



# LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Estudio sobre la realidad social y laboral  
de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo  
en España

**COCETA**



## Índice

1. Presentación	5
2. Introducción	8
3. Perfil de las cooperativas de trabajo en España	26
4. Perfil de las mujeres en las cooperativas de trabajo	36
5. Conclusiones	50
6. Cifras para una realidad social y laboral	53
7. Anexo I. Metodología	55



# 1. Presentación

Han transcurrido más de cinco años, desde que COCETA efectuara el último estudio sobre la **realidad social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo en España**, a través del proyecto europeo **Mujeres Activas en las PYMES**.

Durante este tiempo han sido numerosos los acontecimientos que se han producido en España y en los ámbitos europeo e internacional, que han incidido sobre la realidad de hombres y mujeres. Acontecimiento sobre todo de índole económico, destacando como eje de estas variaciones, la fuerte crisis económica. Su repercusión en la sociedad española ha extendido la precariedad laboral tanto a los hombres como a las mujeres; si bien, ha sido en las mujeres en las que ha incidido de manera más aguda: cifras elevadas de paro, temporalidad, incertidumbre, bajos salarios, jornadas desajustadas han marcado la pauta del devenir laboral de las mujeres durante estos últimos años.

Esta situación de crisis económica ha generado análisis, estudios o investigaciones que han tenido a la **mujer como protagonista**, en diferentes facetas, sobre todo en la vertiente socio-laboral; si bien estos documentos no han alcanzado, de forma específica, a las mujeres de las cooperativas de trabajo, como modelo empresarial, así como la relación de la mujer con la cooperativa.

COCETA, además, consciente de su rol de liderazgo en la equidad de género, por su propia pertenencia y representación en entidades asociativas de la economía social y del cooperativismo debe seguir promoviendo acciones que visibilicen la realidad de las mujeres en las cooperativas de trabajo, fórmula empresarial mayoritaria en la economía social, para ser guía para las actuaciones de otras entidades de la economía social.

El hecho de que COCETA forme parte del consejo del Gender Equality Committee de la Alianza Cooperativa Internacional, del Gender Equality Group de Cooperatives Europe, así como de CECOP Confederación Europea de Cooperativas de la Industria y los Servicios, además de la presencia en la entidad representativa de la economía social en España como es CEPES, nos impulsa a mantener nuestro nivel de compromiso en la consecución de la equidad de género, tanto en las cooperativas como en las demás empresas de la economía social.

Por ello, desde COCETA que, a través del Departamento de la Mujer, creado en 1997, ha tenido durante estos años el fomento y difusión de la equidad de género como uno de sus ejes de actuación en el cooperativismo de trabajo, promoviendo actuaciones, estudios y proyectos en órbita estatal y europea, ha considerado que era necesario realizar el Estudio que se recoge en las páginas de este documento.

**LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO**, recoge el *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo en España*, teniendo como objetivo recoger las opiniones, a través de encuestas y entrevistas, de las mujeres que forman parte de las cooperativas de trabajo, analizando sus resultados y comparándolos con los existentes del último estudio estatal que data del 2004. comprobar si se han producido avances o no en la situación laboral

y social de la mujer en las cooperativas de trabajo; si la fórmula cooperativa continua siendo atractiva para la inserción laboral de las mujeres; si en la cooperativa de trabajo la mujer accede a puestos de dirección y control en mayor porcentaje que en otros modelos empresariales; si puede ser el modelo empresarial idóneo para que la mujer tenga un trabajo en iguales e idénticas condiciones a las de un hombre; si puede conciliar su vida laboral y familiar...

Es un momento idóneo para reactivar datos y variables, la propia Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, en su Eje 9, que trata sobre el Fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social, nos impulsa a su realización, sin olvidar las disposiciones contenidas en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en concreto el Objetivo número 5, de los 17 que componen los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, por supuesto, nuestros propios principios y valores cooperativos que hacen de la persona el eje de actuación del modelo empresarial cooperativo, y, que sitúan al hombre y la mujer en la cooperativa en auténtica equidad.

El Estudio, por tanto, analiza variables, expone la situación actual y extrae conclusiones que permitirán a COCETA, junto con sus organizaciones confederadas, diseñar nuevas acciones, que unidas a las que en los documentos citados se contienen, promuevan el fomento del empleo femenino en las **cooperativas de trabajo**, en particular, y, en las demás empresas de economía social en general.

## 2. Introducción

### 2.1. Las Mujeres y el Mercado Laboral

- ▶ Las mujeres suponen más de la mitad del total de las personas paradas en España.
- ▶ Desde el inicio de la recuperación, los hombres encuentran empleo más fácilmente.
- ▶ El paro femenino ha bajado un 33,35%, frente al 45,8% de caída del masculino.
- ▶ El salario medio anual de las mujeres es casi 6.000 euros inferior al de los hombres.
- ▶ Las diferencias durante la vida laboral causan menores pensiones para las mujeres.

**El proceso de incorporación de la mujer al empleo en España es una historia de éxito colectivo.**

No sólo se ha avanzado rápidamente<sup>1</sup> y se sigue progresando, sino que se ha trascendido la convergencia con otros países europeos, situándose España entre los países en los que las mujeres tienen una situación más cercana, en el mercado de trabajo a la de los hombres; si bien las diferencias entre las regiones es todavía relevante.

Este avance, cuando menos significativo, no debe llevar a la complacencia, ya que aún queda mucho camino por recorrer.

En los últimos 35 años, el 73% de la creación de empleo ha sido femenino. La incorporación generalizada de la mujer al mundo del trabajo es uno de los elementos que explican el crecimiento económico producido en este periodo temporal. Ello sin obviar el importante papel desempeñado por las mujeres que, en las décadas de los cincuenta y sesenta del pasado siglo, buscaron complementar y/ o realizar su vida a través de un trabajo fuera del hogar.

Esta revolución de la mujer permitió importantes cambios legislativos que han derivado en el hecho de que, sólo en la década de 1995 al 2005, las mujeres inactivas por cuidado de hijos y familiares se hayan reducido notablemente; sin embargo, los avances han de llevarse más allá de regulaciones laborales o normativas generales, pues tienen que alcanzar a cambios sociales y culturales. Y, esto, en los últimos cinco años no ha sido posible, dado que la crisis económica ha producido un

---

<sup>1</sup> Hay que recordar que, en España, sólo a partir de la promulgación de la Constitución de 1978, se puede hablar de igualdad entre hombres y mujeres (Artículos 9.2 y 14 de la Carta Magna), aún cuando en 1975 con la reforma del Código Civil y del Código de Comercio, con modificaciones que afectaron a la mujer casada y a los derechos y deberes de los cónyuges, no se hubiera alcanzado el resultado previsto, al no haberse plasmado de forma directa en la vida de las mujeres.

empobrecimiento de las mujeres, en mayor medida que en los hombres. Así lo ha confirmado el Informe de Oxfam Intermón<sup>2</sup> que establece que España es el tercer país más desigual de Europa, después de Bulgaria y Rumania. El Informe señala que uno de los aspectos más alarmantes es la desigualdad que sufren las trabajadoras que están en la base de la pirámide: ganan menos que los hombres y están sobrerrepresentadas en las ocupaciones peor remuneradas y precarias.

De hecho, la recuperación económica ha tenido una incidencia mayor en los hombres que en las mujeres, de tal forma que ya en 2017, las mujeres tenían un riesgo de pobreza y exclusión social del 25,1%, en la tasa AROPE, mientras que en los hombres se situaba en el 22,4%<sup>3</sup>, señalando además, (el Informe) que, *prácticamente, para todas las variables de pobreza, exclusión y desigualdad, los datos españoles están por encima del valor medio que corresponde al conjunto de la Unión Europea.*

Ante estos datos, **¿cuál es la realidad de la mujer en España?** Para tener una imagen de la misma, hay que citar una serie de variables:

### 2.1.1. Participación en el mercado de trabajo:

La población activa femenina se mantuvo estable en 2017, con una tasa de actividad del 68,8%; que conlleva un 1,2 pp por encima de la zona euro.

---

<sup>2</sup> Informe *Premiar el trabajo, no la riqueza*. ONG Oxfam Intermón. Enero 2018.

<sup>3</sup> Informe "El Estado de la Pobreza en España", elaborado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN). 2018.

La brecha de participación se ha reducido a la mitad en los últimos diez años, situándose en 10,3 pp a finales del 2017.

- a. Respecto del **Empleo**, se cerró el 2017 con 8.554.022 afiliadas a la Seguridad Social, dato que permite liderar la creación de empleo femenino en la Eurozona. Las mujeres han pasado de representar el 42,2% de los trabajadores en 2007 al 46,3% en 2017.

El empleo femenino avanzó en 217.700 ocupadas en 2017, un 2,6% más. La tasa de ocupación femenina avanzó en 1,4 puntos el pasado año y se sitúa medio punto por encima de la de 2007. En términos de afiliación a la seguridad social, el avance es mayor, de un 5% respecto a 2007.

La brecha en la tasa de ocupación respecto a los trabajadores se ha reducido en 10 puntos desde 2007.

- b. En relación con el **Desempleo**. El desempleo femenino se ha reducido, anualmente, en 256.900 paradas (-11,3%) en 2017, un ritmo que progresa pero que todavía dista de tener un porcentaje de reducción similar al masculino. La tasa de paro se redujo en 2,4pp y la brecha de desempleo se sitúa en 3,4pp, un punto menos que al inicio de la crisis, en 2008. Las mujeres continúan siendo mayoría entre los parados de larga duración (51,3%).
- c. **Maternidad**. En la franja de edad de los 25 a 49 años, entre hombres y mujeres que no tienen hijos, la brecha de empleo es apenas inexistente; sin embargo, alcanza los 19,3 puntos al tener hijos; llegando a los 15,4 puntos con el primero, a 21,5 puntos con el segundo y a 28,6 puntos con el tercero. Las mujeres inactivas o en empleos a tiempo parcial por

responsabilidades familiares o personales se situaron, en el 4,7%, más de cinco puntos respecto de la zona euro (9,9% en la zona euro) y sólo tres puntos menos que hace una década.

- d. **Nivel de formación.** Entre las personas ocupadas con estudios superiores, las mujeres ya son mayoría, un 52,3%. Así un 43,9% de las mujeres activas tienen estudios superiores. En este aspecto se ha producido un avance significativo, ya que tan sólo hace una década, las mujeres con niveles bajos de educación eran mayoría, alcanzando ahora el 31,8%. La formación influye de forma directa en la eliminación de la brecha de empleo, ya que se constata que la brecha de empleo es mucho más reducida entre personas con niveles formativos altos (2,7pp) que bajos (14,2%). Las mujeres tienen un mayor rendimiento académico que los hombres en la universidad, aunque todavía están infrarrepresentadas en muchas disciplinas STEM<sup>4</sup>. No cabe duda de que la formación juega un papel relevante para lograr la igualdad, resultando que los datos que se van obteniendo son positivos y sólidos.
- e. **Sectores de actividad.** Las mujeres desarrollan su actividad mayoritariamente en el sector servicios, donde trabajan 7.604.000 mujeres, casi el 89% de las mujeres con empleo. Los avances del empleo femenino en 2017 se han concentrado en las actividades sanitarias, hostelería y comercio, en torno a 40.000 empleos adicionales por rama. En términos relativos, destaca el avance en actividades profesionales y científicas (4,7%).

---

<sup>4</sup> El término STEM es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

- f. **Puestos directivos.** La limitada presencia de mujeres en puestos directivos sigue siendo una de las mayores diferencias de género existentes en el mercado de trabajo español. Hay casi 2,2 directivos hombres por cada mujer según la ocupación EPA. Apenas el 3,8% trabaja como directivo frente al 7,5% de los hombres.
- g. **Comunidades autónomas.** Hay que citar las importantes diferencias que existen entre las diferentes autonomías, en la brecha de participación y empleo. Así, la brecha es mayor en Castilla-la Mancha, Murcia, Extremadura y Andalucía, y mucho más reducida en Asturias, Galicia, Cataluña y Madrid. Los avances en la última década, no obstante, han sido particularmente intensos en Castilla la Mancha, La Rioja y Murcia.
- h. **Parcialidad.** La opción por el empleo a tiempo parcial de las españolas (24,2%) es mucho menor que en la zona euro (35,9%).
- i. **Emprendimiento.** Durante el último año, se ha producido un avance en el emprendimiento femenino, en concreto en un punto, hasta llegar al 5,6% de tasa de actividad emprendedora. España se sitúa, así, por debajo de la media europea que se encuentra en el 6,3%, pero superior a otros socios europeos, como Italia (3,3%) o Francia (3,4%).
- j. **Brecha salarial.** Se ha reducido en los últimos 5 años. España ha sido el país que más ha reducido la brecha salarial de la zona euro, situándose a un nivel 2,1pp inferior en el 14,2% según la metodología Eurostat. Se ha reducido en 4,5pp desde 2012. En términos OCDE, los datos más recientes de 2014 muestran una brecha salarial del 11,5% en 2014, dos puntos menos que el dato de 2010.

## 2.2. Las Mujeres en un contexto de envejecimiento de la población.

En los últimos diez años la pirámide de población se ha estrechado en la base y se ha ensanchado de forma significativa en la parte superior, a partir de los 45 años. En este marco, las mujeres de 65 y más años han pasado de representar el 21,5 % de la población femenina en 2007 al 24,4% en 2017, una proporción más elevada que entre los hombres (20,0%). En 2017 hay 600 mil mujeres más que en 2007, sin embargo, hay 100 mil menos de 16 a 64 años. Mientras que la población de 16 a 29 años ha descendido en casi 2 millones y la de 30 a 44 años en 1 millón, las de 45 a 64 años han aumentado en 2,3 millones y la de 65 y más en 1,4 millones. En este contexto de envejecimiento de la población, más marcado entre las mujeres que entre los hombres, la edad media de la maternidad se ha elevado por encima de los 30 años, a 32 años. Las edades más fértiles se concentran entre los 30 y los 39 años, a la vez que se ha reducido la tasa de natalidad, a 1,3 hijos por mujer, entre las más bajas del entorno europeo.

### 2.2.1. Reducción de la población femenina inactiva.

La estructura de la población femenina en relación con la actividad económica muestra una tendencia hacia una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo acompañada de una reducción de la inactividad en los últimos diez años. Las mujeres que permanecen inactivas muestran una tendencia descendente, se han reducido en casi medio millón desde 2007, un -4,5%, frente a los hombres para los que ha aumentado en casi un millón, un 16,6%. Entre los motivos alegados de inactividad, en 2017 un 19% de las mujeres lo está por cuidado de hijos o familiares, un 15,4% por jubilación y un 13,2% por estudios, mientras que únicamente un 2,7% porque cree que no va a encontrar un empleo (desincentivadas).

### 2.2.2. Las mujeres activas se estabilizan.

El número de mujeres activas crece más rápido que el de los varones, se suman 86.400 por 77.500. En los últimos doce meses, la población activa ha crecido en más de cien mil personas, lo que deja la tasa en 58,8%.

La tasa de actividad general repunta 34 centésimas (35 de las mujeres y 33 de los hombres), si bien la tasa de actividad masculina (64,62%) **supera en más de diez puntos porcentuales a la femenina (53,29%)**.

Así se observa que se están manteniendo ritmos lentos de crecimiento y el mercado laboral, parece ir evolucionando, reduciéndose las tasas del desempleo, más en hombres que en mujeres, frenándose la caída de la población activa. En el último año, la tasa de paro de la población femenina se ha situado en el 17,08%, superando ampliamente a la tasa de paro masculina (13,72%).

### 2.2.3. Las mujeres jóvenes aumentan su tasa en el empleo.

La media anual de mujeres ocupadas en 2017 ascendió un 2,6% más que en el año anterior. Un crecimiento similar, aunque no igual, por una décima, al registrado para los hombres.

El incremento del empleo se ha producido en todos los grupos de edad, si bien ha destacado la creación entre las personas de entre 16 y 24 años. Las mujeres adultas de entre 30 y 54 años, tramo de edad donde se concentra el grueso del empleo

femenino, elevan sustancialmente su nivel de ocupación, en un +1,5%, respecto del año anterior y entre las mujeres mayores de 55 años el incremento ha sido del 4,4%.

En relación con Europa, la tasa de empleo femenina en España presenta desde 2012 una tendencia a aproximarse a la media de la Eurozona. Con un crecimiento cercano al 1 por ciento anual durante el último ejercicio, va aproximándonos a las tasas existentes con anterioridad al inicio de la crisis.

#### 2.2.4. Las mujeres y la conciliación

Un factor que contribuye a la participación de la mujer en el mercado de trabajo es el relativo a la conciliación y al cuidado de la familia. De acuerdo con los datos de la EPA, las responsabilidades familiares siguen recayendo, en su mayoría, en las mujeres. Al finalizar el ejercicio, entre las personas ocupadas que trabajaron menos horas de las habituales con jornada reducida por permiso por nacimiento de hijo/a y/o cuidado de familiares, más del 83% eran mujeres.

#### 2.2.5. Las mujeres y el número de hijos, influye en el nivel de empleo.

Las mujeres de 25 a 54 años y sin hijos presentan un mayor dinamismo dentro del mercado laboral frente a las mujeres con 3 o más hijos.

Esta situación se observa en España y en Europa. La tasa de empleo de las mujeres de 25 a 54 años es superior para aquéllas que no tienen hijos, alcanzando al 68,8%, si bien este dato va descendiendo a medida que aumenta el número de hijos, para situarse en torno al 65% para las que tienen 1 o 2 hijos y bajar a partir del tercer hijo, al 47,1%.

Esta situación es similar a la observada en la Eurozona, donde la tasa de empleo de las mujeres sin hijos es del 74,8% y baja al 55,3% para las mujeres con 3 o más hijos.

### 2.3. Las Mujeres en un contexto internacional

Naciones Unidas ha venido desarrollando desde mediados del siglo pasado una serie de iniciativas de índole normativo y social que han permitido numerosos avances en materia de los derechos humanos de las mujeres. Así cabe citar la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967<sup>5</sup> y la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM** (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW) firmado en 1979<sup>6</sup>, que reconoció expresamente la discriminación de la mujer por el hecho de serlo.

---

<sup>5</sup> Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

<sup>6</sup> El 18 de diciembre de 1979 fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas y el 3 de septiembre de 1981 entró en vigor.

Con posterioridad, Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

La **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995**, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, logró que la diversidad de personas asistentes y distinta procedencia mundial, trabajaron por un objetivo común: **la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes.**

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, el plan más progresista que jamás había existido para promover los derechos de la mujer, estableció una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales:

- ▶ La mujer y la pobreza
- ▶ Educación y capacitación de la mujer
- ▶ La mujer y la salud
- ▶ La violencia contra la mujer
- ▶ La mujer y los conflictos armados

- ▶ La mujer y la economía
- ▶ La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- ▶ Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- ▶ Los derechos humanos de la mujer
- ▶ La mujer y los medios de difusión
- ▶ La mujer y el medio ambiente
- ▶ La niña

Desde Beijing, se han realizado conferencias quinquenales, surgiendo así Beijing +5, +10, +15...

A mediados de 2013, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas pidió a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer examinar y evaluar la aplicación de la Plataforma de Acción en 2015, en una sesión conocida como **Beijing +20**. Para informar de las deliberaciones, el Consejo exhortó también a los Estados Miembros de la ONU a llevar a cabo exhaustivas evaluaciones nacionales, y alentó a las comisiones regionales a llevar a cabo exámenes regionales.

La continuidad de esta serie de actuaciones, que han logrado un avance muy significativo en estos últimos 20 años, tendrá lugar en el próximo **Sexagésimo tercer periodo de sesiones de la conferencia de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**, durante el próximo mes de marzo del 2019, en la sede de Naciones Unidas en Nueva York y se conocerá como **CSW63 (2019)**.

Y junto a estas actuaciones, hay que vincular las que fueron aprobadas en 2015, por la Asamblea General de Naciones Unidas y que se recogen en la denominada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

Los Estados miembros de Naciones Unidas aprobaron una resolución *en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible*<sup>7</sup>.

La Agenda 2030 plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental, con 232 indicadores.

Al adoptar esta Agenda 2030, los Estados se comprometen a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables.



Entre los 17 ODS destaca el

### **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**

---

<sup>7</sup> Septuagésimo período de sesiones Temas 15 y 116 del programa 15-16301 (S) \*1516301\*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/70/L.1)] 70/1. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas A/RES/70/1

Que incluye las Metas siguientes:

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

- 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
- 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

## 2.4. Las Mujeres en el contexto europeo

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea. El Parlamento Europeo ha sido siempre un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

La base jurídica<sup>8</sup> se encuentra en:

*El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957 [actualmente queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)]. El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y, dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, el artículo 19 del TFUE contempla la posibilidad de adoptar legislación para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168 del TFUE.*

Desde 1978 hasta el 2012, son numerosas las Directivas Europeas que han promovido la igualdad de género, que han promovido medidas que posibilitaran a los Estados Miembros transponerlas a sus legislaciones.

Asimismo, el Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Destacando como sentencias más relevantes al respecto:

---

<sup>8</sup> <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

- la sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75).
- la sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84).
- la sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88).
- la sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95).
- la sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09).

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido la aprobación de “El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía»” y para 2018, se han asignado a la línea presupuestaria 33 02 02 (Promoción de la no discriminación y la igualdad) 35 831 000 EUR en créditos de compromiso, lo que refleja un aumento de los pagos en comparación con 2015, 2016 y 2017 y significa que se está avanzando en la aplicación de este programa.

Sin olvidar que el Consejo de la UE, la Comisión y el Parlamento Europeo proclamaron en Goteburgo (Suecia), en noviembre de 2018, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que contiene 3 Capítulos y 20 Principios. Entre los que destacan en el Capítulo I: Igualdad de oportunidad y de acceso al mercado del trabajo, en sus Principios 1, 2, 3 y 4. El Capítulo II: Condiciones de trabajo justas con los Principios 5, 6 y 9 y el Capítulo III: Protección e inclusión social, en los Principios 13,14,15. Sin obviar el resto de los Principios que en alguna medida contemplan la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, la Unión Europea, desde una sólida posición en materia de desarrollo sostenible, ha manifestado su firme compromiso de ser, junto con sus países miembros, una de las pioneras en la aplicación de la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas**. Los ODS figuran en cada una de las diez prioridades de la Comisión Europea.

En base a estas actuaciones, COCETA se ha alineado con la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus ODS para abordar los desafíos mundiales, ya que la eliminación de la pobreza, de la desigualdad, evitar la degradación del medio ambiente, avanzar en la paz y la justicia son retos que las cooperativas abordan en su día a día, más allá de lo establecido en sus objetivos empresariales.

La Agenda 2030, con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las Metas que incluye nos incumben a todas las personas, más allá de la propia decisión que adopten los gobiernos en cada país y que, en el caso de COCETA, además, nos vinculan directamente con las directrices aprobadas por la Alianza Cooperativa Internacional<sup>9</sup>.

Y ello, porque la Agenda 2030 no deja lugar a dudas:

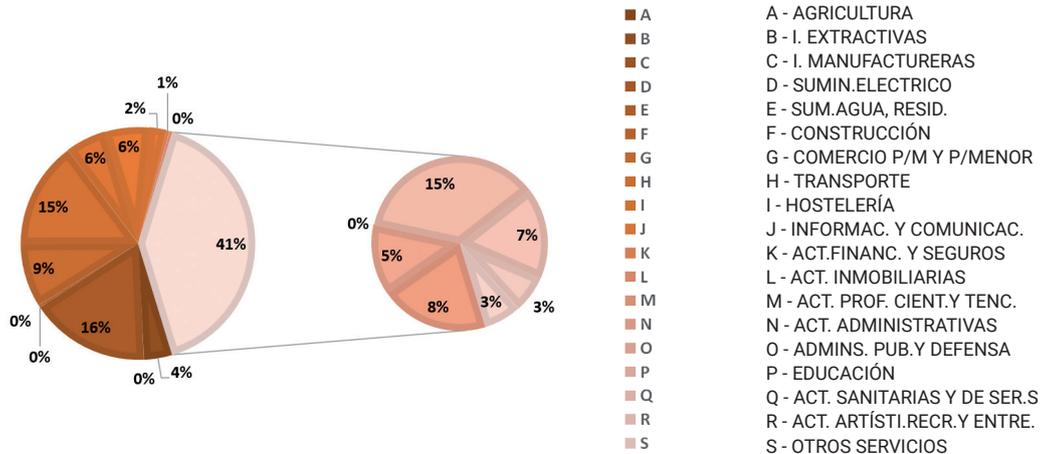
*“el desarrollo sólo será sostenible si los beneficios favorecen por igual a mujeres y hombres, y los derechos de las mujeres solo serán una realidad si forman parte de esfuerzos mayores por proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan vivir con dignidad y respeto”.*

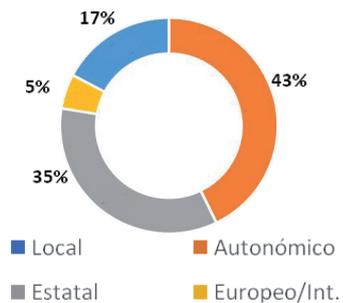
---

<sup>9</sup> Hacer las promesas realidad. La Igualdad de Género en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.2018 ONU MUJERES. ISBN 97-1-63214-111-8

### 3. Perfil de las Cooperativas de trabajo en España

a. Sectores productivos

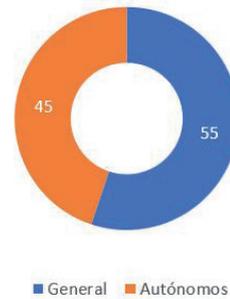


**b. Ámbitos preferente de actuación**

	Porcentaje
Local	43
Autonómico	35
Estatal	5
Europeo/Internacional	17

**c. Régimen de cotización de la Seguridad Social (respecto de las personas socias)**

	Porcentaje
Régimen General	55
Régimen Autónomos	45



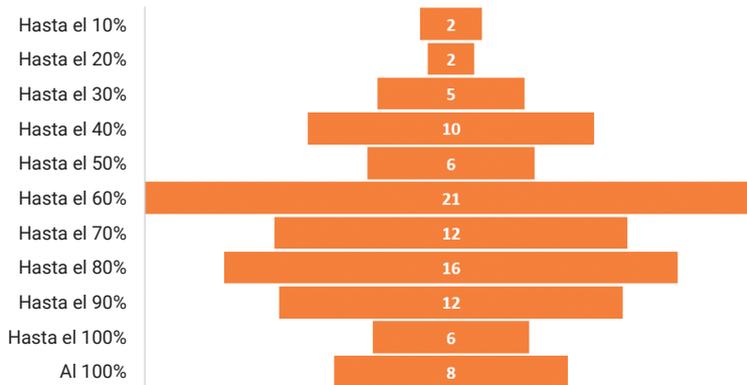
**d. Número de personas que trabajan en las cooperativas de trabajo en función de las respuestas recibidas**

	Porcentaje
Hasta 11 personas	26
Hasta 51 personas	23
Hasta 119 personas	22
Más de 120 personas	29
s/r	1



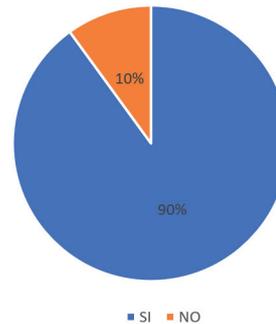
**e. Porcentaje de mujeres en las cooperativas de trabajo respecto del total de la plantilla**

	Porcentaje
Hasta el 10%	2
Hasta el 20%	2
Hasta el 30%	5
Hasta el 40%	10
Hasta el 50%	6
Hasta el 60%	21
Hasta el 70%	12
Hasta el 80%	16
Hasta el 90%	12
Hasta el 100%	6
Al 100%	8



**f. Existencia de un Plan de Prevención de Riesgos en las cooperativas de trabajo**

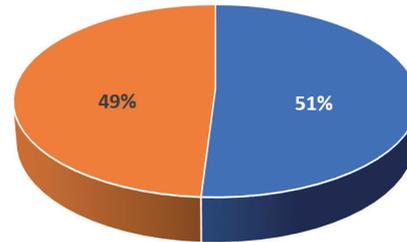
	Porcentaje
SI	90
NO	10



En aquellas cooperativas de trabajo que tienen Plan de Prevención de Riesgos, se ha preguntado sobre la existencia de medidas específicas para las mujeres, habiéndose producido el resultado siguiente: El 63% de las cooperativas que tienen Plan de Prevención de Riesgos no contemplan en dichos Planes, medidas específicas para las mujeres, en tanto que un 37% SI las han incluido.

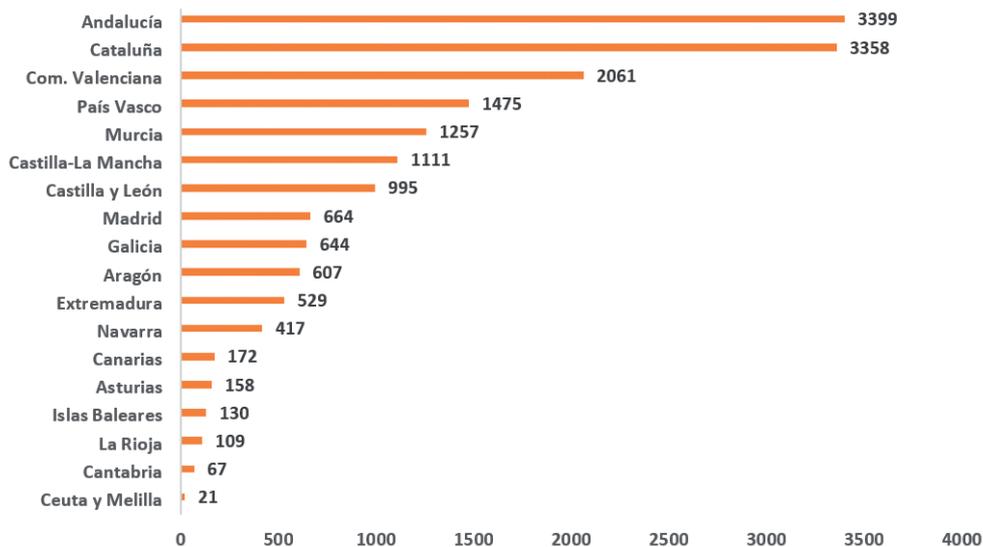
**g. Existencia de Planes de Igualdad en las cooperativas de trabajo**

	Porcentaje
SI	51
NO	49



Aquellas cooperativas de trabajo que han manifestado que tienen un Plan de Igualdad, se les ha preguntado sobre la existencia de “protocolo de actuación contra el acoso”, teniendo como resultado que un 34% han dado respuesta positiva.

También se preguntó sobre si las personas encuestadas han conocido “casos” de acoso psicológico o sexual; obteniendo que en un 90% de las respuestas se desconoce la existencia de los mismos.

**h. Ubicación de las cooperativas de trabajo en Comunidades Autónomas**

### **i. Conclusiones sobre el perfil de las cooperativas de trabajo**

Las cooperativas de trabajo en España están presentes en todos los sectores productivos, con una mayor presencia en el Sector Servicios, destacando en servicios empresariales, en educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, así como las artísticas, recreativas y de entretenimiento; destaca el crecimiento pausado pero constante en el sector de la construcción, tan castigado por la recesión económica, al igual que el sector industrial con la industria manufacturera o el comercio que han experimentado ligeros crecimientos, que les permiten situarse, prácticamente, en ítems similares a los existentes en el período anterior a la crisis.

En cuanto al ámbito de actuación de las cooperativas de trabajo continúa siendo mayoritariamente “local”, aun cuando se ha producido un descenso de 2,2pp respecto de estudios anteriores; el ámbito “regional” también ha experimentado una minoración de 5,1pp; al tiempo que en el ámbito estatal se han producido minoraciones, que se ven compensadas, con el aumento de actuaciones en ámbitos europeo e internacional en más de 14,1pp. Es decir, las cooperativas de trabajo en estos últimos cinco años se han europeizado e internacionalizado. Con ello, se puede valorar positivamente las actuaciones que tanto desde la propia Confederación y sus estructuras confederadas, han venido realizando para abrir nuevos cauces de actividad económica a las cooperativas de trabajo, con proyectos concretos en el área de la “internacionalización”.

Es de destacar, asimismo, el avance experimentado respecto de la existencia de Planes de Prevención de Riesgos; más allá de la obligatoriedad que establece la legislación, de manera que el 90% de las cooperativas de trabajo YA tienen un Plan de Prevención. Esta realidad también se debe a que la formación en materia de Prevención de Riesgos forma parte

de la oferta formativa de las diferentes organizaciones confederadas. Estos datos revelan que en las cooperativas de trabajo existe un interés alto por la seguridad y prevención de riesgos, en el convencimiento de que la prevención es la mejor herramienta para la salud de las personas, en el puesto de trabajo.

En lo que respecta a la existencia de Planes de Igualdad, es positivo su grado de implementación en las cooperativas de trabajo, alcanzando a prácticamente el 51% de las mismas; dato esperanzador aún más cuando la normativa<sup>10</sup> obliga a la existencia de Planes de Igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores, y, visto el tamaño de las cooperativas que han respondido, se observa que tienen implantado un Plan de Igualdad más cooperativas de las obligadas por la norma. Este dato, por tanto, conlleva **el interés de las cooperativas de trabajo por hacerlas empresas modelo para la igualdad**.

Finalmente citar la existencia de cooperativas de trabajo en todo el territorio estatal, si bien, su distribución es desigual en las diferentes Comunidades Autónomas, sin que exista una correspondencia directa entre la superficie del territorio y el número de cooperativas de trabajo.

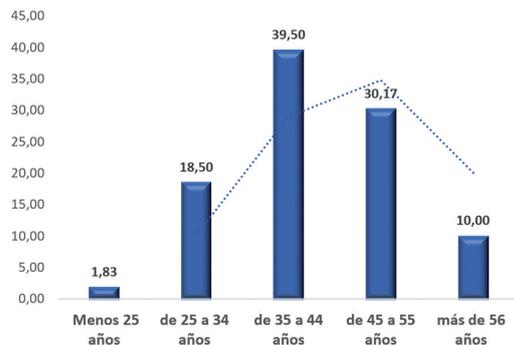
---

<sup>10</sup> Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó este artículo ampliando la obligatoriedad para empresas de más de 50 personas trabajadoras. Se implantará de forma gradual, hasta el año 2022.

## 4. Perfil de las Mujeres en las cooperativas de trabajo

### 4.1. Perfil personal

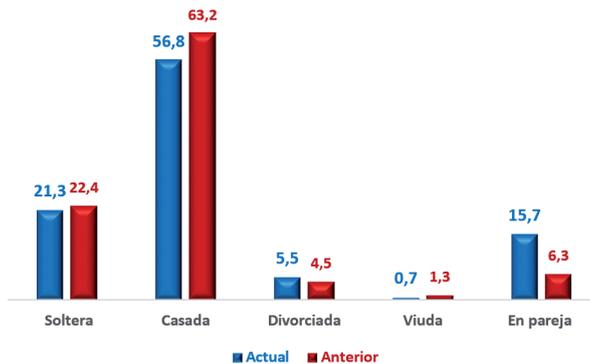
#### a. Edad



	Porcentaje
Menos 25 años	1,83
de 25 a 34 años	18,50
de 35 a 44 años	39,50
de 45 a 55 años	30,17
más de 56 años	10,00

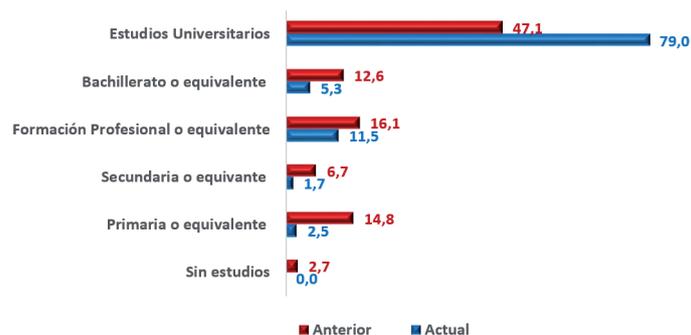
La edad media de las mujeres en las cooperativas de trabajo se corresponde con el baremo de 35 a 44 años. Este dato comparado con estudios anteriores nos permite señalar que el rango de edad de las mujeres se mantiene, ya que la media de edad se situaba en 37,82 años.

## b. Estado civil



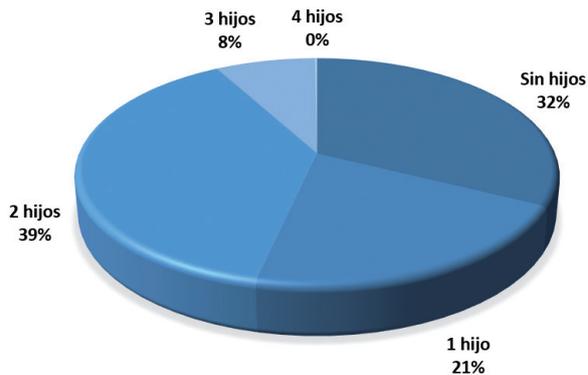
Estudio	Actual	Anterior
Soltera	21,3	22,4
Casada	56,8	63,2
Divorciada	5,5	4,5
Viuda	0,7	1,3
En pareja	15,7	6,3

**c. Nivel de estudios terminados**



Estudio	Actual	Anterior
Sin estudios	0,0	2,7
Primaria o equivalente	2,5	14,8
Secundaria o equivalente	1,7	6,7
Formación Profesional o equivalente	11,5	16,1
Bachillerato o equivalente	5,3	12,6
Estudios Universitarios	79,0	47,1

d. Número de hijos



En el estudio anterior, la media de hijos por mujer era de 1,20, ahora son 2 hijos

	Porcentaje
Sin hijos	32,33
1 hijo	21,17
2 hijos	38,50
3 hijos	7,83
4 hijos	0,17

**e. Conclusión sobre la información de carácter personal**

La edad media de las mujeres en las cooperativas de trabajo se sitúa en la franja de 35 a 44 años. Comparado este dato con el estudio anterior, se comprueba que la media de edad se mantiene, pues estaba en 37,82. Existen otros datos de interés, así el número de mujeres menores de 25 años es apenas imperceptible, lo que nos lleva a considerar que se han de llevar a cabo actuaciones que difundan el modelo “cooperativo” entre las jóvenes; asimismo, las mujeres de más de 56 años ha aumentado respecto del estudio anterior. En general la franja que congrega a más del 60% de las mujeres se sitúa entre los 35 a 55 años, lo que nos da una perspectiva de empresas con personas que aún tienen una amplia vida laboral, lo que les permite desarrollar plenamente el proyecto empresarial.

Respecto del estado civil, los resultados de las encuestas indican que existe una amplia mayoría de “casadas”, al igual que en el estudio anterior, aun cuando se ha producido una minoración de más de 6 pp. Existen otras diferencias significativas, así en cuanto a las mujeres “solteras”, también existe una minoración, al igual que en el estado “viuda”, aumentando la presencia de mujeres “divorciadas” y las que viven en “pareja”, que aumenta en más de 9pp.

Por lo que se refiere al nivel de estudios, continua la tendencia del estudio anterior, si ya había un alto porcentaje de mujeres con estudios universitarios, cinco años más tarde observamos que casi el 80% de las mujeres han indicado que tienen estudios universitarios. Este dato, unido al de la edad, nos permite colegir que el futuro de las cooperativas de las que estas mujeres forman parte será positivo, ya que se dan dos elementos esenciales: conocimiento y duración temporal. También es destacable que ha desaparecido la franja de mujeres “sin estudios”, disminuyendo las demás variables, respecto del estudio anterior, al haberse

concentrado en los “estudios universitarios”, de ahí, que esto incida en la presencia de mujeres menores de 25 años en las cooperativas, ya que, si ingresan en la cooperativa finalizados los estudios universitarios, nos situamos con la franja de los 25 años.

La media de hijos por mujer cooperativista ha aumentado respecto del estudio anterior, si antes se situaba en 1,2 hijos, ahora alcanza los 2 hijos. Este dato sitúa a las mujeres cooperativistas por encima de la media española que está en 1,31 hijos, a mediados del 2018. Índice también superior tanto a la zona euro (1,58 hijos x mujer) y en la Unión Europea (1,60 hijos x mujer). Dato que sitúa a las cooperativas también como modelo empresarial favorable a la natalidad.

Y ello, aun cuando existe un porcentaje elevado de mujeres que han declarado “no querer tener hijos” (ninguno) (44%); y las que también señalan que “no desean tener más hijos” (28,95%), motivándolo en que ya son suficientes miembros en la familia (22,15), razones económicas (5,92), no tener ayudas ni familiar ni institucional (3,73) y las que laboralmente no pueden (3,29).

Existe un amplio porcentaje de mujeres (46,33%) que manifiestan no tener ningún tipo de ayuda, en tanto que las mujeres que han indicado que tienen ayudas, las mismas se concretan en ayudas familiares (39,33%), existe un porcentaje cercano al 10% que tienen guarderías en las propias cooperativas, ítem que es muy positivo, ya que según estudios publicados <sup>11</sup>el porcentaje de empresas con guarderías tan sólo es de 2%, por tanto, las cooperativas destacan en medidas positivas para incentivar la natalidad, dentro de políticas sociales e innovadoras.

---

<sup>11</sup> Informe Anual 2017 InfoJobs–ESADE sobre el Estado del Mercado Laboral. Septiembre 2018.

Una novedad que se ha planteado en el estudio ha sido la de conocer el tiempo que las mujeres dedican a la familia y a sí mismas. Así prácticamente la mayoría (50,17%) se dedican 4 horas semanales, y sólo un 10% se dedican más de 20 horas semanales. En lo que respecta con la dedicación a la familia, también se han obtenido datos de interés, así casi un 30% de las mujeres, dedican hasta 5 horas semanales a la familia, un 25% hasta 10 horas, casi un 24% le dedican hasta 20 horas semanas y sólo un 16,33% más de 21 horas a la familia.

De todo lo anterior, se puede concluir que los rasgos predominantes de las mujeres en las cooperativas de trabajo son: mujeres casadas, con un núcleo familiar reducido, jóvenes y con una formación elevada, características que las hace situarse por delante, en algunos aspectos, a la mujer trabajadora en España.

## 4.2. Perfil laboral

### a. Tipo de trabajo desempeñado

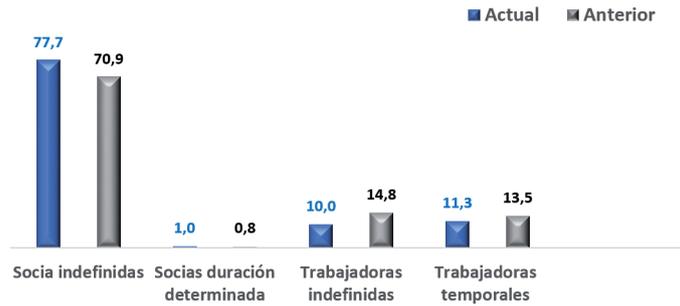


54% es el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y mando

Dirección	32,50
Mandos	21,50
Técnico	28,67
Administrativo	14,33
No cualificado	2,67
s/r	0,33

En relación con el anterior estudio, hay que destacar el aumento del porcentaje de mujeres en puestos de dirección y mando, aumento en más de 15pp. Se reduce el porcentaje de administrativas (+ de 17pp) y en 2pp las mujeres en tareas no cualificadas.

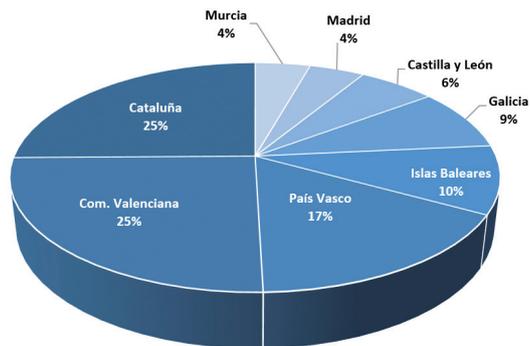
**b. Tipo de relación laboral de la mujer con la cooperativa**



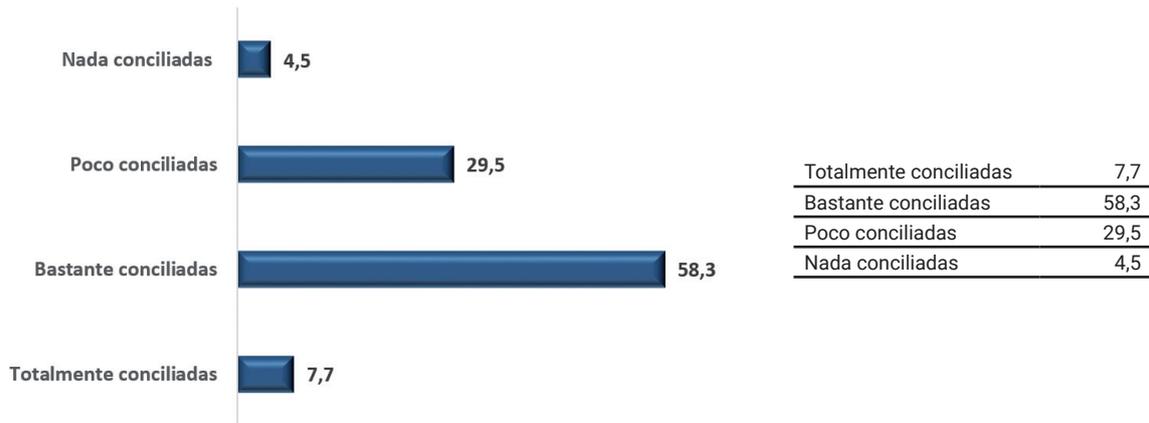
	Actual	Anterior
Socia indefinidas	77,67	70,9
Socias duración determinada	1,00	0,8
Trabajadoras indefinidas	10,00	14,8
Trabajadoras temporales	11,33	13,5

**c. Nivel de estudios /categoría laboral/ubicación en CCAA**

La interacción de puestos directivos, con personas licenciadas y la ubicación en CCAA de la cooperativa nos muestra esta realidad.



d. Conciliación de la vida familiar y la vida laboral



**e. Conclusiones sobre la información laboral**

Los ítems más significativos de la estructura laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo, en función de los datos obtenidos en el estudio y comparados con los existentes del estudio anterior son los siguientes:

- ▶ Destaca una mayor presencia de mujeres socias (indefinidas y de duración determinada) que alcanza prácticamente el 80%; porcentaje que ha aumentado respecto del estudio anterior en más de 7pp. Dato significativo ya que esta vinculación de la mujer con la cooperativa le otorga un carácter de estabilidad, de compromiso con el proyecto empresarial.
- ▶ Aumenta significativamente el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y mando, llegando al 54%. En este ítem se ha producido un aumento de más de 17pp respecto del estudio anterior, lo que sin lugar a duda revela que las cooperativas de trabajo son el modelo empresarial idóneo para que las mujeres accedan a **puestos de dirección y mando**. Así también lo han manifestado verbalmente las mujeres cuando han indicado que *“en la cooperativa se valora a la mujer en función del trabajo que desempeña”*.
- ▶ La interacción entre **nivel de estudios -tipo de trabajo desempeñado y comunidad autónoma** en la que se ubica la cooperativa, nos indica que las mujeres universitarias, ocupan los puestos de dirección y mando, dándose esta doble circunstancia en mayor porcentaje en las Comunidades Autónomas de Comunidad Valenciana, Cataluña, País Vasco, Islas Baleares, Galicia, Castilla y León, Madrid y Murcia.
- ▶ Como novedad en el presente estudio se ha cuestionado sobre la posible existencia de ansiedad / estrés en las mujeres como consecuencia del puesto de trabajo que desarrollan en un modelo empresarial como es la cooperativa; más aún después de haber experimentado una situación de crisis económica. Así, los resultados indican que existe un

porcentaje prácticamente idéntico de mujeres que consideran que no les produce ansiedad ni estrés (42,3%) en tanto que un 43,5% han valorado como “bastante” la ansiedad/estrés que le produce su puesto de trabajo en la cooperativa. Dato de interés, dado que el binomio mujer y en puesto directivo generan niveles de angustia y ansiedad elevados, conforme han establecido especialistas en el tema. Por ello, el nivel “bastante” ha de considerarse como un signo que ha de ser gestionado para su minoración, a fin de no llegar a los niveles que se producen en otros modelos empresariales. Y en el camino de buscar elementos que minoren las situaciones de ansiedad/estrés se encuentra la propia satisfacción por el trabajo realizado, y, en este sentido las mujeres de las cooperativas han manifestado en un 56% de las respuestas que *“el nivel de satisfacción por su trabajo en la cooperativa es bastante”* y un 30,50% *manifiestan que “su nivel de satisfacción es mucho”*.

- ▶ En relación con la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>12</sup>, hay que recordar que con este término se hace referencia a que los trabajadores y trabajadoras tengan la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de manera que la persona pueda desarrollarse de forma plena en ambos ámbitos.

Resulta complicado encontrar tasas de valoración de la conciliación de la vida laboral y familiar emitidas desde la **perspectiva de la persona que trabaja**, sí se conocen porcentajes de empresas que han implantado “medidas de conciliación”, hasta un 58% de las empresas. Así el horario flexible (76%) y los permisos para acompañar a familiares al

---

<sup>12</sup> Regulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

médico (53%) son las medidas de conciliación laboral más implantadas en las empresas<sup>13</sup>. Desde la perspectiva de la persona que trabaja se responde a la existencia o no de medidas en las empresas.

Por ello, resulta más destacable que las mujeres de las cooperativas sí se pronuncien sobre este tema, existiendo una amplia mayoría (58,3%) de mujeres que valoran como “bastante” conciliadas su vida familiar y laboral. Este porcentaje es un dato muy positivo, ya que en ningún otro modelo empresarial se alcanza esta valoración. Respecto del estudio anterior, en este ítem se produce un incremento de 4,4pp.

Asimismo, existe un 32% de respuestas que indican que las mujeres valoran que la **cooperativa** influye “mucho” en la existencia de conciliación de la vida familiar y laboral.

En propuesta de futuro, cabe señalar que el mayor nivel formativo de las mujeres que acceden como socias trabajadoras a las cooperativas, les seguirá abocando a puestos de dirección, debiendo gestionar, con antelación, las situaciones que pudieran derivar en “ansiedad/estrés” utilizando el modelo de gobernanza que conlleva la cooperativa.

---

<sup>13</sup> Informe Anual 2017 InfoJobs–ESADE sobre el Estado del Mercado Laboral. Septiembre 2018.

## 5. Conclusiones

- ▶ Los diferentes datos recogidos en LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO no dejan lugar a dudas de que estamos ante un modelo empresarial: la COOPERATIVA DE TRABAJO que es un ejemplo de EQUIDAD DE GÉNERO.
- ▶ Así, tanto en las variables que contemplan las situaciones de índole personal, como el societario, propio de la cooperativa, como las perspectivas de crecimiento han venido señalando esta REALIDAD.
- ▶ Las mujeres forman parte de las cooperativas en la proporción que sería deseable en el resto de las empresas, ya que, la COOPERATIVA se convierte en un fiel reflejo de la sociedad actual.

**Es evidente que existen problemas que hay que superar y retos que afrontar**, y en ese contexto, una vez analizadas las variables obtenidas en el Estudio, se establecen como RETOS:

1. Posicionar a las cooperativas de trabajo, como empresas “comprometidas con la Equidad de Género.
2. Promover la realización de Planes de Igualdad entre las cooperativas de trabajo, con independencia del imperativo legal.
3. Promover la incorporación de jornadas de trabajo continuadas, o , en su caso, promover la flexibilidad de las jornadas.

4. Incorporar cursos on line, con flexibilidad, que permitan continuar adquiriendo “conocimientos” y “aptitudes” sin necesidad de recargar las jornadas laborales.
5. Promover el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada.

Además de estas actuaciones, se propone:

- A. Elaborar un catálogo de “buenas prácticas” que en equidad de género estén realizando las cooperativas de trabajo, para que puedan servir para su transposición a otras cooperativas, de manera que “vean” que es posible.
- B. Elaborar un “clausulado tipo” de medidas favorecedoras de la equidad de género, para su inclusión en los Reglamentos de Régimen Interior de las cooperativas de trabajo.
- C. Elaborar una acción formativa tipo que promueva la “equidad de género” que pueda ser impartida tanto en los centros cooperativos de enseñanza, como en las cooperativas de trabajo, en sesiones formativas.
- D. Difundir los resultados del Estudio entre las cooperativas de trabajo, a fin de que conozcan la realidad de “equidad de género” que están realizando cada día.

Y para las instancias institucionales en las que COCETA participa o tiene influencia, directa o indirecta, se propone:

- A. Incidir en la Equidad de Género desde la Educación y en la Sociedad. Sólo educando en igualdad en los colegios y en las familias se logrará, de forma real, el cambio que se precisa para hacer de esta sociedad, de este planeta el baluarte de Equidad de Género que se persiguen en la Agenda 2050, en la Agenda 2030 con sus 17 ODS.
- B. Promover medidas incentivadoras de la Equidad de Género en las empresas. Se busca que existan “EMPRESAS COMPROMETIDAS CON LA EQUIDAD”.
- C. Medidas incentivadoras de la Conciliación de la vida laboral y familiar.
- D. El cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 e marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

## 6. Cifras para una realidad social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo en España

- ▶ En el total de las plantillas de las Cooperativas de trabajo las mujeres representan el 54%.
- ▶ Respecto de la edad de las mujeres se sitúa en una franja de 35 a 44 años.
- ▶ En cuanto al estado civil, mayoría de casada, alcanzando el 56,8%.
- ▶ Existe una mayoría de mujeres con 2 hijos -38,5%- y de mujeres sin hijos- 32,33%- Siendo la media mujer con hijos de 2.
- ▶ Nivel de formación alto, con estudios universitarios en un 79%.
- ▶ En los puestos de dirección se alcanza una media de 32,50%
- ▶ En los puestos de dirección y responsabilidad la media es de 54%.
- ▶ Respecto de la relación de la mujer con la cooperativa se concentra en socias trabajadoras, en un 78,7%.
- ▶ Apenas existe diferencia entre las horas trabajadas por los hombres y las mujeres, existiendo un porcentaje del 46% de mujeres con jornadas partidas.
- ▶ Existen Planes de Prevención de Riesgos en un 90% de las cooperativas y en un 34,4% con medidas específicas para mujeres.

- ▶ Los Planes de Igualdad existen en un 51% de las cooperativas, incluso cuando no son precisos conforme a la legislación reguladora.
- ▶ En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, se consideran bastante conciliadas en un 58,3%.
- ▶ No existen medidas de ayudas institucionales para la conciliación, si bien las ayudas personales se producen en un 39,3% -red de familia- y un 10% de guarderías en la propia cooperativa.

# ANEXO I

## Metodología

### a. Objetivos y fases del estudio

Con esta investigación se pretende disponer de una visión general de la realidad social y laboral de las mujeres en las cooperativas de trabajo, con la finalidad de ajustar políticas y programas de las cooperativas a las necesidades y expectativas de la mitad de la población, las MUJERES, al tiempo que promover una verdadera Equidad de Género en las cooperativas: MUJERES Y HOMBRES.

La investigación se basa en los datos primarios obtenidos de una encuesta, realizada ad hoc. Para la elaboración de la encuesta se ha tenido en cuenta las encuestas ya ejecutadas en proyectos y estudios anteriores, promovidos por COCETA o en los que COCETA ha formado parte, así como documentos relativos a la realidad actual del cooperativismo, de la economía social y de la situación de la mujer en el contexto estatal, con referencias a datos europeos.

La investigación ha tenido tres fases fundamentales:

1. el establecimiento de objetivos, contenido del estudio y la elaboración de la encuesta.
2. la realización del trabajo de campo.
3. el trabajo de interpretación de los datos, las entrevistas a personas expertas en el cooperativismo de trabajo, así como la elaboración del Informe.

**b. Técnica:**

Para este estudio se ha utilizado la técnica de encuesta, que se ha procedido a remitir a las organizaciones confederadas, quienes, a su vez, la han enviado a las cooperativas de trabajo; así como se ha procedido a “colgar” en la web confederal, facilitando las respuestas, que directamente han ido a una BBDD, que ha permitido el posterior análisis de los datos.

La encuesta ha contado con un total de 35 preguntas y +/- 151 variables iniciales.

**c. Diseño y selección de la muestra:**

Universo: las cooperativas de trabajo, con la única excepción de que dispusieran de mujeres, preferentemente socias trabajadoras.

Se estableció un periodo de recepción de encuestas; de tal forma que una vez finalizado se descartaron todas las que llegaron.

Tamaño muestral: el total de encuestas válidas ha sido de 600.

El ámbito geográfico ha abarcado la totalidad del territorio español.

**d. Trabajo de campo**

La tarea del seguimiento y motivación para la realización del trabajo de campo ha sido realizada en las organizaciones confederadas, en conexión y coordinación con COCETA.

**e. Codificación y grabación**

Los cuestionarios estaban precodificados en su mayor parte, sin embargo, al disponer de variables distintas, ha sido necesaria la codificación posterior.

**f. Plan de análisis**

Para la explotación estadística de los datos se ha utilizado el programa EXCELL.

El plan de tabulación ha sido complejo, dada la cantidad de variables existentes, así como la escasa versatilidad del programa utilizado, que ha complejizado las citadas tareas de tabulación y obtención de resultados.

Para el análisis de los resultados se han efectuado cruces de las variables que se ha considerado precisa para contribuir a explicar los temas, así como para validar la realidad de las respuestas facilitadas, en aras a evitar incongruencias en los datos.

**g. Entidad promotora y realizadora**

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado- COCETA.

## **LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO**

Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo en España

# COCETA

**Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado**

C/ Virgen de los Peligros, 3, 4ª planta  
28013 - Madrid - ESPAÑA

Teléfono: +34 914469750  
Email: [info@coceta.coop](mailto:info@coceta.coop)

---

---

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

---

---



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE EMPLEO

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