



LA COOPERATIVA

EMPRESA PARA EL EMPODERAMIENTO E IGUALDAD DE LA MUJER

Paloma Arroyo

Directora de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA)

Resumen

Las mujeres tienen un papel destacado en el desarrollo del cooperativismo, como corresponde a uno de los principios cooperativos, la promoción de la igualdad, aunque todavía carecen de la visibilidad que les corresponde. Europa en donde existe un mayor desarrollo de la igualdad de género en el cooperativismo, pero en todo el mundo las mujeres aún se enfrentan a un poder limitado de negociación y de toma de decisiones: ocupan trabajos mal pagados e infravalorados y tienen la responsabilidad de la mayoría de los trabajos de los cuidados, además de enfrentarse a diferencias salariales de género y a la violencia machista. Las cooperativas de todo el mundo, comprometidas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, están trabajando por eliminar la barrera de la invisibilidad y desigualdad de la mujer, generando medidas que posibiliten su equidad en el lugar de trabajo, en el liderazgo y en la autonomía económica y a través de esta, en la sociedad.

Abstract

Women have a prominent role in the development of cooperativism, as befits one of the cooperative principles, the promotion of equality, although they still lack the visibility that corresponds to them. In Europe there is the greater development of gender equality in cooperativism, but throughout the world women still face limited bargaining power and decision-making: they occupy low-paid and undervalued jobs, especially in the area of care assistance. In addition, they have to face a important wage gap and the sexist violence. Cooperatives around the world, committed to the United Nations Sustainable Development Goals, are working to eliminate the barrier of women's invisibility and inequality, generating measures that favor equity in the workplace and economic and social autonomy.

«Las cooperativas tienen una larga historia de contribución a la igualdad, así como al empoderamiento social y económico»¹.

1. Introducción

El título de este artículo es una afirmación que a lo largo de las páginas siguientes se verificará con diferentes ejemplos y realidades, tanto en el ámbito internacional, como europeo y estatal.

¹ Simel Esim, jefa de la Unidad de Cooperativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Intervención en la sede Naciones Unidas, Nueva York, 10 de marzo de 2016.

La cooperativa, según la definición de la Alianza Cooperativa Internacional, es «una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática».

La cooperativa se rige por los denominados Principios Cooperativos, que son:

1. Membresía abierta y voluntaria.
2. Control democrático de sus miembros.
3. Participación económica de los miembros.
4. Autonomía e independencia.
5. Educación, formación e información.
6. Cooperación entre cooperativas.
7. Compromiso con la comunidad.

2. Orígenes

Eliza Brierley. Ella fue la primera mujer cooperativista al formar parte de los pioneros de Rochdale, en Lancashire (Inglaterra).

Los pioneros originales fueron 28 hombres, artesanos que trabajaban en las fábricas de algodón de la localidad de Rochdale. Todos ellos fueron personas de altos ideales y que tuvieron que esforzarse para que su proyecto –la cooperativa– pudiera arrancar, precisaban para su subsistencia y la de sus familias de productos básicos a un precio justo y esto no era así; por ello, pensaron que uniendo sus recursos y trabajando juntos, podrían acceder a esos productos; comenzaron a poner en funcionamiento su «cooperativa», en los inicios ni siquiera los proveedores locales les suministraban productos, dado que consideraban que sus ideas eran extravagantes. Una tienda bajo un modelo en el que todos podían decidir de la misma forma y que los beneficios se repartían para hacer crecer la tienda era difícil de entender. Por ello, tuvieron que salir de su entorno y adquirir la mantequilla, el azúcar, la harina o las velas –los cuatro productos básicos con los que comenzaron– en otros lugares. Los llevaron hasta Rochdale y la tienda se abrió en 1844.

Dieciséis meses después de este comienzo, aceptaron a Eliza Brierley como socia, después de aportar su libra, y quedar registrada en el libro de socios, como «miss» y tejedora.

Eliza Brierley, como socia de la naciente cooperativa, ostentó los mismos derechos que los hombres, lo que resultó muy importante, en un contexto en el que las mujeres eran excluidas de una participación económica igualitaria en una sociedad.

Eliza Brierley está constatada como la primera de otras muchas mujeres que se fueron asociando a la cooperativa, la mayoría de ellas, mujeres anónimas; lo importante, fue, que todas ellas creyeron en la cooperativa, una empresa que les aceptaba en igualdad a los hombres.

En 1883, se constituye el Women's Co-operative Guild, en Londres (Reino Unido), que agrupó a las mujeres pertenecientes a las diferentes cooperativas que habían ido surgiendo. El objetivo de esta organización fue el «dar voz a las mujeres» al tiempo que participó activamente en iniciativas con incidencia política en una serie de cuestiones fundamentales como la introducción del salario mínimo, la igualdad salarial o proporcionando servicios sociales a sus integrantes.

El 19 de agosto de 1895 se funda en Londres la Alianza Cooperativa Internacional, con motivo del primer Congreso Cooperativo. Entre los objetivos de la Alianza se establecieron el «defender los principios cooperativos», entre los que el de la *igualdad* figuraba como uno de los siete.

Desde entonces las cooperativas no han dejado de crecer en todos los países del mundo, y, en la totalidad de sectores económicos, preconizando sus Principios y Valores Cooperativos como *Carta de Identidad*.

El cooperativismo, ha crecido tanto en empresas como en personas socias, vinculadas a las mismas, y, en este incremento cuantitativo, las mujeres han tenido un papel destacado, ya que siendo la libertad de adhesión uno de los 7 Principios Cooperativos, la promoción de la igualdad de género se ha constituido como una característica esencial del movimiento cooperativo, y, sin embargo, la mujer ha venido careciendo de la visibilidad que le correspondía.

Invisibilidad de la mujer, con diferentes grados de intensidad en función de la ubicación geográfica, que alcanzaba no solo a las cooperativas, ya que incluso resultaba más preocupante al hacerse aún más patente en otros modelos de empresa y asociativos e incluso en la misma sociedad.

En 1995, justo un siglo después de la creación de la Alianza Cooperativa Internacional y con ocasión de la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing, se 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, constituyó un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta como documento clave de política mundial, la igualdad de género. En Beijing se establecieron una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 áreas fundamentales.

En ese momento, la Alianza Cooperativa Internacional, haciéndolo coincidir con la Declaración de Beijing 1995 de Naciones Unidas, lanzó su estrategia para la Promoción de la Igualdad de Género.

Veinte años después, con ocasión de la 59.ª Sesión de la Comisión de la ONU² sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW o Beijing+20) se mantuvo un debate crucial sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en el que participaron personas de diferentes partes del mundo, analizándose el progreso logrado en las 12 áreas fundamentales de la Declaración de Beijing de 1995, concluyéndose que tan solo de manera parcial se habían logrado algunos de los objetivos propuestos, ya que para lograr un verdadero progreso se precisa de un fuerte compromiso de la sociedad para avanzar en una «real» igualdad de género.

En 2015, Naciones Unidas lanzó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030) para dar continuidad a la Agenda del Milenio (ODM). Los ODS contemplan 17 Objetivos y 169 metas. Entre los 17 Objetivos hay que señalar el número 5, de Igualdad de Género, cuyo enunciado contempla: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Han transcurrido tres años desde la 59.ª sesión, y, las mujeres, de manera global, aún se enfrentan a un poder limitado de negociación y de toma de decisiones: ocupan trabajos mal pagados e infravalorados y tienen la responsabilidad de la mayoría de los trabajos de los cuidados, además de enfrentarse a diferencias salariales de género y a la violencia machista.

Es cierto que se han verificado avances, y, en base a los mismos, se ha renovado un compromiso universal para alcanzar la igualdad de género, que se ha plasmado tanto en la Agenda de Naciones Unidas 2030 como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

Y en este avance y asunción de compromiso, se han ubicado las cooperativas, con un papel relevante, dentro del sector privado y como sociedad civil.

Las cooperativas, en pos del cumplimiento de este compromiso, están trabajando por eliminar la barrera de la invisibilidad y desigualdad de la mujer, generando medidas que posibiliten su equidad en el lugar de trabajo, en el liderazgo y en la autonomía económica y a través de esta, en la sociedad.

La Alianza Cooperativa Internacional aporta dos razones por las que las cooperativas deben fomentar la igualdad de género:

- a) Razones morales y éticas basadas en los derechos humanos básicos de hombres y mujeres.
- b) La promoción de un crecimiento económico basado en la total utilización de los recursos humanos. Se debe partir de la idea de que la igualdad de género es favorable para los negocios, y, por lo tanto, añade valor a sus miembros y a la comunidad en la que opera.

² 59.ª Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Nueva York, del 9 al 20 de marzo de 2015.

La Alianza Cooperativa Internacional actúa en temas de equidad y género, a través de su Comité de Igualdad de Género³, formado por mujeres cooperativistas representantes de los cinco continentes y sectores cooperativos, elegidas democráticamente, entre las que se encuentra la representante de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, COCETA, Malena Riudavets, que resultó elegida por España y por Cooperativas de Trabajo para el citado Comité.

La Visión del Comité⁴ es la de *un movimiento cooperativo liderado por mujeres y hombres, y basado en la equidad, la solidaridad, la democracia y el desarrollo. En esta Visión, los valores, habilidades y contribuciones de mujeres y hombres se valoran por igual y la organización del trabajo y las estructuras de toma de decisiones se basan en las necesidades y opiniones de todas las personas.*

Entre las actuaciones más relevantes efectuadas por el Comité hay que citar el estudio realizado, conjuntamente, por la Organización Internacional del Trabajo y la Alianza Cooperativa Internacional, en 2015, que ha permitido examinar el papel que las cooperativas desempeñan en el empoderamiento de las mujeres, para, así, alcanzar la igualdad de género.

Al hablar de igualdad de género se habla del goce, en todos los aspectos de la vida, de los mismos derechos humanos, las mismas oportunidades y el mismo trato por parte de las personas de uno y otro sexo. Se parte del principio de que los derechos, las responsabilidades, la situación social y el acceso a los recursos de las personas no deben estar supeditados al hecho de ser varón o ser mujer⁵.

Y al hablar de la igualdad de género en el mundo del trabajo nos estamos refiriendo a *la igualdad de oportunidades y de trato, la igualdad de remuneración y el acceso a entornos de trabajo sanos y seguros, la igualdad ante la sindicación y la negociación colectiva, la igualdad en materia de ascensos profesionales, protección de la maternidad y la armonización del trabajo y la vida privada de que son merecedores tanto los hombres como las mujeres⁶.*

El estudio, en el que han participado mujeres cooperativistas de los cinco continentes, así como representantes de asociaciones de cooperativas, representantes del entorno laboral y de los sindicatos, ha representado el primer ejercicio global y multisectorial para la examinar el papel que las cooperativas tienen en disminuir la brecha de género. Entre los resultados más destacables hay que citar que un 80 % de las personas participantes, dijeron que *preferían el modelo cooperativo antes de otras formas de organizaciones como un vehículo para asegurar la igualdad de género.* Y más de un 75 % de las encuestadas manifestaron que *las cooperativas habían mejorado la cantidad y calidad de la participación de las mujeres en los últimos 20 años.*

Los resultados del estudio indican un aumento en el número de cooperativas propiedad de las mujeres o con integrantes mujeres. Este aumento ha sido significativo en las cooperativas financieras y sociales en Europa y América del Norte; al tiempo que el número y la calidad de

³ El Comité de Igualdad de Género es el continuador del Women's Co-operative Guild de 1883.

⁴ Extraído de www.ica.coop. Sobre el Comité de Igualdad de Género.

⁵ OIT (2008): «ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género»; 2.º edición. Ginebra; pp. 78; en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms_094520.pdf.

⁶ OIT (2008): «ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género»; 2.º edición. Ginebra; pp. 78; en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms_094520.pdf.

participación de las mujeres en las cooperativas ha resultado, especialmente visible, en los sectores agrícolas, de consumo y manufacturero –telares manuales– en el denominado tercer mundo.

Este estudio ha marcado el comienzo de un compromiso cooperativo para alcanzar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

El estudio identifica áreas para continuar la investigación, reafirma las normas éticas de las cooperativas y señala áreas donde se necesita alcanzar un mayor progreso. Ofrece un desafío para la comunidad cooperativa global de reafirmar sus compromisos con la autodeterminación, la equidad y la justicia social. Al tiempo que revela desafíos al empoderamiento de las mujeres.

Mientras las encuestadas consideran que *las cooperativas son mejores que otras empresas cuando se trata de ofrecer oportunidades a las mujeres para el liderazgo*, se observa que las empresas cooperativas, en general, no alcanzan su máximo potencial para representar la diversidad y equidad de mujeres en posiciones de liderazgo. Y ello, según la Dra. Lisa Schincariol, la investigadora principal, se produce *porque los valores y principios cooperativos, tales como la autodeterminación, la afiliación abierta, voluntaria y sin discriminación y la gobernabilidad democrática, fijan un ideal y estandarte tan alto que las expectativas no se pueden cumplir tan fácilmente. El punto de referencia cooperativo es tan alto que cualquier cosa sin una equidad integral no es suficiente, a pesar del hecho de que las cooperativas tienen mejores resultados que otros modelos empresariales cuando se trata de tener mujeres en posiciones de liderazgo.*

El estudio de la Alianza Cooperativa Internacional y la OIT identifica, asimismo, algunas barreras para alcanzar mayores logros en la equidad de género y el empoderamiento de mujeres, incluso en las empresas cooperativas. Así una regulación legal puede facilitar o impedir el acceso de las mujeres a la propiedad de las empresas, el liderazgo y la autonomía económica. La reglamentación con respecto a la propiedad de la tierra, los títulos de propiedad, las leyes de herencia pueden, con frecuencia, restringir la habilidad y el acceso de las mujeres a la autonomía económica.

Sin embargo, los ejemplos del progreso de la mujer en las cooperativas, cómo acceden a mejores condiciones de trabajo, mejor retribución y posibilidad de acceder a puestos de liderazgo en mayor número y calidad, es un hecho totalmente referenciado, al igual que también se ha constatado que, solo a través de las cooperativas, muchas mujeres pueden acceder a la autonomía y libertad que ni en otros modelos empresariales sería posible ni en otros contextos organizativos y/o asociativos.

Desde Brooklyn (Nueva York), donde se han desarrollado hasta ocho cooperativas de mujeres emigrantes, en un entorno de diversidad y de exclusión social, ya que el 20 % de la población vive bajo el umbral de la pobreza, ofreciéndoles la oportunidad de un trabajo y una vida digna.

O en Al Tod, cercano a Luxor (un municipio a unos 300 km de El Cairo), donde las primeras cooperativas de mujeres han cambiado las vidas y las tierras en esta parte del Alto Egipto. Una cooperativa ganadera en Luxor ha proporcionado empleos y condiciones de trabajo

decentes a 26 mujeres, para de esta forma obtener un ingreso, al tiempo que han pasado a ser las principales protagonistas de la toma de decisiones sobre las tierras y la división del trabajo. Estas mujeres eran miembros de la Asociación de Granjeros para el Desarrollo Agrícola de Al Tod, pero al ser las tierras, solo, propiedad de los hombres, estos acaparaban la toma de decisiones sin admitir la opinión de las mujeres. Después de varios años de penurias y marginación, las 26 mujeres se alejaron de la Asociación y formaron una cooperativa, lo que les permitió dedicarse a la ganadería en forma independiente y tener una nueva fuente de ingresos. Además, la cooperativa ha proporcionado empleos y condiciones de trabajo decentes a más mujeres. La cooperativa les permite trabajar cerca de sus hogares, y las mujeres son propietarias, adoptando acuerdos tanto sobre la forma y división del trabajo como la compra de ganado.

Esta cooperativa de mujeres ha formado parte del proyecto «Cadenas de valor hortícolas en beneficio de los pobres en el Alto Egipto» (Salasel), un programa conjunto para los ODM diseñado para mejorar la eficacia del sector hortícola y agrícola del Alto Egipto como parte de los esfuerzos para luchar contra la pobreza.

O en Nicaragua, donde a través de un proyecto de Intermón Oxfam han conseguido cambiar la vida de un buen número de mujeres. Aldea Global, es una de las cooperativas que están logrando que la igualdad entre hombres y mujeres sea por fin una realidad. El café tradicional de comercio justo garantiza que no se discrimine a las mujeres ni en su producción ni en su comercialización. Además, con este proyecto, Oxfam ha ido un poco más allá. El café Tierra Madre, de aroma arábica, está cultivado por mujeres que son propietarias de su tierra, siendo socias de la cooperativa. Es un caso similar al de Egipto, ya que, tradicionalmente las tierras de cultivo en Nicaragua han estado en poder de los hombres. Los maridos o los padres eran los propietarios de las tierras que las mujeres cultivaban cada día, discriminándolas. Aldea Global dio un importante paso a favor del empoderamiento de la mujer, al promover que ellas fueran las propietarias de las tierras que trabajaban y contribuir así al cambio en la titularidad de las parcelas.

O en Santiago del Estero (Argentina), municipalidad en la que un grupo de mujeres, seis en concreto, entraron a formar parte de una cooperativa de construcción, con diez hombres; siendo de tal grado su implementación, que una de ellas ha llegado a ser la presidenta de la Federación de Cooperativas de Trabajo, que cuenta con más de 800 asociados. Esta realidad ha sido posible por el apoyo del propio Estado argentino, que con ocasión de la crisis económica y ante los niveles elevados de pobreza, desempleo y otros graves problemas sociales, fomentaron la creación de 50 cooperativas con 16 miembros cada una, de manera que ofertaran a personas desocupadas formación y empleo. Dado que la formación se impartió por igual a las mujeres y a los hombres, al capacitarles por igual, se integraron, en las cooperativas, con las mismas capacitaciones que un hombre.

O en Argánaie (Marruecos) aun cuando se podrían citar otras localidades, ya que el fenómeno de la cooperativización es amplio; *prácticamente en cada localidad existe un grupo de mujeres que se organizan en cooperativas, con unos objetivos muy claros: evitar el abandono de las*

*tierras, luchar contra la emigración de maridos e hijos y negarse a vivir de la limosna de visitantes, viajeros o turistas*⁷.

Es en esta región, al sur de Marruecos, y Reserva de la Biosfera desde 1998, donde existe un mayor número de cooperativas que se dedican al tratamiento y creación de productos con el aceite de Argán. Existen más de una veintena de cooperativas, formadas por mujeres que se dedican a recolectar las «nueces» del Argán, que trasladan a Agadir, localidad en la que se realiza el proceso de selección de las semillas para la extracción del famoso aceite.

Otra vía de empleo cooperativo para la mujer en Marruecos, la genera la producción del agua de rosas del Valle de las Rosas, sin olvidar las cooperativas cuya producción es la confección de alfombras. Pero por encima de todo, las mujeres marroquíes que entran a formar parte de una cooperativa saben que a través de la cooperativa tienen una oportunidad de crecimiento personal que redundará en el entorno familiar y social.

O en Ferké (Costa de Marfil), sin abandonar África, hay que citar a las mujeres que en cooperativa se dedican a la producción de la «manteca del karité». Después de años, en los que la mujer trabajaba sin obtener lo mínimo necesario para poder vivir, ha sido a través de la ONG Manos Unidas y a través de una cooperativa, como las mujeres están obteniendo un mayor rendimiento a su trabajo. A través de la formación y capacitación necesaria, estas mujeres han puesto en marcha todo un entramado que de las quince primeras mujeres a las más de ochenta actuales, han hecho de Ferké y las localidades cercanas, un enclave de resurgimiento de empleos dignos y empoderando a las mujeres, en medio de un país que aún está resurgiendo de la ruina en la que le sumió la guerra a principios de este siglo.

En los casos citados las mujeres están logrando una mejor calidad de vida, haciendo lo que ya sus ancestros hacían, pero a través de organizar el trabajo, siendo propietarias de la cooperativa. Pero, hay ejemplos que también utilizan la innovación para empoderar a las mujeres, así en Ruanda las mujeres utilizan una plataforma digital para telefonía móvil denominada «Cómprales a las mujeres» que ha contado con el apoyo de ONU Mujeres y destinada a dos cooperativas de unas 700 campesinas. La iniciativa es parte de un programa global sobre agricultura resiliente al cambio climático. Al vincular a las mujeres con mercados más grandes y mejorar la calidad de la producción, el uso de la plataforma ha producido grandes contratos de cosecha por anticipado⁸.

Se han citado ejemplos de realidades cooperativas de varios continentes, y, se hace preciso mencionar a Europa, porque es en este continente, donde existe un mayor desarrollo de la igualdad de género en el cooperativismo.

Las cooperativas europeas estructuradas en Cooperatives Europe también cuentan con un Comité de Género, siguiendo la estela marcada por la propia Alianza Cooperativa Internacional, ya que hay que citar que Cooperatives Europe es la organización de la Alianza para Europa. En este Comité también participa la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo

⁷ PUENTE, E.: «Cooperativas femeninas de Marruecos» o «La revolución silenciosa de las mujeres». Apuntes. Marruecos. 13 Comentarios.

⁸ ONU MUJERES (2017): «Por un planeta 50-50 en 2030. Demos el paso por la igualdad de género»; *Informe anual 2016-2017*; p. 12.

Asociado –COCETA– a través de su representante en el Comité de la Alianza Cooperativa Internacional, Malena Riudavets.

El Comité ha iniciado sus trabajos en 2018, estableciendo como retos y programa de acción:

- Recopilación de datos y buenas prácticas.
- Intercambio de conocimientos entre organizaciones cooperativas.

Tener legislaciones *ad pro* y recabar voluntades políticas no son suficientes para generar cambios que están muy arraigados; por ello se requiere de:

- Promoción, *lobby*, concienciación a nivel nacional y europeo.
- Generar un enfoque multisectorial y multilateral para establecer partenariados y alianzas.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas.
- Cultura, educación, innovación, digitalización y emprendimiento son algunas de las áreas de actuación para trabajar conjuntamente.
- Comunicación: sitios web, noticias, informes dentro de las actividades de comunicación y visibilidad de Cooperativas Europe.
- Movilizar esfuerzos y fortalezas colectivas (organizaciones estatales + sectoriales + cooperativas).
- Un Plan de Acción en Cooperativas Europe que será realizado por el Grupo de Trabajo, aprobado por la Asamblea e implementado en 2019.
- Rendición de cuentas: informe anual para la Asamblea General y un informe de las organizaciones miembros sobre sus propios avances, progresos y obstáculos.

A través de lo expuesto en las páginas precedentes, es innegable que las cooperativas han ayudado a mejorar la desfavorable situación de muchas mujeres, al igual que no puede obviarse que las mujeres han realizado grandes aportaciones al cooperativismo.

Básicamente, el cooperativismo ha representado una aportación a la situación de las mujeres, principalmente, en tres vertientes:

- Creación de empleo: las cooperativas han sido consideradas como un instrumento idóneo para la creación de nuevas empresas, así como una vía para sacar de la economía sumergida a sectores que en muchas ocasiones están copados por mujeres (ICA-ACI,

2006; WAGES, 2010). Muchas mujeres han considerado que la creación de una cooperativa les ha dado la oportunidad de ser propietarias y líderes de una empresa, algo que consideran más complicado en las empresas convencionales. Se ha comprobado que las empresas de economía social ayudan a la corrección de desequilibrios del mercado de trabajo (corrección del paro y la inestabilidad del empleo), son más propicias a realizar cambios en los salarios en vez de en el empleo cuando varían las condiciones económicas de su contexto (Craig y Pencavel, 1992) y fomentan la distribución más igualitaria de renta y riqueza, el desarrollo económico endógeno, la autonomía de los territorios, la oferta de servicios de bienestar social, la estabilización económica y el desarrollo sostenible (Ribas, 2005).

- Condiciones de trabajo: las cooperativas ayudan a mejorar las condiciones de trabajo de las personas socias. De esta manera, las mujeres tienen posibilidad de aumentar el control sobre su trabajo (Pestoff, 2000), tienen un mejor clima psicosocial (Höckerlin y Hörenstam, 2006) y, en muchas ocasiones, favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Participación en la gestión: un sistema de gestión participativa puede favorecer el rol de la mujer en la empresa, si se incorporan los puntos de vista, valores, inquietudes y necesidades de la parte femenina a las decisiones adoptadas por unos equipos de dirección fundamentalmente masculinos (COCETA, Departamento de la Mujer, 2004). Asimismo, se ha comprobado que las fórmulas jurídicas de economía social (cooperativas) han servido a las mujeres para acceder y promocionarse a puestos de mayor responsabilidad (Junta de Andalucía y CEPES-Andalucía, 2011).

Hay dos características que definen al movimiento cooperativo como determinante en la consecución de sus logros en materia de igualdad de género:

- a) El hecho de que la propiedad y el control de las cooperativas recaiga sobre los socios y las socias; y
- b) que se rijan por valores y principios que promueven la democracia, la educación, el interés por la comunidad, etc.

A lo largo de las páginas anteriores se ha ido desgranando la situación de la mujer en las cooperativas, sin diferenciar sector cooperativo, sin embargo, consideramos preciso citar cómo en las cooperativas de trabajo se viene promoviendo la igualdad de género, partiendo de las ventajas que la propia cooperativa de trabajo conlleva:

1. Las cooperativas de trabajo, en base a la democracia económica y organizativa, posibilitan que sean las personas que las forman las que las controlen, fundamentado en el principio «una persona, un voto», generando que las oportunidades de promoción y acceso a puestos de mando sean las mismas para hombres y mujeres.
2. Las cooperativas de trabajo se basan en las personas y no en el capital, valorando el trabajo aportado bajo el principio de «a igual trabajo a igual salario», resultando prácticamente inexistente la brecha salarial.
3. Las cooperativas de trabajo ofrecen a las mujeres, sobre todo, a las de las zonas rurales, a las que trabajan en la economía informal y que tienen bajos ingresos, importantes oportunidades de empleo, mejores medios de vida y acceso a recursos productivos y a servicios.
4. Las cooperativas de trabajo, por su estructura y mecanismos de participación pueden mejorar situaciones sociales y económicas que, actualmente, desfavorecen a las mujeres.
5. Las cooperativas de trabajo, como empresas, necesitan que las personas que las forman tengan amplios conocimientos no solo de su puesto de trabajo sino también de la organización y gestión empresarial, por ello, favorecen el acceso a la formación sin discriminación alguna entre hombres y mujeres.
6. Las cooperativas de trabajo por sus valores promueven la «igualdad de oportunidades», que toda persona cooperativista debe tener en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político.
7. Las cooperativas de trabajo permiten conciliar las actividades laborales, familiares y personales en corresponsabilidad de tiempo y esfuerzo, no solo de igualdad.
8. Las cooperativas de trabajo cuando promueven y realizan políticas de igualdad de género, están desarrollando la responsabilidad social empresarial.
9. Las cooperativas de trabajo junto con los demás modelos cooperativos promueven la construcción de un mundo mejor a través de la igual participación de las mujeres y los hombres.
10. Las cooperativas de trabajo tienen la potencia de la autogestión del uso del tiempo, ofreciendo más posibilidades de transformar la realidad de los hombres y mujeres que las forman.

COCETA (2004: 60)⁹ afirma que las cooperativas de trabajo asociado «constituyen entornos adecuados para el desarrollo profesional de la mujer, no tanto por la adopción de medidas puntuales a favor de la mujer trabajadora, sino por el desarrollo a través del tiempo de una cultura de empresa que hace de la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversi-

⁹ DEPARTAMENTO DE LA MUJER DE COCETA (2004): «La promoción e igualdad de la mujer en la cooperativa de trabajo asociado»; *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa* 42; pp. 54-60.

dad, la búsqueda del equilibrio y el fomento de las relaciones humanas entre los trabajadores y trabajadoras valores básicos de su funcionamiento como empresa».

3. Datos para una realidad¹⁰

- Mujeres en las cooperativas de trabajo (50,1 %).
- Puestos de dirección ocupados por mujeres (39 %).
- Porcentaje de mujeres que se sienten conciliadas en cooperativas (86 %).
- Media de edad de las mujeres en cooperativas de trabajo (42 años).
- Porcentaje de mujeres en cooperativas de trabajo sin brecha salarial (93,8 %).

4. Conclusiones¹¹

A través de la cooperativa de trabajo:

- Desaparece la brecha salarial.
- Existe conciliación personal y laboral.
- Se accede a la formación para la mujer, en las mismas condiciones que para el hombre.
- Avanza la democracia social, a través de la propia democracia económica.
- Se participa en la gestión empresarial lo que redundará en una flexibilidad que se hace ostensible tanto en las negociaciones salariales, de horarios, permisos, organización del trabajo, en definitiva, en el «diálogo social».
- Se potencia el liderazgo en la mujer, empoderándola.
- Se genera empleo de carácter indefinido.
- Se fortalece el potencial emprendedor de la mujer.

El potencial de las cooperativas de trabajo en la consecución de la igualdad de oportunidades no está en acciones concretas, sino en sus valores básicos y en las estructuras organizativas, es decir, en los propios fundamentos de la cooperativa.

¹⁰ Mujeres Activas en las Pymes. Estudio transnacional sobre los acuerdos y las medidas innovadoras para favorecer la participación de la mujer en las pyme. Proyecto Europeo. Línea presupuestaria 04.03.03.01- Relaciones industriales y diálogo social. Comisión Europea.

¹¹ Mujeres Activas en las Pymes. Estudio transnacional sobre los acuerdos y las medidas innovadoras para favorecer la participación de la mujer en las pyme. Proyecto Europeo. Línea presupuestaria 04.03.03.01- Relaciones industriales y diálogo social. Comisión Europea.

Referencias bibliográficas

- APELQVIST, K. (1996): «Strategies for shared power between men and women in co-operatives»; *Review of International Co-Operation* 89(1); pp. 28-38.
- COCETA. DEPARTAMENTO DE LA MUJER. (2004): «La promoción e igualdad de la mujer en la cooperativa de trabajo asociado»; *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa* 42; pp. 54-60.
- CRAIG, B. y PENCAVEL, J. (1992): «The behavior of worker co-operatives: The Plywood companies of Pacific Northwest»; *The American Economic Review* 82(5); pp. 1083-1105.
- GÓMEZ, L. (1998): «Women in co-operatives: The policy of the International Co-operative Alliance»; *Journal of Co-operative Studies* 31(2); pp. 33-56.
- HÖCKERTIN, C., y HÖRENSTAM, A. (2006): «The impact of ownership on psychosocial working conditions: A multilevel analysis of 60 workplaces»; *Economic and Industrial Democracy* 27(2); pp. 245-284.
- ICA-ACI. INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE - ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. (2006): *The ICA Groups annual report 2006*. ICA-ACI.
- JUNTA DE ANDALUCÍA y CEPES-ANDALUCÍA (2011): *Economía social con perspectiva de género: Análisis de «techo de cristal» y establecimiento de un modelo equitativo de gestión empresarial*. CEPES-Andalucía, Confederación de Entidades para la Economía Social.
- MARCONI, S. (2004): «El rol de las mujeres en la empresa cooperativa»; *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa* 42; pp. 43-47.
- MATHEWS, R. (1999): *Jobs of our own: Building a stake-holder society*. Australia, Pluto Press Australia.
- OAKESHOTT, R. (2000): *Jobs and fairness: The logic and experience of employee ownership*. Londres, Michael Russell Publishers.
- PESTOFF, V. (2000): «Enriching Swedish women's work environment: The case of social enterprises in day care»; *Economic and Industrial Democracy* 21(1); pp. 39-70.
- RIBAS, M. A. (2005): *Mujer y trabajo en la economía social*. Madrid, Consejo Económico y Social.
- WAGES (2010): *Wages cooperatives*. Consulta realizada en marzo de 2012 en <http://wages-cooperatives.org>.