

# Potencialidades, barreras y retos de la participación de las mujeres en las cooperativas

Eunate Elio Cemborain (eelio@mondragon.edu)

MU Enpresagintza – Mondragon Unibertsitatea

MIK, Centro de Investigación en Gestión

30 de noviembre de 2016

PROYECTO DELGEN - Desarrollo Económico Local y Género



# **I. Potencialidades del cooperativismo en la igualdad de género**



# Alianza Cooperativa Internacional

- Una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

Empresa

Propiedad conjunta

Organización democrática

- Sus valores son la democracia, igualdad, equidad y solidaridad, entre otros.

# Aportación del cooperativismo a la igualdad

- Las empresas participadas por su plantilla, y específicamente las cooperativas de trabajo asociado, tienden a generar más **empleo** en general y protegerlo más en tiempos difíciles que empresas convencionales.
- Las empresas cooperativas y participadas producen mejores resultados que las empresas convencionales para las personas trabajadoras con respecto a sus **niveles de renta y riqueza**. Y el reparto es más equitativo.
- La **supervivencia** de las empresas participadas es mayor en tiempos de **crisis**.

# Joseph Stiglitz: "Las cooperativas son la única alternativa al actual modelo económico"

October 13, 2016



# Aportación del cooperativismo a la igualdad de género

- Las empresas de la economía social han ayudado a:
  - la creación de empleo femenino, sacando de la economía sumergida actividades feminizadas
  - el mantenimiento del empleo (femenino) en épocas de crisis
  - mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres
  - a aumentar la participación de las mujeres en la gestión

- Algunos estudios mencionan una mejor situación de las cooperativas respecto al resto de empresas convencionales.

 EconSocial Galicia  
@eusumogal

 Jarraitu

Mujeres al poder de las #empresas de la mano de #economiasocial y #cooperativas. RT para concienciar 😊



**SABÍAS QUE LAS MUJERES LLEGAN EL 39% DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS EN LAS COOPERATIVAS PERO SOLO EL 6% EN EL RESTO DE EMPRESAS?**  
Rede Eusumo de Galicia

BERTXIOAK 4  
4 ATSEGITE



10:01 - 2016 ira. 1

 AMECOOP  
@AMECOOP\_


 Jarraitu

AMECOOP- Andalucía. Las #cooperativistas suponen el 43,5% de los puestos de trabajo existentes en las... [fb.me/2YzNwpk8v](https://fb.me/2YzNwpk8v)

BERTXIO 1  
1 ATSEGITE



Hispacoop  
@Hispacoop

 Jarraitu

.@Eroski es la empresa de distribución española con más mujeres en puestos de responsabilidad [bit.ly/2cDXJdf](https://bit.ly/2cDXJdf) vía @revistaARAL



**Eroski es la empresa de distribución española con más ...**

La directora regional de Hipermercados de Eroski, Anabel Zariquiegui, ha puesto en valor la amplia representación femenina en cargos directivos en Eroski.

[revistaaral.com](https://revistaaral.com)



## **II. Barreras a la igualdad**





### Contradicción entre teoría y práctica cooperativa

- Las cooperativas están enmarcadas en un mercado laboral y una sociedad que mantienen a las mujeres en situación de desigualdad respecto a los hombres.
- Modelo histórico de trabajo y persona trabajadora.
- El objetivo ha sido la búsqueda de igualdad de la clase trabajadora, sin incorporar la perspectiva de género.
- El hecho de ser un modelo de empresa basado en la igualdad, se ha dado por hecho que también existe igualdad de género.

### Contradicción entre teoría y práctica cooperativa

- Como consecuencia, el cooperativismo también tiene cuestiones por resolver en cuanto a igualdad de género
  - Cooperativas y puestos de trabajo feminizados.
  - Baja participación de las mujeres en puestos de poder, tanto en puestos ejecutivos como en puestos de gobierno.
- Y este hecho se muestra en todos los estudios analizados, sea cual sea el país estudiado.



# **III. Retos y propuestas para el cambio**



# Conocer la realidad, para elaborar estrategias adecuadas

- Planes de igualdad adecuados a la realidad cooperativa:
  - ELKAR IKERTEGIA - Guía para la implantación de medidas de igualdad en las cooperativas
  - COCETA – Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo asociado

# Acceso a las cooperativas en igualdad

- El análisis en dos momentos: acceso como trabajadora contratada eventual y acceso como socia cooperativista propietaria.
- Procesos de selección no sexistas
  - Proceso sistematizado
  - Criterios de selección objetivos
  - Equipos de selección mixtos
- Acción positiva en caso de cooperativas masculinizadas, hasta obtener la paridad.

# Igualdad en las condiciones laborales

- Sistema retributivo:
  - Sistema público, aprobado por el colectivo y transparente.
  - Retribución fija asociada al puesto de trabajo y no a la persona.
  - Retribución variable basada en criterios objetivos y libres de estereotipos. Evaluación por equipo mixto.
- Condiciones laborales de las personas contratadas en iguales condiciones a las personas socias.

# Igualdad en el acceso al poder

## ÓRGANOS DE GOBIERNO

### ■ RESPECTO AL PROCESO

- Listas de candidaturas paritarias
- Elección de candidaturas basada en criterios objetivos y libres de estereotipos.
- A igualdad de votos de dos personas candidatas, prima el criterio de la paridad (y no el de antigüedad, por ejemplo).

### ■ ACTIVIDADES PREVIAS

- Procesos de *mentoring* a las mujeres con potencial.
- Acceso previo de mujeres a otros órganos sociales o comisión para incrementar capital humano.
- Cargo de presidencia con liberación de tiempo parcial o total para evitar incongruencia con el rol de la maternidad.
- Visibilizar modelos de mujeres cooperativistas para tener referencias femeninas.



# Igualdad en el acceso al poder ÓRGANOS EJECUTIVOS

- Procesos de promoción no sexistas:
  - basados en criterios objetivos y libres de estereotipos.
  - Equipos de evaluación mixtos
- Procesos de mentoring a las mujeres con potencial.
- Identificación de mujeres con potencial, y programas de formación en liderazgo.
- Formación en liderazgo cooperativo.





## **IV. Una experiencia concreta**



# MU Enpresagintza, S. Coop

- MU Enpresagintza es la facultad de empresariales de Mondragon Unibertsitatea.
- Cooperativa de enseñanza integral: trabajadores/as, alumnado y organizaciones son personas socias.
- 1.000 estudiantes y 100 docentes e investigadores/as
- Plan de igualdad desde el año 2009. Entidad colaboradora con la igualdad desde 2010.
  - Actividades dirigidas a plantilla y alumnado.

# Lecciones aprendidas

- A partir del segundo plan, diagnóstico y plan de igualdad realizado en la propia facultad y con la ayuda de una guía adecuada a la experiencia cooperativa.
  - Se incorpora perspectiva cooperativa y se acerca más a nuestra realidad.
  
- Actividades centradas sobre todo en:
  - Sensibilización y formación en igualdad
  - Comunicación no sexista
  - Formalización de procesos
  - Reflexión sobre los modelos de empresa y conciliación
  
- Incorporación del cliente, en nuestro caso el alumnado.
  - Serán las personas que dirigirán las empresas de nuestro entorno.



- Contamos con un sistema retributivo objetivo, transparente y conocido.
- Mismas condiciones laborales para personas contratadas y personas socias.
- Facilidades para obtener excedencias y jornadas parciales, para hombres y mujeres. Cultura propicia para ello.
- Teletrabajo y horario flexible, adecuado a la actividad. Pero todo ello de manera informal.
- Posibilidad de modificar reglamento interno para mejorar condiciones de igualdad.



- Sistematizar procesos de promoción.
- Fomentar un mayor debate sobre la igualdad entre la plantilla y el alumnado.
  - El hecho cooperativo y sus valores no garantiza la igualdad de género.
- Necesidad de recursos (tiempo y dinero) para poner en marcha proyectos más ambiciosos.

# Beneficios

**Justicia social**

**Diversidad de género**

**Representatividad**

**Valores cooperativos**

**Aprovechamiento  
potencial cooperativo**

**Estrategias avanzadas  
de gestión empresarial**