naciones Unidas entre mujeres del sur de Asia, ya concluía que «el emprendimiento, se entiende de forma general como la capacidad de controlar la vida y las actividades propias. Es ahí donde muchas sociedades impiden el desarrollo femenino al coartar la independencia de las mujeres».

Este estudio, por tanto, parte de la hipótesis de que en nuestra sociedad la influencia del género (construcción social en base al sexo que determina conductas, actitudes, expectativas, etc.) es real, por lo que se ha incluido esta dimensión de análisis de forma que permita no sólo responder a esta cuestión sino también detectar diferencias de género y explicarlas, evitando tratar el emprendimiento como un proceso que toda persona, hombre o mujer, desarrolla de forma sistemática y lineal.

*La investigación ha constado de 3 partes diferenciadas*:

1. Revisión de investigaciones previas que permitieran establecer una base comparativa y análisis de la realidad actual respecto a la representatividad y condiciones de trabajo de las mujeres en las empresas asturianas.
2. Análisis de la visión de los/as expertos/as: a partir de entrevistas realizadas a orientadores/as de empresas de toda la geografía asturiana y basada en su propia experiencia con los/as emprendedores/as.
3. Análisis de la experiencia de los/as emprendedores/as: mediante un cuestionario que analizaban a través de 68 preguntas 7 áreas: datos y situación personal, información sobre la idea empresarial/empresa, trayectoria anterior, capacidades y aptitudes personales, área financiera, puesta en marcha: el plan de empresa y experiencia personal.

*... Estudios previos como el realizado por Naciones Unidas entre mujeres del sur de Asia ya concluía que «el emprendimiento, se entiende de forma general como la capacidad de controlar la vida y las actividades propias. Es ahí donde muchas sociedades impiden el desarrollo femenino al coartar la independencia de las mujeres».*

La revisión de investigaciones previas, el análisis cualitativo de las entrevistas a expertos/as en la materia y el análisis cuantitativo de actuales emprendedores/as han aportado claras evidencias de que el sexo de la persona que emprende y, especialmente, el género asociado a él continúa teniendo en nuestros días, una clara influencia que determina en gran medida la forma de afrontar el emprendimiento ya que existen aspectos relacionados con el sexo de la persona que están influyendo en el proceso de emprendimiento, que lo condicionan en muchos

casos o que le aportan una visión o perspectiva distinta según la persona que inicie el proceso.

A pesar de estas diferencias detectadas, los resultados también señalan una cierta mejoría, un avance respecto a los resultados de investigaciones previas, aunque aún no se vislumbran indicios de haber logrado superar totalmente los obstáculos, ni en el presente ni en un futuro próximo.

Puedes descargarte el documento completo en www.asata.es

*La herramienta Web permite realizar dos de las fases fundamentales para un plan de igualdad: realizar el diagnóstico de situación de la empresa y recibir formación específica que facilite el posterior diseño e implantación de acciones positivas en la empresa.*

## Formación y diagnóstico de igualdad de oportunidades en las empresas mediante herramientas TIC

ASATA, en colaboración con la Fundación CTIC y la Asociación de Mujeres de Empresas de Economía Social del Principado de Asturias (AMESPA), ha desarrollado una herramienta destinada principalmente a las empresas (tanto de Economía Social como de cualquier otra naturaleza jurídica) que les permite realizar un análisis o diagnóstico de su empre-

sa en materia de igualdad que posteriormente, y en base a los resultados obtenidos, les derivará a formación y/o documentación específica para desarrollar y poner en marcha acciones positivas y políticas de igualdad adecuadas.

La conocida como «Ley de Igualdad» estableció, tras su aprobación en 2007, la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad a las empresas con plantillas superiores a 250 trabajadores/as, además de recomendar a las «no obligadas» a integrar planes o acciones positivas de manera voluntaria. Para ello, ha ido desarrollando una serie de medidas y organismos que las ayuden a hacerlo. Esta herramienta constituye una ayuda más, ya que a través de un sencillo sistema permitirá a las empresas, especialmente a las más pequeñas que no disponen de recursos económicos o de personal formado en la materia, profundizar en el tema y aplicar los conocimientos adquiridos a la realidad de su propia empresa. Para ello, se ha elaborado siguiendo las recomendaciones tanto de la Ley 3/2007 para la elaboración e implantación de planes de igualdad como por la metodología desarrollada a tal fin por entidades reconocidas en la materia.

*El acceso al análisis y la formación también se ha habilitado para personas individuales que tengan interés en la materia.*

¿Cuál es su funcionamiento? La herramienta web permite realizar dos de las fases fundamentales para un plan de igualdad: el diagnóstico de situación de la empresa y recibir formación específica que facilite el posterior diseño e implantación de acciones positivas en ella. Así, la empresa debe registrarse y aportar información sobre su situación y la de sus trabajadores/as (jornadas y contratos, representatividad, etc.), además de responder a una serie de preguntas sobre sus políticas.

Pero esta visión estaría sesgada sin la participación de los/as trabajadores/as. De ahí que la herramienta cuente con un cuestionario para la plantilla que a través de 30 preguntas, recoge su opinión y experiencia relacionada con: cultura y objetivos empresariales, selección de personal, promoción/ascensos, conciliación y corresponsabilidad, formación, política salarial, comunicación, acoso sexual y laboral y representatividad. Para ello se envía un enlace de acceso, único y personal a cada trabajador/a participante. Se garantiza la confidencialidad a través de 3 mecanismos:

- La empresa nunca podrá acceder a resultados de un cuestionario en particular.
- La persona no queda identificada de ninguna manera en el cuestionario o sus respuestas.

– No se permite el acceso a los resultados globales hasta que no haya respondido más del 70% de la muestra seleccionada. De esta manera se evita la picaresca de que se acceda tras la respuesta de cada trabajador/a.

Una vez cerrado el período para aportar información, se genera un informe para las empresas que aporta: porcentajes de respuesta, brechas de género detectadas y recomendaciones para cada una de las áreas. Éstas se clasificarán, en base a los resultados obtenidos, en áreas de mejora (prioritarias o no) y puntos fuertes. A partir de ahí, se deriva a una plataforma *on-line* con cursos prácticos, pequeñas píldoras formativas aplicadas a las diferentes áreas.

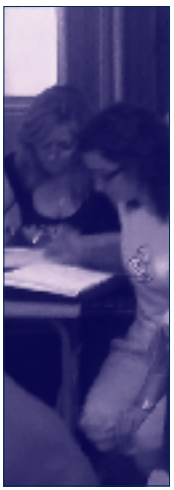
La herramienta permite, asimismo, que cada empresa pueda realizar más de un estudio. Se ha establecido un período mínimo de 6 meses para que puedan iniciar un nuevo estudio que le permita realizar comparaciones entre sus resultados, analizando las mejoras alcanzadas tras la aplicación de medidas.

El acceso al análisis y la formación también se ha habilitado para personas individuales que tengan interés en la materia. Para ello, deben realizar un cuestionario para establecer su nivel de conocimiento y posteriormente, se le derivará a la formación y documentación que sea más adecuada.

El uso de la herramienta puede hacerse por cualquier tipo de empresa, sea cual sea su ubicación dentro del territorio español. De ahí, que a nivel interno, se haya habilitado que la entidad administradora pueda recoger datos y comparaciones entre resultados a distintos niveles: entre comunidades autónomas, entre tipos de empresas, según tamaño de la empresa, etc. Esta opción permitirá obtener datos sobre la situación de las empresas y su avance en relación a la igualdad de oportunidades. Asimismo, se ha diseñado pensando en la actualización de los contenidos, de ahí que cualquier entidad que tenga interés en incluir contenidos informativos y/o formativos puede hacerlo, previa petición a ASATA.

*El uso de la herramienta puede hacerse por cualquier tipo de empresa, sea cual sea su ubicación dentro del territorio español.*

Señalar finalmente, que este proyecto se enmarca dentro de la línea de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación profesional para el empleo, financiado por la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias y el Fondo Social Europeo. La herramienta estará en funcionamiento a partir del mes de octubre de 2011 y se podrá acceder a ella a través de la página de ASATA. *www.asata.es*.



# Las cooperativas de Mallorca participaron en un proyecto para implantar planes de igualdad y conciliación familiar

**Verónica Rosselló. UCTAIB. Baleares**

La conciliación de la vida familiar y laboral es un requisito indispensable para la consecución de una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos: laboral, familiar y personal. Desde esta premisa, las cooperativas CIDE y Aula Balear pertenecientes a la Unió de Cooperatives de Treball Associat de les Illes Balears (UCTAIB) junto a otras tres empresas mallorquinas, han participado en un proyecto propuesto por la Consejería de Trabajo del Gobierno Balear durante el 2010 para desarrollar estas políticas y proponerlas a las diferentes cooperativas que integran la Unió. En lo que va de año, estos planes se han puesto a disposición de las cooperativas baleares pero en muchas no se han podido implementar debido a la gran política de recortes de subvenciones que está realizando el gobierno actual en la Comunidad Autónoma.

*El proyecto (...) consistía en asesorar y formar a empresas para elaborar planes y medidas de conciliación familiar.*

El proyecto propuesto desde la Consejería de Trabajo se inició en noviembre del 2010 y consistía en asesorar y formar a empresas para elaborar planes y medidas de conciliación familiar. «*Esta formación en la que hemos participado miembros de cinco empresas ha consistido en desarrollar instrumentos y herramientas que permitan el análisis y la redefinición de las políticas de recursos humanos que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar; que aporta los conocimientos sobre el género y conciliación; que contribuyan a un cambio de mentalidad y de actitud en todos los ámbitos de la sociedad*», ha explicado Malena Riudavets, vicepresidenta de la Unió de Cooperatives y participante en el proyecto formativo.

El principal objetivo del programa de asesoramiento a empresas para

la implantación de las políticas de igualdad ha sido contribuir a desarrollar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las cooperativas de Baleares como un criterio más de calidad en la gestión del personal trabajador.

«*Con el estudio que hicimos* –explica Malena Riudavets– *nos dimos cuenta que por sus principios, las cooperativas ya llevan innato en su organización la igualdad y la conciliación. Aun así, hemos puesto a disposición de las cooperativas interesadas una guía para la elaboración de planes de igualdad. Además desde* ADECOOP (*Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativas de Baleares*) *asesoramos en temas relacionados con la conciliación e igualdad*».

*El principal objetivo del programa de asesoramiento a empresas para la implantación de las políticas de igualdad ha sido contribuir a desarrollar políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las cooperativas de Baleares como un criterio más de calidad en la gestión del personal trabajador.*

Al iniciar el trabajo y el estudio sobre la conciliación familiar, las cinco empresas participantes del proyecto, entre ellas las dos cooperativas, han detectado algunas dificultades que se repiten para la gestión de los planes de igualdad como pueden ser: problemas de comunicación, escaso personal en ciertos departamentos, dualidad socia-trabajadora en las cooperativas, consideración de la conciliación como algo secundario por parte de la dirección de algunas empresas, cambios de mentalidades, estereotipos, falta de uso de algunas medidas como el permiso de paternidad o la propia actividad de algunas empresas sujetas a necesidades de producción, cambios de turno, etc.

Ante estas dificultades, los participantes en el proyecto de conciliación de la vida familiar y laboral han elaborado unas conclusiones para poder implantar estos planes como: cuestionario sobre necesidades de conciliación dirigido a la plantilla, ficha de registro de permisos y ausencias, documento con la normativa en materia de conciliación, folleto de difusión sobre la conciliación y las medidas de la empresa dirigido a la plantilla, campañas de sensibilización dirigidas al personal, elaboración de informes periódicos con los datos de los trabajadores que hacen uso de los permisos de paternidad y difundirlo entre la plantilla, impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades convivenciales de la plantilla y realizar un plan de conciliación en cada empresa.

«*La realización de este proyecto nos ha permitido adquirir conocimientos nuevos relativos a la conciliación, analizar prácticas internas de recursos humanos, conocer la realidad de otras empresas y hasta reconocer actuaciones para favorecer la conciliación que se estaban realizando en diferentes empresas*», ha manifestado Malena Riudavets.

*...Como asesoras en el tema, antes de la crisis teníamos que ponerlo en marcha pero luego con los recortes no pudimos empezarlos, sin embargo entendemos que hay cosas que ya hacemos porque somos cooperativas y por nuestros principios (...)*

En este sentido, la vicepresidenta de UCTAIB y presidenta de la cooperativa CIDE ha explicado que «*en la cooperativa en la que trabajo, el Consejo Rector estableció la creación de una comisión de conciliación de vida laboral y familiar para poner de manifiesto todas aquellas acciones que ya realizamos y potenciar algunas otras*».

Por su parte, Catibel de la Fuente, presidenta de ADECOOP y miembro de la cooperativa Aula Balear ha manifestado que «*de momento estamos en el proceso de montar la comisión de conciliación y estamos recogiendo todas las medidas que ya tenemos a nivel de estatutos para que salga adelante el plan de igualdad de la cooperativa*».

En lo que respecta al resto de las cooperativas que integran la UCTAIB y en la misma Unió, todavía no hay planes establecidos. La realidad es, tal como lo explica Malena Riudavets que «*como asesoras en el tema, antes de la crisis teníamos que ponerlo en marcha pero luego con los recortes no pudimos empezarlos, sin embargo entendemos que hay cosas que ya hacemos porque somos cooperativas y por nuestros principios. De todo modos es importante plasmarlas en un documento y añadir más acciones que hagan más fácil la relación entre vida laboral y familiar*».

# Cooperativas, empresas con perspectiva de género

**Ana Real Sebastián. FEVECTA. Comunidad Valenciana**

**«Una organización igualitaria es una organización más inteligente y, por tanto, más competitiva».**

En la actualidad, la incorporación de la mujer al mundo laboral es una realidad creciente e imparable. No obstante, existe una serie de desigualdades entre hombres y mujeres que constituyen una rémora social como la existencia de una brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras o el llamado «techo de cristal», una barrera invisible que frena el desarrollo profesional de las féminas en un determinado momento de su carrera.

*El sector de las cooperativas de trabajo asociado presenta, no obstante, algunas especificidades significativas por ser un ámbito empresarial inspirado en principios como la igualdad y la democracia participativa.*

La Comunidad Valenciana fue una de las primeras en tener una Ley de Igualdad. En 2003 se promulgó la Ley 9/2003, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con el objetivo de establecer medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos y libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad.

Esta Ley prevé incentivar a las empresas que establezcan planes de igualdad para corregir las desigualdades de género, que incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización y que proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal a su servicio.

Pero, a pesar de que las leyes e instituciones españolas reconocen y establecen que las empresas deben cumplir con una serie de políticas tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el lugar de trabajo, todavía hoy, se perciben desigualdades importantes en el mundo empresarial.

El sector de las cooperativas de trabajo asociado presenta, no obstante, algunas especificidades significativas por ser un ámbito empresarial inspirado en principios como la igualdad y la democracia participativa, por lo que algunas prácticas y realidades discriminatorias son menos observadas.

En 2010, el servicio de atención a emprendedores de la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA) atendió a 921 personas en toda la Comunidad Valenciana interesadas en crear una cooperativa, el 40% eran mujeres.

En España, el colectivo de mujeres que trabajan en el sector de la Economía Social es de un 45,2% del total de trabajadores, frente al 33,9% de las empresas mercantiles.

En el sector cooperativo de trabajo, en concreto, desde 1990 la presencia de mujeres se ha ido incrementando de manera constante y hoy representan el 48% del total.

*En el sector cooperativo de trabajo, en concreto, desde 1990 la presencia de mujeres se ha ido incrementando de manera constante y hoy representan el 48% del total.*

Y, si hablamos del acceso a puestos de dirección, el porcentaje se sitúa en el 36%, bastante más elevado que en otro tipo de sociedades. «*Nosotros no podemos ignorar esa realidad, sino incorporarla y adaptar nuestras estructuras para que sean más sensibles a la hora de incorporar la perspectiva de género. De ese modo, pensamos que estaremos preparando mejor nuestras estructuras. Una organización igualitaria es una organización más inteligente y, por tanto, más competitiva*», opina la directora de FEVECTA, Paloma Tarazona.

De acuerdo con la actual legislación, el Plan de Igualdad se establece como obligatorio sólo en el caso de empresas con más de 250 trabajadores, en aquellas cuyo convenio colectivo así lo establezca y en aquellos casos en los que la autoridad laboral, dentro de un procedimiento sancionador, así lo decida.

En el resto de casos, la elaboración e implantación del plan de igualdad tiene un carácter voluntario para la empresa, y, teniendo en cuenta que el tejido empresarial de la Comunidad Valenciana está constituido en su mayoría por pymes y micropymes, la situación de voluntariedad es prácticamente mayoritaria.

Conscientes del valor del ejemplo, FEVECTA ha comenzado a implantar medidas en este sentido en su propia organización con la intención, además, de que puedan servir de modelo e inspiración para las cooperativas que deseen profundizar en este sentido.

## Igualdad y RSC

El primer plan de igualdad de FEVECTA para incorporar el enfoque de género en la organización, iniciado en 2010, introduce medidas conducentes a la sensibilización del personal y a la mejora de su formación permanente en este sentido.

Este plan es fruto del trabajando realizado por FEVECTA en el ámbito de la RSC, iniciado tras el 5º Congreso de la entidad, celebrado en 2005. Obviamente, las políticas y actuaciones socialmente responsables que se incorporan en la empresa no pueden obviar aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos y la igualdad de oportunidades. No sólo por una cuestión de justicia social, sino de aprovechamiento del talento.

*En el sector cooperativo de trabajo, en concreto, desde 1990 la presencia de mujeres se ha ido incrementando de manera constante y hoy representan el 48% del total.*

Por ello, desde FEVECTA se está apostando en la actualidad por trabajar hacia la incorporación definitiva del enfoque de género en las organizaciones cooperativas. «*Desde* FEVECTA *contemplamos el plan de igualdad como una oportunidad para lograr tres objetivos fundamentales*: Mejorar *la Responsabilidad Social de* FEVECTA *y de nuestras cooperativas, ser más fieles a los valores cooperativos, que establecen en su primer principio la igualdad de todos los socios sin discriminación alguna, y, como consecuencia de los anteriores, mejorar la imagen de la empresa que tienen nuestros asociados, colaboradores y la sociedad en general*», explica Tarazona.

En este marco, FEVECTA participa actualmente en el desarrollo del Proyecto Europeo EGO, del programa Leonardo da Vinci, integrado por representantes de empresas y de las administraciones públicas de Bulgaria, República Checa, Italia, Portugal y España. El objetivo del proyecto es desarrollar a nivel comunitario una norma de calidad que garantice la implantación de planes de igualdad de oportunidades en las empresas europeas y realizar una prueba piloto, implantando la norma en empresas de cada país a las que, posteriormente, se les hará un seguimiento y una evaluación final.

Como parte de las actividades del proyecto, los socios visitaron Valencia para participar en una sesión de trabajo en la que se dio a conocer la experiencia de las cooperativas valencianas en materia de igualdad

de oportunidades, así como el punto de vista de los agentes que trabajan en este ámbito. Asistieron a la conferencia Ignacio Piqueras, jefe de servicio de la dirección general de la Mujer de la Generalitat Valenciana, Cándida Barroso y Cristina Ochando, de la secretaría de la Mujer de CC.OO.-PV, Ana Company, de Fundación Florida y Paloma Tarazona, directora de FEVECTA.

Fundación FLORIDA, posee experiencia como consultora en la implantación de planes de igualdad en empresas. En 2009 impartieron formación sobre esta materia a 106 empresas de la Comunidad Valenciana y a 93 en 2010.

Según Ana Company, «*la implantación del plan de igualdad ayuda a las empresas a gestionar mejor sus recursos humanos y es percibido como un beneficio*». En general, de acuerdo con la experiencia acumulada a lo largo de estos años, «*lo que más cuesta modificar es la estructura jerárquica o la equiparación de los salarios*».

Para Cándida Barroso «*salvo excepciones, las empresas muestran escaso interés por los planes de igualdad, lo que se ha visto agravado por la actual crisis económica. Esta falta de interés es causa de una falta de información y de la creencia que la implantación de este tipo de políticas va a generar un gasto adicional para la empresa cuando, de hecho, es al contrario. Estas medidas optimizan los recursos humanos y sitúan a las mujeres en el lugar que les corresponde en la sociedad*».

*El objetivo del proyecto es desarrollar a nivel comunitario una norma de calidad que garantice la implantación de planes de igualdad de oportunidades en las empresas europeas (...)*

En las cooperativas de trabajo las cosas cambian porque, tal y como explica Ana Company, «*tienen valores diferentes y el hecho de que tanto hombres como mujeres comparten por igual la responsabilidad de ser socios hace que sea más fácil introducir este tipo de procesos*». ■

# Formando a mujeres rurales en cooperativismo

**UCOMUR. Murcia**

En colaboración con la Federación de Asociaciones de Mujeres del Medio Rural, FADEMUR, la Unión de cooperativas, UCOMUR, ha impartido un curso de formación de 40 horas, en el municipio de Campos del Río, a un grupo de 20 mujeres, desempleadas, que viven y trabajan en el medio rural.

Este curso, bajo la denominación «Formación para la promoción de oportunidades y servicios en el medio rural: mujeres liderando el desarrollo».

Esta actividad de formación ha estado dirigida a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento de la Economía Social en general, y el Cooperativismo de Trabajo Asociado en particular.

El colectivo objetivo de esta formación son mujeres que viven y trabajan en el medio rural.

Por medio de esta formación se ha tratado de facilitar la formación que permita a aquellas mujeres que así lo desean la incorporación, permanencia en el mismo, así como la promoción del espíritu emprendedor entre las mismas.

La formación impartida en Campos del Río entre el 16 y el 30 de septiembre de 2011, ha tenido una excelente acogida, asistiendo, un total de 20 mujeres que además y con posterioridad van a recibir formación relacionada con al ayuda a domicilio y la atención a personas mayores.

*Los objetivos de este curso han sido:*

Proporcionar una amplia visión de lo que suponen las Empresas de Economía Social en general y de las Cooperativas en particular dentro del marco de la economía actual.

*El sector de las cooperativas de trabajo asociado presenta, no obstante, algunas especificidades significativas por ser un ámbito empresarial inspirado en principios como la igualdad y la democracia participativa.*

*Los contenidos de la formación han sido:*

1. Las Empresas de Economía Social.
2. Las Cooperativas.
3. Las Sociedades Laborales.
4. El proyecto empresarial.

Así mismo, se han impartido en el marco de esta formación, 10 horas de sensibilización en género, con el objetivo de crear un marco de reflexión y debate sobre la sociedad en la que vivimos y las diferentes posiciones que ocupan las mujeres así como sobre las

medidas que hemos puesto en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

*Los contenidos de este módulo han sido:*

1. Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De la igualdad formal a la equidad.
2. Politicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
3. El sexismo en la comunicación humana.

*Bajo el título «Fomento del Cooperativismo Femenino en el Ámbito Rural», se transmitió el emprendizaje femenino desde la forma de empresa Cooperativa de Trabajo Asociado.*

El pasado 6 de octubre, UCOMUR ha participado en la jornada, «Mujer Rural Mediterránea en Igualdad», celebradas en Redován (Alicante), organizadas por la Asociación de Mujeres Aracelia, en colaboración con el Excmo. Ayuntamiento de Redován y Mancomunidad de la Vega, y la Generalitat Valenciana.

Bajo el título «Fomento del Cooperativismo Femenino en el Ámbito Rural», se transmitió el emprendizaje femenino desde la forma de empresa Cooperativa de Trabajo Asociado. ■

# Desde el cooperativismo: nuevas soluciones para nuevos tiempos

**Elena Bueno Romero. Socia fundadora de MULTITAREAS TOLEDO. S. Coop. de Castilla-La Mancha**

Multitareas Toledo es una empresa formada por antiguas compañeras de trabajo. Desde el comienzo, decidimos emprender un proyecto en común en el que pudiéramos desarrollar nuestras aptitudes profesionales y gestionar la empresa de acuerdo con nuestros valores personales.

*Desde el comienzo, decidimos emprender un proyecto en común en el que pudiéramos desarrollar nuestras aptitudes profesionales y gestionar la empresa de acuerdo con nuestros valores personales.*

Cada una de nosotras ha tenido motivaciones distintas para emprender este proyecto, pero todas siempre hemos coincidido en el deseo de organizar nuestro propio trabajo y poder tomar decisiones sobre nuestro futuro laboral.

A la hora de decidir qué podíamos ofrecer nosotras al mercado, que fuese útil y que tuviese posibilidades reales de salir adelante en una época tan difícil como la que estamos viviendo, tuvimos en cuenta las necesidades que nosotras mismas y nuestro entorno laboral y social estábamos teniendo en nuestra vida diaria.

Así vimos que tal y como había ocurrido en varias empresas que conocíamos, en épocas de crisis los empresarios se enfrentan a la necesidad de aumentar la eficacia de sus recursos, generalmente limitados, y esto ha supuesto la pérdida de su empleo para muchos trabajadores/as con el lógico incremento de la carga laboral de otros, sin embargo, a la larga esto ha producido el efecto

contrario al perseguido, esto es, la pérdida de eficacia y muchas veces el cierre de la empresa.

Nos hemos dedicado la mayor parte de nuestra vida laboral a diversas funciones dentro del departamento administrativo, financiero y de gestión de diferentes Pymes, y creemos que nuestros servicios como empresa pueden ayudar a otras empresas a maximizar sus recursos, dedicándolos a la actividad propia de su negocio y externalizando las tareas administrativas y rutinarias, transformando así gran parte de sus costes fijos en variables.

Una vez tuvimos claro lo que podíamos ofrecer y lo que creíamos que era necesario, investigamos el mercado y a nivel nacional pudimos comprobar que este es un tipo de empresa que cada vez es más importante, constatando que actualmente, como consecuencia de la crisis está en expansión. Sin embargo en Castilla-La Mancha no pudimos encontrar ninguna empresa dedicada a esta externalización de procesos administrativos, ahí estaba nuestra pequeña oportunidad para hacernos un hueco en el mercado.

*Una vez tuvimos claro lo que podíamos ofrecer y lo que creíamos que era necesario, investigamos el mercado y a nivel nacional pudimos comprobar que este es un tipo de empresa que cada vez es más importante, constatando que actualmente, como consecuencia de la crisis está en expansión.*

Pero no solamente queríamos dirigirnos a los empresarios, puesto que este tipo de servicio también es extrapolable a nivel personal. De la misma forma que los empresarios quieren maximizar sus recursos, los particulares necesitan tener más tiempo de ocio para dedicar a su familia, amigos o a sí mismos.

Cada vez existen más empresas especializadas en dar servicio de alto nivel para un público de alto poder adquisitivo: *personal shopper*, asistentes personales, niñeras, organización de eventos... Sin embargo no sólo los altos ejecutivos y los millonarios tienen este tipo de necesidades, cualquiera de nosotros hemos necesitado recurrir a amigos, familia o vecinos para que nos recojan un paquete, nos rieguen las plantas durante las vacaciones o puedan abrir la puerta al fontanero para que nos repare una avería.

Así pues ya teníamos decidido el tipo de servicios que queríamos ofrecer, ahora era el momento de ver qué forma jurídica de empresa iba con nuestra idea.

Tras estudiar todas las formas sociales que pudieran encajar no

sólo con nuestra idea de empresa, sino también con nuestra situación económica, teníamos abiertas dos posibilidades: la sociedad mercantil limitada y la sociedad cooperativa.

Ese fue el momento en el que, aconsejadas por el Centro de la Mujer de Toledo, nos inscribimos en el curso de cooperativas para mujeres jóvenes en el que ahondamos en el funcionamiento de las sociedades cooperativas de trabajo, y nos dimos cuenta de que la personalidad jurídica idónea para nuestro proyecto era la cooperativa. Para nosotras es el tipo de empresa más democrática existente, se adapta a los valores más importantes en una empresa, la comunicación y el diálogo, un capital inicial no es muy elevado y fiscalmente es la más atractiva.

*(...) Ahondamos en el funcionamiento de las sociedades cooperativas de trabajo (...). Para nosotras es el tipo de empresa más democrática existente, se adapta a los valores más importantes en una empresa, la comunicación y el diálogo, (...)*

Tras la elección del tipo de empresa, comenzó al arduo trabajo de llevarla a la realidad, labor en la que ha estado colaborando y animando la Unión de Cooperativas de Trabajo de Castilla-La Mancha (UCTACAM), a través de su asesoramiento técnico y legal, en aspectos como la elaboración de los estatutos, entre otros.

No es fácil llegar a constituir una empresa, existen muchos trámites y todo lleva más tiempo del que esperas cuando empiezas. Nosotras además, hemos tenido que superar la renuncia de una de nuestras socias justo antes de constituirnos, lo que ha provocado un mayor retraso en nuestros planes, pero este revés no disminuyó nuestras ganas de seguir adelante, reorganizamos el trabajo y buscamos una nueva tercera socia –Vanesa Ruiz–, con el entusiasmo y las energías necesarias para emprender algo nuevo, apostando por las nuevas tecnologías, como la creación de nuestra propia página web: *www.multitareastoledo.es*

La oficina, que en principio no creímos necesaria, al incluir el servicio a los particulares nos pareció conveniente, dado que es una manera de generar confianza para que nuestros clientes puedan conocernos personalmente y tengan un sitio físico al que poder dirigirse, para resolver sus dudas o necesidades.

Así pues, teníamos que encontrar una oficina en nuestra área de trabajo. Nos decidimos por la población de Bargas al considerarlo un pueblo con mucha vida, a escasos dos minutos en coche de Toledo capital, y en el que encontramos una oficina nueva que se adaptaba perfectamente a nuestras necesidades económicas y de espacio.

En cuanto a la financiación, contábamos con recursos propios pero no los suficientes para llevar a cabo el proyecto, el importe de las subvenciones –-si bien nos sería suficiente–, como consecuencia de los plazos para su abono no podíamos contar con ellas para iniciar la actividad, por lo tanto nos decidimos por pedir una línea ICO, intentando en todo momento ajustarnos al mínimo riesgo posible.

Los primeros momentos, al decidirnos a iniciar en época de crisis económica nuestra actividad, nos llegaron a parecer una locura y aunque tenemos mucha confianza en nuestro equipo de trabajo, porque creemos que podemos lograr establecernos y llevar a cabo nuestro proyecto, es inevitable sentir miedo. A pesar de todo eso, la ilusión por conseguir aquello que buscamos con nuestra empresa, *mejorar nuestra vida a través de un trabajo estable y a la vez ayudar a mejorar la vida de los demás, es mucho más fuerte que el miedo que podamos sentir en ocasiones*.

*Confiamos mucho en nuestra capacidad de esfuerzo y trabajo, y esperamos ser capaces de sacar adelante nuestra aventura empresarial, consiguiendo nuestro principal objetivo: «dar un servicio eficiente y profesional con un coste razonable».*

Confiamos mucho en nuestra capacidad de esfuerzo y trabajo, y esperamos ser capaces de sacar adelante nuestra aventura empresarial, consiguiendo nuestro principal objetivo: «*dar un servicio eficiente y profesional con un coste razonable*». Junto a ello, por supuesto ser capaces de conseguir y mantener un trabajo digno, donde seamos nosotras las que forjemos nuestro futuro.

Por ahora y gracias al constante apoyo y aliento que estamos recibiendo de nuestro entorno, amigos y de nuestras familias, hemos conseguido ponernos en marcha, y como dice el poema «*se hace camino al andar*», para finalmente inaugurar nuestra oficina el mes de septiembre de 2011, lo que nos confirma que los sueños y las ilusiones si se pueden cumplir. ■

# FAECTA sigue apostando por la igualdad, implantado su «I Plan de Igualdad»

**FAECTA. Andalucía**

Para FAECTA es objetivo principal ser un modelo organizativo y representativo del cooperativismo de trabajo asociado andaluz, por ello promociona los valores cooperativos como principio de gestión y calidad empresarial, ocupando un lugar destacado el compromiso con la igualdad de género. Fruto de ello es la implantación del I Plan de Igualdad en la organización.

Para esta federación es importante ser un modelo de buenas prácticas dirigido a alcanzar progresivamente la igualdad de oportunidades, por ello se elabora una cultura sensible a las diferencias de género y que sirva de apoyo y referencia tanto a las mujeres como a los hombres que trabajan en nuestra Federación, al igual que a las empresas que representamos.

*(...) Pretendemos ahondar en el desarrollo de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra organización estableciendo una serie de acciones para integrar la perspectiva de género (...)*

Con la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres pretendemos ahondar en el desarrollo de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra organización estableciendo una serie de acciones para integrar la perspectiva de género en las actuaciones propias de nuestra entidad para sí misma o en colaboración con otras instituciones u organismos.

Una vez conocida la realidad de la entidad tras un diagnóstico que se realizó y siendo conscientes de las desigualdades que existen por razón de género, se vio la necesidad de crear un equipo de trabajo que aúne sus esfuerzos para ofrecer actividades, metodología, recursos, tanto humanos como materiales, iniciativas, reflexiones y por supuesto escuchar todas sus propuestas para así poder conseguir ser un espacio de respeto, de tolerancia y desde nuestro punto de vista de igualdad, entre hombres y mujeres.

Lo que pretende la Federación con el desarrollo, implantación y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa, es asegurar que los objetivos concretos de

igualdad para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres se lleven a efecto, con la eliminación de las discriminaciones que por razón de sexo se puedan producir en FAECTA.

Desde el «Plan de Igualdad» trabajaremos para reconocer las diferencias entre mujeres y hombres como elementos enriquecedores, eliminando las desigualdades y caminando juntos hacia una igualdad real.

*Lo que pretende la Federación (...) es asegurar que los objetivos concretos de igualdad para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres se lleven a efecto (...)*

La meta de FAECTA es luchar por las pequeñas y por las grandes cosas. ■

# Una cooperativa: un proyecto de vida

**María Concepción Carpio Martínez. Presidenta del Centro de Atención a la Infancia (C.A.I.) El Tobogán, S. Coop. UCTACAM. Castilla-La Mancha**

*«Soy una mujer y quiero empezar hablando de mujeres. Concretamente de dos mujeres significativas para mí».*

La primera es una mujer pequeña, menuda, como yo. Es una mujer nacida en los comienzos del siglo XX que dedicó su vida a los niños y creó una escuela pequeñita (entonces llamada de «cagones»), que le sirvió para vivir su vocación y poder llevar unas «pesetillas» a su casa. Estas razones no son distintas a las de muchas mujeres del siglo XXI, estoy segura.

*La vida te va llevando por distintos derroteros, pero en mi mente siempre ha habido una idea clara y era la de trabajar algún día con niños.*

Para hablar de la otra mujer tenemos que avanzar en el tiempo y trasladarnos a los años 80, donde en España vivimos una de las más importantes crisis económica y social, en la que recuerdo grandes manifestaciones de trabajadores. Yo contaba entonces con 20 años y recuerdo algo que nunca olvidaré: vi pasar delante de mi casa una manifestación de trabajadores de MACOSA, que en aquellas fechas era una de las más importantes empresas en Alcázar de San Juan, Ciudad Real, dedicada a la reparación y construcción de vagones para RENFE.

Era la primera vez, creo que la única, en la que los trabajadores se manifestaban por las calles de Alcázar de San Juan, algo que no ocurría desde los años previos a la Guerra Civil; entonces mi querida abuela entró asustada en casa, porque esas escenas no le traían muy gratos recuerdos. Yo ni imaginaba que aquel hecho tendría mucho que ver con mi futuro profesional, de alguna u otra manera y por distintas razones que iré explicando.

La crisis económica continuó unos años más y eso supuso, como ocurre en estos tiempos, una dificultad añadida a la búsqueda de empleo y aún más siendo una mujer. La vida te va llevando por distintos derroteros, pero en mi mente siempre ha habido una idea clara y era la de trabajar algún día con niños. Para poder conseguirlo me formé académicamente, esperando quizás que mi sueño algún día se cumpliera.

A comienzos de los años 90, la incorporación de las mujeres al mundo laboral era una realidad que iba en aumento, haciéndose cada vez más patente la necesidad social de lo que hoy en día se llama la conciliación de la vida laboral y familiar.

*A comienzos de los años 90, la incorporación de las mujeres al mundo laboral era una realidad que iba en aumento, haciéndose cada vez más patente la necesidad social de lo que hoy en día se llama la conciliación de la vida laboral y familiar.*

Es entonces cuando desde el Ayuntamiento de Alcázar de San Juan se planteó una iniciativa para la creación de un centro que acogiera a niños entre 0 a 3 años, cuya prioridad fueran familias en las que ambos progenitores trabajaran, estableciendo como actuación básica la existencia de un horario y calendario que cubriera el de estos padres, en cuanto a flexibilidad y amplitud.

La existencia de este proyecto provoca el nacimiento de un grupo de cinco mujeres jóvenes, casadas –con niños aún muy pequeños–, que sentíamos la necesidad de trabajar, la ilusión de emprender un nuevo camino y con suficiente fuerza para hacerlo. No puedo dejar de citar a mis compañeras de este viaje que sigue en marcha, aunque una de las cinco buscó su propio proyecto: Josefina, Ino y Toñi.

Empezamos a diseñar un proyecto de centro infantil que reuniera las características necesarias –que entonces la sociedad alcazareña empezaba de manera urgente a demandar– y que pudiéramos ofertar en nuestro municipio. En estos pasos iniciales es de justicia reconocer la ayuda que recibimos desde la Fundación Municipal para la Promoción Económica y el Empleo (FMPEE), siendo la herramienta desde donde se nos informó, ayudó y asesoró para constituir esta empresa.

La forma jurídica que adoptamos tuvo su origen en las bases del propio pliego de condiciones, que para este concurso publicó el Ayuntamiento de Alcázar de San Juan, dado que se nos exigía que el modelo de empresa se hubiera constituido dentro de fórmulas de economía social.

Y allí estábamos nosotras, constituyéndonos en una cooperativa de trabajo asociado, un tipo de empresa que nosotras desconocíamos totalmente y que ha sido el paso de los años, el que nos ha hecho conscientes de lo que eso significaba para bien y para mal, en cuanto a nuestros proyectos a nivel personal y profesional como auténticas co-empresarias.

*(…) niveles de equiparación cada vez mayores entre el Régimen General de la Seguridad Social y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (…)*

En 1994 pudimos presentar nuestro proyecto dentro del concurso público, y no siendo las únicas a competir por su concesión, obtuvimos la aprobación del servicio. Finalmente, en abril de 1995 conseguimos inaugurar el centro y puedo recordar ahora una única frase del discurso del entonces Consejero de Bienestar Social: «*Son cinco mujeres valientes*»…

Y es que en ese tiempo un centro de estas características era completamente innovador. Nuestra mayor competencia no eran las guarderías de barrio, aunque también, sino la tradicional forma de ocuparse de los niños pequeños que hay en los pueblos y ciudades: las abuelas.

Pero a pesar de todo y con muchas dificultades iniciales, seguimos luchando y tratando de mejorar y ofrecer cada vez un servicio de mayor calidad, porque una de las ideas que siempre hemos querido transmitir a la sociedad es que nuestro trabajo con los niños no solo tiene un matiz asistencial, sino una clara labor educativa. *El niño, desde que nace, empieza a educarse: para comer, para dormir, para sonreír, para compartir, para respetar y en definitiva, para la vida.*

Ser cooperativista no es una tarea fácil, pero después de muchos años he comprobado que *es la mejor manera de crecer, de madurar laboralmente como empresaria y trabajadora al mismo tiempo*. Por todo ello, cada vez me he ido implicando en actividades en colaboración con UCTACAM, primero sin ni tan siquiera estar asociada nuestra cooperativa, en charlas para fomentar el cooperativismo entre mujeres en la Universidad o en Jornadas para fomentar este modelo de empresa y de vida en el colectivo inmigrante, hasta que mi compromiso con las cooperativas de trabajo de Castilla-La Mancha me ha llevado recientemente al propio Consejo rector de la Unión de Cooperativas.

Con el paso del tiempo, echando la vista atrás, veo el camino recorrido, los amigos que hemos encontrado y mantenido, la riqueza personal adquirida por las experiencias tan intensas que hemos vivido y seguimos compartiendo junto a los niños.

Ahora, después de casi 17 años en que todo ha ido evolucionando, nuestro centro desde el año 2010 ha dejado de llamarse Centro de Atención a la Infancia para denominarse Escuela Infantil.

*Una escuela, como la de aquella mujer menuda que peleaba en el patio de su casa con la chavalería y de la que yo llevo sus genes.*

*Ser cooperativista no es una tarea fácil, pero después de muchos años he comprobado que es la mejor manera de crecer, de madurar laboralmente como empresaria y trabajadora al mismo tiempo.*

Quiero terminar recordando aquella escena de la que hablaba al principio. Esa manifestación de trabajadores que avanzaba por mi calle y que tanto tendría que ver con mi futuro profesional.

MACOSA fue una importante empresa que caracterizó el desarrollo industrial de Alcázar de San Juan en los años 50 y 60 y en cuyo antiguo edificio, donde se encontraban sus instalaciones, hoy se encuentra la Escuela Infantil «El Tobogán».

Y hoy, recordando a mi abuela y tantas mujeres asustadas entonces, temerosas de hablar en alto y pedir el trabajo y el respeto, estamos sus nietas y sus bisnietas, trabajando, luchando día a día, viviendo de manera natural lo que hace años para las mujeres era, sencillamente, impensable.

Cuando estas líneas llegan a su fin, quiero decir que queremos seguir adelante, seguir a pesar de los malos tiempos, seguir a pesar de la crisis y soñar con nuevos proyectos. Confiar en lo que siempre hemos confiado, aunque sea de manera inconsciente, en nuestra ilusión, en nuestras fuerzas que a veces no sabemos de dónde pueden salir, pero que están ahí; en nuestro corazón.

# Mujeres para salir adelante, a fuerza de voluntad

**COAXATE. S. COOP. de Extremadura**

COAXATE es una cooperativa Extremeña de Ayuda a la Tercera Edad constituida en noviembre de 2000. Comenzamos en la empresa tres mujeres que, en su momento éramos amas de casa aunque teníamos formación profesional –una era auxiliar de enfermería, otra administrativa y la tercera se había dedicado a hostelería–.

Las trabas fueron muchas para la constitución de estatutos, así como de las escrituras de la cooperativa. Era todo nuevo y complejo. Además coincidieron los trámites en el registro con los meses de verano, esos meses en los que la Administración se queda tan corta de personal. Tardamos de junio a noviembre para terminar el papeleo.

En todos estos meses, hubo alguna ocasión en que pensamos abandonar, ya que además de la demora en el papeleo teníamos en contra la falta de experiencia, la falta de formación específica y, lo que es más importante: cada una de las mujeres que integrábamos la empresa teníamos niños pequeños que nos necesitaban. A esto, además, había que sumarle el desembolso económico de aportación de capital social, que por el año 2000 eran 300.000 de las antiguas pesetas.

Por fin, el 10 de noviembre de ese año tuvimos los trámites concluidos de constitución de la cooperativa. Ahora quedaba la otra parte –no menos importante–: la negociación con el Ayuntamiento para la concesión de Pisos Tutelados.

*Es muy complicado que en tu localidad se te valore como mereces. Consideran que la gente de fuera tiene más preparación para ocupar este tipo de cargos.*

Hicimos muchas cuentas de los posibles gastos que tendríamos, pero los mismos nos iban desbordando mes tras mes. A todas estas dificultades había que sumarle la falta de confianza que se tiene hacia las residencias en los pueblos pequeños como el nuestro. La gente mayor piensa que el que va a una residencia es aquel al que su familia no quiere; lo consideran como un abandono. Por otra parte, en estos pueblos está todavía muy arraigada la teoría de que la mujer debe ocuparse de la casa, los hijos, marido y –como no– del cuidado de sus mayores. Otra traba importante que se nos presentó fue la dificultad de ser

«profeta en tu pueblo»; es decir, es muy complicado que en tu localidad se te valore como mereces. Consideran que la gente de fuera tiene más preparación para ocupar este tipo de cargos.

Comenzamos con menos de la mitad de ocupación del centro, ó lo que es lo mismo, con muy pocos ingresos. Aún así, éramos pocas y esto nos obligaba a doblar turnos para poder realizar un cuadrante de trabajo. Hacíamos en cada turno todas las tareas: limpieza, asistencia a los usuarios, cafetería, cocina, etc. Teníamos dificultades con todas las tareas ya que es muy distinto ser ama de casa y guisar para los tuyos que para los usuarios del centro. Igual pasaba con la cafetería; ninguna había hecho café en una cafetera de bar.

Con el dinero que aportaban los usuarios no nos daba para cubrir los gastos del centro, por lo que cada mes era una socia la que aportaba capital para cubrir esos gastos. Durante esta época, en varias ocasiones pensamos en dejarlo todo, porque no compensaba estar fuera de casa tantísimas horas, los niños tan pequeños en manos de abuelas y abuelos, y a todo esto –además– en lugar de ganar dinero por el trabajo realizado tocaba ponerlo. Otro punto que teníamos en contra eran las situaciones familiares, ya que al no haber trabajado antes se daba por hecho que si trabajábamos era para que en casa no se notara esa falta, ó lo que es lo mismo, que cuando salíamos de trabajar teníamos que seguir trabajando otro turno en las tareas de casa. A algunos maridos les costo más aceptarlo que a otros.

Al año empezamos a remontar, cobramos las subvenciones de la Junta de Extremadura por los usuarios, y además cobramos nuestras subvenciones como socias de la cooperativa. Por ese entonces, a su vez, ya teníamos el centro lleno, con lo que ya los ingresos eran mayores. Poco a poco el tema económico se iba resolviendo.

*Con el tiempo, cada una de las socias asumió un papel en la empresa, sin la necesidad de reparto alguno. (...) Todas sabíamos de todo lo que se gestionaba en el Centro pero cada una era responsable de un área determinada.*

Con el tiempo, cada una de las socias asumió un papel en la empresa, sin la necesidad de reparto alguno. Una se encargó de la parte de tareas de recetas, ambulancias, etc. Otra de lo que es el papeleo en sí, y la tercera, de cuadrantes y relación con el Ayuntamiento. Todas sabíamos de todo lo que se gestionaba en el Centro pero cada una era responsable de un área determinada.

El segundo y tercer año ya fueron mejores y en este último comenzamos con la instauración de un Centro de día con reparto de comida a domicilio en la localidad. Este año fue un éxito y logramos cubrir todas las plazas disponibles.

La confianza en nosotras mismas iba en aumento. Comenzamos a realizar todos los cursos subvencionables y en el cuarto año ofertamos a un segundo Centro (en la localidad de Orellana La Vieja, a 30 Km), el cual gestionamos durante dos años. Después de tanto esfuerzo, entre los años 2004 y 2006 pudimos contratar un volumen de trabajadoras bastante grande (diez en total ) al llevar dos Pisos Tutelados y dos Centros de Día. A partir de aquí nos dimos cuenta de otra carencia que teníamos: la necesidad de un carnet de conducir. Fue muy sacrificado compaginar casa, estudio y prácticas de coche pero en dos meses lo conseguimos. Ya teníamos nuestro carnet.

No todo fue, a partir de allí, color de rosas, y después de muchas deliberaciones, dejamos de regentar el segundo centro, ya que no pudimos cuadrarlo económicamente. Sin embargo, también pasaron cosas buenas. En el año 2006 obtuvimos el certificado de calidad de la empresa conforme a los requisitos de la norma 9001:2008 en los servicios personales y sanitarios –atención sanitaria y geriátrica de los residentes–, servicios generales –cocina, lavandería, peluquería y podología–, servicio de actividades ocupacionales y Centro de día. Este certificado lo seguimos manteniendo en vigor.

*Coexate siempre antepone la formación de sus empleadas, y todas tienen la cualificación requerida para el puesto de trabajo que desempeñan.*

Durante estos años hemos tenido mucha suerte con las trabajadoras, se han implicado en su trabajo como las socias, y además, han comprendido la situación económica a veces no muy buena de la empresa.

En el año 2008 comenzaron las obras de ampliación del centro. Pasamos de tener 18 camas a 30

justo el 1 de mayo, día en que abrimos el Centro residencial. De estas camas, 18 requieren una asistencia especial, por lo que nos vimos obligadas a aumentar la plantilla de trabajadoras en la empresa. Actualmente trabajamos en la empresa dos ATS, una cocinera, una pinche de cocina, una terapeuta ocupacional, una limpiador, nueve Gerocultoras –una de ellas se encarga a media jornada de la dirección del Centro–, una persona de reparto para el Centro de día, y dos auxiliares de Ayuda a Domicilio.

Con este gran aumento de plantilla nos planteamos una opción que creemos que ha sido la acertada y era la de aumentar el número de socias de Coexate. Así se ofreció a las antiguas trabajadoras que habían pasado por la empresa a lo largo de los años, y su aceptación fue máxima. Por tanto, hoy en día somos nueve socias trabajadoras y nueve empleadas.

*Coexate es hoy en día una cooperativa de mujeres trabajadoras y luchadoras, a las que nadie ha regalado nada.*

Coexate siempre antepone la formación de sus empleadas, y todas tienen la cualificación requerida para el puesto de trabajo que desempeñan. Lo último en lo que ha crecido la empresa ha sido en obtener **la certificación como empresa autorizada para el servicio de Ayuda a Domicilio** (28 abril de 2011), contando en la actualidad con tres usuarios: dos de ellos en la localidad y otro en Cáceres capital. Este servicio lo cubren dos auxiliares.

Coexate es hoy en día una cooperativa de mujeres trabajadoras y luchadoras, a las que nadie ha regalado nada. Todo han sido logros propios, aunque hay que destacar la gran labor que ha realizado la Unión de Cooperativas, UCETA, con nosotras. Siempre han estado ahí asesorando, informando, etc. Por eso, consideramos que hay que contar también con la labor de una buena gestoría que te ayude con la gestión de la empresa.

Con ganas de trabajar, y teniendo unos trabajadores y trabajadoras que se impliquen, no es tan difícil sacar una empresa adelante.

# Servicios Sociales Integrados, una entidad que mejora la vida de los demás, y de quienes forman la cooperativa

**Servicios Sociales Integrados, S. Coop**

En el Grupo Servicios Sociales Integrados (SSL), Sociedad Cooperativa, desarrollamos la gestión de la ayuda a domicilio y otros Servicios de Ayuda a Domicilio (SAD) en el municipio de Bilbao, desde hace más de 23 años.

Nuestra cooperativa surge en 1987 por una propuesta del propio Ayuntamiento de Bilbao. Durante estos 23 años, el Grupo S.S.L. no sólo ha prestado ayuda en el domicilio, sino que la ha gestionado en toda su complejidad, colaborando con el Área de Acción Social en el desarrollo del SAD en la villa de Bilbao. Además, ha colaborado con el Área de Acción Social en todos aquellos proyectos para los que ha sido requerida, relacionados con el Servicio de Ayuda a Domicilio o de otra índole.

*Somos una cooperativa de profesionales de los servicios de apoyo a personas que trabajamos para mejorar la calidad de vida de las personas que padecen déficits de autonomía y apoyo social, y de sus familias.*

Forma parte de nuestra identidad gestionar servicios sociales de responsabilidad pública con calidad y desde un planteamiento de economía social. Solemos afirmar de nosotras mismas que somos una organización que «prestigiamos lo público desde nuestro buen hacer».

*Somos una cooperativa de profesionales de los servicios de apoyo a personas que trabajamos para mejorar la calidad de vida de las personas que padecen déficits de autonomía y apoyo social, y de sus familias.*

Así, los compromisos y mejoras que presentaremos responden a una determinada idiosincrasia de empresa cooperativa que pretende desarrollar su iniciativa social, y a una trayectoria consolidada en la gestión de la ayuda a domicilio y proyecto local.

Nuestra historia es común a muchas otras empresas de economía social, que en la década de los ochenta y aún en los noventa, y en un contexto de expansión de los servicios sociales, se constituyeron, posiblemente, desde la necesidad de organizarse para el autoempleo de personas que en economía sumergida

prestaban el SAD u otros servicios sociales.

Partíamos de condiciones de semiprofesionalización y manteníamos un vínculo con el territorio, desde el punto de vista de la generación de empleo en la misma zona en la que se presta el servicio.

Así, desde el comienzo de nuestra actividad hemos apostado por las personas –nuestro principal recurso–, realizando una inversión importante en formación, ocupando algunos puestos de gestión mediante promoción interna y desarrollando una fórmula de «reparto del trabajo» que ha permitido trabajar a casi 500 mujeres, todas ellas residentes en el municipio en el momento de iniciar su trabajo.

Posteriormente se ha reforzado esta conexión con el territorio, procurando dar una respuesta integral a las necesidades que íbamos detectando, apoyando a familiares, promoviendo el voluntariado, impulsando nuevos proyectos cooperativos de mujeres del municipio: Garbeko, S. Coop., Aurrerantz, S, Coop. de Iniciativa Social y Euskarri. KOOP. E.

Todas las entidades y las personas que veníamos desarrollando un trabajo en el sector de los servicios sociales optamos por la economía social, manteniendo la figura jurídica de asociación o fundación en muchas ocasiones, cuando existía una experiencia como grupo y una cierta capitalización previas, o constituyendo cooperativas, como en nuestro caso, cuando no se reunían estas condiciones. En aquel entonces la figura jurídica era coherente con toda una trayectoria de las entidades, con sus valores y su manera de entender la intervención social. Se consideraba necesario vivir hacia dentro de la empresa lo que se proponía socialmente.

Pues bien, en el contexto descrito, de expansión de los servicios sociales, innovación y profesionalización, en el segundo semestre de 1986 se gestó el proyecto de viabilidad de nuestra cooperativa. En este año ya trabajaban más de 225 mujeres para la entonces «Área de Bienestar Social» del Ayuntamiento de Bilbao. Así surgió la idea de que las propias trabajadoras formen una cooperativa y desde el Área de Bienestar Social nos lanzaron el reto.

*Solemos afirmar de nosotras mismas que somos una organización que «prestigiamos lo público desde nuestro buen hacer».*

Contactamos con 35 mujeres de todo aquel grupo, todas del municipio –pero que ni siquiera se conocían porque el trabajo de ayuda a domicilio es muy solitario–, y el 2 de enero de 1987 iniciamos nuestra andadura 35 auxiliares y dos personas en administración. En dos años pasaron a ser contratadas la casi totalidad de las 225 mujeres.

## Misión

Servicios Sociales Integrados es una cooperativa que integra empresas de iniciativa social y de utilidad pública, compuesta por personas profesionales y gestoras para dar respuesta de forma integral a las necesidades sociales de personas con vulnerabilidad social y dependencia en Euskadi. Lo hacemos mediante la prestación de servicios de apoyo social a personas con déficit de autonomía y/o en situación de dependencia, bien en su domicilio o en otros espacios o centros especialmente dispuestos a este fin; la atención socio-sanitaria a personas con déficit de autonomía o en situación de alta exclusión social; los servicios de apoyo socioeducativo y psicosocial para personas cuidadoras y/o familiares de personas dependientes; la generación de procesos de inserción socio-laboral para personas en riesgo o situación de exclusión; la formación a personas para la cualificación, profesionalización y capacitación en el ámbito de los servicios sociales; la intervención inmediata en situaciones de urgencia social; y la gestión de programas y prestaciones dirigidos a personas en riesgo y/o situación de alta exclusión.

Es una iniciativa empresarial solidaria, comprometida con personas que participan activamente, así como con la sociedad a la que se orienta con criterios de calidad, ética profesional y mejora constante.

*... Es una iniciativa empresarial solidaria, comprometida con personas que participan activamente, así como con la sociedad a la que se orienta con criterios de calidad, ética profesional y mejora constante.*

Para ello desarrollamos nuestra actividad a través de la cogestión de servicios sociales con organizaciones públicas, de forma flexible y abierta; la colaboración con entidades privadas y asociaciones del tercer sector; y también de forma directa.

## Visión

Las empresas del Grupo SSI son reconocidas por su rigor, profesionalidad, compromiso ético con las personas usuarias y adaptación a los cambios que se producen en su situación y necesidades; poniendo énfasis en la formación continua e incorporación del avance tecnológico a los servicios sociales.

Desarrollamos nuestra actividad en diferentes ámbitos de los servicios sociales. Somos también un referente en la generación, transmisión y difusión del conocimiento sobre los servicios sociales públicos. Y lo hacemos mediante una oferta de servicios formativos, especializada en el ámbito de los servicios sociales, con enfoque práctico y profesorado profesionalizado que cuenta con años de experiencia laboral y es conocedor del sector; y con acciones de I+D+i.

Para ello, contamos con equipos de personas profesionales y emprendedoras, identificadas con el proyecto empresarial y con capacidad de adaptarse a la evolución del mismo; una vocación cooperativista, actualizada a través de una participación que alimenta el sentimiento de pertenencia y propiedad y que se extiende a nuevas personas contratadas; un equipo de gestión consolidado, con habilidades directivas, herramientas de gestión avanzadas, y capacidad de interlocución sobre la base de un sistema de comunicación formal, descentralizado y ágil; y una idea compartida de la rentabilidad y de la correspondencia entre esfuerzos y resultado económico, que permite diferenciar los servicios de mayor valor añadido y margen empresarial, de los más maduros y estandarizados.

Públicamente, el Grupo es conocido como una empresa que presta servicios sociales de carácter público, referente en Bizkaia por su solidez y solvencia, la calidad de sus servicios, y su conocimiento y presencia en la investigación dentro de su sector. Está presente en los foros de gerontología y en otros ámbitos de gestión del conocimiento en torno a los servicios sociales que desarrolla.

*El Grupo es conocido como una empresa que presta servicios sociales de carácter público, referente en Bizkaia por su solidez y solvencia, la calidad de sus servicios, y su conocimiento y presencia en la investigación dentro de su sector.*

Los valores y principios de SSI son parte fundamental de su identidad. Guían y se concretan en comportamientos, tanto en las relaciones internas como externas. Además, se han convertido en un referente ético que orienta el trabajo diario y en una guía para la toma de decisiones.

Son valores que SSI se compromete a promover, vivir y trasmitir permanentemente.

Las cooperativas de SSI conforman un grupo implantado en la CAPV referente en el desarrollo de los diferentes ámbitos de servicios sociales. Es reconocida por su compromiso ético con las personas usuarias, su profesionalidad y emprendizaje, su solidez y solvencia, así como por su capacidad de adaptación a las necesidades de los servicios sociales municipales. Destaca además por la difusión de su saber hacer a través de la formación e investigación en el ámbito gerontológico.

El Grupo SSI en su relación con el entorno y la sociedad prima valores como el compromiso social, el cooperativismo y la creación de empleabilidad y otros.

En cuanto al cooperativismo, lo entendemos como un referente del buen hacer cooperativo para otras entidades sociales. Se entiende como una demostración de que es posible un modelo de propiedad empresarial compartida y gestión participativa, donde las personas son lo primero.

*Las cooperativas de SSI conforman un grupo implantado en la CAPV referente en el desarrollo de los diferentes ámbitos de servicios sociales. Es reconocida por su compromiso ético con las personas usuarias, su profesionalidad y emprendizaje, su solidez y solvencia, así como por su capacidad de adaptación a las necesidades de los servicios sociales municipales.*

La Entidad fomenta la participación de las personas miembros; tiene órganos de participación en funcionamiento que son operativos; y las personas que forman parte de SSI se implican con el proyecto empresarial y su futuro.

En el grupo fomentamos especialmente a la mujer. Entendemos esto como la dignificación de trabajos tradicionalmente femeninos y también como formas de gestión que promocionan a las personas. La entidad participa y desarrolla foros de debate sobre esta temática; se sitúa y relaciona con entidades pro-equidad y colabora con ellas; reconoce a las diversas y múltiples cualidades y capacidades de la mujer y busca ser un referente de la gestión empresarial liderada por mujeres.

Para todas las personas que trabajan en el Grupo, apostamos por la flexibilidad, entendida como ausencia de rigor en la aplicación de normas y protocolos de funcionamiento. Tenemos flexibilidad horaria y funcional para responder tanto a las necesidades de las personas

como a las derivadas del trabajo a realizar; y consideramos que la autonomía y confianza son básicas en la realización del trabajo. Fomentamos que las personas tomen sus propias decisiones, las comuniquen y las asuman.

## La responsabilidad social; un trabajo constante

En el Grupo trabajamos específicamente la **Responsabilidad Social Empresarial,** que ha sido una constante a lo largo de toda nuestra andadura empresarial, incluso cuando no denominábamos, con esta terminología, lo que para nosotras ha sido el motor de nuestra organización: los valores de la Cooperativa.

En el año 2007 realizamos un **Diagnóstico de la RSE**, con la metodología de La Diputación Foral de Bizkaia, Xertatu: ADI. Y en este año 2009 hemos concluido nuestra primera ***Memoria de sostenibilidad,*** de la mano de la consultora Egiera.

Evidencias de la contribución de la cooperativa a la Responsabilidad Social Empresarial son las siguientes:

## Medidas orientadas a la conciliación de la vida personal-laboral

El Consejo Rector de la Cooperativa tomó en el año 1989 los siguientes acuerdos, a los que hoy nos acogemos las 300 personas que integramos el Grupo S.S.I. S. Coop.

- Las trabajadoras con hijos menores de 6 años, podrán retrasar la entrada a los primeros servicios hasta las 9:30 de la mañana, y no tendrán jornadas partidas.
- Las trabajadoras mayores de 60 años *no prestarán servicios de tarde.*
- Las trabajadoras con situaciones transitorias de cuidado de familiares, podrán ajustar sus jornadas laborales a sus necesidades y reducir las jornadas. Su cotización a seguridad social se mantiene durante este periodo por *jornada completa.*

*En el grupo fomentamos especialmente a la mujer. Entendemos esto como la dignificación de trabajos tradicionalmente femeninos y también como formas de gestión que promocionan a las personas.*

En el año 2009 el 15% de la plantilla se ha acogido algún tipo de medida, de diferente intensidad, desde reducciones de jornada por cuidado de hijos, hasta acomodación de jornadas por atención a familiares o excedencias.

## Medidas orientadas a la mejora de las condiciones laborales

### Apoyo psicosocial

En el año 1998 se creó el **dpto. de apoyo psicosocial** para atender situaciones de sobrecarga emocional que atraviesan las trabajadoras tanto por circunstancias laborales como personales y familiares. La psicóloga responsable de este departamento hace un seguimiento, de la mano de las coordinadoras, de la evolución de las personas propuestas para esta atención, y propone y gestiona la derivación a servicios psicológicos específicos, en el caso de que sea necesario.

### Control del stress

Una acción específica para trabajar los aspectos de sobrecarga emocional es esta acción formativa de 30 horas de duración que permite adquirir habilidades de relajación y **control del stress.** Toda las trabajadoras han pasado a lo largo de su vida laboral por una o dos acciones de control de stress. Específicamente se organizan grupos con personas que están de baja por motivos de componente emocional. Tres acciones de formativas se han organizado para las trabajadoras del Grupo durante el año 2009.

### Anticipos de salarios

Desde la constitución de la Cooperativa, y dando respuesta a nuestros orígenes, trabajadoras propuestas desde los Servicios Sociales, y perceptoras de ayudas económicas, el Consejo Rector habilitó la posibilidad de solicitar **anticipos salariales,** por importes no superiores a mes y medio de salario, sin devengo de intereses y con un plazo de devolución de 12 meses.

### Caixa pro-infancia

La Caixa, dentro de su obra social, ha creado un fondo económico de ayudas dirigido a familias con menores para erradicar la pobreza infantil en las grandes ciudades, así como prevenir el riesgo de fractura social y sensibilizar al conjunto de la sociedad. Servicios Sociales Integrados S. Coop. junto con otras organizaciones de la CAPV gestiona un programa de ayudas para paliar la situación económica precaria de las familias y facilitar la inclusión social de los menores.

*Fomentamos que las personas tomen sus propias decisiones, las comuniquen y las asuman.*

- **Ayudas a la primera infancia:** alimentación Infantil e higiene infantil.
- **Ayudas para la adquisición de gafas y equipamiento escolar:** gafas y equipamiento escolar.
- **Ayudas para la atención psico-socio-educativa del menor:** apoyo psicológico, desarrollo del menor y terapias familiares, refuerzo educativo, cuidado del niño en el domicilio, actividades

en centros abiertos (para niños/as de 4 meses a 16 años de edad), colonias/campamentos y casas/colonias urbanas/ actividades lúdico–educativas en periodos vacacionales

Tanto las técnicas de inserción como las coordinadoras conocen con bastante profundidad las necesidades de las trabajadoras, de ahí que a 23 trabajadoras se les ha derivado, durante el año 2008 al departamento que dentro de S.S.I. gestiona este tipo de ayudas para conocer las demandas concretas y ofrecer o derivar a otra organización para la satisfacción de las mismas.

## Seguro de vida

Superando las obligaciones de último Convenio Provincial del SAD de Bizkaia, desde el año 2000, la cooperativa cuenta con un seguro de vida e invalidez no derivado de causa laboral, suscrito con LAGUN ARO, por una prima de 18.000€. A día de hoy, 25 auxiliares de ayuda a domicilio se han beneficiado de este seguro.

## Fondo de solidaridad

En los casos de no inclusión, por parte de la entidad aseguradora, dentro de la póliza anteriormente mencionada, la Cooperativa cuenta con «*un fondo de solidaridad*» dotado hasta la fecha con 120.475 euros, de los cuales se han dispuesto de 85.734 euros para este fin. 35 auxiliares de ayuda a domicilio se han beneficiado, hasta la fecha, de este fondo que garantiza también 18.000 euros.

*En el año 2009 el 15% de la plantilla se ha acogido a algún tipo de medida, de diferente intensidad, desde reducciones de jornada por cuidado de hijos, hasta acomodación de jornadas por atención a familiares o excedencias.*

## Política de igualdad

En observancia de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Hombres y Mujeres del Parlamento Vasco y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, el Grupo Servicios Sociales Integrados, S. Coop. es una organización que proscribe cualquier forma de discriminación de la mujer en su trabajo y por el contrario, promueve su acceso a cargos de responsabilidad.

Como máximo exponente de esta filosofía, cabe destacar el hecho de que prácticamente la totalidad de la plantilla está integrada por mujeres, circunstancia explicable por otra parte por la feminización del sector.

Todos los órganos colegiados de gestión (Consejo Rector, Comité de Recursos, Comisión de Vigilancia y Consejo Social) están constituidos íntegramente por mujeres, así como los puestos individuales de dirección, tales como la Presidencia y la Vicepresidencia de la Cooperativa, la Gerencia y la Dirección Técnica.

# Apuesta por la mediación: una visión de futuro en la gestión del conflicto. «Avanzando hacia una cultura de paz»

**Cooperativa Media Roja**

El pasado mes de marzo decidimos poner en marcha una nueva iniciativa en nuestra Comunidad Autónoma. Tras meses, incluso años madurando la idea, finalmente nos decidimos a implantar un Centro Integral de Resolución de Conflictos, bajo la fórmula Cooperativa. Así nació Medea Rioja –Servicios de Mediación–, conformada por dos socias con amplia trayectoria profesional en el terreno de lo social y con amplia formación en materia de mediación.

*...«Decidimos implantar un Centro Integral de Resolución de Conflictos, bajo la fórmula Cooperativa Medea Rioja –Servicios de Mediación–, conformada por dos socias con amplia trayectoria profesional en el terreno de lo social y con amplia formación en materia de mediación».*

En el año 2002 empezó nuestra andadura en este terreno, lo que nos llevó a trasladarnos fuera de La Rioja, ya que aquí no existía oferta formativa. Desde esa fecha nuestro camino de aprendizaje e investigación en este campo no ha cesado.

Al tiempo que uno va adentrándose en el conocimiento de ésta práctica, se convence cada día más de los numerosos beneficios que tiene como alternativa para la resolución de conflictos de forma pacífica; considerando el conflicto como una oportunidad para el cambio y crecimiento, bajo el lema «TODOS GANAN».

Hoy en día el aspecto que más se conoce, quizás por ser el primero, es el de la Mediación Familiar, a través del que se han puesto de manifiesto los beneficios que aporta la **Mediación a las familias, en pro de los hijos,** evitando el sufrimiento que supone hacer pasar a los menores por un proceso judicial.

Entendemos que puede resultar complicado compartir esta filosofía, ya que vivimos en una sociedad tradicionalmente judicializada, donde a nuestro criterio no se ceden suficientes espacios para que las partes en conflicto puedan dialogar y comprometerse a resol-

ver sus diferencias, depositando así toda la responsabilidad en la figura de un juez o en su caso un arbitro.

Esta situación, fue precisamente la que nos animó a difundir, aún más si cabe, este nuevo proyecto, a pesar de ser conscientes de la dificultad que suponía la promoción de una práctica aún tan desconocida, a diferencia de la mayoría de los países europeos, donde la mediación constituye un instrumento cotidiano en la gestión de los conflictos, en los diferentes ámbitos de la sociedad.

*Queremos reflejar nuestra ilusión por este proyecto que hemos emprendido y nos sentimos orgullosas y reconocidas en nuestra labor diaria y aún estamos celebrando el reciente reconocimiento a través del Premio Emprendedoras del mes de septiembre.*

Los inicios de creación de la Cooperativa no fueron fáciles, debido a varios factores: por un lado, hay que tener en cuenta la actual coyuntura económica, y por otro al tratarse de un servicio novedoso, hay que redoblar esfuerzos en dar a conocer el servicio, para que las personas puedan conocer sus beneficios y demandarlo, después.

Otro de los aspectos a señalar es que el ser dos mujeres jóvenes, ha hecho que tengamos que demostrar por partida doble que merecemos un hueco en el mundo empresarial. Así mismo, consideramos que se ha de ser respetuoso a la hora de ejercer la práctica de la mediación, ya que ésta es para nosotras una filosofía de vida de la que uno debe estar convencido y no ha de ser considerada como un mero producto mercantil que, tristemente, tantos intereses particulares tiene creados.

Queremos reflejar nuestra ilusión por este proyecto que hemos emprendido y nos sentimos orgullosas y reconocidas en nuestra labor diaria y aún estamos celebrando el reciente reconocimiento a través del Premio Emprendedoras del mes de septiembre. ■

# Mujeres excelentes en el medio rural a través del cooperativismo

**Silvestres del Teleno, S. Coop.**
**Tabuyo del Monte. Luyego de Somoza. León**

*La despoblación es uno de los grandes problemas de Castilla y León: Del Monte de Tabuyo es un proyecto empresarial de 5 mujeres que ha sido reconocido en dos ocasiones en el último año, entre otras cosas, por llevar a cabo una labor generadora de empleo y de puesta en valor de los recursos endógenos de una zona rural, que ha permitido parar la despoblación en Tabuyo del Monte (León) y generar riqueza en una comarca eminentemente rural y mal comunicada.*

La localidad de Tabuyo del Monte, se encuentra ubicada en las faldas del Monte Teleno, en la comarca de la Maragatería y, junto a otros cinco núcleos de población, conforman el Ayuntamiento de Luyego de Somoza, en la provincia de León, que cuenta con unos 900 habitantes en total y, cosa rara, más de 40 empresas, entre ellas varias cooperativas.

Del Monte de Tabuyo es la primera empresa de estas características creada en Castilla y León, según se desprende de la argumentación de la Junta de Castilla y León al concedernos en junio de 2010 un premio con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente. Y, abundando en esta línea, nuestra empresa ha sido reconocida más recientemente con el «Premio a la excelencia a la innovación para mujeres rurales 2011», concedido por el MARM.

La sociedad la formamos en 2007 5 mujeres residentes en Tabuyo del Monte, con edades comprendidas entre 47 y 54, años con un nivel de formación básico, en situación de paro no retribuido, casadas con hijos e hijas, y con mayores a nuestro cargo en situación de dependencia.

*La principal razón que nos motivó a crear la empresa fue la necesidad de algunas de nosotras de salir del estancamiento laboral y personal al que nos veíamos abocadas al encontrarnos sin trabajo y con pocas posibilidades de conseguirlo por cuenta ajena...*

La principal razón que nos motivó a crear la empresa fue la necesidad de algunas de nosotras de salir del estancamiento laboral y personal al que nos veíamos abocadas al encontrarnos sin trabajo y con pocas posibilidades de conseguirlo por cuenta ajena y al mismo tiempo, sin ganas de emigrar a zonas urbanas a buscar un futuro que no nos gustaba, ni se adecuaba a nues-

tras necesidades lejos del pueblo. Queríamos además demostrar que este proyecto podía darnos la oportunidad de un trabajo digno desde lo personal y lo profesional y a la vez repercutir en una sociedad rural que había dejado de mirar al «monte» como fuente de recursos y riqueza desde que se dejó de resinar. Sin olvidar el testimonio real que para nuestros descendientes podía suponer el apostar por el autoempleo en cooperación para hacer de los recursos de nuestro entorno el motor de desarrollo, riqueza y empleo, que en nuestro pueblo tenemos tan cercano.

Lo que teníamos en mente no se ajustaba a una pequeña industria de transformación agroalimentaria, ni a una simple empresa de producción de hongos saprófitos, ni al típico restaurante de comida tradicional. Lo que nosotras pretendíamos era un negocio que aunara todas esas cosas y que a la vez plasmara el carácter hospitalario y acogedor de la gente de ésta zona, la producción de productos artesanos de calidad y la capacidad de innovar en todos los aspectos, desde el culinario hasta la gestión de la empresa, pasando por un aprovechamiento racional de los recursos que el entorno ofrece.

*Lo que nosotras pretendíamos era un negocio que (...) plasmara el carácter hospitalario y acogedor de la gente de ésta zona, la producción de productos artesanos de calidad y la capacidad de innovar en todos los aspectos, desde el culinario hasta la gestión de la empresa, pasando por un aprovechamiento racional de los recursos que el entorno ofrece.*

Con ésta idea en la cabeza, empezamos a dar los primeros pasos de ésta andadura en el año 2004 con la puesta en marcha de nuestro proyecto, y en la segunda mitad de 2007 obtenemos los primeros frutos de la idea. Como salta a la vista, 3 años parece, y en realidad lo es, mucho tiempo para la instauración de una empresa de pequeño tamaño. Pero su carácter innovador ha supuesto en algunas ocasiones, desgraciadamente, una traba con algunos estamentos oficiales, lo que ha conllevado un retraso en el tiempo y un problema de confianza en el proyecto en algún momento. Sin embargo, también ha habido gente que ha creído en todo momento en nuestra idea y han puesto su apoyo y su grano de arena para que finalmente se haya llevado a buen puerto.

Así las cosas, hemos conseguido que este proyecto de 5 mujeres, sirva de dinamizador del pueblo y de la zona después de tres años

de trabajo y que en este momento hayamos sido capaces de, además de mantener el empleo de cinco socias, contratar a otra mujer del pueblo de nuestro perfil y características.

Después de estos años de trabajo para la puesta en marcha y funcionamiento del proyecto, apoyadas en todo momento por nuestras familias, vemos con satisfacción que algunos de nuestros hijos, formados universitariamente en el sector forestal, están planteándose retomar el aprovechamiento de la resina aplicando sus conocimientos académicos y tratando de hacer un proyecto de I+D+I en el monte vecinal de Tabuyo.

Nos sentimos responsables, en cierto modo, por el ejemplo que con éxito puede hacer que surjan otras iniciativas interesantes. Deseamos que siga habiendo inquietudes que permitan frenar la tendencia actual de incremento demográfico negativo en la zona y que se instaure un sistema de gestión racional de recursos que nos llevan al ansiado desarrollo sostenible.

## Nuestro primer objetivo: crear nuestros propios puestos de trabajo sin salir de la comarca

El objetivo prioritario fue la creación de nuestros propios puestos de trabajo, utilizando la fórmula de autoempleo colectivo en el ámbito del cooperativismo, sin tener que abandonar nuestra tierra, y lo hemos conseguido.

Así como proporcionar ocupación a otras personas. La puesta en valor y el conocimiento de este territorio y de sus recursos silvestres, paisajísticos, culturales, gastronómicos y humanos es ya también una realidad, pues desde la apertura del restaurante han pasado por nuestras instalaciones más de 25.000 personas. Si tenemos en cuenta que Tabuyo del Monte está a 25 Km de las cabeceras de comarca de Astorga y La Bañeza y que aquí mismo acaba la carretera para dar paso a la sierra del Teleno, el objetivo también se ha cumplido. La finalidad de crear expectativas de futuro para nuestros hijos e hijas, así como su vinculación con esta tierra, está siendo también una realidad.

*...Hemos conseguido que este proyecto de 5 mujeres, sirva de dinamizador del pueblo y de la zona después de tres años de trabajo.*

Se implican en todas nuestras actividades y sienten como suyo el proyecto, por eso contamos con su colaboración en momentos puntuales, ya sea en el Comedor del Monte (nombre de nuestro restaurante), diseñando etiquetas, trípticos, guías o cultivando de forma ecológica los hongos saprófitos, así como ayudarnos con las nuevas tecnologías y poder visualizarlo como un proyecto de I+D+I verdadero.

## El cooperativismo y la innovación como referentes

*...Hemos conseguido que este proyecto de 5 mujeres, sirva de dinamizador del pueblo y de la zona después de tres años de trabajo.*

La forma empresarial de Cooperativa, dentro de la Economía Social, es otro de los testimonios objetivo que estaba en nuestro ánimo, ya que las experiencias de Cooperativismo en los pueblos de la zona estaban muy denostadas y los resultados habían sido muy negativos. Nosotras hemos demostrado y recuperado la forma de trabajar en común, que era lo que hacía posible la viabilidad y sostenibilidad de los proyectos en esos pueblos. El dar un valor añadido a los productos, desde el punto de vista económico, tanto a los silvestres, como a los cultivados, ha sido otra de nuestras metas. Los recolectores locales de setas silvestres han dejado de ejercer una presión recolectora excesiva sobre las dos especies más tradicionales (níscalo y boletus), porque nosotras aprovechamos otras que no tienen valor para los intermediarios exportadores, por su delicadeza o problemas con los parásitos o el transporte.

Este es uno de nuestros indicadores en cuanto a la innovación, puesto que era algo desconocido en nuestro territorio: los usos de otras variedades y siempre con recetas de nuestra creación, gracias a un trabajo de investigación que hemos venido realizando en nuestra cocina-laboratorio.

## Sostenibilidad ecológica ambiental

Se trata de uno de los pilares fundamentales que sustentan este proyecto no sólo desde el punto de vista de los productos y servicios que se ofrecen, sino desde el punto de vista de los recursos utilizados para su transformación y cultivo. Hay que destacar que la gran mayoría de los productos ofrecidos en la tienda y en el restaurante provienen de aprovechamiento sostenibles de los recursos forestales y agrícolas.

Además, difundimos y fomentamos las buenas prácticas en la recolección y se ponen precios más justos. Otras formas de agricultura son posibles, eso pensábamos y hemos tratado de conseguirlo. Frambuesas, espárragos, arándanos, ruibarbo, naturales y ecológicos además de alternativos y complementarios con los cultivos tradicionales.

*...Difundimos y fomentamos las buenas prácticas en la recolección y se ponen precios más justos.*

Los hongos silvestres se recogen siguiendo unas normas de buenas prácticas en la recolección que prohíben la extracción de ejemplares excesivamente jóvenes, que aún no han soltado las esporas que sirven para su reproducción, o de los excesivamente maduros que son una importante fuente de semilla y cuyo estado de madurez no es óptimo para el consumo humano.

Los hongos saprófitos cultivados se producen de forma ecológica desde la selección de sustratos de cultivo hasta la esterilización de los mismos.

Otro aspecto importante de la sostenibilidad ambiental es la apuesta que se ha hecho instalando como fuente de calefacción y agua caliente sanitaria una caldera de biomasa. De esta forma, se evita consumir combustibles fósiles que agravan el cambio climático y se aprovecha un recurso muy abundante en el pueblo como es la biomasa forestal, favoreciendo de este modo el mantenimiento de una estructura del bosque saludable desde el punto de vista sanitario y recomendable desde el punto de vista de incendios forestales, contribuyendo así a la sostenibilidad del propio monte.

## Sostenibilidad sociocultural y económica

Con respecto a la situación de las mujeres en el pueblo de Tabuyo, hay que decir que éstas siempre se han encontrado en un segundo plano, ya sea colaborando en el trabajo del marido, o aportando un segundo sueldo para complementar el principal, gracias a trabajos temporales, poco valorados y mal pagados. La situación de no cotización, es decir de trabajo

anónimo de estas mujeres, de falta de titularidad en ninguno de los trabajos en los que hemos colaborado, nos ha hecho sentirnos meras comparsas en una sociedad pequeña que ha provocado hasta ahora el éxodo de las mismas, hacia un medio urbano en el que su falta de poder pase desapercibida.

Es conocida por todos la situación en la que se encuentra el mundo rural, con el masivo éxodo de los jóvenes a zonas urbanas, en busca de un futuro mejor. Aunque también es cierto que en los últimos años se está volviendo a valorar el monte, el campo, la tierra, etc.

El equilibrio entre un justo aprovechamiento de los recursos que todos compartimos, la tierra, y su consumo racional tanto en las zonas urbanas como en las rurales, nos va a permitir seguir disfrutando de su generosidad. Gracias a estos conocimientos, nuestro aprovechamiento económico de los recursos se hace de forma que se aseguren al menos los mismos recursos para las generaciones venideras, que los que disfrutamos nosotras en este momento.

A lo largo de la historia en las zonas rurales, la principal estrategia de sostenibilidad económica era la diversificación de las producciones y de los ingresos. Así, no centrándose en un único recurso y su aprovechamiento, no corrían el riesgo de que la fluctuación de precios de este producto o la merma del recurso por sobreexplotación conllevara una destrucción de la estructura económica y social familiar. *Del Monte de Tabuyo* ha optado desde sus inicios por diversificar tanto sus productos como sus servicios, de tal manera que le permita asegurarse una constante producción en todas las épocas del año, aprovechando los productos de temporada. Además, aunque un año escasee la producción de alguno de los productos, por inclemencias meteorológicas por ejemplo, tenemos asegurada la producción gracias a esta diversificación.

*Del Monte de Tabuyo ha optado desde sus inicios por diversificar tanto sus productos como sus servicios, de tal manera que le permita asegurarse una constante producción en todas las épocas del año, aprovechando los productos de temporada.*

## Originalidad e innovación, señas de nuestro proyecto

Aprovechando los recursos naturales, que hasta ahora habían sido poco valorados, por no tener un precio, como pueden ser las setas, sumado a las habilidades de las mujeres de este medio

rural nuestro que han desarrollado desde siglos para conseguir lo que ahora llamamos SOSTENIBILIDAD, tanto en el cultivo ecológico y natural de los productos de la huerta como las prácticas para su conservación y aprovechamiento. La aplicación e las nuevas tecnologías, los avances en la técnica culinaria, así como la investigación con especias colorantes naturales, medios físicos, etc., nos han permitido sacar al mercado productos ligados a nuestro territorio aislado y recóndito pero con ventana al mundo exterior gracias a nuestra venta *on-line* por Internet.

Independientemente de nuestra idea de lo que supone un proyecto original e innovador, el Centro de Desarrollo Tecnológico e Industrial (CDTI) avala objetivamente nuestra idea de I+D+I al concedernos un crédito de más de 400.000€ por considerar nuestro proyecto innovador e imaginativo, en el que la investigación está contribuyendo al desarrollo con el aprovechamiento sostenible de nuestros recursos.

## Nuestro compromiso con el territorio y con nuestra gente desde la sostenibilidad

Las cinco socias que formamos Del Monte de Tabuyo somos mujeres con edades comprendidas entre 47 y 54 años por tanto podemos ser considerados grupo de riesgo de excusión social: este proyecto nos ha permitido insertarnos laboral y profesionalmente en la vida económica de nuestra comarca, siendo protagonistas directas de nuestro futuro.

*Contribuimos a aumentar los servicios de la zona, el valor añadido de los recursos naturales ligados a un territorio, disminuir el desempleo femenino y mejorar el status social de las mujeres socias y trabajadoras (...)*

Contribuimos a aumentar los servicios de la zona, el valor añadido de los recursos naturales ligados a un territorio, disminuir el desempleo femenino y mejorar el status social de las mujeres socias y trabajadoras, su visibilidad como protagonistas de la historia actual y futura de este pueblo o al mantenimiento de unas buenas condiciones ambientales.

De esta manera, queda patente que la contribución a la mejora de la calidad de vida en una población pequeña como Tabuyo del Monte, es muy alta.

La propia actividad de la empresa es sostenible pues se abastece, en gran medida, de materias primas de la zona y de la provincia generando una actividad económica en la comarca; nuestro numerosos clientes que nos visitan difunden las virtudes, no solo de nuestro establecimiento, sino de la zona, afianzando un sector «turístico» que busca la calidad en los servicios y productos manufacturados también por otras empresas.

Y todo esto lo hacemos mujeres, tomando las decisiones de una forma democrática y participativa desde los órganos de gobierno y gestión de nuestra empresa. *Silvestres del Teleno*, S.*coop*., pertenece al movimiento cooperativo y es socia de la Unión Leonesa de Cooperativas, ULECOOP, miembro, a su vez, de la Federación de Cooperativas de Castilla y León, organizaciones representativas del cooperativismo en León y Castilla y León respectivamente desde hace más de veinte años.

*...Tomando como base los principios y valores del cooperativismo de solidaridad, democracia, autonomía, interés por la comunidad, ayuda mutua, la cooperativa contribuye con su actividad a la creación de empleo evitando la despoblación y sirviendo de ejemplo de desarrollo rural sostenible.*

Tomando como base los principios y valores del cooperativismo de solidaridad, democracia, autonomía, interés por la comunidad, ayuda mutua, la cooperativa contribuye con su actividad a la creación de empleo evitando la despoblación y sirviendo de ejemplo de desarrollo rural sostenible. ■

# Experiencia de creación de cooperativas con mujeres Empleadas de Hogar

**Esperanza Camarasa de los Ángeles. Socia de Abierto Hasta el Amanecer. Responsable del Proyecto «Empleadas de Hogar construyendo cooperativas». Madrid**

Abierto Hasta el Amanecer S. Coop, (AHA) es una cooperativa consolidada con un origen muy concreto y una trayectoria sumamente intensa y de un gran interés desde una perspectiva de género, así como desde el prisma del trabajo con colectivos en riesgos de exclusión.

*(...) el objeto social de AHA es el desarrollo de programas y acciones formativas para la educación en la participación social y la promoción de hábitos de vida saludable.*

La cooperativa se constituye en el año 2002 por un grupo de mujeres jóvenes cuyo objetivo es generar su propio empleo gestionando fines de semana alternativos, escuelas deportivas, casas de juventud, ludotecas, etc. En particular, el objeto social de AHA es el desarrollo de programas y acciones formativas para la educación en la participación social y la promoción de hábitos de vida saludable. Igualmente, sus servicios se dirigen a la protección y mejora de las condiciones de vida de la infancia, juventud, mujer, minorías étnicas, inmigrantes y otros colectivos en situación de desigualdad social.

Como cooperativa consolidada ha desarrollado **áreas de trabajo fundamentales desde la perspectiva de género e integración a través del autoempleo,** apostando «porque cada mujer pase de ser una mera usuaria de servicios a una protagonista, generando redes de colaboración, utilizando metodologías de acción-reflexión y gestionando impecablemente el dinero público».

Queremos destacar también el **área de formación y servicios de apoyo a la conciliación:** ambos sirven de apoyo al primero, es decir, la formación y conciliación a través del uso de las nuevas tecnologías están al servicio del «empoderamiento» de la mujer.

**Fruto de este trabajo es CRE@ RED,** un proyecto en el que participan mujeres con realidades vitales muy diversas pero que comparten una misma fuerza, ilusión y tenacidad para «mirar a la vida de frente y no quedarse estancadas ante esta nueva crisis económica

que las amenaza con relegarlas al trabajo de cuidadoras de familia, invisibilizadas». Se trata de «un vivero de futuras iniciativas», una muestra clara de cómo el autoempleo cooperativo, por su compromiso social, da lugar a más empleo. Es trabajo en red, comprometido con su entorno.

**A partir de aquí, AHA desarrolla una línea de APOYO Y PROMOCIÓN DE COOPERATIVAS DE MUJERES EMPLEADAS DE HOGAR.** Destacamos pues que:

- En **términos empresariales** existe una oferta y una demanda.

*CRE@RED, es un proyecto en el que participan mujeres con realidades vitales muy diversas pero que comparten una misma fuerza, ilusión y tenacidad para «mirar a la vida de frente y no quedarse estancadas ante esta nueva crisis económica que las amenaza con relegarlas al trabajo de cuidadoras de familia, invisibilizadas».*

- Existe un colectivo de **mujeres que claramente reúnen las actitudes y características de emprendedoras,** por su motivación, por su capacidad de generar redes de apoyo y de adoptar decisiones.
- La mayoría **conocen y controlan su mercado de trabajo.** Además, por su trayectoria laboral han desarrollado aptitudes organizativas fundamentales.

**¿Por qué optar por la fórmula cooperativa?**

- *Defendemos la «Economía social como modelo económico en el que se sitúa a la persona como centro de las decisiones económicas».*
- Es una fórmula en cuyos **valores** creemos y que tiene unas implicaciones. Valores con los que hay que comulgar, para asegurar el éxito de este tipo de empresa:
  - El valor de la **igualdad:** una persona es igual a un voto.
  - El valor del **equipo:** apostar por el diálogo, el consenso y la democracia:
  - El valor del **trabajo:** los beneficios están en función de lo trabajado. No hay ánimo de lucro, se trabaja para vivir de ello.
  - El valor de la **solidaridad:** la ayuda mutua. Tener la posibilidad de ayudar y fortalecer otras mujeres e instituciones en situaciones similares.
- Permite a las mujeres asociadas **«pasar de invisibles a empresarias».** Cómo ser empleada de hogar y ser empresaria/empleadora/trabajadora del sector de empleadas de hogar, **modifica la percepción social** de una misma labor, y lo que es más importante, la auto-percepción de la trabajadora.
- Asimismo, dado su particular ordenamiento legal **permite a estas trabajadoras adscribirse al sistema de seguridad social general** con todo lo que ello implica desde prestaciones por desempleo, bajas por maternidad, etc. Igualmente, permite ampliar las oportunidades de promoción profesional de estas mujeres.

*Defendemos la «Economía social como modelo económico en el que se sitúa a la persona como centro de las decisiones económicas».*

Desde AHA insistimos en que estamos emergiendo una realidad que queremos que forme parte de la economía, se visibilice y se dignifique.

Una cooperativa abre posibilidades, empodera; es otra forma de hacer economía que no es excluyente del hombre. Pero hay una realidad: sólo en Madrid, a octubre de 2010, más de 92,56% son trabajadoras.

*El resultado de toda esta labor realizada es:*

- **Constitución de cuatro cooperativas** de trabajo asociado.
- Más de **500 mujeres han sido informadas.**
- Extensión de la experiencia a **otras comunidades autónomas.**
- Rico e intenso **trabajo en Red** con diversas entidades locales y estatales.

**Desde esta amplia experiencia ¿dónde encontramos las dificultades para la constitución de este tipo de entidades?**

- En el desconocimiento generalizado de esta fórmula, extendido a técnicos de empleo, asesores empresariales, gestorías, responsables, etc.
- En la escasa «experiencia vital que tenemos en aspectos relacionados con lo colectivo y lo asociativo».
- Otros obstáculos los identificamos dentro del propio grupo promotor del proyecto: miedos a perder el trabajo en el domicilio si la parte empleadora no está de acuerdo… no encontrar a «tus socias»… se tratan de mujeres que se encuentran en situación de «sin papeles… mujeres con muy baja autoestima…». También se encuentran obstáculos como empresa cooperativa que inicia su prestación de servicios: «la parte empleadora pone reparos en pasar de tener una "señora" a de pronto las relaciones sean con la empresa… problemas con el tiempo para reunirse, proyectar, discutir, etc. Ya que todas trabajan muchas horas… hay dificultades para las cuestiones de gestión por falta de tiempo…» Asimismo presentan dificultades para encontrar nuevos clientes.

*Una cooperativa abre posibilidades, empodera; es otra forma de hacer economía que no es excluyente del hombre.*

Para dar continuidad a este proyecto las dificultades vienen de la mano de la financiación, ya que este proyecto no es algo puntual sino que es un proceso que implica «tocar muchos palos», desde la información y formación (aquí es donde más apoyos hay), la **toma de conciencia,** el **empoderamiento,** el **emerger la economía sumergida,** etc. Son procesos que tienen que tener un apoyo no sólo en el momento de la constitución, sino posterior a la creación de las empresas, una tutorización que fortalezca estas iniciativas.

Desde AHA seguimos trabajando en la sensibilización a mujeres, la creación de grupos promotores, el acompañamiento a la constitución y el posterior apoyo en la puesta en marcha y gestión; y dar a conocer el proyecto para que sea extensible al resto del Estado. ■

# Proyecto para el apoyo a la creación de cooperativas en Senegal, con especial atención a las mujeres rurales

**ASESCAN. Canarias**

La Asociación de Economía Social de Canarias (Asescan) llevó a cabo un proyecto de cooperación al desarrollo del cooperativismo en Senegal, en colaboración con la Fundación Canaria Farrah para la cooperación y el desarrollo sostenible.

El proyecto consistió en una serie de cursos de formación para mujeres rurales, para la creación de cooperativas y empresas de economía social y sostenible, en la comunidad rural de Mérina Dakhar, perteneciente a la región de Kelle, en la República de Senegal. Además, dentro del proyecto de labores formativas, se llevó a cabo la rehabilitación del Centro de Jóvenes de la localidad, y también se dotó de material informático y audiovisual, necesarios para un adecuado seguimiento del programa. Para llevarse a cabo, el mismo contó con la intervención de las asociaciones de mujeres del pueblo.

*El proyecto consistió en una serie de cursos de formación para mujeres rurales, para la creación de cooperativas y empresas de economía social y sostenible, en la comunidad rural de Mérina Dakhar.*

«Para garantizar que la comunidad contara con un espacio digno y mínimamente confortable para el desarrollo de las actividades grupales llevamos a cabo una rehabilitación del inmueble», explican en la memoria del proyecto. «Dicha acción se resume en reparación de los tejados, instalación de seis enchufes de corriente eléctrica, reparación y colocación de cuatro lámparas fluorescentes, pintado de la totalidad del local, colocación de rejas en las ventanas con sus pertinentes mosquiteras, colocación de una puerta doble metálica en la entrada y reparación de las fracturas y agujeros del suelo». Además se dotó con dos ordenadores portátiles, un video proyector, una pantalla proyectora y un estabilizador de corriente.

Una vez terminado el espacio se continuó con el proceso de formación, que duró 30 días. Se impartieron micro talleres a colectivos de mujeres y jóvenes que habían sido seleccionados previamente. Se les formó en la creación y gestión en el ámbito de la economía

social y sostenible; en la creación y gestión de cooperativas y otras modalidades de economía social, y se dieron talleres de buenas prácticas con ejemplos reales sobre el terreno, con colaboración local.

Además, dentro del proyecto, se asesoró a cooperativas de mujeres y jóvenes en el desarrollo y consolidación de planes de negocio, contabilidad, se realizó un curso práctico de creación y gestión de cooperativas en el sector agrícola, de alimentación y producción artesanal y se acercó a las cooperativas existentes al acceso a fuentes de financiación, tejidos productivos y cooperación.

Había seis grupos de trabajo con distintos niveles de formación, desde personas con necesidad de alfabetizar hasta mujeres con estudios superiores e incluso conocimiento en economía y contabilidad.

Entre los cursos realizados se habló de diversas temáticas importantes a la hora de generar empleo; por ejemplo, la importancia de la higiene alimentaria y la salud, y de la seguridad que ello implica a la hora de generar buenos proyectos laborales.

La última parte del programa consistió en el desarrollo de sesiones y dinámicas prácticas: la dinámica del teléfono cooperativo, con el fin de explicar la importancia de respetar el trabajo de una compañera en el momento en que está pasando el mensaje a su siguiente interlocutor.

La segunda fue la «dinámica de la sentada», que es una metáfora de la diferencia entre caer (en la economía) de forma individual y hacerlo de forma colectiva. Luego se realizó la dinámica del «abrazo cooperativo», que intenta fortalecer la confianza en los demás en el aspecto monetario, y por último un videoforum y un simulacro de creación de una cooperativa, con el respectivo desarrollo de la asamblea y la creación de una identidad empresarial a través del marketing cero (para crear un logo, un eslogan, una idea identitaria colectiva).

*ASESCAN mantiene que es necesario continuar con proyectos que ayuden a consolidar este tipo de sociedades en esta población y en poblaciones similares, con altos niveles de pobreza.*

Asescan no tiene constancia de la cantidad de cooperativas creadas a partir de la formación, pero mantiene una conclusión favorable de cómo se ha desarrollado el proyecto. Sostiene que es necesario continuar con proyectos que ayuden a consolidar este tipo de sociedades en esta población y en poblaciones similares, con altos niveles de pobreza. ■

## Mujeres propietarias a través de una cooperativa en Nicaragua

A través de la cooperativa Aldea Global de Nicaragua, un grupo de mujeres ha conseguido ser propietarias de tierras, en las que cultivan café. La noticia surge porque las mujeres son las propietarias de las tierras, sustituyendo a los hombres, como venía siendo lo habitual. Por medio de estas plantaciones, cultivan café, que a través de la actividad de comercio justo que promueve la organización Intermón Oxfam, se podrá disfrutar podrá disfrutar y deleitar en breve en nuestro país, bajo la marca Tierra Madre.

## Programa de empleo cooperativo para mujeres en Nueva York

La organización Centro para la Familia de Sunset Park –Nueva York– asesora desde hace cinco años a tres cooperativas. *Si se Puede* (limpieza de casas), *Golden Steps Coop*. (cuidado de ancianos) y *Be Young Care* (guardería), compuestas por más de 80 mujeres, el 95% latinas, dentro de su «Programa de Empleo para Adultos».

Con una formación adecuada y continua, se han especializado en servicios de cuidados de niños y ancianos y limpieza de hogares.

Ante los buenos resultados obtenidos, han solicitado, recientemente, a la administración una mayor apoyo para el Proyecto, con la finalidad de crear más puestos de trabajo, en un colectivo, el de la mujer latina, que mantiene una mayor discriminación ante otros colectivos de mujeres, recordando, asimismo, que la generación de empleo es positiva para la ciudad de Nueva York.

# La igualdad de género y las cooperativas: una perspectiva global hacia el 2012, Año Internacional de las Cooperativas

**Stefanía Marcone. Responsable del Comité de Igualdad de Género de la ACI**

Observando el escenario internacional, se podría decir que nunca antes se ha impulsado tanto la temática de **la igualdad de género.** No es casualidad, que el Premio Nobel de la Paz 2011 fuera otorgado, conjuntamente, a tres mujeres dirigentes (Ellen Johnson Sirleaf, Leymah Gbowee y Tawakkul Karman) por su lucha no violenta, por la seguridad de las mujeres y por los derechos de la mujer a participar, plenamente, en la labor de consolidación de la paz.

En el actual contexto de crisis económica mundial, las instituciones internacionales, como Naciones Unidas y sus organismos, así como la OCDE y el Foro Económico Mundial, están resaltando, activamente, el hecho de que la inversión en las mujeres tiene, no sólo un valor intrínseco, sino que representa una estrategia crucial para la competitividad y el desarrollo de los países.

*Las instituciones internacionales, (...) están resaltando, activamente, el hecho de que la inversión en las mujeres tiene, no sólo un valor intrínseco, sino que representa una estrategia crucial para la competitividad y el desarrollo de los países.*

El informe *Índice Global de Brecha de Género* del 2010, que examina la **brecha entre hombres y mujeres** en cuatro categorías fundamentales (participación económica y oportunidades, nivel de educación, salud y supervivencia y empoderamiento político), muestra que de los 134 países analizados, que representan más del 90% de la población mundial, se ha concluido que la diferencia en los resultados de salud entre hombres y mujeres se encuentra en el 96% y, casi en el 93% en el cierre de la brecha de los logros educativos. Sin embargo, la brecha entre mujeres y hombres en la participación económica y empoderamiento político sigue siendo amplia, las conclusiones indican que sólo alcanza el 59% en la participación económica y oportunidades y, apenas, un 18% en lo que se refiere al empoderamiento político.

Respecto a las tendencias regionales, en las calificaciones del índice general, América del Norte ocupa el primer lugar, con Estados Unidos a la cabeza. Seguido de cerca por Europa y Asia Central. Ambas regiones han cerrado la brecha de género al 70% y, en Europa, son los países nórdicos los que siguen situándose en la parte superior de la clasificación. A Europa y Asia Central le siguen América Latina y el Caribe, Asia y el Pacífico y África subsahariana; en todas estas regiones, sus resultados se han situado entre un 60% y 70% del cierre de la brecha de género. Las regiones de Oriente Medio y África del Norte ocupan el último lugar, situándose la brecha de género en poco más del 58%.

En los países de la OCDE, por regla general, las mujeres han completado la educación superior en mayor número que los hombres y tienen una mayor esperanza de vida. Sin embargo, los hombres ganan más y ocupan los puestos de poder. De hecho, de promedio ganan un 18% más que las mujeres y, sólo, alrededor de un tercio de los puestos directivos son ocupados por mujeres. Muy pocos países desarrollados han logrado maximizar la rentabilidad de la inversión en la educación de las mujeres, por ello, los responsables políticos deben tener en cuenta el coste social y económico que implica no obtener el máximo provecho del potencial de las mujeres.

Asimismo, en lo que se refiere a los países en desarrollo, existe una creciente conciencia de que ninguno de los ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio) se logrará sin cerrar la brecha de género. Sin embargo, a pesar de algunos avances notables, son muchos los desafíos aún por cumplir, así, por citar algunos:

*En los países de la OCDE, por regla general, las mujeres han completado la educación superior en mayor número que los hombres y tienen una mayor esperanza de vida. Sin embargo, los hombres ganan más y ocupan los puestos de poder.*

- Políticas de empleo discriminatorias y prácticas de contratación.
- Proporción desigual en las responsabilidades de la familia y del hogar.
- Falta de control de los medios productivos, la tierra y el acceso a la propiedad y a los recursos financieros.
- Las mujeres siguen siendo una minoría en los puestos de liderazgo.
- Las mujeres son segregadas en el trabajo con estatus y salarios más bajos.
- Necesidad de fomentar la innovación y el aprendizaje.

Como recientemente subrayó el Secretario General de la ONU, Ban Ki Moon, más de 100 millones de personas podrían salir de la pobreza si las mujeres rurales tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres. La productividad en las granjas, explotadas por mujeres, aumentaría hasta un 30%.

El número de personas hambrientas descendería en un 17%; impactos que se traducirían en mejoras para 150 millones de personas. Los beneficios aumentarían aún más, cuando los hijos de estas mujeres tuvieran acceso a los servicios de salud, educación y nutrición.

Por todo ello, es importante destacar que el cierre de las brechas de género no es sólo una cuestión de derechos humanos, de equidad o de igualdad, sino que es lo correcto, lo que hay que hacer, porque es, también, una cuestión de economía inteligente.

*Es importante destacar que el cierre de las brechas de género no es sólo una cuestión de derechos humanos, de equidad o de igualdad, sino que es lo correcto, lo que hay que hacer, porque es, también, una cuestión de economía inteligente.*

Actualmente, se reconoce que existe una fuerte correlación entre la igualdad de género, el nivel de competitividad, el desarrollo humano y el PIB per cápita.

Así por ejemplo, cerrar la brecha de empleo de hombres y mujeres tendría enormes consecuencias económicas para las economías desarrolladas, elevando el PIB en USA en un 9%, el PIB de la eurozona en un 13% y el PIB japonés en un 16%. La reducción de la desigualdad de género, en los países de la OCDE, también podría desempeñar un papel clave para hacer frente a los futuros problemas planteados por el envejecimiento de la población y el aumento de las cargas de las pensiones.

Por otra parte, en los países en los que, para las mujeres es relativamente fácil trabajar y tener hijos, el empleo femenino y la fertilidad femenina tienden a ser más elevados. La innovación requiere nuevas y únicas ideas, y las mejores ideas prosperan en un entorno diverso. Esto implica que las empresas se beneficiarían al integrar, con éxito, a la mitad del talento femenino disponible, mediante su acceso a las estructuras internas de liderazgo.

Un análisis de los estudios realizados muestran que existe una correlación positiva, entre la diversidad de género en los equipos de máxima dirección y los resultados financieros de la empresa. De hecho, la Unión Europea lo ha demostrado de forma cla-

ra. Como afirma Vivian Reding, Comisaria de Justicia, «*para alcanzar, una vez más, el motor del crecimiento, Europa necesita hacer mejor uso del talento de la mujer, incluyendo los mejores puestos de trabajo*». Por ello, la Comisión ha adoptado una estrategia, para cinco años, al objeto de promover la igualdad entre mujeres y hombres en Europa, identificando una serie de actuaciones, fundamentadas en cinco prioridades: la economía y el mercado laboral; igualdad de remuneración; igualdad en los altos cargos; lucha contra la violencia de género y promover la igualdad, más allá de la UE.

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

*Estrategia que incluye*:

- Incorporar más mujeres al mercado laboral y ayudar a alcanzar la tasa de empleo de la Estrategia Europa 2020, con un 75% del total de las mujeres y de los hombres.
- Proponer iniciativas específicas, dirigidas a conseguir un mayor número de mujeres en los puestos de toma de decisión.
- Promocionar el empresariado y el autoempleo femenino.
- Instituir el Día Anual Europeo de la Igualdad Salarial, para concienciar sobre el hecho de que las mujeres, en toda la UE, ganan un promedio de casi un 18% menos que los hombres.
- Trabajar junto con todos los Estados miembros en la lucha contra la violencia contra la mujer, y, de forma especial, para erradicar la mutilación genital femenina no sólo en Europa sino también en otros lugares.

La Comisión al más alto nivel, también establecerá, anualmente, un Diálogo sobre la Igualdad de Género, con la participación del Parlamento Europeo, las presidencias del Consejo, los interlocutores sociales y la sociedad civil con la finalidad de evaluar los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia.

El año pasado, en junio de 2010, en Roma, en colaboración con Cooperativas Europa, AGCI y Legacoop se organizó una Conferencia Europea para abordar el tema del «Empleo en la mujer, igualdad de oportunidades y empresas cooperativas: comparación de experiencias europeas». El encuentro fue muy interesante al compartir las experiencias de las cooperativas italianas con las de otros países europeos como Francia, Alemania, Polonia, España, Suecia y Reino Unido, y confiamos en que este primer paso pueda representar el punto de partida de futuras redes y colaboraciones entre las organizaciones cooperativas estatales, las instituciones europeas y las entidades cooperativas representativas de la igualdad de oportunidades y de género.

Tenemos varios ejemplos de buenas y mejores prácticas, como las existentes en España; tenemos una visión común, pero necesitamos una Hoja de Ruta Cooperativa Europea, para alcanzar los objetivos que la UE plantea en estos temas. También tenemos que construir nuestro camino, sin olvidar a las mujeres cooperativistas de todo el mundo, que observan nuestras experiencias y que desean compartir las redes con nosotras.

*(...) tenemos que construir nuestro camino, sin olvidar a las mujeres cooperativistas de todo el mundo, que observan nuestras experiencias y que desean compartir las redes con nosotras.*

Pienso en las cooperativistas de África, y, por ejemplo, también en los movimientos de mujeres de los países del Norte de África, cuya actuación fue tan importante en la llamada «primavera árabe».

Ahora sabemos que, en esos países, el papel de las organizaciones de la economía social y de las cooperativas es aún más importante para la reconstrucción del tejido socioeconómico y la cohesión social.

Nuestra experiencia en todo el mundo demuestra que a través de las cooperativas, millones de mujeres han sido capaces de cambiar sus vidas, mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias y comunidades ya que a través de la empresa cooperativa encontraron la vía para su propio empoderamiento así como para el desarrollo de quienes trabajan en ellas. De hecho, en el Sur y en el hemisferio Norte, las cooperativas proporcionan a la mujer una herramienta de empoderamiento, lo que les permite ser partícipe importante en la sociedad y en la economía. Las cooperativas ofrecen a las mujeres oportunidades de empleo en todo el mundo y, esto significa, oportunidades de trabajo decente. Además, promueven las potencia-

lidades de las mujeres y fomentan sus aptitudes a través de programas de capacitación y liderazgo, que contribuyen a fomentar el avance de la mujer y su acceso a los activos tangibles e intangibles.

De hecho, en muchos países en desarrollo, las cooperativas logran que las mujeres puedan acceder a la propiedad y a los medios de producción y en general, aumentar sus posibilidades de elementos básicos, tales como una adecuada alimentación, ropa, educación y así sucesivamente. En los países industrializados, las cooperativas contribuyen eficazmente a que las mujeres que trabajan, puedan acceder a políticas que permiten conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares.

Además, las cooperativas, como forma democrática de empresa, fomentan la participación de la mujer en los procesos de la toma de decisiones, pero aún con ello, somos plenamente conscientes de que hay mucho trabajo por hacer para cerrar la brecha de género, que persiste en la toma de decisiones.

Por supuesto, la situación y las necesidades son diferentes en las distintas zonas del mundo, pero existe una característica común, ya que podemos decir que las cooperativas pueden ser y son, ya, una forma empresarial que satisface las necesidades de las mujeres. Por eso, millones de mujeres han elegido esta fórmula empresarial.

Las cooperativas, como entidades enraizadas en el territorio, están vinculadas a los contextos específicos donde operan y, como sabemos, siguen existiendo en todo el mundo, obstáculos que impiden el pleno potencial del empoderamiento de la mujer. Por supuesto, tenemos algunos problemas a los que hacer frente, a fin de que las mujeres puedan beneficiarse del potencial que representa el modelo empresarial cooperativo, especialmente para que pueda realizarse el empoderamiento de la mujer.

*... A través de las cooperativas, millones de mujeres han sido capaces de cambiar sus vidas, mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias y comunidades.*

Por ejemplo, con demasiada frecuencia, las mujeres están insuficientemente representadas en los puestos de toma de decisiones y, en muchos países, existen limitaciones a la pertenencia de la mujer a las cooperativas agrícolas, debido a la relación existente entre la propiedad de los bienes y la titularidad que se requiere para ser miembro. Por supuesto, existe una tarea a realizar por parte del gobierno y las instituciones, pero también por la sociedad civil y por cada persona que puede ser protagonista del cambio en la sociedad y en la eco-

nomía, por ello, las cooperativas deberían tomar la iniciativa, para adoptar las medidas necesarias que eliminen todos los obstáculos posibles, visibles e invisibles.

La Alianza Cooperativa Internacional siempre ha estado, especialmente preocupada por la igualdad de género en las cooperativas. El Comité de Mujeres de la ACI fue fundado en 1965. Fue sustituido, en el año 2000, por la Comisión de Igualdad de Género (CIG), cuando la Asamblea General de la ACI aprobó la Estrategia de Género, que representó un paso crucial en el camino del movimiento cooperativo hacia la igualdad de género. El Grupo de Igualdad de Género de la ACI es un foro de discusión y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y para la integración del género en la sociedad y el movimiento cooperativo.

A nivel mundial, trabajamos por un movimiento de género integrado, en el que los valores y habilidades femeninas y masculinas sean igualmente valiosos y pueden utilizarse en igualdad de condiciones, contribuyendo, por tanto a compartir derechos y responsabilidades.

*El Año Internacional del Cooperativismo es un importante reconocimiento al valor y a la importancia de nuestra contribución conjunta al desarrollo mundial, social y económico y nos ofrece una oportunidad firme de aumentar nuestra presencia en las instituciones mundiales.*

La ACI, como un todo, juega un papel fundamental en la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas a nivel mundial y nacional, en sensibilizar a los gobiernos, las organizaciones cooperativas e instituciones internacionales sobre el papel de las mujeres cooperativistas en la promoción del desarrollo económico y social.

En los últimos 10 años, en diferentes zonas del mundo, las mujeres cooperativistas han creado Comités de Igualdad de Género, de carácter regional, que han realizado un ingente trabajo para lograr el avance de las mujeres. En particular, han llevado a cabo varios proyectos y programas para empoderar a las mujeres cooperativistas, lo que ha aumentado significativamente la participación de la mujer y su rol principal en los respectivos movimientos cooperativos. Hablando más específicamente, las mujeres en las cooperativas necesitan fortalecer la actividades de *lobby* y las redes, ejecutando programas de concienciación sobre cuestiones de género, dirigidos a los miembros, a los empleados, a los directores de las cooperativas (mujeres

y hombres); necesitan mejorar la perspectiva de género en todos los niveles; necesitan asistencia técnica y fondos, específicos, para la puesta en marcha de cooperativas; precisan, también, programas de capacitación y fomento de la capacidad dedicados, especialmente, a la creación de un liderazgo de mujeres fuertes.

Como vemos, las necesidades son numerosas y la ACI junto con sus órganos sectoriales y las estructuras y oficinas regionales y, en colaboración, con instituciones nacionales e internacionales intentan hacer todo lo posible para dar respuesta a estas necesidades.

Mirando al futuro, somos conscientes de que todavía queda mucho por hacer para alcanzar el objetivo de un movimiento de género, verdaderamente, equilibrado. Es un trabajo en progreso, para el que necesitamos acelerar el ritmo.

Hoy, por primera vez en la historia de la ACI tenemos una mujer Presidenta, Dame Pauline Green, fuertemente comprometida en la mejora de la igualdad de género, al igual que otras mujeres compañeras en la Junta y en los órganos regionales de la ACI. Muchos dirigentes cooperativos, en todo el mundo, han asumido la responsabilidad de fortalecer sus políticas y programas en pro de la igualdad de género.

El fortalecimiento de la colaboración en las actividades de género entre los movimientos, las regiones, las instituciones; promover el establecimiento de redes; crear un entorno propicio para satisfacer las necesidades más específicas de las mujeres cooperativistas de las diferentes zonas del mundo; la creciente comunicación, visibilidad y voz de las mujeres cooperativistas, son parte de las prioridades de la ACI, junto con la de aumentar, en su conjunto, el número de mujeres representantes del movimiento cooperativo.

*la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoce «que las cooperativas, en sus distintas formas, promueven la máxima participación posible en el desarrollo económico y social de todas las personas, incluidas las mujeres» (...)*

Debe subrayarse que la acción estatal es fundamental para reducir las desigualdades, cualquier cambio ha de comenzar por el nivel más bajo del territorio, por eso es tan importante incluir a la mujer en un enfoque participativo, en una planificación eficiente de las políticas de igualdad de género, presupuestando e incorporando el género en los distintos niveles (local, nacional, internacional).

Para concluir, permítanme algunas palabras sobre el 2012, declarado

por Naciones Unidas como el Año Internacional del Cooperativismo. Por supuesto, estamos viviendo un momento en el que el movimiento cooperativo tiene, por una vez, una oportunidad única en su existencia.

El Año Internacional del Cooperativismo es un importante reconocimiento al valor y a la importancia de nuestra contribución conjunta al desarrollo mundial, social y económico y nos ofrece una oportunidad firme de aumentar nuestra presencia en las instituciones mundiales y ser claves en las decisiones a nivel mundial y estatal.

Y, por supuesto, la contribución del movimiento cooperativo a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer en el mundo no se olvidará.

En la Resolución declarativa del Año Internacional del Cooperativismo, la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoce «que las cooperativas, en sus distintas formas, promueven la máxima participación posible en el desarrollo económico y social de todas las personas, incluidas las mujeres (...)» e «invita a los gobiernos y las organizaciones internacionales, en colaboración con las cooperativas y las organizaciones cooperativas, (...) a apoyar la participación de la mujer en las actividades económicas».

*Las cooperativas de trabajo de mujeres, (...) contribuyen, de forma notable, mediante el desarrollo de actividades económicas y sociales al éxito de las propias cooperativas.*

En Cancún, con motivo de la Asamblea General de la ACI, se reunirá la Comisión de Igualdad de Género, el 17 de octubre, para, además de las reuniones estatutarias, celebrar una Conferencia «La Igualdad de Género en las cooperativas, construye un mundo mejor», en la que esperamos que las mujeres y los hombres cooperativistas, puedan debatir con los representantes de las instituciones y compartir las mejores prácticas a fin de establecer un Plan de Actividades para el 2012 y más. Con este motivo, también se presentará el informe del Banco Mundial sobre Igualdad de Género y Desarrollo.

En consecuencia, deseo, realmente, que el Año Internacional del Cooperativismo represente para el movimiento cooperativo a nivel mundial, nacional y local, una ocasión para dar la visibilidad adecuada al hecho de que, a través de las cooperativas, millones de mujeres han sido capaces de cambiar sus vidas, mejorando sus condiciones de vida y las

de sus familias y comunidades, para así, **identificar a la empresa cooperativa como la vía hacia el empoderamiento y el desarrollo de las personas que trabajan en ellas.**

Las cooperativas de trabajo de mujeres, en todas y cada una de las partes del mundo, contribuyen, de forma notable, mediante el desarrollo de actividades económicas y sociales al éxito de las propias cooperativas.

Asumamos el compromiso de hacer del 2012 el año que va a marcar un gran salto adelante en la consecución de los resultados globales de un movimiento de género, cada vez más equilibrado, en beneficio de las generaciones presentes y futuras de las mujeres y hombres cooperativistas.

# Investigación:

## Estudio Cualitativo sobre la atención a las mujeres víctimas de violencia de género por los Servicios de Salud y Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón

**Susana Clement. Cooperativa Andaira.**

La cooperativa Andaira ha llevado a cabo un Estudio Cualitativo sobre la atención a las mujeres víctimas de violencia de género por los Servicios de Salud y Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El mismo fue promovido desde el Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón, en colaboración con el Instituto Aragonés de la Mujer (Departamento de Servicios Sociales y Familia del Gobierno de Aragón) y desarrollado por **ANDAIRA, Sociedad Cooperativa Madrileña de Investigación e Intervención Social,** con objeto de dar cumplimiento a los compromisos y medidas establecidas por distintas legislaciones, tanto autonómicas como estatales, que regulan la realización de actividades para la mejora de la prevención de la violencia de género así como la atención integral a las mujeres víctimas de dicha problemática.

*Existen carencias de información del personal de medicina general y trabajadoras y trabajadores sociales en torno a la violencia de género, los efectos para la salud de las víctimas y medidas de seguridad.*

**Este es un resumen del trabajo realizado (para ampliar información pueden ponerse en contacto con la cooperativa a través de la página web:www.andaira.net). Se difunden especialmente las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación.**

## Conclusiones

### Acceso y uso de los servicios

La percepción y el conocimiento que se tenga sobre los recursos y servicios de atención resultan significativos, ya que dan lugar a diferencias en el acceso y uso de los mismos. Las principales cuestiones, que condicionan el acceso y uso de los servicios y recursos del Sistema de Salud y de Servicios Sociales son:

- Cercanía de los Servicios de Salud.

- Prejuicios y resistencias hacia Servicios Sociales. En este sentido, existen dificultades para garantizar la confidencialidad en Servicios Sociales, especialmente en las comunidades pequeñas. Además, falta la identificación de Servicios Sociales para la obtención de ayuda y protección contra la violencia de género, por parte de las potenciales beneficiarias: escasea la identificación y detección como víctima de violencia de género de mujeres que llevaban años siendo usuarias.
- Diferentes niveles de conocimiento sobre la coordinación interinstitucional. Falta coordinación, principalmente entre las fuerzas del Estado y los Servicios Sociales, o entre hospitales y Servicios Sociales.

## Información específica en torno a la violencia de género

En este bloque se recogen las dificultades para acceder a las informaciones en torno a tres aspectos: la violencia de género y sus tipos, los efectos para la salud de las víctimas y medidas de seguridad con el fin de facilitar el proceso de toma de decisiones, prevenir nuevas relaciones maltratadoras o futuros episodios de violencia, y diagnosticar los problemas de salud derivados.

- Existen carencias de información del personal de medicina general y trabajadoras y trabajadores sociales en torno a la violencia de género, los efectos para la salud de las víctimas y medidas de seguridad.
- Las mujeres expresan una valoración positiva de los conocimientos sobre violencia de género, sobre todo porque les ayuda en el proceso de recuperación terapéutico.
- Escasea la identificación con la paciente de los efectos del maltrato en la salud. Esto tiene que ver, entre otras cosas, con la falta de formación.

*Escasea la identificación con la paciente de los efectos del maltrato en la salud.*

- La información sobre medidas de seguridad aparece sobre todo después de la separación física de su pareja y no como datos de prevención.
- Relación de pautas de seguridad aportadas: sobre todo para la protección en espacios públicos: ir, en lo posible, acompañadas; frecuentar los lugares con mayor aglomeración de gente; refugiarse en bares o tiendas; cambiar frecuentemente de ruta; llevar encima la orden de alejamiento; tener la puerta de la casa

cerrada siempre; interponer denuncias en las que conste el miedo a la agresión; llamar a los teléfonos de la policía, alguna con línea directa e instrucciones precisas de respuesta en caso de riesgo.

## Cuestiones comunes a todos los perfiles

Existen determinadas cuestiones comunes, que aparecen de forma recurrente, y que deben ser tenidas en cuenta como claves de adaptación de los protocolos de actuación. Algunas de las más destacables son el momento del proceso vital de la mujer, que en relación al mal trato condiciona profundamente tanto la información que puede aportar, como la que puede recibir y asimilar.

Además, se observa una evolución en la valoración de la atención recibida, asociada al momento vital: en paralelo a las dudas, recelos, miedos, etc., que generalmente acompañan el inicio del proceso, se encuentra una valoración negativa de los servicios de ayuda y cierta condescendencia con el maltratador, que se va trocando en valoración más positiva de los servicios y de mayor intolerancia frente al maltratador, a medida que avanza el proceso. Por otro lado, en muchos casos, las mujeres víctimas de malos tratos han vivido situaciones anteriores de violencia, que no se han superado de forma que haya sido posible la reparación del daño.

Estas experiencias, dejan unas secuelas profundas y duraderas, que requieren de atención específica para su total superación.

## Evolución en la atención: malas prácticas del pasado en vías de desaparición

*La evolución en la atención a la problemática, tanto en trato, como en puesta en marcha y adecuación de recursos, resulta patente y es una idea bastante presente en mujeres de distintas edades y perfiles.*

Existe una alta incidencia de malas experiencias vividas en el pasado, en relación a la petición de ayuda.

En la actualidad se dan casos de buenas y de malas valoraciones, tanto para el Sistema Sanitario de Atención Primaria, como para Servicios Sociales, que denotan aún falta de sistematización en la aplicación de los protocolos, así como una gran diversidad en cuanto a formación, sensibilización e implicación con la labor. Se aprecian muy buenas prácticas en torno a personas concretas y determinados servicios.

La evolución en la atención a la problemática, tanto en trato, como en puesta en marcha y adecuación de recursos, resulta patente y es una idea bastante presente en mujeres de distintas edades y perfiles.

### Complejidad de los itinerarios en relación a la satisfacción: situaciones de especial vulnerabilidad

Se observa una relación entre los itinerarios que han obtenido peor valoración y la falta de resolución o superación real del problema.

En los casos en que confluye la ausencia de red social facilitadora y la imposibilidad de inserción laboral a medio plazo, el sistema de protección tiene poca capacidad de abordad soluciones integrales y sostenibles.

Así mismo, hay poca capacidad de resolución satisfactoria frente a asuntos que presentan especial complejidad, como la violencia social ejercida sobre la víctima desde una posición de poder social o las amenazas a la familia en el país de origen.

### Escaso conocimiento del sistema de atención y protección contra la violencia de género

Se da cierta disonancia entre la alta valoración de los recursos específicos, así como del proceso de atención, por parte de las mujeres que lo han completado y la escasez de casos de detección e iniciativa de las mujeres, que entran al sistema, mayoritariamente en situación de emergencia.

## RECOMENDACIONES

### Mejora del acceso al sistema de protección; fomento de la iniciativa de las mujeres, en la petición de ayuda

Existe la necesidad de invertir esfuerzos coordinados, entre todos los agentes sociales, intervinientes en el sistema de protección contra la violencia de género, para la creación de una imagen global desde la cual se lancen los mensajes. Se recomienda la creación de una «imagen» para los sistemas de protección contra la violencia de género, de Aragón.

*Existe la necesidad de invertir esfuerzos coordinados, entre todos los agentes sociales, intervinientes en el sistema de protección contra la violencia de género, para la creación de una imagen global desde la cual se lancen los mensajes.*

Los mensajes deben ser inclusivos, para mujeres de todas las edades y perfiles. También para las más jóvenes y las más mayores, y en diferentes idiomas. Además, se propone la realización de campañas de sensibilización a la población joven sobre la construcción de la identidad (masculina y femenina) y modelos igualitarios de relación amorosa.

Recomendamos reforzar la difusión del sistema de protección, en los medios de comunicación de masas; rentabilizar la campaña en un doble sentido, lanzando mensajes que sirvan como información para las mujeres y como difusión y sensibilización para profesionales y población en general, para visibilizar y reforzar la coordinación de los diferentes agentes implicados.

Además, se recomienda la mención expresa en las páginas web de los recursos y servicios implicados en el sistema de protección, de la prestación de ayuda contra la violencia de género.

## Mejora de la formación y capacitación profesional

Las diferentes figuras profesionales tienen una gran importancia como facilitadoras del acceso a los recursos y como prestadoras de atención, apoyo y cuidado. Sin embargo, existen determinados obstáculos y dificultades que pueden impedir el desempeño de su labor. Esta situación exige el desarrollo de dos líneas de actuación complementarias, como la formación específica de los y las profesionales de las diferentes instituciones intervinientes en el proceso, y la mejora los conocimientos científicos sobre la problemática.

En la formación específica de los y las profesionales, de las diferentes instituciones intervinientes en el proceso, existe la necesidad de reforzar la importancia de la detección y el seguimiento. Tanto el Protocolo Común para la Actuación Sanitaria ante la violencia de género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud como la *Guía de atención sanitaria a la mujer víctima de la violencia doméstica en el sistema de salud de Aragón*, detallan procedimientos exhaustivos en indagación y sospecha para la detección. No obstante, su aplicación práctica requiere de formación específica y entrenamiento, para poder familiarizarse con las entrevistas de indagación, etc.

*En la formación específica de los y las profesionales, de las diferentes instituciones intervinientes en el proceso, existe la necesidad de reforzar la importancia de la detección y el seguimiento.*

Por otra parte, para que estos procedimientos puedan ser desarrollados con la adecuación necesaria de respeto a la persona y protección de su intimidad, la sensibilización resulta un requisito previo e indispensable. De lo contrario, podría incurrirse en situaciones de victimización secundaria de las mujeres, a través de una actitud inadecuada en la prestación de ayuda.

En cuanto a la recogida y sistematización de datos, los protocolos de actuación mencionados establecen diversas herramientas que, sin embargo, no parecen incidir de forma significativa en las actuaciones en numerosas ocasiones, en las que la integralidad se pierde por no haber tenido en cuenta la trayectoria anterior de las mujeres, con las subsiguientes deficiencias en la valoración de riesgos y necesidades de atención específica.

*El colectivo de mujeres migrantes, presenta especiales dificultades de acceso a los recursos.*

Así mismo, es preciso destacar que estos protocolos y guías de actuación que se difunden sólo en un determinado servicio, son útiles a las y los profesionales a los que van dirigidos, pero no llegan a personas que desde otros recursos y servicios, deben actuar de forma coordinada, para garantizar la utilidad de la actuación.

Como posible medida de mejora en este sentido se propone la adaptación de los protocolos y guías de actuación profesional, y el seguimiento y control de la implantación entre las y los profesionales implicados, de los protocolos y los árboles de decisiones.

Respecto a la mejora los conocimientos científicos sobre la problemática, se han detectado usos equívocos en la terminología desarrollada en algunos documentos de difusión profesional, que pueden dar lugar a confusiones en su interpretación, como puede ser la equiparación entre agresión y agresión física, que puede dar a entender que la agresión psicológica no es maltrato.

En ocasiones, la polisemia en el empleo de algunos conceptos, así como las diferencias de interpretación y uso, entre unos y otros documentos de divulgación profesional, pueden contribuir a aumentar esta confusión.

En atención a estas circunstancias, se sugiere una investigación cualitativa que recoja la perspectiva de las personas profesionales, en cuanto a necesidades y dificultades en la atención contra la violencia de género.

## Mejora de la información

Resulta imprescindible la inclusión de las fuerzas de seguridad en la recepción de formación específica sobre tipos de maltrato, consecuencias para la salud de la víctima y medidas de seguridad, dado su papel relevante como transmisoras de información en un momento decisivo del proceso.

Así mismo, es destacable la necesidad de garantizar, no sólo la transmisión de la información sino la comprensión y asimilación de la misma por parte de las receptoras. Para ello es preciso atender a la idoneidad del momento, en función del estado de salud física y mental de la persona, así como a la calidad humana del proceso de comunicación, desde el punto de vista de la empatía, generación de confianza y dedicación de tiempo suficiente.

*A partir del desarrollo de los grupos de discusión que formaron parte del trabajo de campo de este estudio, se detectó un gran potencial de las mujeres que ya habían pasado por estas experiencias (...)*

## Potencialidades para la mejora de la actuación

El colectivo de mujeres migrantes, presenta especiales dificultades de acceso a los recursos. Sin embargo, el acceso a Servicios Sociales de este colectivo es bastante frecuente. Esto plantea un potencial de detección y de difusión de los diferentes servicios y recursos de ayuda, que sería conveniente considerar.

Por otro lado, existe un especial potencial de las trabajadoras sociales de los centros de salud, para solventar determinadas dificultades, de acceso y coordinación. Esta figura profesional ha sido la mejor valorada por buena parte de las mujeres, en relación a la ayuda prestada. Sería positivo redefinir su actuación, reforzando la adquisición de un papel clave en la coordinación, seguimiento y cobertura integral de la atención a las mujeres, especialmente en los lugares con menos recursos. Esto es algo que ya se está dando de facto, en numerosas ocasiones, por lo que explicitar este potencial, ponerlo en valor y sistematizarlo, contribuiría a conseguir una labor aún más eficaz.

Además, se debe aprovechar del potencial de las propias mujeres. A partir del desarrollo de los grupos de discusión que formaron parte del trabajo de campo de este estudio, se detectó un gran potencial de las mujeres que ya habían pasado por estas experiencias, en cuanto a la prestación de ayuda, información y apoyo a las mujeres que actualmente se encontra-

ban en momentos anteriores del proceso. Esta comunicación fue gratificante y útil, tanto para las mujeres que trasmitían ese conocimiento como para las que lo recibían. Por lo tanto, se propone la creación de grupos de trabajo heterogéneos, integrados por mujeres que hayan superado ya el proceso y otras que se encuentren en diversos momentos del mismo.

## Mejora de recursos específicos

Se propone el aumento de recursos de apoyo en el cuidado de hijas e hijos, que facilite la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres; y la implantación de este tipo de recursos en casas de acogida y otros recursos de alojamiento que carecen de él. Además, sería necesario un aumento de los recursos de traducción para mujeres inmigrantes, en todos los servicios y recursos implicados en el sistema de protección.

Por otro lado, se plantea el cumplimiento de los protocolos en cuanto a la prestación de asesoría jurídica gratuita, previa a la denuncia; y por último, la contemplación en la programación del itinerario, de los gastos económicos derivados del propio proceso, como desplazamientos y otros.

# AMECOOP-Andalucía saca tarjeta roja al maltratador

**AMECOOP-Andalucía**

La Asociación de Empresarias Cooperativistas, en su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aprovechó el foro de su última asamblea anual para poner de manifiesto su rechazo a la violencia de género y adherirse a la campaña «Saca tarjeta roja al maltratador».

Asimismo este compromiso también se hizo visible con la contratación del servicio de catering que se ofreció tras la asamblea con la Fundación Ana Bella, entidad dedicada a dar trabajo temporal a mujeres en riesgo de exclusión (víctimas de violencia género, mujeres inmigrantes y madres en situación de pobreza). Los beneficios de esta iniciativa se destinan íntegramente al cumplimiento de fines no lucrativos de ayuda a mujeres con dificultades.

El lema de la pasada asamblea fue «Cooperativismo y la igualdad clave para superar la crisis». En este acto asambleario Lola Sanjuán, presidenta de AMECOOP-Andalucía declaró que «las mujeres cooperativistas están generando redes empresariales e intercooperando como solución para superar la crisis actual». En este sentido, señaló que «a través de estas redes se favorece la prestación de servicios conjuntos y la ampliación de mercado sin aumentar el coste, práctica habitual entre las cooperativas de AMECOOP-Andalucía».

En relación a la situación económica actual, la presidenta destacó que los valores del cooperativismo son la base para conseguir un equilibrio social, partiendo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y del reparto de riqueza que subyace en los principios del cooperativismo. «El ADN del cooperativismo es un ADN de justicia, por eso AMECOOP-Andalucía tiene tanto que decir, y en este momento es imprescindible más igualdad, más empresarias y más cooperativismo».

*los valores del cooperativismo son la base para conseguir un equilibrio social, partiendo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y del reparto de riqueza que subyace en los principios del cooperativismo.*

«Las cooperativas de mujeres están demostrando que se puede seguir generando empleo aún en tiempos de dificultad económica» señaló Lola Sanjuán, aludiendo al hecho

de que las cooperativas de trabajo asociado son las empresas que mejor resisten las situaciones de dificultad económica por su adaptabilidad y flexibilidad.

Actualmente el 70% de las mujeres que trabajan dentro de la economía social forman parte de una cooperativa.

Soledad Ruiz Seguín, directora general de Violencia de Género, reconoció en la inauguración de la Asamblea que hay muchas mujeres formadas que acceden al mercado laboral a través del autoempleo, tomando como base la creación de una cooperativa. Asimismo, destacó el apoyo y compromiso de AMECOOP-Andalucía, como organización empresarial, a la campaña «Saca tarjeta roja al maltratador», explicando, en referencia a la Ley de Igualdad, que «las leyes no son una varita mágica para provocar los cambios, somos las personas las que con nuestra actitud contribuimos a poner en práctica los derechos sociales».

En este encuentro se dieron cita empresarias cooperativistas de las ocho provincias andaluzas para hacer balance de las actividades puestas en marcha en el último año y definir las líneas de actuación más inmediatas.

*«Las leyes no son una varita mágica para provocar los cambios, somos las personas las que con nuestra actitud contribuimos a poner en práctica los derechos sociales».*

Entre estas acciones estaba intensificar la colaboración con otros organismos y entidades del sector para desarrollar modelos cooperativos cada vez más igualitarios, así como ampliar la política de alianzas con entidades afines a la economía social y a la Igualdad.

Otra de las propuestas de acción que se aprobó en esa Asamblea fue la apuesta por el fortalecimiento de la RSE de las empresas cooperativas adheridas a AMECOOP-Andalucía y trabajar para ganar espacios y visibilidad en los Grupos de Desarrollo Local de Andalucía. ■

# Empresarias cooperativistas reconocidas y premiadas

**FAECTA. Andalucía**

Con motivo de la celebración del pasado Día Internacional de las Mujeres Rurales celebrado en el mes de octubre, la Secretaría de Estado de Medio Ambiente concedió los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales, estando entre las premiadas la cooperativa Algaba de Ronda. Esta cooperativa presentó el proyecto «Una apuesta por la excelencia del mundo rural en la socialización del conocimiento, liderada por mujeres» que ha recibido una dotación de 25.000 euros. El premio fue entregado en Madrid por la Ministra de Agricultura y pesca y fue recogido por la presidenta de la cooperativa María Sánchez.

*«Una apuesta por la excelencia del mundo rural en la socialización del conocimiento, liderada por mujeres».*

Por otro lado, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural también quiso conmemorar esa fecha realizando un reconocimiento a las Mujeres Excepcionales por sus trayectorias de vida. AMECOOP-Andalucía presentó varias candidaturas a esta iniciativa, a través de la Red de Mujeres Rurales y Urbanas. Como resultado, se ha premiado a Mª Luz Díaz Guerrero, presidenta de la cooperativa Huerto Alegre, de Granada, con el reconocimiento de mujer rural excepcional. El acto de entrega de este premio tuvo lugar en Atarfe (Granada) y contó con la asistencia de José Antonio Griñan, Presidente de la Junta de Andalucía, Micaela Navarro, Consejera de Igualdad y Clara Aguilera, Consejera de Agricultura y Pesca.

Por otro lado la cooperativa sevillana CKL Comunicaciones fue ganadora del II Premio Mercadeando, un galardón destinado a impulsar y apoyar el desarrollo de proyectos empresariales impulsados por mujeres adscritas a la red andaluza Mercadeando. Esta es la segunda vez que una cooperativa obtiene este premio, ya que en la edición anterior, fue para la empresa cooperativa jiennense Archivalia, ambas socias de AMECOOP-Andalucía.

Entre los aspectos que se valoran con este premio están la trayectoria empresarial, la innovación, la generación de empleo estable y el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, criterios que se potencian desde CKL Comunicaciones.

El proyecto mercadeando.net tiene por objetivo mejorar la competitividad de las empresas gestionadas por mujeres a través de la Red de Empresarias y Emprendedoras de Andalucía, iniciativa en la que colaboran las ocho Diputaciones de Andalucía y la Sociedad de Planificación y Desarrollo.

# AMECOOP-Andalucía recibe el premio Emilio Castelar por su defensa de la Economía Social

**AMECOOP-Andalucía**

AMECOOP-Andalucía recibió el pasado mes de abril el premio Emilio Castelar a la Defensa de las Libertades en la categoría de «Empresariado o colectivos empresariales que se hayan caracterizado por la defensa y puesta en valor de una economía social como herramienta de progreso de los pueblos». Esta fue la primera edición de los galardones que han creado la Asociación Progresista de España para premiar y visualizar el trabajo de personas individuales, colectivos o instituciones, a nivel nacional e internacional, en favor de la libertad y el progreso de los pueblos.

Estos premios, divididos en siete modalidades, recibieron un centenar propuestas, de las que el jurado, compuesto por 12 profesionales independientes de diferentes ámbitos (seis mujeres y seis hombres) reconoció la labor de 14 personas e instituciones.

Entre las personas premiadas, estaba entre otras Sami Naïr, político y pensador francés de origen argelino que es uno de los más brillantes especialistas europeos en inmigración, y el abogado Juan María Bandrés, por su defensa de los derechos humanos. Ambos obtuvieron de manera conjunta el premio en la modalidad de «políticos de ámbito internacional y nacional que hayan desarrollado la coherencia entre su discurso y su acción en la defensa de los valores de la libertad y el progreso». El accésit en esta categoría recayó en el político y activista español Juan de Dios Ramírez Heredia.

*El jurado, compuesto por 12 profesionales independientes de diferentes ámbitos (seis mujeres y seis hombres) reconoció la labor de 14 personas e instituciones.*

Entre los premiados también estuvo el periodista Javier Bauluz, único español premiado por el *Pulitzer*, en la categoría de «Profesionales de los Medios de Comunicación».

La Escultora Mercedes Naranjo Márquez fue la creadora de la Escultura en Bronce oficial de los Premios Emilio Castelar que fue entregada a cada uno de los premiados es esta primera edición.

# Trabajar para el futuro

**Gemma Casamajó i Solé**

*Serrat Camps, directora general de Suara, trabaja de buena gana, es una persona de trato afable y una profesional de lejos. Tiene clarísimo que las mujeres dirigen diferente que los hombres.*

*Lo dice, sin embargo, con la boca pequeña. Igual que dice, también con la boca pequeña, que el sector de los servicios de atención a las personas debe dejar atrás sus orígenes, vinculados a la acción caritativa, y empresarializarse. Empresas cooperativas como Suara y empresarias cooperativistas como ella trabajan en ese objetivo.*

Puntualmente y por casualidad. Así empiezan los contactos de Serrat Camps con el cooperativismo. Su padre pasó quince días en Mondragón y le contó aquella experiencia con tanto entusiasmo que a ella le dejó poso. Un poso que no da sus frutos, sin embargo, hasta después de veinte años cuando, con cuatro mujeres más, decide crear Escaler, dedicada al servicio de atención a las personas. «La única condición que yo puse a mis compañeras fue que nos constituyéramos en cooperativa», confiesa. Dicho y hecho.

*Camps: «Ser mujer y no tener la carrera de Económicas puede discriminarte, de entrada, si quieres dirigir una empresa».*

Escaler nace cooperativa en 1997 de la mano de cinco mujeres, «con mucho conocimiento del sector y poco conocimiento del mundo de la empresa». Años después, el desconocimiento se transforma en gran aprendizaje y la prueba es que Serrat Camps se convierte en la directora general de Suara, la cooperativa más grande de Cataluña de servicios de atención a las personas, con más de 1.500 profesionales. «Hay que decir, sin embargo, que ser mujer y no tener la carrera de Económicas puede discriminar, de entrada, si quieres dirigir una empresa. Por lo menos, te obliga a demostrar tu valía», reconoce.

Esta trabajadora social de formación es una trabajadora de Lima de origen. Seguramente esto explica su trayectoria. «Ahora siento una gran responsabilidad, un gran vértigo y una gran satisfacción», confiesa Serrat Camps, quien cree, asimismo, que el cooperativismo necesita, sobre todo, intercooperación. «Suara, nace, de hecho, de la fusión de Escaler, CTF y EAS. La intercooperación, por tanto, está dentro de nuestro ADN», subraya. La empresa, además, forma parte del Grupo Clade, otro ejemplo de intercooperación que, según ella, ha dado a Suara «posicionamiento, contacto con otras empresas, enriquecimiento y sinergias empresariales».

## Día a día

Serrat Camps no es mujer de rutina. Dos días por semana trabaja desde Barcelona y el resto desde la sede que la cooperativa tiene en Montagut i Oix (La Garrotxa). Las nuevas tecnologías se lo permiten. Aparte de trabajar en diferentes espacios, lo hace también en diferentes encargos. «Dedico muchas horas al futuro –explica– porque uno de mis encargos es trabajar los proyectos de futuro.

*«No le falta tiempo tampoco para estar en contacto con los socios y trabajadores de Suara: voy pasando periódicamente por todos los servicios. Me gusta hablar con todos, saber qué piensan de la marcha de la cooperativa y cómo se sienten en el trabajo».*

Otra de mis tareas es hacer de puente entre los dos raíles de la empresa: la parte societaria y la parte de gestión. «No le falta tiempo tampoco para estar en contacto con los socios y trabajadores de Suara: «Voy pasando periódicamente por todos los servicios. Me gusta hablar con todos, saber qué piensan de la marcha de la cooperativa y cómo se sienten en el trabajo.» A Serrat Camps, pues, le gusta el verbo combinar. Al igual que se siente cómoda entre el pueblo y la ciudad, se siente haciendo un trabajo que combina varias responsabilidades. ■

# WEB'S de interés

**AGENCIA DE INFORMACIÓN DE GÉNERO**
www.amecopress.net

**ASOCIACIÓN DE MUJERES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS**
www.unizar.es/mutem/

**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

**COMITÉ DE GÉNERO DE LA ACI**
www.ica.coop/gender

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

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

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

**FUNDACIÓN MUJERES**
www.fundacionmujeres.es

**INSTITUTO DE LA MUJER**
www.inmujer.es

**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
Fax. 91 593 87 60
confederacion@coceta.coop
www.coceta.coop

## UNIONES Y FEDERACIONES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

**Agrupación de Empresas Laborales y Economía Social de Cantabria, ACEL**
Tel. 942 31 49 83
info@acelcantabria.com
www.acelcantabria.com

**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.org
www.asescan.org

**Cooperativas de Trabajo de Aragón**
Tel. 91 593 01 61
Fax. 91 593 87 60
info@coceta.coop
www.coceta.coop

**Cooperativas de Trabajo de Madrid**
Tel. 91 593 01 61
Fax. 91 593 87 60
info@coceta.coop
www.coceta.coop

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

**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. 98 330 86 74
Fax. 98 330 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. 92 433 08 71
Fax. 92 430 37 52
uceta@arrakis.es
www.uceta.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@cooperativesdetreball.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

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

Si quieres suscribirte a ***Cuadernos de Cooperativismo***, puedes enviarnos un fax o un correo electrónico con tus datos (nombre, dirección, empresa, teléfono de contacto y número de ejemplares)

**COCETA**
**C/. Vallehermoso, 15 - 1º - 28015 Madrid**
**Fax: 91 593 87 60 • confederacion@coceta.coop**

# Cuadernos
## Mujer y Cooperativismo

Número 13 / Octubre de 2011

Publicación anual de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA). 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.

Edita y realiza:

COCETA

Patrocina:

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL, DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS