



EMAKUNDE
EMAKUMEEN ELISAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiadiuna

EUSKO JAURLARITZA



Organismo Autónomo

GOBIERNO VASCO

Berdintasuna: estrategia aurreratua enpresa kooperatibetan
La igualdad como estrategia avanzada en las empresas cooperativas

Semana Europea de la Calidad y la Excelencia 2016ko Kalitate eta Bikaintasunaren Europar Astea

2016ko azaroaren 15ean – 15 de noviembre de 2016

Hizlariak / Ponentes

ARANTZA ECHANIZ BARRONDO

LANBIDE-ESPERIENTZIA

Etika irakaslea Deustuko Unibertsitatean, Bilboko Udaleko Etika eta Gobernamentu Onerako Batzordeko kanpo-aholkularia.

Ekonomia eta Enpresa Zientzia lizentziaduna eta Unibertsitate Irakaskuntzako Espezialitate diplomaduna. 2001ean doktoratua, Emakumeen egoera enpresetan. Emakumezkoen lidergorako bidean. MCCren kasua tesiarekin. Deustuko Unibertsitateko ikertzailea eta irakaslea, honako alorretan: etika profesionala, komunikazioa erakundeetan, lidergoa, gizarte-ekonomia eta gizarterantzukizuna. Horrez gain, alor horietako gaiekin lotutako hitzaldiak eta ikastaroak ematen ditu. Bilboko Udaleko Etika eta Gobernamentu Onerako Batzordeko kanpo-aholkularia.

<http://echanizbarrondo.blogspot.com.es/>

MINTZALDIAREN LABURPENA

Emakumeen ahalduntzea: aukera estrategikoa XXI. mendeko erakundeentzat

“Genero berdintasuna lortzea eta neska eta emakume guztiak ahalduntzea” Garapen Jasangarrirako 17 Helburuetako (GJH) bat da. Enpresa-erakundeek ere kontuan hartu behar dute erronka hori; izan ere, oro har, maskulinoak dira eta ez dute emakumeen ahalduntzea sustatzen. Alabaina, eremu horretan aldaketak egin beharra dago: erakundeak “feminizatu” egin behar dira. Berezko ezaugarriak dituen emakumeen lidergoari lekua egiteak aukera ematen du egungo estiloak osatzeko. Kooperatibek, beren DNA dela eta, joera handiagoa dute aldaketa hori onartzeko eta palanka-lana egin dezakete.

ARANTZA ECHANIZ BARRONDO

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Profesora de Ética de la Universidad de Deusto, Asesora externa de la Comisión de Ética y Buen Gobierno del Ayuntamiento de Bilbao.

Pequeño cv para la presentación:

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales y Diploma de Especialidad en Docencia Universitaria. Doctorada en 2001 con la tesis: «La situación de la mujer en la empresa. Hacia el liderazgo femenino. Caso de MCC». Es investigadora y profesora de la Universidad de Deusto en las áreas: Ética profesional, Comunicación en las organizaciones, Liderazgo, Economía social y Responsabilidad social. Asimismo imparte conferencias y cursos en las mencionadas áreas. Asesora externa de la Comisión de Ética y Buen Gobierno del Ayuntamiento de Bilbao.

<http://echanizbarrondo.blogspot.com.es/>

Berdintasuna: estrategia aurreratua enpresa kooperatibetan
La igualdad como estrategia avanzada en las empresas cooperativas
Semana Europea de la Calidad y la Excelencia 2016ko Kalitate eta Bikaintasunaren Europar Astea
2016ko azaroaren 15ean – 15 de noviembre de 2016

RESUMEN DE LA INTERVENCIÓN

Empoderamiento de las mujeres: una opción estratégica para las organizaciones del s. XXI

“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” figura entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las organizaciones empresariales no son ajenas a este reto, ya que por lo general son masculinas y no favorecen el empoderamiento de las mujeres. Se impone un cambio en este ámbito, hay que “feminizar” las organizaciones. Incorporar el liderazgo femenino, que tiene sus propios rasgos característicos, complementaría los estilos existentes. Las empresas cooperativas, por su propio “ADN”, son organizaciones más proclives a este cambio y pueden ser ‘palancas’ del mismo.

EUNATE ELIO CEMBORAIN

LANBIDE-ESPERIENTZIA

Euskal Herriko Unibertsitateko doktorea, kooperatibismoaren, gizarte-ekonomiaren eta giza baliabideen alorreko graduako eta graduondoko irakaslea eta ikertzailea Mondragon Unibertsitateko Enpresaritza Fakultatean.

Egun Enpresaritza Fakultateko Pertsonen Garapenerako eta Kudeaketa Ereduaren koordinatzailea da eta Koordinazio Batzordeko kidea.

Horrez gain, Enpresaritza Fakultateko Berdintasun Taldea koordinatzen du.

MIK kooperatiba-sozietatearen “Pertsonak kooperazioan” ikerketa-lerroko ikertzailea izan da. Bere tesian emakumeek kooperatibetako gobernu-organoetan izaten duten partaidetza aztertu zuen, eta egin dituen hainbat ikerketa genero-berdintasunaren, kooperatibismoaren eta parte-hartzearen ingurukoak izan dira. Gainera, bi urtez egin zuen lan Mondragon Korporazioko Idazkaritza Orokorreko sailean

MINTZALDIAREN LABURPENA

Berdintasuna eta kooperatiben gobernantza: Emakumeen parte hartzea Mondragon taldeko kooperatibetan

Nazioarteko Kooperatiba Aliantzak (ICA-ACI), Kooperatiben Izaerari buruzko Deklarazioan, kooperatibismoaren ezaugarriak honako hauek direla jasotzen du: autolaguntza, autoerantzukizuna, demokrazia, berdintasuna, zuzentasuna eta elkartasuna. Lan-bazkideez osatutako kooperatibetan nahi duen pertsona orok har dezake parte, eta, baldin eta dagokion lanpostua betetzeko baldintzak betetzen baditu, ez da inor baztertzeko, ez sexua, arraza, erlijioa edo beste edozein ezaugarri dela eta. Horrez gain, kooperatibetako kide guztiek dituzte eskubideak eta betebeharrak, eta irabazien banaketa bidezkoa da.

Dena den, genero-ikuspegia ez da beti kontuan izan berdintasun horretan: lehenetsia ez da izan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzea, langileen arteko berdintasuna lortzea baizik, orokorki sexuari erreparatu gabe. Hori dela eta, kooperatibismoari buruzko literaturan, oro har, genero-ezberdintasunak bigarren mailakotzat jo dira, are garrantzirik gabekotzat ere. Are gehiago, gaur egun, kooperatiben eta ohiko kapital-enpresen aldagai askotan ez dago batere

Berdintasuna: estrategia aurreratua enpresa kooperatibetan
La igualdad como estrategia avanzada en las empresas cooperativas
Semana Europea de la Calidad y la Excelencia 2016ko Kalitate eta Bikaintasunaren Europar Astea
2016ko azaroaren 15ean – 15 de noviembre de 2016

alderik, nahiz eta kooperatibetan emakumezko langileen eta zuzendarien kopurua nabarmen handiagoa izan.

Aurkezpenaren helburua honako hau izango da: emakumezkoak kooperatibetan sartzea eta parte hartzea errazten edo/eta oztopatzen duten elementuak identifikatzea, deskribatzea eta azaltzea; zehazki Mondragon taldeko kooperatibetako kontseilu errektoreetan gertatzen dena aztertuko da. Azken xedea da ulertzea zergatik dagoen emakume gutxiago gobernu-organoean, arazo hori mundu osoko kooperatibek baitute.

Enpresa-erakundeetako botere-postuetan emakumeen parte-hartzea txikiagoa izatearen arrazoiak azaltzen dituzten teorietan oinarritu zen egindako ikerketa. Teoria guztiak kristalezko labirintoa delako fenomenoan oinarritzen dira. Teoriak eta azalpenak hiru bloketan antolatu dira analisi-mailaren arabera: mikro azalpenak (banakakoa), makro azalpenak (gizartea) eta meso azalpenak (erakundeak).

EUNATE ELIO CEMBORAIN

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Doctora por la Universidad del País Vasco, es profesora e investigadora de cooperativismo y economía social y de recursos humanos en la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea, tanto en grado como en posgrado.

Actualmente es Coordinadora de Desarrollo de Personas y Modelo de Gestión de la Facultad de Empresariales y miembro del Consejo de Coordinación.

Asimismo coordina el Equipo de Igualdad de la Facultad de Empresariales.

Ha sido investigadora de la línea de investigación “Personas en Cooperación” del centro de investigación, MIK, S. Coop. Su tesis analizó la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las cooperativas, y varias de sus investigaciones han girado en torno a la igualdad de género, el cooperativismo y la participación. Asimismo, trabajó durante dos años en el Departamento de Secretaría General de la Corporación Mondragon.

RESUMEN DE LA INTERVENCIÓN

Igualdad en el gobierno cooperativo: Participación de las mujeres en las cooperativas de Mondragon

La Alianza Cooperativa Internacional (ICA-ACI) recoge en su Declaración sobre la Identidad Cooperativa que los valores del cooperativismo son la autoayuda, la auto-responsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Las cooperativas de trabajo asociado están abiertas a todas las personas que en ella quieran participar, sin distinción de sexo, raza, religión o cualquier otra cualidad por la que una persona pueda ser discriminada, siempre y cuando cumplan las condiciones idóneas para el puesto requerido. Asimismo, todas las personas socias de la cooperativa son iguales a la hora de responder a sus derechos y obligaciones y el reparto de los beneficios es equitativo.



EMAKUNDE

EMAKUNDEAREN ELISAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Berdintasuna: estrategia aurreratua enpresa kooperatibetan
La igualdad como estrategia avanzada en las empresas cooperativas

Semana Europea de la Calidad y la Excelencia 2016ko Kalitate eta Bikaintasunaren Europar Astea

2016ko azaroaren 15ean – 15 de noviembre de 2016

Sin embargo, esta igualdad no siempre ha sido tratada desde una perspectiva de género: el objetivo prioritario no ha sido conseguir una igualdad entre hombres y mujeres, sino entre el colectivo trabajador en general, sin prestar atención a su sexo. Debido a ello, las desigualdades de género se han considerado secundarias, si no irrelevantes, en gran parte de la literatura sobre cooperativismo. De hecho, hoy en día no existen diferencias en diversas variables socioempresariales entre las cooperativas y las empresas convencionales de capital, a pesar de que sí despuntan en el porcentaje de mujeres trabajando y porcentaje de mujeres directivas.

El objetivo de la presentación será identificar, describir y explicar los elementos que obstaculizan y/o favorecen el proceso de acceso y la participación de las mujeres en las cooperativas, específicamente, en los consejos rectores de las cooperativas de Mondragon. Todo ello, para entender la menor presencia de las mujeres en los órganos de gobierno, problemática que se repite en todo el movimiento cooperativo a nivel internacional.

La investigación realizada se basó en las teorías existentes que explican la menor participación de las mujeres en los puestos de poder de las organizaciones empresariales, enmarcadas todas ellas en el fenómeno del laberinto de cristal. Las teorías y explicaciones se han clasificado en tres bloques en función del nivel de análisis: explicaciones micro (nivel individual), explicaciones macro (nivel sociedad) y explicaciones meso (nivel organizativo).