



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

BERTXIO 1
1 ATSEGITE



Hispacoop
@Hispacoop

 Jarraitu

[.@Eroski](#) es la empresa de distribución española con más mujeres en puestos de responsabilidad 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



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**