EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

ACTAS

IX Congreso Estatal Isonomia
sobre Igualdad
entre Mujeres y Hombres

EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

**Actas IX Congreso
Estatat Isonomia
sobre Igualdad
entre Mujeres
y Hombres**

Congreso Estatal Isonomia sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres (9è. 2012. Castelló de la Plana)

Emprendimiento con perspectiva de género en la economía social [Recurs electrònic] : actas IX Congreso estatal Isonomia sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres / [dirección académica: M^a José Senent Vidal y Asunción Ventura Franch] – Castelló de la Plana : Publicacions de la Universitat Jaume I, 2013

1 recurs electrònic – Bibliografia

ISBN: 978-84-695-7009-8

1. Economía – Aspectes sociològics -- Congressos. 2. Dones -- Treball -- Congressos. I. Senent Vidal, M. Josep. II. Ventura Franch, Asunción. III. Universitat Jaume I. Publicacions. IV. Títol

316.334.2(063)

331.5-055.2(063)

EMPRENDIMIENTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

Actas del IX Congreso Estatal Isonomia sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres

Comité científico asesor:

Dirección académica:

Senent Vidal, M.^a José y

Ventura Franch, Asunción

Agost Felip, Raquel

Alcañiz Moscardó, Mercedes

Bengochea Morancho, Aurelia

Fernández Izquierdo, M.^a Ángeles

Fuertes Eugenio, Ana M.^a

García Campa, Santiago

Mateu Carruana, M.^a José

Olaria Puyoles, Carme

de Vicente Pachés, Fernando

de Villota Gil-Escóin, Paloma

2

Edición: Gemma Escrig Gil, M.^a José Ortí Porcar y Anna Sales Boix

Asesora técnica de la edición: Carme Pinyana Garí

Copyright del texto: Las autoras, 2013

Copyright de la presente edición:

Fundación Isonomia. Universitat Jaume I, 2013

<http://isonomia.uji.es>

isonomia@uji.es

Tel. 34/964 72 91 34

Fax 34/964 72 91 35

Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions,
Universitat Jaume I. Edifici Rectorat i Serveis Centrals. 12071 Castelló de la Plana

<http://tenda.uji.es>

publicacions@uji.es

Tel. 964 72 82 33

Fax 964 72 82 32

ISBN: 978-84-695-7009-8

<http://dx.doi.org/10.6035/Isonomia.2013.Con9>

Aquest text està subjecte a una llicència Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual de Creative Commons, que permet copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra sempre que especifique l'autor i el nom de la publicació i sense objectius comercials, i també permet crear obres derivades, sempre que siguin distribuïdes amb aquesta mateixa llicència.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/es/deed.ca>

ÍNDICE

Presentación.....	7
M. ^a JOSÉ SENENT VIDAL	

I. CONFERENCIA

La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social.....	11
M. ^a ANTONIA RIBAS BONET	

II. MESAS

MESA 1

Experiencias de mujeres en el ámbito de la economía social

Mujer, mercado laboral y economía social.....	27
CARMEN COMOS TOVAR	
Sí al compromiso con las personas. Igualdad y conciliación.....	33
MARÍA ESTEVE ROYO	
La realidad de las mujeres emprendedoras y empresarias de sociedades laborales....	39
M. ^a DEL MAR CRISTÓBAL CALABOZO	

MESA 2

Otros escenarios posibles de economía más ética. El papel de la igualdad de género en el cambio a un modelo sostenible

Mujeres, cooperativismo y autogestión.....	46
CARME DÍAZ CORRAL	
La economía social: una alternativa en tiempos de crisis.....	57
M. ^a JESÚS REINA FERNÁNDEZ	
Otra economía con más igualdad y un nuevo modo de vivir para salir de la crisis.....	61
JUAN TORRES LÓPEZ	

III. COMUNICACIONES

MESA 1

Género y economía social: una mirada desde el trabajo práctico

Emprendimiento en Chiapas: autoempleo y empoderamiento.....	69
M. ^a ENCARNACIÓN QUESADA-HERRERA Y HÉCTOR MANUEL GACHS SÁNCHEZ	
Mujeres inmigrantes: economía social con ojos y mente de mujer.....	83
IRENE GÓMEZ SANTOS	
Inequidades y barreras de género experimentadas por mujeres chilenas en el ejercicio del emprendimiento.....	89
CAROLA PÍA NARANJO INOSTROZA	
El emprendimiento a través del comercio justo: ¿mejores garantías para las mujeres y su entorno?.....	101
M. ^a ENCARNACIÓN QUESADA-HERRERA, HÉCTOR MANUEL GACHS-SÁNCHEZ Y MAGDA JAN ARGÜELLO	

MESA 2

Género y economía social: una mirada desde el trabajo técnico y académico

4

Las asociaciones de mujeres y las cooperativas como impulsoras del emprendimiento femenino en el entorno rural.....	115
JUANA AZNAR MÁRQUEZ Y JUAN PABLO JUÁREZ MULERO	
Inmigración y empleo en la comunidad rumana de Castellón.....	126
PILAR BAQUERO ESCRIBANO Y RAQUEL AGOST FELIP	
Las mujeres y la economía social y solidaria: potencialidades para modelos de desarrollo socioeconómico alternativos e igualitarios.....	139
RAÜL BELTRAN BENAGES	
De una economía social verdaderamente inclusiva. Integración de la perspectiva de género en proyectos I+D: modelo, práctica y análisis.....	154
CRISTINA CABEDO LABORDA	
Las mujeres en las empresas de economía social.....	166
NURIA GUILLÓ RODRÍGUEZ, ROSA SANTERO SÁNCHEZ Y BELÉN CASTRO NÚÑEZ	

IV. PÓSTERES DE EXPERIENCIAS

Economía social, redes sociales y género ¿son compatibles?.....	177
MARÍA BARRACHINA HERRERA	
Emprende-dona! Un proyecto de la Fundación Isonomia para la promoción del emprendimiento de las mujeres del medio rural.....	178
MARÍA BRIONES GÓMEZ Y M. ^a JOSÉ ORTÍ PORCAR	
Experiencias de cafetaleras chiapanecas en el comercio justo: claves de organización y participación.....	179
M. ^a ENCARNACIÓN QUESADA-HERRERA Y HÉCTOR MANUEL GACHS-SÁNCHEZ	
Florida Universitària: emprendimiento e innovación con perspectiva de género.....	180
MARÍA DOLORES SALAZAR VAL Y M. ^a JOSÉ NAVARRO MOROS	
La Asociación Cultural de Escritores/as Noveles -ACEN- pone en marcha ACEN Editorial y ACEN Territorio Solidario.....	181
MARTA SENENT RAMOS	

PRESENTACIÓN

UNA DE LAS COSAS POSITIVAS que tiene esta maldita crisis es que nos hace aprender un poco de economía a todo el mundo: ¿quién nos había de decir hace un par de años que habríamos de documentarnos (aunque sea solo un poco) para no sucumbir a la manipulación de quienes pretenden hacernos pagar resignadamente una factura que no es nuestra?

Afortunadamente economistas de la talla de José Luis Sampedro («Una conversación sobre la crisis», 2009, <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=83892>), Ignacio Ramonet (La catástrofe perfecta, 2009), Arcadi Oliveres (*Diguem prou! Indignació i respostes a un sistema malalt*, 2012) o Vicenç Navarro, Juan Torres y Alberto Garzón (*Hay alternativas. Propuestas para crear empleo y bienestar social en España*, 2011, <http://www.vnavarro.org/wp-content/uploads/2011/10/hayalternativas.pdf>) vuelcan en las redes y en los medios explicaciones, sencillas pero rigurosas, de las verdaderas causas de la crisis y de la forma correcta de salir de ella. Y también ellas lo hacen (aunque no sea tan visible): Miren Etxezarreta (<http://metxezarreta.seminaritaifa.org/tag/miren-etxezarreta/>), Amaia Pérez de Orozco (*Mirada de Género sobre la Crisis: hacia una economía feminista*, 2012, <http://colectivofeministasenmovimiento.wordpress.com/2012/04/09/mirada-de-genero-sobre-la-crisis-hacia-una-economia-feminista/>), Àngels Martínez y Annalí Casanueva («La crisis en femenino plural», *Revista de Economía Crítica*, núm. 9), Lina Gálvez (*Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*, Icaria, Barcelona, 2010, junto con J. Torres), Laura Arroyo, Amparo Merino, María José Romero y Elvira Llopis (*Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, Fundación 1.º de Mayo, CC. OO., 2010).

7

De las diversas conclusiones a que se llega destaca una, a nuestro entender central y básica: no estamos ante una simple «avería del sistema» económico, sino ante sus propios efectos, ante «el producto de su organización y mecanismos, hoy inadecuados» (Sampedro, 2010). Por ello, para superarlos, son irremediablemente insuficientes las soluciones coyunturales que no tengan en cuenta las causas estructurales que se habían ido dando en años anteriores y que crearon el marco económico, político y jurídico que la han hecho posible. Es necesario todo un cambio de paradigma económico, a fin de desplazar el ánimo de lucro de su cúspide y reemplazarlo por la primacía de las personas, del bien común, del bienestar social, de la «vida digna de ser vivida» (Pérez de Orozco, 2010).

En ese contexto, desde hace ya varios siglos se viene experimentando con diversas fórmulas de «otras formas de hacer empresa», de «empresas con alma»: las denominadas entidades de «economía social». La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social incluye en esta categoría, entre otras, a las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción y los centros especiales de empleo.

Los principios comunes que se les requiere a este tipo de entidades son: a) primacía de las personas y del fin social sobre el capital; gestión autónoma y transparente, democrática y participativa; prioridad en la toma de decisiones en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, más que en

relación a sus aportaciones al capital social; b) aplicación de los resultados de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por sus miembros y, en su caso, al fin social de la entidad; c) promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad; d) independencia respecto de los poderes públicos.

Como puede verse, de la misma enunciación de los principios de las entidades de economía social ya se deduce que son entidades potencialmente mejor orientadas a la integración en ellas de las mujeres. Así lo entiende la Alianza Cooperativa Internacional —ACI—, que en 2010 dedicó su 88.º Día Internacional de las Cooperativas a la participación en ellas de las mujeres. En su documento conmemorativo se constataba que «en todo el mundo las mujeres están eligiendo el modelo de empresa cooperativa como respuesta a sus necesidades económicas y sociales. Ya sea para alcanzar sus aspiraciones empresariales, para acceder a productos y servicios que quieren y necesitan, o bien para participar en una empresa que se basa en valores y principios éticos y que proporciona oportunidades de generación de ingresos, las mujeres están descubriendo que las cooperativas representan opciones atractivas».

A lo largo del mensaje, la ACI desgranaba las razones por las cuales las cooperativas, ya estén constituidas exclusivamente por mujeres, ya lo estén por mujeres y hombres, son organizaciones que responden de manera especialmente adecuada a las necesidades y a los intereses de mujeres de todo el mundo (gestión democrática que sitúa a las personas en el centro de la actividad; respuesta a necesidades prácticas de acceso a trabajo decente, ahorro y crédito, salud, vivienda, servicios sociales, educación...; empoderamiento). No obstante, tampoco se privaba la ACI de reconocer que «se necesita hacer mucho más para lograr la igualdad de género. Las cooperativas son un reflejo de sus miembros y de la sociedad en la que operan, y por consiguiente siguen reflejando los prejuicios sociales y culturales predominantes».

8

Además, no solo se trata de que las mujeres pueden encontrar en las cooperativas y otras empresas de economía social un instrumento especialmente idóneo para satisfacer sus necesidades e intereses y conseguir su emancipación; sino también de que dichas entidades (como cualesquiera otras iniciativas empresariales) pueden mejorar, si son capaces de aprovechar todo el talento que pueden aportar las mujeres a su actividad. Así lo pone de manifiesto el mismísimo Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas españolas: «desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población —las mujeres— no puede ser económicamente racional»; por ello, lograr la adecuada participación de las mujeres en la actividad empresarial «no constituye solo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la “responsabilidad social corporativa”; es también un objetivo de eficiencia».

Los días 6 y 7 de septiembre del 2012 la Fundación Isonomia organizó, en la Universitat Jaume I de Castellón, su IX Congreso Estatal Isonomia (<http://isonomia.uji.es/mujeres9/>) y consideró que era adecuado dedicarlo a reflexionar sobre el «Emprendimiento con perspectiva de género en la economía social». Se trataba con ello de analizar la economía social «desde una perspectiva de género, abordándola como una estrategia para satisfacer las necesidades de las personas desempleadas, fundamentalmente de las mujeres, al tiempo que se aportarán ejemplos prácticos de nuevas formas de economía, alternativas al modelo

hegemónico de la economía neoliberal, planteados como proyectos que proponen acciones innovadoras para un verdadero cambio social».

El congreso se realizó en paralelo y en colaboración con el VII Congreso Internacional de la Red Universitaria Eurolatinoamericana RULESCOOP (<http://www.congresorulescoop2012.es/>) «Economía social: identidad, desafíos y estrategias», que tuvo lugar del 5 al 7 de septiembre en la Universidad de Valencia y la Universitat Jaume I, y que incluyó también un eje temático dedicado a «Economía social y género». Quienes participamos en la organización de ambos congresos pretendimos contribuir con ellos tanto a la consolidación de líneas de investigación en la materia como al avance del propio movimiento de la economía social en sus conquistas de espacios más igualitarios para mujeres y hombres.

MARÍA JOSÉ SENENT VIDAL
Codirectora del congreso
Universitat Jaume I

I. CONFERENCIA

LA DESIGUAL PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ECONOMÍA SOCIAL

M.^a ANTONIA RIBAS BONET
Universitat de les Illes Balears

■ DELIMITACIÓN DEL SECTOR DE LA ECONOMÍA SOCIAL

FRENTE A OTRAS CONCEPTUALIZACIONES EXISTENTES, como el enfoque de origen anglosajón (*Non Profit Organization* – NPO) que identifica el sector no lucrativo con el tercer sector, en España se sigue el enfoque de origen francófono (economía social) que incluye, como parte integrante del tercer sector, al sector no lucrativo. Esta es la definición utilizada en el ámbito académico y científico y la adoptada recientemente por la Ley 5/2011 de Economía Social.

La definición de *economía social* aceptada de forma generalizada define el sector como el:

Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La economía social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian (Chaves y Monzón, 2007).

11

Según esta clasificación, aparecen dos subsectores de la economía social. Por un lado, conforman el sector las entidades que operan en el mercado produciendo bienes, servicios, asegurando o financiando con unas reglas específicas de toma de decisiones (un socio, un voto) y de distribución de excedentes (no ligada al capital sino a las operaciones de los socios con la entidad) y, por otro lado, quedan incluidas en el sector las entidades no lucrativas que prestan servicios no de mercado a favor de las familias, con el criterio de la no distribución de excedentes entre quienes controlan la entidad.

Entre el primer subgrupo encontramos sociedades no financieras como las cooperativas, sociedades agrarias de transformación y sociedades laborales, instituciones de crédito (cooperativas de crédito) y compañías de seguros bajo la forma de mutuas, mutualidades y entidades de previsión social. En el sector no mercado quedan incluidas entidades como fundaciones, asociaciones, instituciones religiosas, sindicatos, partidos políticos, clubs deportivos, federaciones, cofradías de pescadores y otras entidades auxiliares de los poderes públicos como puedan ser la ONCE, Cruz Roja o Cáritas.

Atendiendo a una clasificación desde una perspectiva jurídica, se distinguen tres agentes estructurales básicos reconocidos en el ámbito internacional: cooperativas, mutuas y mutualidades de previsión social y asociaciones, frente a otros agentes propios de cada nación (en España, sociedades laborales, sociedades agrarias de transformación, cofradías de pescadores, ONCE, etc.).

Al promulgarse la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, se adoptó la definición utilizada en el ámbito académico y científico. En el artículo 2 se define la *economía social* como el conjunto de actividades de carácter privado que buscan el interés colectivo de sus socios o integrantes, el interés general (económico o social) o ambos. El artículo 5 de la ley enumera como entidades integrantes del sector las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en la propia ley.

Asimismo, la normativa deja abierta la posibilidad de considerar parte integrante de la economía social aquellas entidades cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enunciados en la ley como criterios rectores de las entidades constitutivas del sector. Dichos principios orientadores establecidos en el artículo 4 se refieren fundamentalmente a cuatro aspectos:

- La primacía de las personas y del fin social sobre el capital: la toma de decisiones se lleva a cabo en función de las personas y su aportación de trabajo y no en función de las participaciones en el capital social
- La aplicación de los resultados obtenidos en función del trabajo o servicio aportado por los socios o las socias.
- La promoción de la solidaridad interna y externa con la sociedad, que favorezca el compromiso, entre otros, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la cohesión social, la generación de empleo estable y de calidad, etc.
- La independencia de la entidad respecto a los poderes públicos garantizando así la autogestión y la toma de decisiones por parte de sus socios o partícipes.

12

■ PRINCIPIOS Y VALORES EN LA ECONOMÍA SOCIAL

Se observa que los mencionados principios, recogidos en la Ley 5/2011 de la Economía Social como orientadores para las entidades del sector y como criterio de identificación de las mismas, coinciden en gran medida con los apuntados ya hace una década por la CEP-CMAF (desde el 2008 organismo denominado Social Economy Europe). La CEP-CMAF, en su labor de reconocimiento y formulación de los principios comunes a las diferentes entidades de economía social, en su última revisión enumeró una serie de características compartidas por todas ellas:

- Como principio fundamental aparece la primacía de las personas y del objeto social en relación al capital. Esta característica es inherente a todas las entidades de la economía social con la excepción de las fundaciones por su especial configuración atendiendo a un patrimonio fundacional destinado a un objetivo concreto, en lugar de priorizar, como ocurre en el resto de entidades, la figura de la persona como partícipe de la organización.

- El principio de adhesión voluntaria y abierta junto con el control democrático tienen su máxima expresión, como se expondrá seguidamente, en los principios cooperativos, concretamente en el primero y el segundo.
- Una característica básica de las entidades de economía social es su función de cubrir las necesidades de los miembros y usuarios, de realizar una actividad de interés general o incluso ambas al mismo tiempo (por ejemplo, dar empleo y reactivar la economía de una zona en situación de declive...), es decir, la conjunción de los intereses de los miembros, usuarios o del interés general.
- La CEP-CMAF establece específicamente la aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad en la actuación de la entidad como indicador de proyección exterior hacia el entorno y la comunidad en que está ubicada y de proyección interior en relación a la propia organización y los diferentes agentes que participan en ella.
- Como característica fundamental se enuncia la autonomía en la gestión de la entidad y la independencia de los poderes públicos, al tratarse de entidades privadas en manos de sus partícipes o personas trabajadoras.
- Por último, destacar que, en el caso de las entidades de economía social, el objetivo fundamental no es la obtención de un beneficio económico o monetario, sino que existen mecanismos para reinvertir o reorientar los excedentes hacia las actividades propias de la entidad o hacia otras actuaciones a favor de los miembros o de la comunidad y el entorno, como el desarrollo sostenible o alguna actividad de interés general.

Siguiendo la clasificación de la CEP-CMAF, que toma un marco de referencia amplio, las organizaciones incluidas en la economía social serían las cooperativas, las mutualidades, las mutuas, las asociaciones, las fundaciones y las sociedades laborales.

13

■ PRINCIPIOS Y VALORES COOPERATIVOS

En el Congreso de Manchester de 1995, la Alianza Cooperativa Internacional realizó la última revisión de los principios cooperativos enunciando la Declaración sobre la Identidad Cooperativa que comprende una definición de *cooperativa* en la que se enumeran los valores propios de la misma y siete principios cooperativos que constituyen los criterios rectores del funcionamiento de estas entidades.

Declaración sobre la Identidad Cooperativa (ACI, 1995):

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática.

Las cooperativas están basadas en los valores de la autoayuda, la autoresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. En la tradición de sus fundadores, los socios cooperativos hacen suyos los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social.

Principios cooperativos:

1. Adhesión voluntaria y abierta.
2. Gestión democrática por parte de los socios.
3. Participación económica de los socios.
4. Autonomía e independencia.
5. Educación, formación e información.
6. Cooperación entre cooperativas.
7. Interés por la comunidad.

Destacar especialmente, entre los distintos valores que se atribuyen a las cooperativas, los de igualdad y equidad como aquellos que tienen una relación más directa con el tema de la igualdad de género y que son incorporados en los principios cooperativos, en especial y de forma más explícita en los tres primeros.

En este punto, además, se puede establecer un paralelismo entre los principios y valores cooperativos y la filosofía subyacente en la responsabilidad social empresarial. Los principios cooperativos promueven la actuación en base a la solidaridad, la transparencia, la honestidad, la responsabilidad, la vocación social e incluso el séptimo principio hace referencia al interés por la comunidad que comprende todas sus facetas: ámbito económico, laboral, medioambiental, social, etc. Es decir, la cooperativa tendría un doble objetivo en relación a la responsabilidad social: por un lado, hacia todas las personas que la integran y, por el otro, hacia la sociedad en la que se encuentra inmersa. En este sentido, podemos decir que la cooperativa es socialmente responsable per se, ya que en sí misma incluye los criterios de responsabilidad social, y podemos hablar por tanto de responsabilidad social cooperativa como algo propio, específico e inherente a la figura cooperativa.

14

Más aún, partiendo desde el enfoque de la responsabilidad social empresarial y en conjunción con los principios generales establecidos para el conjunto de entidades de economía social, se puede afirmar que todas estas organizaciones, cualquiera que sea su forma jurídica (sociedades laborales, mutuas, asociaciones, fundaciones...), se encuentran sujetas a los principios y criterios de la responsabilidad social como una vocación de asumir un compromiso humano y social en toda su dimensión trascendiendo el mero objetivo económico.

Centrándonos de nuevo en los principios cooperativos, resulta de interés destacar y comentar, en relación a la cuestión del género, en especial los dos primeros:

- El primer principio cooperativo establece la apertura de la cooperativa a todas las personas remarcando la no discriminación sexual, social, racial, política o religiosa. En este punto cabe destacar que la inclusión de la no discriminación por razón de sexo se incorporó en la última revisión de los principios cooperativos realizada en 1995, siendo por tanto una incorporación extremadamente reciente. Mencionar asimismo que la inclusión de dicha expresión se había solicitado en congresos anteriores pero no se había tomado en cuenta hasta ese momento.
- También en el Congreso de Manchester se solicitó, aunque esta vez sin éxito, que se reformulara el segundo principio cooperativo incluyendo «la igual representación de hombres y mujeres en el gobierno de las cooperativas». En este caso, paradójicamente, dicha propuesta no fue admitida.

En este sentido y para completar la lista de incongruencias, decir que el gobierno de la Alianza Cooperativa Internacional (constituida en 1895) ha estado tradicionalmente ocupado por hombres, salvo contadas excepciones. La primera vicepresidenta de la historia llegó en los años 80 del siglo pasado (Raija Itkonen que llegó al comité ejecutivo en 1984 y poco después sería vicepresidenta) y la primera presidenta ha sido elegida en el 2009 (Pauline Green, antes vicepresidenta).

Resulta paradójico, contradictorio y una gran incoherencia esta discordancia entre las propuestas a nivel teórico y las actuaciones o la realidad que se observa en la práctica.

■ CIFRAS DE PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

Una vez analizados los principios y valores que subyacen en las entidades de la economía social, cabe observar si los datos empíricos confirman la plasmación práctica de dichos valores en el ámbito de la igualdad de género. Para ello, a continuación se analizan diversas variables de las entidades de economía social (tipo de sociedad, comunidad autónoma, sector de actividad, tipo de relación o tipo de jornada) referidas a 31-12-2011 en comparación con datos de la EPA del 4.º trimestre del 2011. El objetivo es analizar si existen diferencias sustanciales entre los datos obtenidos en las entidades de economía social (cooperativas y sociedades laborales) y el conjunto de la economía española en relación a la distribución de hombres y mujeres.

15

Participación por tipo de sociedad:

Las cifras de participación de hombres y mujeres en la economía social (entendiendo por *economía social* en este caso cooperativas y sociedades laborales) indican que entre los trabajadores de estas entidades la proporción es de un 55,2 % para los hombres y un 44,8 % para las mujeres. Si diferenciamos entre los distintos tipos de entidad (cooperativas, sociedades laborales anónimas y sociedades laborales limitadas), se observa que las cifras más igualitarias entre hombres y mujeres aparecen en las cooperativas y las menos equilibradas aparecen en las sociedades laborales anónimas en las cuales las mujeres tan solo representan un 25,8 %.

Tabla 1: Participación de hombres y mujeres en la economía social según tipo de sociedad (31-12-2011)

	TOTAL	CxOOP.	S.L.A.	S.L.L.
Hombres	55,2 %	52,6 %	74,2 %	62,0 %
Mujeres	44,8 %	47,4 %	25,8 %	38,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Si analizamos las cifras arrojadas por la EPA para el 4.º trimestre del 2011, se pone de manifiesto que la participación de hombres y mujeres entre la población ocupada era del 55 % y 45 % respectivamente. Observamos, por tanto, que las cifras del conjunto de la economía son semejantes a las obtenidas para las entidades de economía social si las consideramos en su conjunto (cooperativas y sociedades laborales) mientras que aparece una importante diferencia al analizar los datos según el tipo de entidad. En especial, destacar la baja participación en sociedades laborales anónimas y sociedades laborales limitadas respecto a la participación femenina a nivel general y notar asimismo que la participación de las mujeres en las cooperativas supera en este caso en dos puntos porcentuales al porcentaje de participación femenina observado en el conjunto del mercado laboral español.

Participación por comunidad autónoma:

Asimismo, encontramos diferencias si comparamos las estadísticas de participación de hombres y mujeres entre las diferentes comunidades autónomas. La distribución más paritaria o más equilibrada entre hombres y mujeres se registra en La Rioja, seguida de Madrid y Baleares situándose los porcentajes por encima del 50 % en favor de las mujeres. Por el contrario, las cifras con menor participación femenina aparecen en Castilla y León, Extremadura y Navarra, representando la participación de las mujeres un tercio del total de los trabajadores.

Al comparar la distribución de los trabajadores por sexo en la economía social y en el conjunto de la economía, observamos que las mayores diferencias se observan en Ceuta y Melilla: 34 % y 35 % de mujeres respectivamente para el conjunto de la economía, es decir, 10 puntos porcentuales por debajo del registrado en la economía social. En Baleares, el porcentaje arrojado por la EPA es del 45,15 %, más de 5 puntos porcentuales por debajo del observado en la economía social.

16

Tabla 2: Participación de hombres y mujeres en la economía social según comunidad autónoma (31-12-2011)

CC. AA.	% H	% M	CC. AA.	% H	% M
Andalucía	54,1	45,9	Extremadura	66,2	33,8
Aragón	58,9	41,1	Galicia	59,9	40,1
Asturias	53,4	46,6	Madrid	48,4	51,6
Baleares	49,3	50,7	Murcia	55,7	44,3
Canarias	55,0	45,0	Navarra	65,6	34,4
Cantabria	62,8	37,2	País Vasco	52,9	47,1
Castilla La Mancha	64,6	35,4	La Rioja	48,1	51,9
Castilla y León	68,4	31,6	Ceuta	56,8	43,2
Cataluña	53,5	46,5	Melilla	56,1	43,9
Com. Valenciana	52,8	47,2	TOTAL	55,2 %	44,8 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

En otras comunidades autónomas se registra la situación contraria, es decir, se observa un mayor índice de participación en el conjunto de la economía que en las entidades de economía social: Cantabria (45,21 %), Castilla y León (42,73 %), Castilla La Mancha (41,34 %), Extremadura (40,22 %) o Galicia (46,49 %). En estos casos aparecen diferencias que alcanzan los 7-8 puntos porcentuales, que en el caso de Navarra (45,34 %) es especialmente significativo puesto que la participación femenina a nivel general en dicha comunidad autónoma llega a superar en 11 puntos porcentuales a la proporción de mujeres en las cooperativas y sociedades laborales.

Estas diferencias entre las cifras a nivel general y las observadas en la economía social se explican por diversos factores: las diferencias de participación general entre comunidades autónomas provocadas por los contextos culturales específicos de cada una de ellas, el peso de los diferentes sectores de actividad en cada una de ellas, las diferencias en la representación que poseen las empresas de economía social en las distintas comunidades, además de determinadas cuestiones de carácter estadístico. En el caso de la EPA se deben tener en cuenta las limitaciones que implica la elaboración de una encuesta, hecho que no sucede en el caso de las entidades de economía social cuyos datos provienen de los ficheros de cotización de la Seguridad Social, siendo, por tanto, datos poblacionales con un mayor grado de fiabilidad.

Participación según sector:

Realizando un análisis por sector, como es de sobra conocido y tal como ocurre a nivel general, en las entidades de economía social se observa que existe un predominio de mujeres en el sector servicios. La distribución de hombres y mujeres en ambos casos, en la economía social y en el conjunto de la economía, es semejante a excepción del sector de la agricultura, en el que sistemáticamente se registra una mayor participación de las mujeres en la economía social puesto que a nivel general la representación de las mujeres en este sector alcanza únicamente el 26 %. Otra cuestión es si esta mayor participación pone de manifiesto una participación de facto o simplemente a nivel de titularidad, siendo sus parientes (cónyuges, hermanos, etc.) quienes influyen en una mayor medida en la toma de decisiones o en la gestión en el ámbito de la cooperativa.

Tabla 3: Participación de hombres y mujeres en la economía social según sector de actividad (31-12-2011)

SECTOR	HOMBRES	MUJERES
Agricultura	67,9 %	32,1 %
Industria	74,8 %	25,2 %
Construcción	91,5 %	8,5 %
Servicios	42,8 %	57,2 %
Total	55,2 %	44,8 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Miembros de cooperativas según sector:

Los datos del INE sobre los miembros de cooperativas arrojan de nuevo un elevado porcentaje de mujeres en el sector servicios frente a la nula participación de estas en el sector de la construcción en el 4.º trimestre del 2011. Entre el segundo trimestre del 2008 y el segundo trimestre del 2010 se registraba una nula participación femenina; en el 3.º y 4.º trimestre del 2010 esta participación era del 7,41 % del 24,1 % respectivamente. En el primer trimestre del 2011 la representación femenina alcanza el 33,33 %, durante el resto del 2011 no aparece representación femenina y en el 2012 se registra de nuevo una participación del 8,3 % y del 6,4 % en el 1.º y 2.º trimestre respectivamente. Se trata, por tanto, de un dato sujeto a mucha variabilidad en los últimos años, hecho que puede estar relacionado con la crisis, que ha influido de forma muy notable en este sector de actividad ya de por sí extremadamente masculinizado.

Tabla 4: Distribución por sexo de los miembros de cooperativas según sector de actividad (31-12-2011)

SECTOR	HOMBRES	MUJERES
Agricultura	69,0 %	31,0 %
Industria	68,3 %	31,7 %
Construcción	100,0 %	0,0 %
Servicios	37,4 %	62,6 %
Total	57,4 %	42,6 %

18

Fuente: INE y elaboración propia.

Participación según clase de cooperativa:

Al observar los datos de participación de hombres y mujeres en las diferentes clases de cooperativa, se pone de manifiesto cuál es el papel que en el ámbito familiar, laboral y social desempeñan hombres y mujeres, cuáles son las actividades en las que actúan predominantemente unos y otras y los estereotipos de género que subyacen tras esta división horizontal del trabajo.

Tabla 5: Participación de hombres y mujeres según clase de cooperativa (31-12-2011)

Clase Coop.	% H	% M	Clase coop.	% H	% M
Trabajo asociado	46,8	53,2	Transportistas	59,7	40,3
Consumidores/usuarios	26,3	73,7	Seguros	46,7	53,3
Viviendas	60,3	39,7	Sanitarias	22,8	77,2
Agrarias	57,7	42,3	Enseñanza	25,4	74,6

Explotac. comun. tierra	72,1	27,9
Servicios	59,6	40,4
Mar	73,3	26,7

Educacionales	0,0	100,0
Crédito	59,3	40,7
Otras	46,1	53,9

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Las actividades en las que existe un predominio de mujeres son las relacionadas con el cuidado, los servicios personales o el abastecimiento familiar: sector sanitario, educación o las cooperativas de consumidores o usuarios. Por el contrario, las áreas en las que predominan los hombres son: las cooperativas del mar, las de vivienda, transporte y también las cooperativas de crédito. Se observa, por tanto, una acusada división horizontal en función de las diferentes áreas de actividad.

Participación según tipo de relación:

En cuanto a la relación del trabajador o la trabajadora con la empresa de economía social, se observan también diferencias entre hombres y mujeres. Entre las contrataciones de carácter indefinido, aparece una mayor proporción de hombres que de mujeres: 56,6 % frente al 43,4 %. Tomando las cifras para el conjunto de la economía encontramos que el porcentaje de mujeres contratado de forma indefinida se sitúa en el 46,6 %, es decir, unos tres puntos por encima del registrado en la economía social. En la contratación temporal, los porcentajes están bastante igualados: un 50,9 % frente a un 49,1 %, porcentaje similar al observado a nivel general en el conjunto de la economía (50,8 % frente a 49,2 %).

19

Tabla 6: Participación de hombres y mujeres en la economía social según tipo de relación laboral (31-12-2011)

TIPO DE RELACIÓN	HOMBRES	MUJERES	Total
Indefinida	56,6 %	43,4 %	100,0 %
Temporal	50,9 %	49,1 %	100,0 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Analizando el total de trabajadores de cada sexo encontramos que, en el colectivo masculino, un 77,2 % de los hombres está contratado de forma indefinida, superando en unos cuatro puntos al porcentaje de mujeres que están contratadas bajo esa modalidad (72,9 %). Si observamos los porcentajes correspondientes al conjunto de la economía, dichas cifras serían 76 % y 74 % respectivamente, difiriendo apenas un punto porcentual de las registradas en la economía social. Según dicha evidencia empírica se puede afirmar, por tanto, que no existen diferencias significativas entre las empresas de economía social y el conjunto de empresas españolas.

Participación según tipo de jornada:

Cabe preguntarse también si las empresas de economía social facilitan de algún modo la incorporación de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo en comparación con la contratación a tiempo parcial, poniéndose de manifiesto que la vinculación laboral a tiempo parcial tiene mayor incidencia en las mujeres. No obstante, hay que destacar que tanto el porcentaje de trabajadores como el de trabajadoras a tiempo completo es superior al observar las cifras del conjunto del mercado laboral español en relación al caso de las empresas de economía social: unos cuatro y seis puntos respectivamente.

Tabla 7: Participación de hombres y mujeres en la economía social y en el conjunto de la economía según tipo de jornada laboral (31-12-2011)

	ECONOMÍA SOCIAL		TOTAL ECONOMÍA	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
A tiempo completo	90,2 %	70,4 %	94,0 %	76,7 %
A tiempo parcial	9,8 %	29,6 %	6,0 %	23,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, INE y elaboración propia.

20

Cooperativas de trabajo asociado:

Dada la importancia de la figura de las cooperativas de trabajo asociado, resulta oportuno comentar algunos datos relativos a estas. En España, las cooperativas de trabajo asociado representan a 31-12-2011 el 55,4 % del total de cooperativas (7 051 de las 12 720 existentes) y el 38,7 % del empleo del sector cooperativista: 84 458 respecto a 218 153 del total (datos excluyendo el régimen de autónomos).

En las cooperativas de trabajo asociado, según datos de COCETA,¹ las mujeres llegan a representar el 48 % del total de trabajadores y ocupan el 36 % de los cargos directivos, porcentaje algo superior al observado en las cifras a nivel general, que ronda el 30 %, y al registrado entre los jefes administrativos en las cooperativas y sociedades laborales, que se sitúa también en el 30,3 %.

Al realizar un análisis por sectores, resulta paradójico que en el sector industrial, precisamente aquel en el que las mujeres poseen una menor representación (36 %), una mayoría del colectivo participa en la cooperativa en calidad de socia (67 %) y una minoría como trabajadora asalariada (28 %).

En cambio, las cifras se invierten en el sector servicios, en el que las mujeres representan el 62 % del total de la plantilla. En este sector, tan solo el 37 % de las mujeres son socias de la cooperativa y un 59 % trabajan en ella como asalariadas. En este caso, es preciso tener

1. Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado.

en cuenta que este sector está muy sujeto a la estacionalidad de determinadas actividades que puede condicionar la forma de vinculación a la cooperativa.

■ MUJERES Y COOPERATIVISMO: APORTACIONES MUTUAS

Llegado este punto y una vez puesto de manifiesto cuál es la situación de la mujer en el sector, cabe realizar unas reflexiones sobre la forma en que las cooperativas pueden ayudar al bienestar de las mujeres en múltiples aspectos y también destacar aquello que las mujeres pueden aportar a las cooperativas.

En primer lugar, hay que mencionar que las cooperativas son instrumentos óptimos para la integración laboral y social de determinados colectivos en situación de exclusión. Estas presentan ventajas importantes en el ámbito de la creación y mantenimiento del empleo. En el caso de las mujeres, las cooperativas pueden facilitar una oportunidad de empleo bien sea como asalariadas o bien como socias, participando de este modo de forma democrática en la gestión de la entidad y la toma de decisiones, permitiendo el desarrollo de iniciativas empresariales que respondan a las necesidades de las mujeres y las de su entorno y promoviendo su experiencia y aprendizaje en el ámbito laboral y profesional.

Hay que destacar también el compromiso de las cooperativas, según el 5.º principio cooperativo, en relación a la formación y capacitación de sus socios, trabajadores, dirigentes, etc. En este sentido, las mujeres también pueden encontrar un espacio de formación y capacitación profesional a todos los niveles: técnico, gestión, participación y toma decisiones, etc.

Un aspecto relevante es la posibilidad que ofrecen las cooperativas como proveedoras de productos o servicios básicos en muchos lugares, especialmente en países en desarrollo. En este sentido, las cooperativas se constituyen en suministradoras de alimentos, servicios sanitarios, cuidado de niños o de mayores y enfermos, educación, crédito, etc. y juegan un papel esencial en la calidad de vida de las mujeres y su desarrollo económico y social.

Asimismo, si adoptamos una perspectiva en el sentido inverso, podemos decir que las mujeres pueden contribuir muy positivamente al ámbito cooperativo en diferentes aspectos. Las mujeres poseen capacidad, experiencia y formación suficientes para desarrollar su trabajo de forma competente. Si desde el movimiento cooperativo no se valoran y aprovechan estas capacidades, se está desaprovechando el potencial humano y profesional de la mitad de la población. Además de un indicador de discriminación, constituye una gran pérdida o infrautilización de recursos humanos. Aunque solo sea por una cuestión de carácter económico, conviene tenerlo en cuenta.

Las mujeres pueden aportar su visión, sus puntos de vista, sus opiniones y su forma particular de trabajar. Para el correcto funcionamiento de las cooperativas, o de cualquier empresa, resultan necesarias la perspectiva y la experiencia de hombres y de mujeres; en caso contrario, se produce un sesgo hacia el colectivo mayoritariamente representado sin tomar en cuenta las necesidades de todos.

Diferentes autores (Apelqvist, por ejemplo) y estudios defienden que las mujeres poseen un enfoque distinto del trabajo y las relaciones laborales: enfoque no jerárquico, holístico, con preferencia por la colaboración, la flexibilidad y el intercambio de ideas, teniendo muy presentes los valores cooperativos de la democracia, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, apertura, preocupación por los demás... Se puede decir, por tanto, que aparece una

especial consonancia entre los valores cooperativos y la conceptualización del trabajo por parte de las mujeres.

■ CONCLUSIONES

Al realizar un análisis en profundidad, se pone de manifiesto que los principios y valores de la economía social son cualitativamente distintos a los defendidos por las entidades de carácter lucrativo. Las cooperativas son, en sí mismas, por propia definición y en base a los principios cooperativos que asumen, entidades que abanderan los criterios de responsabilidad social.

Aparece, sin embargo, una gran contradicción entre la filosofía y los valores que configuran las entidades de economía social y las cifras de participación de hombres y mujeres en dichas entidades, que muestran de forma clara la existencia de diferencias de género. Por tanto, se pone de manifiesto una importante incoherencia entre la evidencia empírica y los principios y valores defendidos por las entidades de economía social. Como consecuencia directa de ello se deriva el riesgo de pérdida de identidad y de la esencia profunda constitutiva del sector.

■ CUESTIONES PARA DEBATE

Tras la exposición de los principios y valores de la economía social y de la evidencia empírica acerca de la participación de hombres y mujeres en las entidades del sector, se suscitan algunos interrogantes en relación al tema del género en las empresas u organizaciones pertenecientes a la economía social.

La primera cuestión que se plantea es: ¿cuáles son las causas de las desigualdades de género en las entidades de economía social? Se puede decir que las causas no son distintas de las que motivan las desigualdades de género en otras empresas, pero sí tienen un matiz o una trascendencia distinta desde el momento en que, desde el sector de la economía social, se están asumiendo una serie de principios o postulados que, desde un punto de vista teórico, proponen la igualdad como criterio fundamental.

Cabe mencionar también que las teorías propuestas desde el ámbito de la economía para explicar las desigualdades de género presentan importantes deficiencias, quedando su validez cuestionada en general. Esto se hace más patente si tratamos de aplicar dichas teorías a las entidades de economía social. La razón radica, fundamentalmente, en que los principios asumidos por el sector de la economía social no coinciden con los postulados adoptados por la ciencia económica ortodoxa (un ejemplo sería la maximización del beneficio o utilidad individual como principal regla de funcionamiento) y, por tanto, dichos principios y valores invalidan o hacen inadecuada la aplicación de las teorías convencionales que tratan de explicar las desigualdades de género.

Este hecho se pone de manifiesto en la práctica totalidad de teorías, exceptuando las teorías feministas y de carácter sociosexual, dado que precisamente los elementos que poseen mayor capacidad explicativa en relación a las desigualdades de género son las concepciones que, en el ámbito cultural, social, familiar, etc., se tienen de los diferentes roles que desempe-

ñan hombres y mujeres. Según estas teorías, son los estereotipos, prejuicios, etc. los que determinan que personas de uno u otro sexo realicen determinadas tareas o trabajos o cumplan determinadas funciones de forma predominante: las mujeres se siguen ocupando de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos de forma mayoritaria, siguen predominando en determinados trabajos o actividades como los servicios, especialmente los de carácter personal o de atención al público, etc. mientras representan una minoría en puestos directivos o cargos políticos, por ejemplo. Evidentemente, estas concepciones o creencias están cambiando, pero el cambio es muy difícil dado que se trata de convicciones muy arraigadas históricamente de forma generalizada. Esa puede ser la razón por la que no son plenamente efectivas algunas medidas o políticas que vienen impuestas como las de carácter normativo.

No obstante, en el caso de las cooperativas o entidades de economía social, nos encontramos ante un caso claro de incoherencia, de pérdida de identidad. El hecho de que se dejen influir por el entorno resulta perfectamente comprensible desde el punto de vista práctico, operativo o de funcionamiento; sin embargo, no es admisible desde el plano teórico, ni desde una perspectiva moral o ética, en especial cuando las entidades de economía social abanderan unos principios y juegan un papel de líder que aparece como ejemplo de determinados valores, se erigen en estandarte, como modelo de referencia.

Resultan también paradójicas las profundas diferencias de participación de la mujer entre las cooperativas y otras figuras como las sociedades laborales, en especial las anónimas. ¿Por qué estas diferencias si todas estas entidades son empresas participadas mayoritariamente por los trabajadores o los socios-usuarios? Es evidente que la fórmula jurídica influye en este hecho. Se observa una gran diferencia de participación femenina entre las sociedades laborales limitadas y las anónimas. En las limitadas, que presentan una mayor sencillez y una menor exigencia de capital para su constitución, la proporción de mujeres es significativamente superior en relación a las sociedades anónimas.

23

No obstante, se observa que tanto las sociedades laborales limitadas como las anónimas presentan tasas de participación femenina inferiores a las cooperativas. Se puede argumentar, por tanto, que la razón de dicha diferencia radica en la propia esencia cooperativa y su forma de funcionamiento. Algunos estudios, como el de Costa-Pau realizado en Barcelona, destacan el especial interés que posee para las mujeres el hecho de trabajar en una cooperativa (57 %) frente a otro tipo de empresas, relacionado fundamentalmente con las relaciones laborales (77 %) o personales (22 %) que se establecen en ella.

Otra pregunta que se puede plantear es si realmente se asumen en la práctica los principios de la economía social y en concreto los principios cooperativos. Tras lo expuesto parece que no se puede contestar afirmativamente, al menos en relación a algunos de los principios establecidos, concretamente en lo referente a la igualdad de género que es el tema que nos ocupa.

¿Se constituyen las entidades de economía social por convicción, para plasmar y vivir los principios propios del sector? Resulta frecuente observar que se constituyen cooperativas por motivos económicos, sobre todo para disfrutar de las ventajas fiscales o para aprovechar el cobro del subsidio por desempleo en la modalidad de pago único (también en el caso de las sociedades laborales). Pero si ese es el único motivo para crear una cooperativa o sociedad laboral y no subyacen otras motivaciones u objetivos distintos de este, se pierde lo que es la esencia de la figura cooperativa o de empresa de la economía social, se entra en contradicción con la filosofía propia del sector.

Además de las actuaciones, políticas o medidas habitualmente adoptadas en relación a las desigualdades de género en el ámbito laboral, se pueden plantear algunas propuestas de cara a la mejora de la situación de hombres y mujeres observada en el sector de la economía social.

En primer lugar, realizar un ejercicio de autorreflexión y replanteamiento de la propia identidad. Se trata de una toma de conciencia de la propia esencia cooperativa, de la filosofía y valores propios de la economía social para que estos trasciendan y se reflejen hacia el exterior en actuaciones concretas. Se trata de un cambio desde el interior que se traduzca en un cambio de comportamientos o actuaciones.

Resulta fundamental la vigilancia. Efectivamente, hay que estar vigilante, porque se realizan actuaciones o se tienen comportamientos por costumbre, por inercia, por influencia del entorno, etc. y, sin ser consciente de ello ni pararse a reflexionar, puede ocurrir que deriven en situaciones de discriminación que se pueden evitar o paliar: uso del lenguaje, formas de contratación, fórmulas de promoción laboral, etc.

Es importante la visibilización de la realidad existente. Es muy positivo que los logros conseguidos en el sector se pongan de manifiesto, se publiquen, se comenten. En este sentido, hay muchas iniciativas: publicaciones, foros, estadísticas, investigaciones... Todo ello es válido, sobre todo para comparar y mostrar si realmente hay una diferencia significativa entre las entidades de la economía social y las restantes empresas. Si se observa un dato positivo o una actuación ejemplar, se ha de mostrar, y si ocurre lo contrario y el sector de la economía social no se sitúa en una mejor posición que las restantes empresas, también hay que tomar conciencia de ello y realizar un ejercicio de autocrítica que lleve a una toma de conciencia de lo que queda por hacer.

Y, por último, hay que lograr clarificar los objetivos que se quieren conseguir. ¿Qué es lo que se pretende alcanzar? ¿Que haya una participación equilibrada de hombres y mujeres? ¿Que las mujeres se desenvuelvan por sí mismas en una empresa constituida solo por mujeres o mayoritariamente por mujeres? ¿Se logra de esa forma la igualdad de género? Si tomamos como ejemplo las entidades no lucrativas, a diferencia de otras entidades, en estas se registra una amplia mayoría de mujeres (más del 60 %) ¿Eso es porque en estas entidades existe menos discriminación hacia las mujeres? ¿O precisamente por el tipo de actividades que realizan o los servicios que prestan: servicios sociales, personales, etc. que tradicionalmente son desarrollados por mujeres? En este caso, no se puede hablar de mayor participación de la mujer, sino de un indicador de segregación laboral horizontal, ya que el trabajo voluntario y de servicios queda en su mayoría a cargo de las mujeres. Además, se puede observar también un ejemplo claro de segregación vertical ya que en estas entidades no lucrativas, a pesar de haber una gran mayoría de mujeres, en muchas ocasiones, los cargos dirigentes y de gestión están ocupados por hombres.

El objetivo está en la integración y cooperación entre los miembros de uno y otro sexo. Se trata de que hombres y mujeres convivan, coexistan y trabajen juntos; en caso contrario, estamos segregando en un sentido o en otro, a los hombres, a las mujeres o a ambos...

■ BIBLIOGRAFÍA

APELQVIST, K. (1996): «Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas». *Revista de la Cooperación Internacional*, vol. 29, n.º 1, pp. 35-47.

- (1997a): «Informe del Comité Mundial de Mujeres». *Revista de la Cooperación Internacional*, n.º 3, pp. 61-64.
 - (1997b): «Perspectivas de las mujeres sobre la globalización de las cooperativas». *Revista de la Cooperación Internacional*, n.º 3, pp. 149-151.
- CHÁVEZ, M. E. (1996): «El papel de la ACI en el progreso de la mujer en las cooperativas». *Revista de la Cooperación Internacional*, n.º 1, pp. 51-62.
- COSTA-PAU i GARRIGA, R. (coord.) (2002): *Les dones en l'àmbit del cooperativisme urbà*. Barcelona: Fundació Roca i Galès.
- GÓMEZ URQUIJO, L. (1998): «Women in Co-operatives: The Policy of the International Co-operative Alliance». *Journal of Co-operative Studies*, vol. 31:2, n.º 93, septiembre, pp. 33-56.
- RIBAS BONET, M. A. (2010): *Mujer y trabajo en la Economía Social*. Palma de Mallorca: Edicions UIB.

Páginas web

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL: <http://www.ica.coop/>

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA): <http://www.coceta.com>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE): <http://www.ine.es/>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (2011): http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm

II. MESAS

■ EXPERIENCIAS DE MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

MUJER, MERCADO LABORAL Y ECONOMÍA SOCIAL

CARMEN COMOS TOVAR

Directora de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES)

QUIERO COMENZAR MI INTERVENCIÓN agradeciendo a la Fundación Isonomia y al resto de entidades que han hecho posible este congreso por la invitación realizada a CEPES, para participar en este noveno congreso estatal sobre «Emprendimiento con perspectiva de género en la economía social», acto que considero de una extraordinaria importancia y oportunidad. Un congreso en el que se van a combinar aportaciones enriquecedoras del movimiento empresarial de la economía social, con comunicaciones y trabajos del mundo universitario, simbiosis fundamental y necesaria que va a permitir dar respuesta al objetivo de este congreso y determinar cuál es la situación de la mujer en las empresas de economía social.

Como ustedes saben, me encuentro aquí en representación de CEPES (www.cep.es), organización estatal representativa de la economía social española y que aglutina las diversas actuaciones económicas existentes bajo el concepto de economía social. CEPES integra a 29 organizaciones, todas ellas son confederaciones nacionales o autonómicas y grupos empresariales específicos, que representan los intereses de cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, empresas de inserción, centros especiales de empleo, asociaciones del sector de la discapacidad y cofradías de pescadores.

En el ámbito estatal, CEPES representa los intereses de más de 44 000 empresas españolas con una facturación de 87 000 millones de euros (el 10 % PIB y el 3 % del valor añadido). Bajo el paraguas de CEPES están asociadas más de 12 000 000 personas y están relacionadas económicamente con el sector más de 2 377 000 empleos.

Y es desde esta perspectiva estatal y del conjunto de la economía social donde voy a centrar mi intervención. A lo largo de ella quiero dar algunos datos para situar brevemente el escenario socioeconómico en el que nos encontramos las mujeres, para después poder reflexionar con todos ustedes, si la situación en las empresas de economía social difiere de la del resto de empresas en lo que a igualdad de género se refiere.

No voy a detenerme en explicarles lo que es la economía social, pero sí voy a lanzar una serie de mensajes sobre este modelo de empresa, que es un claro ejemplo de cómo la racionalidad económica y el progreso social son criterios compatibles. El nexo de unión de todas las entidades que acabo de enumerar se basa en la prioridad de la persona sobre el capital, hecho que hace que el funcionamiento de las mismas, así como la redistribución de los beneficios, presente unas variables diferentes respecto a otros modelos empresariales. Además, es un modelo de empresa que traslada una serie de valores al mundo empresarial (participación en la toma de decisiones, solidaridad, cohesión social y democracia). Y es precisamente la traslación de estos valores al tejido empresarial lo que las hace, hoy, ser más necesarias que nunca.

Todo ello hace que las empresas de economía social posean unos potenciales que las hacen ser más flexibles para adaptarse a los cambios del mercado.

La prioridad que muestran hacia las personas, a sus problemas y a sus soluciones y su apuesta por la creación y el mantenimiento del empleo es el ejercicio de mayor responsabilidad que tienen y así lo están demostrando. Si hay algo de lo que tenemos que sentirnos especialmente orgullosos es de que en estos últimos cuatro años la economía social española enmarcada en CEPES haya sido capaz de mantener sus 2,3 millones de empleos, creando desde que comenzó la crisis 91 338 puestos de trabajo en el conjunto de las entidades que he comentado anteriormente. Todo ello a pesar de que los niveles de facturación hayan ido disminuyendo.

He querido hacer esta breve descripción de la economía social porque ello me va a permitir argumentar y dar respuesta a las siguientes preguntas, en las que más adelante me detendré:

- ¿Cómo están las mujeres en las empresas de economía social?
- ¿Aportan estas empresas más igualdad que las empresas tradicionales?
- ¿Se aplican en la práctica los principios y los valores propios de la economía social?
- ¿Qué deberían mejorar nuestras empresas para conseguir una igualdad más efectiva?

Antes de dar respuesta a estas cuestiones, quiero compartir con vosotros algunos datos sobre la situación de la mujer en el mercado laboral. Me referiré a algunos indicadores de género en líneas generales, para poder comparar la situación de la empresa ordinaria con la empresa de economía social.

28

Y antes de entrar en ellos, quiero hacer una primera constatación: la persistencia aún importante de fenómenos discriminatorios en el empleo y en el emprendimiento, provocado por la herencia cultural y empresarial dominante en el entrono económico.

¿Cuántas veces hemos oído, por ejemplo, que las mujeres temen ocupar espacios de poder o que no les interesa desempeñar puestos de responsabilidad o incluso que una mujer no podría afrontar situaciones que requieran autoridad y poder? ¿Por qué las mujeres en algunos sectores o empresas ganan menos que los hombres? ¿Son la maternidad y el poder incompatibles? ¿Cuántas mujeres conocemos que se han visto obligadas a elegir entre su vida profesional y familiar y renunciar a una de las dos? ¿Cuántas mujeres son directoras de una multinacional, han recibido un Premio Nobel, son presidentas del Gobierno de un país o líderes de un sindicato?

Todas estas cuestiones se miden mediante indicadores de género, indicadores como, por ejemplo, la brecha salarial. Según los últimos datos y utilizando una media de varias fuentes estadísticas, si una mujer cobra 19 502 euros de media, un hombre gana 25 000. Es decir, que las mujeres cobrarían un 22 % menos que los hombres. O lo que los sociólogos denominan *techo de cristal*, esa barrera invisible con la que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional y que hace que, una vez llegado a este punto, muy pocas mujeres la franqueen. Las mujeres ven así cómo su carrera profesional se estanca, mientras los hombres se promocionan de una forma mucho más rápida.

Y aquí los prejuicios empresariales tienen mucho que ver. Esos prejuicios sobre su capacidad, sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares, son los que impiden a las mujeres alcanzar puestos de responsabilidad.

Los datos confirman esta situación, ya que la mitad de las mujeres directivas no son madres, lo que provoca que la tasa de fecundidad entre las mujeres con altos cargos sea muy inferior a la media (0,54 hijos por mujer directiva, frente a 1,3 de media de la mujer española). Esto quiere decir que un gran porcentaje de mujeres o bien renuncian a la maternidad en favor de su carrera profesional o bien apuestan por la maternidad en sacrificio de su promoción profesional.

También nos enfrentamos a la difícil tarea de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, es decir, la complicada conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Otro de los fenómenos discriminatorios a los que me quiero referir es la segregación ocupacional, que hace referencia a la división sexual del trabajo. Las mujeres españolas desempeñan ocupaciones de corte tradicionalmente femenino. Por ejemplo, mientras que los hombres se emplean mayoritariamente en actividades industriales y de la construcción, ocupaciones y categorías profesionales más valoradas socialmente, las mujeres suelen concentrar sus ocupaciones y profesiones en el cuidado, la educación, la atención a otras personas, las relaciones sociales, la limpieza y la hostelería.

Descrito en líneas muy generales el escenario global, ¿qué ocurre en las empresas de economía social? ¿Mejora este panorama? ¿Es similar?

Institucionalmente hay un apoyo y reconocimiento que determina que este modelo de empresa puede ser una buena salida no solo para potenciar el emprendimiento de las mujeres, sino para favorecer su incorporación al mercado laboral y para potenciar su desarrollo profesional.

Varias organizaciones internacionales se han hecho eco de esta afirmación, como, por ejemplo, el Comité Económico y Social Europeo que en su dictamen sobre empleabilidad y espíritu de empresa dice textualmente:

En muchas ocasiones las empresas de la economía social –cooperativas, mutuas, asociaciones, fundaciones– dada su naturaleza, son utilizadas por las mujeres para desarrollar su iniciativa empresarial, y estas encuentran menos dificultades que en otros tipos de empresa para alcanzar sus objetivos profesionales. En base a su objetivo social, las empresas de la economía social promueven en gran medida la integración laboral de las mujeres, por lo que deben ser apoyadas por los Gobiernos locales y regionales en el impulso a esta gran labor social.

Además, este año ha sido proclamado por Naciones Unidas como el año internacional de las cooperativas por su contribución al desarrollo socioeconómico y, en particular, por su capacidad para reducir la pobreza y promover la creación de empleo y la integración social. Uno de los mensajes difundidos por las Naciones Unidas ha sido la capacidad de las cooperativas para facilitar el camino en la salida de las mujeres de la pobreza.

Parecería, por tanto, que hay una multitud de experiencias concretas que avalan estas afirmaciones, y también he de deciros que hay datos que explicitan el valor añadido de la economía social en la incorporación de las mujeres en el ámbito rural o en la integración sociolaboral de mujeres con discapacidad o con algún riesgo de exclusión social.

Para dar datos concretos que confirmen este reconocimiento institucional, me voy a apoyar en un estudio que el año pasado CEPES encargó a Abbay Analistas, cuyo objetivo era avalar el comportamiento diferencial de las empresas de economía social en dos aspectos: la cohesión social y la cohesión territorial. En la cohesión social se analizaron aspectos como

la ocupación de colectivos en exclusión, la calidad y estabilidad en el empleo o la mejora de la igualdad de oportunidades, entre otros factores.

Avalar el comportamiento diferencial de nuestras empresas requería compararse con otro tipo de empresas con formas de gestión diferente.

La metodología novedosa que se utilizó la pueden consultar en la web de CEPES (http://www.cep.es/publicacion_cep.es=79), donde está el estudio completo, pero quiero resaltar que los datos que les voy a facilitar a continuación son el resultado de comparar 6 361 empresas de economía social de sus diferentes familias con 6 978 sociedades anónimas y limitadas y también se comparó la vida laboral de 15 080 trabajadores en empresas de economía social con 15 826 trabajadores en S. A. y S. L.

Algunas de las conclusiones que constatan las aportaciones de estas empresas al empleo y, en definitiva, a las personas son:

- Las empresas de economía social emplean en mayor medida a mujeres mayores de 45 años, a personas mayores de 55, a personas de baja cualificación y a personas con discapacidad, fundamentalmente a través de los centros especiales de empleo, empresas de inserción y cooperativas de iniciativa social.
- La estabilidad en el empleo es superior a las empresas mercantiles y esto se refleja en el número medio de episodios de empleo y de duración media de los trabajadores. Mientras que en las empresas de economía social es de 2, en las empresas convencionales es de 5.
- Los niveles salariales son más igualitarios en las empresas de economía social. La dispersión salarial en las empresas de economía social frente a las mercantiles es de 62,1 % mientras que en las mercantiles es del 136,3 % (diferencias salariales entre los puestos de alta dirección con los de menos cualificación).
- El estudio pone en evidencia que existe un binomio entre economía social e igualdad de oportunidades, por el grado de diversidad existente en los puestos directivos. Del estudio se desprende que las empresas de economía social son mucho más diversas en la dirección y en la alta cualificación y que esta diversidad no solo es de género sino también de edad y de discapacidad. (La presencia de mujeres en los puestos de alta dirección y muy alta cualificación de las empresas de economía social alcanza el 46,7 % frente al 40,7 % en el resto de empresas).
- En el tramo de edad entre los 35 y los 44 años, las empresas de economía social se colocan a la cabeza frente a otros modelos, siendo también mayor la presencia de mujeres de 25 a 34 años, tramo de edad que concentra el nacimiento y crianza de los hijos y las hijas, aspecto que dificulta, por razones no siempre objetivas, el acceso y la permanencia de estas mujeres en los puestos de dirección y de responsabilidad. De todo esto se deriva que existen mayores facilidades y concesión de excedencias.
- Una de las conclusiones más relevantes relacionada con la igualdad de oportunidades es la menor disparidad entre las trayectorias laborales de hombres y mujeres en las

empresas de economía social. Aunque la brecha de género también se percibe, esta es menor en las empresas de economía social que en el resto.

Otro de los puntos a favor de las empresas de economía social es su capacidad como agente dinamizador de las zonas rurales, especialmente su capacidad a la hora de crear empleo para las mujeres. Según el estudio, las empresas de economía social mantienen sus particularidades en el ámbito rural: «los salarios medios de las mujeres son ligeramente superiores a los del grupo de control (resto de empresas de corte más tradicional)».

En cuanto a las mujeres con algún tipo de discapacidad u otro riesgo de exclusión social (minorías étnicas, expresidarias, exalcohólicas, mujeres maltratadas, etc.), las empresas de economía social cobran una especial relevancia. El mismo estudio demuestra que el porcentaje medio de personas con discapacidad (grado superior al 33 %) en las empresas de economía social es, según datos de afiliación a la Seguridad Social, del 31,77 %, mientras que en las empresas del grupo de control alcanza solo el 0,16 %. Aunque la media de la economía social está claramente influida por la inclusión en su delimitación de los centros especiales de empleo, el porcentaje es mayor que en otros modelos empresariales de corte más tradicional.

Además, los trabajadores y trabajadoras de la economía social con discapacidad tienen características diferenciales que refuerzan la labor de integración. Por un lado, observamos que el porcentaje de mujeres es significativamente mayor en las empresas de economía social (35,2 % frente a 25,5 %) y, por otro lado, el número de trabajadores con un mayor grado de discapacidad también es superior (el 21,9 % tiene un grado igual o superior al 65 %, frente a un 11,9 % en el resto de empresas).

31

La presencia de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en los puestos de alta dirección y cualificación es también notablemente mayor en las empresas de economía social (11,7 % frente a un 0,4 % en otro tipo de empresas).

Finalizo mi intervención con algunas reflexiones y retos de futuro. Si bien es cierto que la perspectiva de género en la economía social presenta unos mejores resultados que en las empresas tradicionales, la realidad de los datos demuestra que la igualdad no es efectiva al 100 % y, por tanto, la herencia cultural y dominante del mercado está todavía presente. En este sentido, hay que seguir trabajando para mejorar los resultados y lograr una igualdad de oportunidades plena en el acceso al mercado laboral.

Es muy posible que las exigencias de austeridad presupuestaria planteen serios interrogantes sobre el futuro de las políticas de igualdad. Frente a esto, las empresas de economía social constituyen una herramienta en la lucha de la igualdad social y, por ende, la igualdad de las mujeres.

Para ir solventando estas diferencias, hay que seguir incidiendo en:

1. Identificar y eliminar las discriminaciones reales que se estén produciendo en las mujeres trabajadoras.
2. Contrarrestar los efectos derivados de los estereotipos sociales sobre la división de las funciones de los hombres y las mujeres en la sociedad, buscando un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, laborales y sociales.

3. Adaptar las condiciones laborales (turnos y horarios) a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con mayor peso en las responsabilidades familiares.
4. Ampliar las opciones laborales de las mujeres, informando de nuevos sectores de trabajo y fomentando la formación de mujeres en aquellos campos donde estén menos representadas.
5. Fomentar la participación activa de las mujeres en todos aquellos organismos con peso en la toma de decisiones sobre empleo en las empresas.
6. Aplicar en la Administración pública programas de fomento de igualdad de oportunidades que sirvan de ejemplo para otros sectores.

Muchas gracias por su atención y presencia.

SÍ AL COMPROMISO CON LAS PERSONAS. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

MARÍA ESTEVE ROYO

Técnica de comunicación y atención social.

Coordinadora de igualdad y conciliación de CONSUM S COOP. V

MUCHAS GRACIAS son las primeras palabras que me vienen a la mente antes de redactar el documento de mi intervención.

Gracias por haberme invitado a participar en la mesa redonda, ya que fue un placer para mí compartir ese tiempo con todas vosotras, y gracias porque aprendí mucho de todas y todos.

La mesa redonda llevaba por título «Experiencias de mujeres en el ámbito de la economía social» y mi invitación tenía como objetivo analizar la economía social desde una perspectiva de género aportando como ejemplo práctico el trabajo realizado en Consum.

■ IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN CONSUM

1. Nuestro compromiso
2. Empresa familiarmente responsable (EFR). Un modelo de conciliación
3. El Plan de Igualdad de Oportunidades
4. Los resultados

33

1. Nuestro compromiso

Que las personas tenemos ideas, eso lo sabemos. Que las organizaciones tienen ideas, eso también lo sabemos. Pero el primer paso de tener una idea a materializarla como tal es el compromiso.

En Consum comenzamos con tres compromisos que no se dieron simultáneamente en el tiempo, sino que fueron derivando uno de otro.

Nuestro primer compromiso fue nuestra política de RSE: «Consum quiere ser una empresa responsable socialmente, tanto en el plano económico y social, como en el relativo al medio ambiente, incorporando estos aspectos en nuestra estrategia empresarial de acuerdo con nuestra voluntad de aplicar una mejora continua y constante en nuestra gestión».

En una organización donde alrededor del 80 % de su colectivo está formado por mujeres, nada se hacía tan necesario como empezar siendo responsables haciendo compatible la vida personal, familiar y laboral.

De ahí, nuestro segundo compromiso que fue el compromiso EFR: «Consum es consciente de los beneficios, tanto internos como externos, que reporta tener implantado un sistema de gestión de la conciliación, que permite detectar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, las necesidades de la organización y poder coordinarlas para dar satisfacción conjunta a ambas partes».

Y nuestro tercer compromiso, como no podía ser de otra manera, fue el compromiso con la igualdad, la elaboración de un plan y la creación del Comité de Igualdad y Conciliación: «Consum declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, como un valor estratégico de nuestra política corporativa y de personal».

2. Empresa familiarmente responsable (EFR). Un modelo de conciliación

¿Qué significa conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

Significa implantar aquellas medidas que satisfagan las necesidades personales y familiares de los trabajadores y trabajadoras y sean compatibles con los requerimientos de la empresa.

Esta nueva cultura incide en la relación trabajo-persona-familia y se basa en un modelo de gestión de mejora continua. Consum tiene el certificado EFR desde el año 2007. Es la única empresa nacional de su sector con este certificado. Con el certificado EFR se pretende incentivar a las empresas para que se impliquen en la generación de una nueva cultura. Esto conlleva una auditoría externa de seguimiento anual y una auditoría de renovación de la marca cada tres años.

consum CONCILIA

Es treballadors i treballadores d'aquest centre gaudixen de mesures per a la conciliació de la vida personal i professional, segons el model d'Empresa Familiarment Responsable.

Una vez obtenido el certificado, Consum ha decidido utilizar un distintivo EFR para hacerlo público, cuyo objetivo es que la sociedad reconozca, por un lado, el compromiso que la empresa ha adquirido con su plantilla y, por otro, las buenas prácticas que la empresa ha puesto en marcha de cara a que su personal tenga una mejor calidad de vida.

Este distintivo se halla en las puertas de nuestros centros de trabajo y se trata de evidenciar este modelo de gestión, tanto entre la propia plantilla como entre nuestros clientes.

Catálogo de + de 50 medidas para conciliar

Fruto del Plan de Conciliación y bajo el paraguas de **consum** **CONCILIA** editamos un catálogo que llamamos «+ 50 medidas para conciliar» cuyos objetivos eran: formalizar las medidas, aumentar el conocimiento de las mismas por parte de la plantilla, saber cómo y cuándo utilizarlas y, fundamentalmente, que fueran un instrumento útil para las y los representantes sociales. En cada centro de trabajo se dispone de un catálogo, además de que está disponible para cualquier persona que lo desee consultar tanto en nuestro portal interno como en la página web de Consum.

Las medidas se estructuran en torno a 6 grandes ejes:

- 1- Liderazgo y estilo de dirección
- 2- Calidad en el empleo
- 3- Flexibilidad temporal y espacial
- 4- Apoyo a la familia
- 5- Desarrollo profesional
- 6- Igualdad de oportunidades

Cada medida es una ficha que recoge los siguientes apartados: identificación de la medida, descripción detallada, objetivos específicos, funcionamiento, personas beneficiarias, formalización y comunicación, fecha de entrada en vigor y un logo que diferencia las medidas legales de las que son propias de Consum.

En las reuniones mensuales de los centros se identifican las necesidades e inquietudes en esta materia y, a través de los representantes sociales, se hacen llegar al Comité de Igualdad y Conciliación donde su representación está asegurada, ya que la presidenta del Comité Social forma parte de él.

Entre estas + de 50 medidas, tenemos por ejemplo las que podríamos denominar **medidas estrella**, que son:

Liderazgo y estilo de dirección

Comité de Relaciones Internas (acoso)

Calidad en el empleo

Cinco semanas de vacaciones

Quince días de vacaciones estivales

Paga anual por discapacidad

Seguro de vida y accidentes

Préstamos en condiciones preferentes

Flexibilidad temporal y espacial

Flexibilidad temporal y espacial

Jornada continua

Proximidad al domicilio

Cierre de centros previo en Navidad

Concentración de vacaciones (inmigrantes)

Apoyo a la familia

Protocolo de protección del embarazo

Permiso de lactancia acumulado

Permiso de paternidad de 4 semanas

Vale-canastilla

Paga por hijos/as con discapacidad

Desarrollo profesional

Formación en horario laboral

Igualdad de oportunidades

Política de promoción para mujeres

Ofertas de trabajo neutras

Seguro de vida y accidentes

Préstamos condiciones preferentes

Flexibilidad temporal y espacial

Vamos implementando medidas y vamos proponiendo nuevos objetivos. Como ejemplo, nuestros objetivos de conciliación 2011-2012 dentro del modelo de gestión EFR (empresa familiarmente responsable) fueron:

- Mejorar el bienestar del personal con discapacidad.
- Mejor comunicación de la medida «Seguro de vida y accidentes».
- Identificar los *frenos* que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Establecer objetivos concretos de promoción de mujeres en los Planes de Gestión y de Igualdad.
- Estudiar la puesta en marcha de una nueva medida dirigida a mujeres víctimas de violencia de género.
- Sensibilizar a través de campañas de comunicación que los hombres se corresponsabilicen de las obligaciones en el hogar y la familia.

3. El Plan de Igualdad de Oportunidades – Diagnóstico

- Plantilla: 80 % mujeres y 20 % hombres
- Edad:
 - 30-45 años (53 % de la plantilla)
 - 20-29 años (34 %)
- Áreas de negocio:
 - Tiendas: + mujeres
 - Plataformas: + hombres
 - Departamentos: + hombres
- Niveles jerárquicos:
 - + mujeres en puestos operativos y + hombres en puestos de responsabilidad
 - 60 % Consejo Rector y 30 % Comité Social (+ representantes mujeres)

36

¿Qué es un Plan de Igualdad? Pues no es más que un conjunto de medidas ordenadas, temporalizadas y divididas por áreas.

Ya teníamos un diagnóstico de donde partir, así que seguimos los siguientes criterios:

- Medidas significativas ya existentes.
- Medidas que se fueron desarrollando durante la elaboración del plan.
- Medidas de futuro.

Las medidas de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se clasifican en seis áreas. Las áreas que se describen a continuación fueron con las que en su día arrancó nuestro plan.

A día de hoy, la mayoría están implementadas y Consum cuenta con el *visado* de la Generalitat Valenciana.

1. Área de acceso al empleo

- Formación en igualdad para los prescriptores de personal
- Modelos de solicitud de empleo sin datos personales que puedan resultar discriminatorios, como el estado civil o el número de hijos

2. Área de conciliación

- Incorporar a la encuesta de clima laboral preguntas sobre conciliación e igualdad
- Difundir las medidas de conciliación mediante un catálogo
- Integrar en el Plan de Igualdad las medidas del Plan de Conciliación 2009-2012 y viceversa

3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

- Política de promoción interna que insista en el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad
- Establecer medidas que faciliten el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad
- Incorporar al Plan de Acogida un módulo sobre igualdad y conciliación
- Disponer de un sistema de evaluación del trabajo neutro y objetivo
- Formación en igualdad para la cadena de mando
- Formación en igualdad para los nuevos socios y equipos de apertura

37

4. Área de retribución

- Realizar análisis periódicos de retribución salarial
- Incorporar a la encuesta de clima laboral preguntas sobre retribución con perspectiva de género

5. Área de salud laboral

- Disponer de un protocolo de protección del embarazo
- Incluir en el reglamento de régimen interno un protocolo de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Desarrollar el protocolo de protección de la plantilla frente a casos de acoso

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

- Adaptar a lenguaje neutro el reglamento de régimen interno
- Elaborar y difundir una guía de lenguaje neutro
- Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en todos los soportes de comunicación, tanto internos como externos

4. Los resultados

¿Qué diferencias podemos cuantificar desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad?
Los datos que aquí aparecen hacen referencia al término del ejercicio 2011.
Esta es actualmente la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad:

El 56 % de las jefaturas de tiendas
El 36 % de mandos en las plataformas logísticas
El 67 % del Consejo Rector
El 56 % del Comité Social
El 75 % de la Asamblea General

Respecto al área de formación, donde se han impartido cursos, tanto de especialización del puesto de trabajo como para el acceso a otros puestos de nivel superior, han participado 7 625 personas. De estas, el 68 % han sido mujeres. Lo que ha tenido como consecuencia que de 513 promociones, el 71 % haya correspondido a mujeres.

En Consum realizamos cada dos años un estudio de clima laboral las cifras que damos a continuación hacen referencia al que se realizó en el 2010, puesto que en la fecha en que tuvo lugar el congreso todavía no se habían publicado los resultados del 2012.

- La valoración media global mejora un 2,3 % (3,61 sobre 5).
- Los factores *intangibles* son los que reciben las puntuaciones más altas: seguridad en el empleo, integración en la empresa y compromiso social.
- La conciliación y la igualdad, factor que aparece por segunda vez, obtiene una de las calificaciones más altas (3,72, con una mejora del 2,8 % sobre el estudio del 2008).

38

LA REALIDAD DE LAS MUJERES EMPRENDEDORAS Y EMPRESARIAS DE SOCIEDADES LABORALES

M.^a DEL MAR CRISTÓBAL GALABOZO

*Presidenta de la Asociación de Mujeres Emprendedoras
y Empresarias de Sociedades Laborales*

■ ANTECEDENTES

EL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN de la economía española, acompañado de crecimiento, iniciado en 1959, se quiebra en el año 1973 producto de la crisis del petróleo que golpea a todas las economías occidentales y que, en el caso de España, se ve agravada por la crisis política tras la muerte de Franco en 1975, año en que se inicia un periodo caracterizado por una elevada tasa de inflación, un escaso crecimiento de la economía y un desempleo situado en los 700 000 y 900 000 parados.

Las políticas monetaristas implementadas para contener la inflación no fueron capaces de reducir el paro ni de mantener el ya muy castigado tejido industrial. La segunda crisis del petróleo de 1979 no hizo más que agravar la situación, que se extenderá hasta 1986, año en que España ingresa en la Comunidad Económica Europea (CEE) y comienza un periodo expansivo que se verá interrumpido nuevamente en 1992 por una fuerte recesión interna que elevó el desempleo por encima del 20 %, alcanzando su máximo en 1994. En 1995 se inicia una nueva fase expansiva que se extenderá hasta el 2008, año en el que se quiebra la tendencia dando paso a una fuerte y prolongada recesión que sigue actualmente destruyendo empleo y el tejido empresarial español.

En el año 1986 se aprueba la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales cuyo fundamento, tal como lo expresa la misma ley, es el siguiente: «Las dificultades por las que atraviesa el sector industrial han ocasionado el cierre de numerosas empresas con la consiguiente pérdida de empleo. Ante la necesidad de dar una respuesta positiva a esta situación, los trabajadores adoptan nuevos métodos de creación de empleo mediante la constitución de Sociedades Anónimas Laborales».

Esta ley parte del supuesto de que el fracaso empresarial de muchas de las empresas que habían cerrado no estaba en la falta de rentabilidad de la actividad que desarrollaban, sino en problemas de dimensionamiento y de gestión empresarial. En este punto es importante señalar que las sociedades laborales nacen como una respuesta al cierre de empresas y la destrucción de empleo, pero que desde sus inicios se conciben como una nueva forma de gestión empresarial en la que la titularidad del capital y del trabajo está fuertemente vinculada y en la que el proceso de toma de decisiones se realiza de una forma mucho más participativa. Los socios laborales tienen la doble visión de la empresa de la que perciben dividendos, como remuneración al capital aportado, y salarios, como remuneración al trabajo desarrollado.

La adopción de la modalidad de sociedad anónima como única vía para la capitalización del paro sesgó este instrumento hacia proyectos de mediana o más bien gran envergadura, al ser una forma jurídica que exige un capital mínimo de 60 000 € y un desembolso mínimo del 25 % en su constitución. A finales de los 90 existían 4 522 sociedades laborales con

16 589 socios concentradas principalmente en el sector de comercio y hostelería (2 904), industria (806) y construcción (732).¹ La presencia de la mujer se situaba en un 37 % del accionariado total y un escaso 28 % de los socios laborales.

La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales introdujo, entre otras modificaciones, la incorporación de la forma jurídica de sociedad limitada al mundo de las sociedades laborales. Este cambio supuso ampliar a pequeños proyectos empresariales la facilidad de acogerse a la prestación única por desempleo al exigirse un capital social de 3 000,00 €.

La crisis, que está afectando seriamente a la economía española en general, parece haberse ensañado especialmente con el tercer sector empresarial, en el que se registra en el 2010 una desaparición del 46,5 % de las sociedades laborales registradas en el 2007 y una pérdida de puestos de trabajo para los socios laborales del 43,5 %.²

Dentro de las referencias legales necesarias en este tema, no puede faltar una mención a la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social: «El objetivo básico de la Ley es configurar un marco jurídico que, sin pretender sustituir la normativa vigente de cada una de las entidades que conforma el sector, suponga el reconocimiento y mejor visibilidad de la economía social, otorgándole una mayor seguridad jurídica por medio de las actuaciones de definición de la economía social, estableciendo los principios que deben contemplar las distintas entidades que la forman. Partiendo de estos principios se recoge el conjunto de las diversas entidades y empresas que contempla la economía social».

Dicha ley define como principios orientadores de las entidades de la economía social los siguientes:

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital.
- Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica en función del trabajo aportado.
- «Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad».
- Independencia respecto a los poderes públicos.

40

■ LA MUJER Y LAS SOCIEDADES LABORALES

La participación de la mujer en las sociedades laborales ha sido siempre reducida, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

1. Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. Instituto Nacional de Estadísticas.

Fuente: INE

Gráfico 1 – Socios por sexo de las sociedades laborales

A pesar de la baja partición que en términos absolutos muestra el gráfico, hay que puntualizar el aumento de la participación de las mujeres que de ser el 18,5 % en 1993 pasa al 44 % en 2009.

Un fenómeno más amplio, y que engloba la creación de sociedades laborales, es el emprendimiento, que merece la pena abordar para terminar de contextualizar el análisis. En este tema se recurre a la valiosa información disponible en el Informe 2011 GEM España.³

41

GEM entiende el emprendimiento como un proceso que se inicia con la generación de una idea, continua con las acciones de su puesta en marcha, se lanza al mercado, entra en una fase de consolidación y pasa a la fase consolidada cuando sobrevive por más de tres años y medio.

Aquí se repite el predominio de hombres sobre mujeres en la creación de empresas. Mientras que la tasa de emprendimiento masculino es del 7,05 % en el 2011, la de mujeres es del 4,54 %. En cuanto al tamaño de las iniciativas, se sitúa en 1,85 personas en los emprendimientos masculinos y en 1,76 en los femeninos. El porcentaje de emprendimientos liderados por hombres crece considerablemente a partir de proyectos de cinco o más trabajadores, prefiriendo las mujeres los de menor dimensión y abundando los unipersonales.

El mencionado informe resume la situación del emprendimiento femenino en España en el 2011 mediante los siguientes atributos:

- Como positivo se indica la capacidad y motivación de la mujer para la creación de empresas, que está por encima de la media de ambos grupos.
- En cambio, como negativos se mencionan los siguientes:
 - Insuficiencia de infraestructuras y servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

3. Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España

- Falta de estímulos a las mujeres para abordar proyectos empresariales.
- La creación de empresas no es una carrera socialmente aceptada para la mujer.

Aparte de los atributos señalados por el Informe GEM, se puede incluir como un factor especialmente positivo para la incorporación de la mujer al mundo empresarial su mejor cualificación tanto en áreas sociales como técnicas y científicas. En las pruebas de acceso a la universidad de 1990 el 54,3 % de los aprobados correspondieron a las mujeres y en la convocatoria del 2011 dicho porcentaje alcanzó el 55,9 %.

Además, la mujer cuenta como habilidades no formales favorables al emprendimiento, entre otras, con las siguientes:

- Fomento de emprendimientos de mujeres en tiempos de crisis (la mujer sale y entra en el mercado en función de las crisis).
- Compromiso con el proyecto (los recursos humanos, el principal valor que diferencia los negocios en el momento actual).
- Reconocimiento de condiciones personales, afectivas y emocionales.
- Capacidad para actuar bajo presión.
- Responsabilidad.
- Buen trato.
- Imagen ética y moral.
- Destreza y rigor.

Las siguientes puntualizaciones, recogidas a través de la observación directa y del hecho de ser partícipe activa desde el año 1990 en un proyecto de sociedad laboral, resultan oportunas para completar el perfil de la mujer en la economía social:

42

- El sector de servicios sociales y personales ha ido experimentando un marcado crecimiento de su demanda a finales del siglo xx e inicio del siglo xxi, con financiación tanto pública como privada, generando oportunidades de negocio que principalmente han sido aprovechadas mediante emprendimientos de pequeños negocios a cargo de mujeres.
- Los pequeños proyectos en el sector servicios y de carácter familiar favorecen la conciliación, siendo en muchos casos la única vía de incorporación de la mujer al mercado.

A continuación se muestra, a modo de resumen, la situación relativa de la mujer frente al emprendimiento y la actividad empresarial:

BARRERAS	VENTAJAS
Reticencia a emprender en solitario	El predominio de empresas de reducida dimensión (Pymes y Micropymes) favorece el acceso de las mujeres al ámbito empresarial
Cultura patriarcal	Capacidad de aportar capital propio
Mayores dificultades para conciliar	La mujer actualmente está más formada, lo que le da ventaja en el caso de proyectos técnicos
Visualización insuficiente de la contribución de la mujer al capital humano	Las sociedades laborales que ofrecen muchas más facilidades para la conciliación
Financiación y ayudas masculinizada	La tipología de los negocios después de la burbuja inmobiliaria (menos masculinizada)
El techo de cristal (en las sociedades laborales está menos visible)	

Gráfico 2 – Barreras y ventajas de la mujer para emprender

■ EL ASOCIACIONISMO DE LAS MUJERES EMPRESARIAS DEL SECTOR DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La Asociación de Mujeres de Sociedades Laborales de Madrid (AMESAL) nace a finales del 2003 con el objetivo de ser un referente en igualdad de oportunidades de las sociedades laborales de Madrid y de servir de agente estratégico en el desarrollo de la acción positiva en la economía social.

Tiene como principal objetivo desarrollar acciones que sirvan para favorecer el emprendimiento de las mujeres y para garantizar el desarrollo de su actividad empresarial, eliminando aquellos obstáculos que se presentan de forma cotidiana y que tienen que ver con el hecho de que se emprendan iniciativas empresariales. Su ámbito de trabajo es el de las sociedades laborales y mujeres en general.

AMESAL ofrece sus servicios tanto para mujeres emprendedoras como para trabajadoras. El objetivo de esta acción es potenciar la creación y consolidación de empresas mediante proyectos empresariales viables y rentables en términos de generación de riqueza y empleo. Esta actividad se instrumenta mediante la siguiente cartera de servicios:

- Programa de emprendedoras en sociedades laborales.
- Programa de gestión de microcréditos y mediación con entidades financieras.
- Programa para la consolidación de empresas de mujeres.
- Programa para la implantación de sistemas de conciliación en sociedades.
- Programa mujeres de sociedades laborales.
- Servicio de asesoramiento.
- Formación empresarial.
- Gerencias asistidas.
- *Mentoring*.
- Servicio de apoyo a la financiación.
- Área de investigación e innovación.
- Convenio con Avalmadrid.

43

A lo largo de su trayectoria, ha liderado o participado en los siguientes proyectos/programas:

- Programa OPEAS (Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo).
- Proyecto INMI. Integración de mujeres inmigrantes.
- Fundación ICO. Proyecto CREANDO.
- «Mujer activa»: Autoempleo y acciones de intermediación laboral con mujeres inmigrantes en el municipio de Getafe.
- E-chance 2.0 for women entrepreneurship.
- Proyecto Integra.
- Proyecto ESFER@.
- Programa Valora.
- Proyecto Genderweise.
- Proyecto IN-GENIA.
- Programas «Conciliamos» y «Red de Agentes para la Conciliación».

- Equal.
- Diversidad activa.

La Federación de Asociaciones de Mujeres de Sociedades Laborales (ESFERA), por su parte, nace en el 2005 como resultado de un proyecto de igualdad de sociedades laboral (Confesal-Amesal) y agrupa las asociaciones territoriales de mujeres de sociedades laborales. Los servicios que desarrolla se estructuran en los siguientes ejes:

- Responsabilidad social.
- Apoyo al emprendimiento.
- Colaboración con todos los actores públicos y privados de la economía social.
- Promoción del desarrollo tecnológico y de la innovación.
- Aseguramiento de la calidad.
- El boletín BECO-ESFERA es un excelente medio de difusión y promoción de la economía social en España.

■ BUENAS PRÁCTICAS EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

El Centro de Investigación y Formación de Empresas S. A. L. (CIFESAL) se constituye en 1990; es un emprendimiento derivado de cierre de una empresa nacional, con 23 socios, de los que el 60 % son mujeres, y un Consejo de Administración compuesto en un 14 % por mujeres, siendo su actividad principal la de formación y consultoría a Pymes y Administraciones públicas. La plantilla inicial incluye un 60 % de mujeres y un 60 % en puestos de dirección.

En el año 2000 duplica el volumen de negocio creciendo a 70 el número de socios, del que el 70 % son mujeres, y una plantilla de 50 trabajadores de los que el 70 % son laborales. En esa fecha en el Consejo de Administración las mujeres representaban el 42 % de los consejeros.

En el año 2009 asume la Dirección General una mujer y cuenta con una plantilla de 100 trabajadores de los que el 60 % son socios laborales y el 60 % mujeres.

En el año 2012 asume la Presidencia la que hasta ese momento venía desempeñando el cargo de directora general.

Actualmente cuenta con 60 socios, entre los que las mujeres mantienen una representación del 60 %, una plantilla de 63 personas, el 60 % socios laborales y el 60 % mujeres. La participación de las mujeres tanto en el Consejo de Administración como en cargos directivos es del 42 % y del 60 % respectivamente.⁴

¿El porqué del éxito de la mujer en el proyecto? Resulta complicado aislar objetivos estratégicos en cuanto a la política de género de decisiones promovidas por factores estacionales, pero las grandes líneas que marcan la gestión de CIFESAL y que explican esta importante participación de la mujer se pueden resumir en:

4. CIFESAL datos internos.

- Proyecto integrador y participativo.
- Ventajas para la conciliación.
- Implantación de criterios de igualdad (salarios, puestos, dirección).
- Proyecto sostenible.
- Mayoría de socias trabajadoras.

MUJERES, COOPERATIVISMO Y AUTOGESTIÓN

CARME DÍAZ CORRAL

Investigadora de la Fundació Cooperadors de Mataró

■ INTRODUCCIÓN

HIPÓTESIS PARA DESARROLLAR: ¿las cooperativas de trabajo asociado constituyen un entorno más igualitario con relación a las condiciones de trabajo y a la organización de la vida cotidiana de mujeres y hombres?

Objetivos parciales:

1. Presencia y participación de las mujeres en las cooperativas de trabajo
2. Grado de implicación de las mujeres en las asambleas de las cooperativas
3. Participación de las mujeres en los órganos de decisión y representación
4. Opinión de las mujeres vinculadas al movimiento cooperativo
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las cooperativas
6. Herramientas teóricas y críticas con perspectiva feminista o de género
7. Vínculos entre el movimiento cooperativo y la academia

46

Antecedentes:

COCETA (2004), *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*, Madrid: Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA).

RIBAS, M. ANTONIA (2005), *Mujer y Trabajo en la Economía Social*, Madrid: Consejo Económico y Social (CES).

Metodología:

Revisión de bibliografía y análisis empírico (análisis de datos estadísticos publicados, aproximación cuantitativa mediante cuestionario y aproximación cualitativa mediante entrevistas en profundidad).

■ PARTE I: COOPERATIVISMO DE TRABAJO EN CLAVE DE GÉNERO, UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA

El objetivo de esta investigación se centra en analizar si las cooperativas de trabajo asociado son una herramienta válida en el camino hacia la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres y hacia la superación de las desigualdades en derechos entre mujeres y hombres.

En esta primera parte se conceptualiza y delimita el sector objetivo de análisis, a la vez que se describen sus reglas de funcionamiento, principios y valores característicos. Se exponen también las principales funciones y potencialidades de estas entidades de la economía social y, más concretamente, el papel que juegan en la integración laboral y el bienestar de las mujeres. Para finalizar, se argumenta sobre la validez del marco teórico utilizado por la economía social en general, y por el cooperativismo de trabajo en particular, cuando se trata de analizar la situación real y cotidiana de las mujeres en las cooperativas de trabajo. Este marco conceptual previo es el punto de partida del posterior análisis empírico que se desarrolla en la segunda parte.

1. Economía social y cooperativismo

En relación con su filosofía originaria, la economía social es heredera del asociacionismo obrero del siglo XIX y de las utopías de Owen, Saint-Simon, Fourier o Proudhon, entre otros. Frente al elevado coste humano que suponía la revolución industrial, se defendía otra forma de hacer política económica que intentase resolver los problemas sociales existentes. El concepto de economía social como tal aparece a finales del primer tercio del siglo XIX en contraposición a la ciencia económica dominante que ignoraba la dimensión social de la economía.

Por lo que afecta a su conceptualización actual, la definición y la caracterización de las entidades de economía social aceptan diferentes nomenclaturas dependiendo de la tradición de cada país o del tipo de entidades predominantes. La delimitación científica de este campo de la economía, que no se corresponde ni con la economía pública (primer sector institucional), ni con la economía capitalista tradicional (segundo sector), viene marcada por la falta de consenso entre la comunidad científica.

Según la definición actual, impulsada por CIRIEC-España en 1989, la economía social comprendería «las instituciones sin ánimo de lucro y el conjunto de empresas privadas creadas para satisfacer las necesidades de sus socios, produciendo bienes y servicios, y en las cuales la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos» (Chaves y Monzón, 2001; Barea y Monzón, 2002).

Se trata pues de una clasificación que comprende tanto las entidades tradicionales de la economía social (cooperativas, mutualidades y asociaciones) como las entidades propuestas por el enfoque NPO (*non-profit organizations*) que se rige por el criterio de no distribución de beneficios entre las personas socias (fundaciones, organizaciones religiosas, partidos políticos, sindicatos y otras entidades no lucrativas).

2. Cooperativismo y cooperativas de trabajo asociado

La economía social aparece vinculada históricamente a las cooperativas, que constituyen su eje vertebrador y que surgen como reacción de la clase trabajadora ante los efectos de la revolución industrial. Es precisamente en Gran Bretaña donde aparece en 1827 la primera sociedad cooperativa de la que se tiene constancia, enmarcada en lo que hoy conocemos como cooperativa de consumo. Fue impulsada por William King, quien defendió

el cooperativismo como una herramienta que permitía a la clase obrera trabajar y comerciar por ella misma, hecho que la emancipaba de su dependencia de los capitalistas (García, Vía y Xirinacs, 2006). La primera sociedad cooperativa de trabajo conocida es la famosa experiencia de la cooperativa de Rochdale, creada en Inglaterra en 1844 por 28 obreros, que formuló un ideario cooperativo que continúa hoy plenamente vigente. Desde entonces los famosos principios cooperativos de Rochdale, inspirados en los valores de igualdad, democracia, solidaridad y equidad, han sido adoptados por todo tipo de cooperativas y han resultado decisivos en el desarrollo del concepto de economía social (García, Vía y Xirinacs, 2006; Chaves y Monzón, 2007).

En 1995, la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) estableció en la Declaración sobre la Identidad Cooperativa que: «una cooperativa es una asociación autónoma de personas, unidas de forma voluntaria para satisfacer sus propias necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y gestión democrática. Una cooperativa es una entidad basada en los valores de la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la equidad y la solidaridad».

Dicha alianza también recoge en sus estatutos, aprobados en 1997, los principios cooperativos herederos de los de la cooperativa de Rochdale: 1) adhesión voluntaria y abierta, 2) control democrático por parte de las personas socias, 3) participación económica de las personas socias, 4) autonomía e independencia, 5) educación, formación e información, 6) cooperación entre cooperativas y 7) compromiso con la comunidad (www.ica.coop/es/coop/principios.html).

Concretamente, cabe destacar que el primer principio define a las cooperativas como organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que implica ser persona socia, sin discriminación sexual, social, racial, política o religiosa. Dicha no discriminación por razón de sexo fue un logro conseguido con la revisión de los principios cooperativos realizada en el Congreso de Manchester de 1995 cuando, por el contrario, no se aprobó la inclusión en el segundo principio de la igual representación de mujeres y hombres en el gobierno de las cooperativas (Gómez Urquijo, 1998, citada en Ribas, 2005).

48

3. Cooperativas catalanas de trabajo asociado (S. C. C. L.)

La primera cooperativa de la cual se tiene constancia en Cataluña es la llamada Companyia Fabril de Teixidors a Mà, constituida en Barcelona en 1842. Los trabajadores de esta fábrica textil en bancarrota elaboraron un plan de reconversión y, con la ayuda del Ayuntamiento, mediante la concesión de un préstamo, fueron capaces de reocupar los talleres parados y sacar adelante la cooperativa (Raventós, 1960, citado en Departament de Treball, 2001; Torrente Riqué, 1994; Dalmau y Miró, 2010).

Durante el siglo XIX, artesanos y manufactureros intentaron mantener su concepción del trabajo, basada en un proceso de producción intensivo en trabajo, enfrentándose a las nuevas exigencias tecnológicas que imponía la revolución industrial y que se caracterizaban por un incremento de la competencia. Es en este contexto cuando aparece la división y especialización del trabajo. Para hacer frente a las nuevas demandas competitivas que imponían la utilización de la máquina de vapor y la división del trabajo en las grandes naves industriales,

artesanos y manufactureros abandonaron su comportamiento de empresarios independientes y se coordinaron mutuamente constituyéndose en cooperativas para no ser expulsados de la actividad productiva. Es así como aparecen las primeras cooperativas de producción, que es como se denominaba antiguamente al cooperativismo de trabajo asociado.

La expansión del movimiento cooperativista de trabajo se produce entre 1900 y 1936, llegando al punto de máximo esplendor entre 1936 y 1939, experimentando un salto cuantitativo considerable. Tratando de evitar la nacionalización de las fábricas abandonadas por los patrones, debida la enorme inestabilidad económica, social y política, las cooperativas de trabajo asociado se introducen en el sector industrial. Pero, una vez acabada la guerra, el cooperativismo industrial entra en una fase de marginalidad económica y social en la cual los empresarios vuelven a ejercer su rol y los trabajadores vuelven a ser trabajadores (Departament de Treball, 2001).

Después del árido periodo de posguerra, el movimiento cooperativo será testigo de una nueva expansión durante la década de 1975-1985. En un momento en que el modelo de crecimiento de los años sesenta había quedado obsoleto, era necesario construir un nuevo modelo de acuerdo con las nuevas exigencias de competitividad y apertura económica. Durante este periodo de transición, caracterizado por la destrucción de la ocupación y por un sistema aún no suficientemente desarrollado de prestaciones sociales, la clase trabajadora en paro reaccionó mediante el descubrimiento de la economía sumergida y del trabajo autónomo. Una minoría optó, sin embargo, por la creación de cooperativas de trabajo asociado en una época fuertemente marcada por la ausencia de apoyo institucional a esta modalidad de creación de empleo.

A partir de 1985, se inicia un nuevo periodo para las cooperativas de trabajo asociado, caracterizado por la consolidación de un Estado de bienestar con más capacidad de generar ingresos y gastos y por la voluntad de las autoridades públicas de implementar políticas generadoras de ocupación.

En 2001 se publica el *Libro Blanco de la Economía Social en Cataluña*, que establecerá que «las cooperativas de trabajo asociado son asociaciones de personas que se organizan y crean una empresa con el objetivo de la creación y mantenimiento del lugar de trabajo de las personas miembros. En las cooperativas de trabajo asociado el elemento que se aporta al conjunto –que se cooperativiza– es el trabajo» (Departament de Treball, 2001). A diferencia de cualquier otra rama de cooperativas, las de trabajo asociado suponen una implicación muy importante por parte de las personas que son socias, puesto que se implican por partida doble: como personas que aportan capital y como personas que aportan trabajo.

El marco jurídico de las cooperativas que operan en el ámbito territorial catalán está regulado por la Ley 18/2002 de Cooperativas de Cataluña, de 5 de julio (DOGC n.º 3679, de 17/07/2002), que establece un mínimo de tres personas socias para la constitución de cooperativas de primer grado y describe los siguientes órganos de la sociedad: Asamblea General, Consejo Rector, Dirección e Intervención de Cuentas.

La organización de las cooperativas de trabajo asociado se representa mediante la llamada doble pirámide invertida. A diferencia de otras entidades mercantiles, la Asamblea General, formada por todas las personas socias de trabajo, se sitúa en la parte más elevada de la estructura social según se muestra en la siguiente ilustración (Garcia, Via y Xirinacs, 2006).

4. Mujeres y cooperativismo de trabajo

Si se analiza el cooperativismo de trabajo desde una perspectiva de género, cabe destacar, en primer lugar, que la economía social se fundamenta en unos principios y valores que anteponen las personas y su desarrollo ante cualquier otra cuestión de carácter económico, político o ideológico. En este sentido, como recuerda Amartya Sen, si cada sector institucional se caracteriza por unos determinados valores, la economía social es claramente representada por los valores de democracia, igualdad, solidaridad y equidad, en clara confrontación con los valores que definen el capitalismo, centrados en el individualismo egoísta, la sacralización del mercado, la competitividad interpersonal y la búsqueda de la felicidad en el bienestar material (Chaves, Monzón y Tomás, 1999; citados en Ribas, 2005).

Se aprecia, pues, una relación clara y directa entre los valores defendidos y promovidos por la economía social y lo que afecta a la igualdad/desigualdad en derechos entre mujeres y hombres, puesto que las entidades de economía social se configuran precisamente en base a unos valores (democracia, igualdad, solidaridad y equidad) que son contrarios a la discriminación entre mujeres y hombres.

En lo que atañe a las cooperativas en concreto, los principios cooperativos establecen que estas entidades son organizaciones voluntarias, abiertas y democráticas. El primer principio menciona explícitamente la no discriminación por razón de sexo. Según este principio y los seis restantes, las mujeres participan en las cooperativas en igualdad de condiciones que los hombres, con los mismos derechos, participando de forma igualitaria en la toma de decisiones y en la gestión de las cooperativas, accediendo a la misma formación e información, trabajando de la misma manera para la comunidad en la que viven y obteniendo los mismos beneficios de su actividad cooperativa.

Es decir, cualquier persona, sea mujer o sea hombre, puede participar de las ventajas de la cooperación. Y, como afirma María Antonia Ribas, «cualquier otra práctica resultaría contraria al primer principio cooperativo y a la filosofía básica que debe sustentar cualquier cooperativa». En este sentido, Ribas también recuerda que «sin duda, las entidades de economía social aparecen directamente vinculadas a determinados valores humanos, morales y sociales y, por tanto, al concepto de la ética entendida como la coherencia entre los valores propugnados por la organización, y las actitudes y prácticas que esta manifiesta con tal de conseguir sus objetivos» (Ribas, 2005).

Más adelante, en la segunda parte de esta ponencia, se intentará contrastar empíricamente estos supuestos. Veremos, pues, si en las cooperativas analizadas aparecen prácticas de

carácter discriminatorio que vayan en contra de la propia entidad o bien si estas representan un tipo de organización ejemplar en el ejercicio de la participación democrática y la integración real de mujeres y hombres tanto en el ámbito laboral, como económico y social, y no presentan por lo tanto discriminación de las mujeres en relación con los hombres.

Por otra parte, la evidencia histórica y teórica muestra que las cooperativas son instrumentos válidos para la integración laboral y social de determinados colectivos en situación de exclusión y que reportan ventajas significativas en el ámbito de la creación y mantenimiento de la ocupación. Estas entidades ofrecen a las mujeres una oportunidad en el desarrollo de su ocupación puesto que les permite llevar a cabo iniciativas empresariales que responden a sus propias necesidades.

En este sentido, pues, deben mencionarse no solo las situaciones de discriminación o apoyo vividas por las mujeres, sino cuáles son las aportaciones que las mujeres hacen al movimiento cooperativo. Puesto que, si desde el cooperativismo no se valoran las cualidades y la capacitación de las mujeres, se estará desaprovechando un gran potencial humano y profesional. Veamos, pues, qué sucede en la realidad.

■ PARTE II: COOPERATIVISMO DE TRABAJO EN CLAVE DE GÉNERO, UNA APROXIMACIÓN EMPÍRICA

Como consideraciones previas al desarrollo de esta segunda parte, es preciso mencionar el desafío metodológico y la necesidad de reconceptualización para realizar un análisis más riguroso de las cooperativas de trabajo, debido a las lagunas teóricas y estadísticas que invisibilizan este tipo de entidades.

51

Una primera exigencia es la de extender el concepto de trabajo más allá de la noción convencional de ocupación, que lo reduce a una relación salarial y de subordinación al capital. Las cooperativas de trabajo asociado presentan, por su propia heterogeneidad, una diversidad de formas de trabajo que escapan a esta noción convencional de ocupación.

En ellas, el trabajo asume un carácter colectivo y autoorganizado que no siempre tiene motivaciones exclusivamente económicas, aunque en la mayoría de los casos surja de la necesidad de la obtención de ingresos. Aún así, el trabajo también puede ser solidario, movilizador de energías sociales, participativo, dirigido a mejorar la infraestructura social o a adquirir alguna conquista política como puede ser la generación de mayor autonomía en las decisiones comunitarias. Una perspectiva integral debe contar, pues, con un concepto más amplio de trabajo, entendiéndolo tanto en su función generadora de ingresos (salarios y demás) como en sus efectos sobre la calidad de vida como satisfactor de necesidades humanas y como catalizador de energías sociales (Max-Neef, 2006).

5. Las mujeres en las cooperativas de trabajo, algunos datos

En Cataluña actualmente hay más de 1 000 000 de personas vinculadas al cooperativismo, si se suma el número de personas socias de trabajo, trabajadoras no socias y socias de consumo. Un 15 % de la población es socia de alguna cooperativa, sea en calidad de socia de trabajo, sea en calidad de socia de consumo. La producción de las cooperativas

supone el 6 % del PIB catalán, y estas están presentes en todos los sectores y actividades económicas.

También es en Cataluña donde se concentra un mayor número de cooperativas, el 22,5 % del conjunto de cooperativas del Estado español. El perfil de la cooperativa catalana es el de pequeña y mediana empresa, empresas que representan el 14 % del conjunto de ocupación cooperativista del Estado y alrededor del 2 % de la ocupación de Cataluña, según los últimos datos publicados por el Observatorio de Trabajo de la Generalitat de Cataluña.

Territorialmente, la provincia de Barcelona concentra el 74 % de las cooperativas catalanas y, según su tipología (agrarias, consumo, viviendas...), las cooperativas de trabajo asociado representan el 76 % del total de cooperativas.

En relación con la presencia de las mujeres en las cooperativas de trabajo, los escasos estudios existentes muestran la falta de sensibilidad por parte de la academia y de las Administraciones públicas respecto a este sector, olvidando que el cooperativismo de trabajo supone una herramienta muy dinámica de creación de ocupación y de integración laboral de colectivos normalmente desfavorecidos.

Uno de los escasos estudios publicados hasta la fecha es el estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España, elaborado por la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) en el 2004, según el cual el perfil de las mujeres socias de cooperativas de trabajo asociado es el que se describe a continuación.

En relación con los datos de carácter personal: la edad media de las mujeres cooperativistas es de 37,82 años, un 63,2 % de las cuales están casadas y un 22,4 % son solteras; más del 50 % tiene estudios universitarios, 1 de cada 3 tiene bachillerato o formación profesional y 1 de cada 5 solo cuenta con estudios primarios o inferiores; la media de hijas o hijos por mujer es de 1,2 y un 40,8 % de mujeres cooperativistas no tiene hijas o hijos.

Acerca de los datos de carácter laboral: las socias de trabajo representan el 70,9 % del total de mujeres cooperativistas; las mujeres están presentes en todos los sectores, con una mayor presencia en el sector servicios (educación, salud y asistencial) y casi nula en el sector agrícola, debida la terciarización de la economía; según el tipo de actividad desarrollada, la ocupación cooperativista sigue las pautas tradicionales de la ocupación femenina: administración 31,8 %, trabajadoras cualificadas 26,5 % y, trabajadoras no cualificadas 4,1 %. Cabe destacar una representación significativa de mujeres en cargos de dirección: 1 de cada 5 en cargos directivos y 1 de cada 5 en cuadros medios.

52

6. Una propuesta de aproximación empírica

Para el trabajo de campo se han seleccionado tres cooperativas de trabajo asociado representativas del ámbito catalán: Arç S. C. C. L., Col·lectiu Ronda S. C. C. L. i Doble Via S. C. C. L. Los tres casos seleccionados son miembros del actual Consejo Rector de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (FCTC), que es la entidad que aglutina, representa y lidera las cooperativas de trabajo en Cataluña (www.cooperativest treball.coop).

Concretamente, se han escogido estas tres entidades porque representan las tres líneas históricas de esta federación cuyo origen se remonta a 1935: FCTAC (1982), FACCTA (1986), FCTC (1999) y Sectorial de Iniciativa Social (1999). Y porque dichas cooperativas tienen una

cierta trayectoria en la historia reciente del movimiento cooperativo catalán por su participación, antigüedad y volumen.

Casos analizados: Col·lectiu Ronda, asesoría jurídica y económico-social constituida en 1982 que actualmente da trabajo a unas 60 personas entre socias y trabajadoras; Arç, correduría de seguros constituida en 1983 que actualmente da trabajo a 12 personas, principalmente socias de trabajo; y Doble Via, cooperativa de iniciativa social constituida en 1999 que presta servicios socioeducativos y que actualmente da trabajo a 11 personas socias de trabajo y a unas 140 personas trabajadoras.

La opción metodológica y técnica de recogida de datos combina la metodología cuantitativa, encuesta por cuestionario a una muestra de 33 personas trabajadoras o socias de las tres cooperativas analizadas (19 mujeres y 14 hombres), y la metodología cualitativa, mediante tres entrevistas en profundidad realizadas a mujeres representantes de las tres cooperativas analizadas.

7. Las mujeres en las cooperativas de trabajo, análisis de resultados

Aproximación cuantitativa: análisis de los cuestionarios

Ítem 1: Participación de las mujeres en las cooperativas de trabajo

Mediante el primer grupo de preguntas se ha intentado valorar la existencia de determinadas situaciones de desigualdades entre mujeres y hombres, el predominio de hombres en las plantillas, las diferencias en el tipo de contratación, la división de tareas, las desigualdades de participación en las tareas de gestión y dirección o las diferencias en el acceso a la categoría de persona socia. Se obtiene consenso solo en la cuestión relativa al tipo de contratos similares entre mujeres y hombres, con un grado de acuerdo máximo (5).

53

Ítem 2: Los salarios de las mujeres en las cooperativas de trabajo

Se requería como respuesta un valor cuantitativo de 5 intervalos de porcentaje, entre la opción de «menos del 60 %» hasta la de «más del 100 %». Se obtiene consenso con relación a la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Ítem 3: Cooperativas de trabajo frente a empresas capitalistas

Con relación a varios aspectos como la formación, la estabilidad laboral, la flexibilidad laboral y de horarios, el ambiente de trabajo, la valoración de las mujeres o el funcionamiento democrático y participativo y la solidaridad, se obtiene consenso sobre tres cuestiones a las cuales se otorga el máximo grado de acuerdo: ambiente de trabajo más respetuoso con las mujeres, funcionamiento más democrático y participativo y mayor solidaridad.

Ítem 4: Causas de desigualdades laborales en las cooperativas de trabajo

Se intentaba contrastar la validez de los principales argumentos teóricos expuestos en la primera parte de esta investigación. Se obtiene consenso sobre tres cuestiones: existencia

de actitudes discriminatorias en las propias cooperativas, consenso con mínimo grado de acuerdo (1); razones culturales, costumbres y estereotipos, como argumentos generadores de desigualdades, consenso con valor medio (3); desigualdades como hecho generalizado en el resto de la economía que se reproduce en las cooperativas, consenso con valor medio (3).

Ítem 5: Medidas de apoyo a las mujeres desde el entorno cooperativo

Se quería evidenciar si existían medidas específicas de apoyo a las mujeres. El 61 % de las personas entrevistadas opina que sí, el 36 % opina que no y el 3 % NS/NC. Entre las medidas de apoyo que se enumeran se habla de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la capacidad de promoción y acceso a cargos de responsabilidad.

Aproximación cualitativa: análisis de las entrevistas en profundidad

Preguntas bloque A: Las mujeres en las cooperativas de trabajo

Con relación al número de mujeres socias de trabajo de la cooperativa: porcentaje de mujeres Arç 75 %, Col·lectiu Ronda 66 % y Doble Via 45 %. No se observan cambios significativos en la evolución de la presencia de mujeres en las cooperativas de trabajo analizadas. Se observa desigualdad entre mujeres y hombres en el análisis funcional de las categorías profesionales o de las diferentes tareas laborales realizadas. Se evidencia una cierta segregación horizontal, puesto que, si bien se observa que tanto mujeres como hombres ocupan cargos técnicos o cualificados, son básicamente mujeres quienes ocupan categorías administrativas.

54

Preguntas bloque B: Participación de las mujeres en órganos de decisión y representación

Las cooperativas analizadas afirman que no existe discriminación en el acceso a los cargos en órganos de decisión y representación por el hecho de ser mujer. A pesar de dicho consenso, se evidencian ciertos aspectos, como la conciliación personal, familiar y laboral, que dificultan una mayor proporción de mujeres en los cargos de decisión y representación. No se evidencia la existencia del llamado techo de cristal, puesto que en las cooperativas analizadas son mujeres quienes ocupan los cargos de Dirección y Presidencia. No se evidencia segregación vertical.

Preguntas bloque C: Las socias de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado

El grueso se sitúa en plena etapa reproductiva (30-45 años): tener hijas o hijos no supone un impedimento en las cooperativas analizadas.

Preguntas bloque D: Conciliación personal, familiar y laboral en las cooperativas de trabajo

Se obtiene consenso máximo con relación a haber tratado el tema en la cooperativa. También se afirma haberlo tratado de manera formal, quedando reflejados los acuerdos al respecto en los reglamentos de régimen interno de las cooperativas. Entre las medidas que

se enumeran se habla de: flexibilización de la jornada, reducción de jornada por cuidado de familiares a cargo o mes adicional de vacaciones. Se obtiene consenso absoluto en afirmar que el hecho de tener hijas o hijos es un impedimento en el acceso al mercado laboral para las mujeres en las empresas convencionales, hecho que no sucede en las cooperativas. También se obtiene consenso en afirmar que las cooperativas de trabajo constituyen un entorno más favorable para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

■ CONCLUSIONES

El objeto de estudio de esta investigación se ha centrado en el análisis de la presencia, situación y participación de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado de Cataluña, con la inquietud de ver si dichas entidades constituyen una herramienta válida en el camino hacia la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres y hacia la superación de las desigualdades en derechos entre mujeres y hombres. Una vez estudiada la principal bibliografía de referencia y analizada la evidencia empírica del trabajo de campo efectuado, se afirma como válida la hipótesis principal de esta investigación. Es decir, las cooperativas de trabajo asociado constituyen un espacio más igualitario en lo relativo a las condiciones de trabajo y a la organización de la vida cotidiana de mujeres y hombres.

Con relación a los objetivos parciales se consideran alcanzados los cinco primeros:

1. Analizar la presencia y participación de las mujeres en las cooperativas catalanas de trabajo asociado.
2. Conocer el grado de implicación de las mujeres cooperativistas en las asambleas para detectar si el papel de las socias es activo o pasivo.
3. Analizar la evolución de la participación de las mujeres cooperativistas en los órganos de decisión y representación para detectar si las cooperativas constituyen un entorno favorable a la toma de poder por parte de las mujeres.
4. Recoger la opinión de las mujeres vinculadas al movimiento cooperativo en relación con su participación en la cooperativa y su visión respecto al papel de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado.

Y no se consideran alcanzados los dos últimos, puesto que, una vez analizada la bibliografía y antecedentes del objeto de estudio, y dada la escasez de estudios académicos realizados sobre el entorno cooperativo, se constata que queda mucho camino por recorrer en el establecimiento de vínculos entre el movimiento cooperativo y la academia. En este sentido, la posibilidad de dotar de herramientas teóricas al movimiento cooperativo, así como la capacidad de proponer críticas desde una perspectiva feminista o de género es hoy todavía lejana, hecho que abre las puertas a futuras investigaciones.

Como afirma Neus Sotomayor, una de las mujeres cooperativistas entrevistadas,

Lo que me más me gusta de las cooperativas de trabajo asociado es que estamos en continuo movimiento: todo depende de nosotras, lo hacemos nosotras.

■ BIBLIOGRAFÍA

- BAREA, JOSÉ y JOSÉ LUIS MONZÓN (dir.) (2002): *La Economía Social en España en el año 2000*. Valencia: CIRIEC-España.
- CHAVES, RAFAEL y JOSÉ LUIS MONZÓN (2001): «Economía social y sector no lucrativo: actualidad científica y perspectivas», CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 25, pp.141-162. Disponible en: www.ciriec-revistaeconomia.es
- (2007): «La Economía Social valenciana», ponencia publicada en *La Comunidad Valenciana en el umbral del siglo XXI. Estrategias de desarrollo económico*. Valencia: Editorial de la Universitat de València [en línea]. Disponible en: www.uv.es
- COCETA (2004), *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España*. Madrid: COCETA – Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- DALMAU, MARC e IVAN MIRÓ (2010): *Les Cooperatives Obreres de Sants: Autogestió proletària en un barri de Barcelona (1870-1939)*. Barcelona: La Ciutat Invisible Edicions.
- DEPARTAMENT DE TREBALL (2001): *Llibre Blanc de l'Economia Social a Catalunya*. Barcelona: Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya [en línea]. Disponible en: www20.gencat.cat/portal/site/empresaocupacio/
- DÍAZ CORRAL, CARMÉ (2011): *Dones, cooperativisme i autogestió*. Barcelona: Institut Interuniversitari de Dones i Gènere. Tesina inédita.
- GARCIA JANÉ, JORDI; JORDI VIA y LLUÍS M. XIRINACS (2006): *La dimensión cooperativa*. Barcelona: Icaria.
- GÓMEZ URQUIJO, LAURA (1998): «Women in Co-operatives: the policy of the International Co-operatives: the policy of the International Co-operative Alliance», *Journal of Co-operative Studies*, vol. 31: 2, n.º 93, pp. 33-56. Disponible en: www.co-opstudies.org
- MAX-NEEF, MANFRED A. (2006 [1993]): *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona: Icaria.
- RIBAS, M. ANTONIA (2005): *Mujer y Trabajo en la Economía Social*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- TORRENTE RIQUE, EMILI (1994): *Empreses amb participació dels treballadors: Cooperatives i Societats Anònimes Laborals*. Barcelona: Institut per a la Promoció i la Formació de Cooperatives de la Generalitat de Catalunya.

LA ECONOMÍA SOCIAL: UNA ALTERNATIVA EN TIEMPOS DE CRISIS

M.^a JESÚS REINA FERNÁNDEZ

*Presidenta de la Federación de Mujeres Empresarias
de la Economía Social (FEMPES)*

EN PRIMER LUGAR, me gustaría agradecer que hayan contado con FEMPES, a la que represento como presidenta, a estar hoy aquí y formar parte de esta iniciativa. Saludar a las personas que me acompañan y con las que es un placer compartir mesa. Por un lado, Carmen Díaz, investigadora de la Fundació Cooperadors de Mataró y, por otro, Juan Torres, catedrático de la Universidad de Sevilla.

Amigos y amigas, buenos días.

Cuando me comunicaron el título de mi intervención, «La economía social: una alternativa en tiempos de crisis», me planteé, que en primer lugar, era necesario hacer un poco de historia, para conocer de dónde surge la economía social y un poco de mirada hacia atrás también para conocer qué nos ha llevado a la situación económica en la que nos encontramos y así entender por qué es posible hablar de la economía social como una alternativa, título de mi intervención, y cómo las mujeres tienen mucho que decir dentro del sector de la economía social.

57

■ UN POCO DE HISTORIA

La Carta de la Economía Social de 1982 define la economía social como «aquellas entidades no pertenecientes al sector público que, en funcionamiento y gestión democrática e igualdad de derechos de base de los socios y las socias, practican un régimen especial de propiedad y distribución de ganancias, empleando los excedentes del ejercicio para el crecimiento de la entidad y mejora de los servicios».

Treinta años más tarde en la Ley 5/2011 de Economía Social se define la economía social como «el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado, persiguen: el interés colectivo de sus integrantes, el interés general y social o ambos». Por tanto, cabe destacar, y así nos lo reflejan ambas leyes, que las empresas de economía social, por sus especiales características, nacen para dar respuesta a las inquietudes personales de los que las componen pero teniendo en cuenta, y este es el motor fundamental que sustenta a estas empresas, que el componente monetario o capital es secundario. La democracia y la participación de los trabajadores y las trabajadoras son la esencia de dichas sociedades. Lo que define la economía social es su espíritu. Son varias las formas jurídicas que responden a esta filosofía, entre las que se encuentran las cooperativas y las sociedades laborales. Estas últimas, una fórmula jurídica genuinamente española y que nació a finales de los años 70, cuando en empresas en situación de crisis, ante la perspectiva de cierre y paro consiguiente para sus trabajadores, estos decidieron hacerse cargo de las mismas implicándose en su gestión, ahorrando con ello al Estado una enorme cantidad de dinero público, al convertir clases pasivas en activas, generadoras de riqueza y empleo.

Es una fórmula de emprendimiento colectivo, tanto en época de crisis como de bonanza económica, que ha demostrado ser una herramienta útil para la generación de empleo. Pero lo que es aún más importante es que hacen sentir a esos ciudadanos que optan por nuestro modelo el orgullo de ser los propios dueños y dueñas de su futuro, recuperando para ellos y sus familias la dignidad como personas y la ilusión como nuevos empresarios y empresarias.

■ QUÉ NOS LLEVA A ESTA SITUACIÓN

Como saben, tras quince años de crecimiento consecutivo, la economía española vive uno de los momentos más delicados de las últimas décadas, situación que ha provocado importantes desequilibrios, muchos de ellos acumulados durante la última fase expansiva, por no hablar de lo peor de esta situación que son los más de 4,5 millones de personas en situación de desempleo. La magnitud del impacto de la actual crisis en España no puede atribuirse exclusivamente a factores de índole internacional, sino que debe buscarse también en los propios desequilibrios del modelo productivo sobre el que se ha basado el notable crecimiento registrado en la última etapa de expansión.

Como no podría ser de otra manera, las empresas de economía social están viéndose afectadas por esta situación económica, ya que hay determinados factores externos, como las dificultades de acceso al crédito o la bajada del consumo de las familias, que inciden directamente en todos los operadores del mercado, sean de la fórmula jurídica que sean.

Las organizaciones empresariales como las que represento deben jugar un papel clave en la anticipación y gestión del cambio de los sectores productivos, empresas y trabajadores, a través del diálogo social, la negociación colectiva y la concertación de políticas sectoriales y de cohesión social.

58

La economía social puede y debe ocupar un lugar especialmente relevante en el proceso de cambio de modelo productivo en España. Por un lado, porque las empresas de economía social están presentes en todos los sectores –desde los más tradicionales a los emergentes– y presentan además una participación significativa en actividades que tienen una importante utilidad social. Por otro, y fundamentalmente, porque las empresas de economía social basan su funcionamiento en una serie de principios constituyentes que favorecen un mayor grado de sostenibilidad que la registrada por las empresas mercantiles ordinarias.

El diseño de las políticas en relación a las empresas debe contemplar diferentes ejes de actuación, incluyendo el acceso a la financiación, planes de recuperación empresarial, apoyo a la innovación y la formación y medidas de sensibilización y fomento del autoempleo colectivo.

■ ALTERNATIVA: LA ECONOMÍA SOCIAL

El significado real del término *economía* deriva de la dependencia del ser humano de la naturaleza y sus semejantes para conseguir el sustento y se suele referir al intercambio con el entorno material y social, en la medida en que esta actividad es la que proporciona los medios para satisfacer las necesidades materiales de subsistencia.

Quiero manifestarles que no participo de la idea, casi generalizada hoy en nuestro país, del modelo único de producción, del modelo único de relaciones laborales y económicas.

Hay otras alternativas:

- La economía social, que viene demostrando su fortaleza. Y es posible porque los trabajadores y trabajadoras son dueños de sus empresas y planifican su actividad laboral de forma racional y no especulativa. En España, las empresas de economía social aportan ese valor añadido complementario, adicional, a la generación de riqueza y empleo. Valor añadido que se manifiesta en estos momentos difíciles con la palabra *compromiso*, un compromiso que desarrollan y ejercen las personas que forman parte de estas empresas y que, día a día, con sus valores, su capacitación y su funcionamiento, demuestran la creación y el mantenimiento del empleo con una mayor estabilidad que el creado por el resto del mercado y con una flexibilidad imprescindible y específica para adaptarse a las circunstancias actuales, que las hacen más necesarias que nunca. Además, resuelven problemas sociales, crisis sectoriales e incluso territoriales, no se deslocalizan y, con frecuencia, constituyen el único tejido empresarial existente en el medio rural, siendo la principal fuente de creación de capacidades emprendedoras. Son empresas generadoras de inclusión laboral y social, porque atienden a grupos sociales e incluso a territorios que no tiene otra oportunidad, por lo que se convierten en agentes incuestionables para la construcción de una sociedad más cohesionada.
- La pequeña empresa representa más del 95 % del entramado empresarial y son los verdaderos dinamizadores económicos del país.
- Son diferentes las instituciones que en el ámbito europeo y nacional han mostrado su apoyo al sector de la economía social.

59

Señores y señoras, el cambio de paradigma en el mundo de la empresa, en el mundo del trabajo y de la economía requiere decisiones políticas. El papel de la economía social será fundamental para salir de la crisis, para crear empleo estable, para incentivar y motivar a las personas emprendedoras y para crear una nueva cultura empresarial, donde trabajo y economía den satisfacción a la clase trabajadora y a sus familias.

¿Qué representa hoy la economía social en España?

España cuenta con 31 688 empresas de economía social que ocupan a 355 281 personas (datos pertenecientes al Informe Estadístico de CEPES-A. 1.º trimestre del 2012).

■ EL GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

Por tanto, hablamos de empresas que hacen frente de forma más efectiva a la crisis y, además, se basan en la gestión económica igualitaria, que beneficia la incorporación de la mujer en condiciones de igualdad al mercado laboral, la participación de la misma en la toma de decisiones y la compatibilización de la vida laboral y personal, que redundan positivamente sobre las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres y fomenta la corresponsabilidad familiar efectiva dentro de la unidad familiar.

De ahí que desde FEMPES creamos imprescindibles los siguientes aspectos:

1. Promocionar fórmulas económicas que favorezcan la participación igualitaria de la mujer en el mercado de trabajo, así como una presencia equitativa en todos los sectores de actividad económicos.
2. Potenciar el empoderamiento femenino en todas las esferas de la vida.
3. Fomentar el espíritu emprendedor de las mujeres, potenciando su presencia en las esferas en las que tiene lugar la toma de decisiones, procurando mejorar la productividad de las empresas lideradas por mujeres o en las que participan un número elevado de trabajadoras.

Finalmente, manifestamos el fuerte compromiso por actuar en pro de la eliminación de cualquier manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, luchando para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, fomentando la presencia y participación de las mujeres en todos los ámbitos de actuación de la economía social en general.

El autoempleo colectivo ofrece a la mujer una oportunidad para emprender, para dar forma a una idea y crear una empresa donde poder demostrar sus habilidades, donde hallar una alternativa laboral y desarrollarse como empresaria, como persona y como mujer.

El sector de la economía social, amigos y amigas, es una herramienta cargada de futuro y, como tal, deseo hacer llegar mis pensamientos de solidaridad, en este campo del trabajo y de la actividad económica, a todos y a todas. Y digo *solidaridad* porque así entiendo yo la economía social, cargada de solidaridad, sin la cual no se diferenciaría de la típica economía tradicional y de mercado. Hablar de economía social significa hablar de tejido productivo, significa hablar de empresas, hablar de personas, de proyectos y de una forma de vida. Es necesario incorporar a nuestros discursos y a la cultura de empresa los valores de la economía social y tener presente que lo que triunfa es el espíritu y los valores y que es realmente lo que nos hará salir de esta crisis.

60

MUCHAS GRACIAS

OTRA ECONOMÍA CON MÁS IGUALDAD Y UN NUEVO MODO DE VIVIR PARA SALIR DE LA CRISIS

JUAN TORRES LÓPEZ (www.juantorreslopez.com)

Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Sevilla

DESDE QUE HACE YA MÁS DE CINCO AÑOS se desencadenara la actual crisis, se ha hablado y descrito mucho de ella. Creo que la mayoría de la gente sabe cuáles son sus rasgos principales y qué factores la han generado y contribuido a extender. Pero quizá no esté de más repasar algunas de sus características principales antes de pasar a reflexionar sobre sus alternativas.

■ UNA CRISIS SISTÉMICA

La primera característica es que esta crisis no es un simple accidente ni un caso singular. Es el capitalismo neoliberal en acción en el que la desregulación y la plena libertad de movimientos que tienen los capitales desde los años 80 ha provocado casi ciento treinta crisis, perturbaciones o situaciones de estrés financiero en todo el mundo. La actual es, por tanto, una más en una situación muy generalizada de inestabilidad.

En segundo lugar, es cierto que no es una más, sino que esta crisis es más extendida y grave y, en cierta medida, terminal. Es así porque, si no se modifican las condiciones y las políticas económicas, van a ir desapareciendo o debilitándose mecanismos de contrapeso y contrapoder esenciales que podrían hacerles frente: la política económica nacional o la existencia de un verdadero gobierno mundial, en especial las políticas de redistribución y la democracia, que permite que los grandes grupos oligárquicos (los que han provocado la crisis) estén controlados.

El neoliberalismo de nuestra época que ha dado origen a la crisis es, en realidad, el capitalismo sin bridas, sin límites, el que concede una libertad quizá nunca vista a los grandes capitales y propietarios y en esas condiciones es cuando se producen (y van a seguir produciéndose) las crisis más graves de la historia.¹

En tercer lugar, la crisis actual es inicialmente financiera, como lo son todas las que está provocando la desregulación y liberalización de los capitales. Pero es mucho más que financiera. Por un lado, porque tiene su origen último en la desigualdad, porque solo esta es la que ha podido dar lugar a que se derive una cantidad tan ingente de recursos hacia los flujos financieros en detrimento de su uso productivo. Y, por otro, porque coincide con otras crisis no menos importantes, la alimentaria, la medioambiental, la demográfica, la social o incluso la de valores, que hace que los seres humanos concedamos un lugar prioritario en nuestra acción social a la propiedad, a lo monetario o a nuestro desarrollo individual frente a nuestro ser social.

1. Juan Torres López: «¿Se pueden evitar las crisis financieras?: La lección de la historia». *Dossieres EsF (Economistas sin Fronteras)*, n.º 7, octubre del 2012. En <http://bit.ly/rYVvUQ>

Y, finalmente, creo que esta crisis refleja también una crisis del propio pensamiento y análisis dominantes con que se trata de conocerla.

Es por todo ello que se dice que esta crisis es sistémica y que, por tanto, no tiene solución posible dentro del sistema.

No quiero decir con ello que no tenga alternativas, que las tiene, sino que estas solo pueden hacerse efectivas poniendo *patas arriba* las condiciones en que actualmente se desenvuelve la vida económica. Tan evidente me parece esta conclusión que incluso fue reconocida inicialmente por los propios líderes conservadores («hay que refundar el capitalismo», decía Sarkozy), lo que no quiere decir que estén o hayan estado dispuestos a ser coherentes con ese reconocimiento, como los hechos han demostrado y demuestran día a día.

En suma, si es así, si la crisis en la que nos encontramos y, en general, los problemas económicos de nuestro tiempo (la desnutrición, el desorden macroeconómico, el despilfarro unido a las carencias generalizadas, la amenaza ambiental, la frustración y el sufrimiento personal...) responden a una deficiencia sistémica, a una quiebra estructural muy profunda de nuestro sistema o modo de plantear los asuntos económicos, sociales y políticos, resulta que, para abordarlos y tratar de resolverlos, necesitamos lógicamente no solo otro modo de organizar y analizar la vida económica sino también de vivir.²

■ OTRA ECONOMÍA

Esta crisis ha puesto de relieve (de nuevo, porque no es algo que ocurra por primera vez) que el análisis convencional de los hechos económicos es incapaz de descubrir la naturaleza real de los problemas económicos y, mucho menos, de darles soluciones.

Creo que es algo que salta a la vista si se tiene en cuenta que semanas antes de las grandes hecatombes financieras las autoridades y grandes organismos internacionales estaban diciendo que todo marchaba bien. O que cuando estallaron no fueron capaces de señalar con acierto lo que de verdad estaba sucediendo. O que es muy evidente que las medidas que han ido tomando no han logrado revertir la situación, sino simplemente devolver y fortalecer los privilegios de quienes provocaron los problemas, mostrando así que, además de estar bastante ciego, el conocimiento económico dominante es muy esclavo de los poderes que manejan el mundo.

Pero no voy a dedicar esta intervención a extenderme sobre las limitaciones del análisis convencional, que creo que han sido ya suficientemente analizadas en otros lugares. Me gustaría hacer una reflexión más en positivo para señalar cuáles son los aspectos en los que me parece que es necesario insistir o avanzar para disponer de *otra economía*, que proporcione un conocimiento más riguroso e instrumentos más útiles para resolver los problemas que tenemos sobre la mesa.

2. Juan Torres López (2010): *La crisis de las hipotecas basura. ¿Por qué se cayó todo y no se ha hundido nada?* Madrid: Sequitur.

Complejidad

La economía dominante sigue siendo sierva de la especialización que fragmenta el conocimiento y deja fuera aspectos esenciales de los fenómenos que estudia, singularmente, factores como el poder, las instituciones, la política, la ética... que, sin embargo, condicionan en muy gran medida lo que sucede en la actividad económica.

La economía de nuestro tiempo se ha hecho, como dijeron en su días los estudiantes franceses en un conocido manifiesto, autista, en el sentido de que se ha encerrado en sí misma, en modelos irreales, ajena a lo que pasa alrededor de los sucesos económicos.

Frente a eso, me parece necesario que la economía recupere el realismo asumiendo una perspectiva compleja de las cosas y del mundo que estudia; única manera, como dice Edgar Morin, de descubrir lo que se quiere estudiar y de no hacerlo cada vez más ininteligible y oculto.

Otro concepto del ser humano

La economía sigue teniendo como eje de su análisis a un *homo economicus* (por cierto, la mayoría de las veces solo en masculino) que no tiene nada que ver con la naturaleza real de los seres humanos. Por tanto, es urgente que cambie antes que nada su comprensión antropológica. Los seres humanos no somos simples agentes del intercambio, ni tenemos como medio natural el mercado o el comercio, como creía Hayek, ni respondemos tan solo a incentivos o estímulos materiales o monetarios.

En concreto, eso debería llevar a la economía a establecer que los objetivos y los contenidos sustantivos de la acción económica son otros diferentes a los de la maximización del beneficio o la utilidad. Las personas llevamos a cabo actividades económicas porque queremos ser felices, porque deseamos realizarnos como seres y, por tanto, porque hemos de satisfacer unas necesidades que van mucho más allá (y quizá deberíamos decir que vienen mucho más acá) de las que reconoce la economía convencional. En la vida económica, los seres humanos no somos meras agencias maximizadoras sino eso mismo, seres humanos, que es algo muy distinto.

Por tanto, se precisan conceptos mucho más amplios de los que reconoce la economía convencional cuando habla de necesidades o de satisfactores, así como tomar en consideración los demás tipos de incentivos que, en realidad, conducen nuestras acciones y determinan nuestro comportamiento y que no son el ánimo de tener más cosas o dinero a nuestra disposición.

Más allá de lo monetario

No solo a nivel de la comprensión individual de la naturaleza humana sino en todos los aspectos del análisis económico es preciso ir más allá de lo monetario. Las actividades o relaciones que se expresan en dinero no son ni mucho menos todas las que lleva a cabo el ser humano ni las que tienen dimensión económica. Ni nos interesa plantear y resolver solo las que se manifiestan así.

La economía debe basarse en el reconocimiento y cómputo de los flujos de energía, de recursos, residuos o tiempos y no solo en los de mercancías o monetarios. Digamos que,

para poder entender lo que de verdad pasa y lo que de verdad afecta a la vida económica real en la que nos desenvolvemos habitualmente los seres humanos, hay que materializar la economía y desmonetizar las relaciones sociales.³

Nuevos indicadores

Para que todo lo anterior se pueda hacer operativo, la economía necesita disponer de nuevos indicadores, de un cuadro de mando diferente que le permita conducir de otro modo el análisis y las respuestas que pueda dar a los problemas económicos. No basta con determinar la evolución cuantitativa de la producción material sino que, además de reflejar el gasto de energía y tiempo, deben centrarse en los objetivos que realmente constituyen los motivos de la acción económica, tal y como ya se está avanzando cuando se formulan indicadores que reconocen la búsqueda de la felicidad como dimensión básica de la vida económica.⁴

¿Qué tipo de propiedad y para qué?

La economía convencional se basa en buena parte en dar por hecho una serie de presupuestos que, en realidad, apenas tienen reconocimiento empírico, entre los que destaca la eficacia y la eficiencia de la propiedad privada de los recursos. La concesión del Premio Nobel a Elinor Ostrom contribuyó a poner sobre la mesa que la gestión colectiva de los recursos (incluso de los llamados *comunes*, que no pueden ser apropiados privadamente) es más eficiente que imponer derechos privados de disposición sobre ellos. Y la actual crisis muestra igualmente que son precisamente las empresas de carácter social, cooperativas o, incluso, aquellas en donde la desigualdad y jerarquización interna es menor, las que mejor la afrontan, tanto desde el punto de vista de los resultados como del empleo o supervivencia como empresas.

64

Desmercantilizar el trabajo

Los graves problemas de desempleo y de precarización y empobrecimiento del trabajo que estamos viviendo llevan igualmente a considerar que la economía debe avanzar en el aspecto fundamental de entender que el trabajo y la generación del empleo no pueden quedar sometidos a la lógica que implica su mercantilización, que lleva a que su uso dependa exclusivamente del beneficio que generan.

Aceptando que el trabajo es una dimensión básica de los seres humanos y el medio de disponer de recursos para garantizar nuestra subsistencia, deberíamos asumir que la lógica

3. Releer a Nicholas Georgescu-Roegen es fundamental al respecto. Una introducción a su pensamiento en *Ensayos bioeconómicos*, La Catarata, Madrid, 2007.

4. Un informe de Joseph Stiglitz, Amartya Sen y del economista francés Jean Paul Fitoussi sobre la posibilidad de medir el desarrollo económico y el bienestar social que permita superar las limitaciones y los problemas que genera el PIB puede leerse en castellano en <http://bit.ly/YUQRK0>.

del empleo no puede ser la actual sino justo la contraria, que llevaría a definir el volumen de recursos o ingresos necesarios y, a partir de ahí, establecer la exigencia de trabajo.

Otras finanzas

Puesto que la crisis ha reflejado de una forma tan clara la irracionalidad de un sistema financiero que absorbe recursos para alimentar un casino gigantesco que apenas si tiene que ver con las necesidades de la vida productiva, es ahí donde más evidentes pueden hacerse los cambios que son necesarios en este campo.

Con independencia de los cambios institucionales y regulatorios a los que aquí no voy a hacer referencia, me gustaría señalar que si hay algo que es necesario plantear en primera instancia en relación con las finanzas es que es imprescindible alterar definitivamente la concepción del dinero en nuestras economía y en nuestras vidas. El dinero no es, no puede ser, un fin sino, en todo caso, un instrumento. Y un instrumento al servicio de las necesidades humanas entendidas en su dimensión más originaria y auténtica.

La economía debe volver la proporción a lo financiero. Es posible que determinadas actividades económicas que necesariamente deban desenvolverse en la esfera global o supranacional requieran monedas a esa escala, pero no ocurre así con la inmensa mayoría de nuestras actividades. Por eso empieza a ser ya prioritario pensar en la creación de monedas locales o complementarias que liberen de la esclavitud que supone un uso globalizado más difícil de controlar por quienes son sus verdaderos beneficiarios.

Y es necesario igualmente imponer un principio de estricta servidumbre colectiva al dinero y a su creación. Hay que acabar para siempre con el privilegio concedido a la banca privada para que cree dinero generando deuda.

65

Nuevas y más empresas para crear riqueza y proporcionar satisfacción humana

Una de las limitaciones más importantes que a mi juicio viene teniendo el pensamiento digamos *progresista* es el desprecio con que afronta el papel de las empresas en la vida económica. Al confundirlas erróneamente con el capitalismo, e incluso directamente con sus aspectos más negativos, renuncia a ellas como un instrumento imprescindible para poner en marcha nuevas experiencias de uso y gestión de los recursos.

Me parece, por el contrario, importantísimo que una nueva economía parta de comprender de otro modo la naturaleza de las empresas y dé alas de esa manera a formas más sostenibles, igualitarias, eficientes y eficaces de producción y distribución de todo aquello que satisface nuestras necesidades.

Nuevos instrumentos de estabilidad macroeconómica

A medida que se ha ido generalizando la globalización neoliberal de la vida económica han ido desapareciendo instrumentos tradicionales de estabilidad y regulación macroeconómica,

políticas nacionales, por ejemplo, que han permitido años atrás la gestión bastante más estable, eficaz e incluso más equitativa de las relaciones macroeconómicas.

Hoy día no creo que sea suficiente con recuperarlas para ponerlas de nuevo en marcha, sino que me parece que es necesario disponer de nuevas herramientas, nuevos modos de intervenir, más sutiles y menos burocratizados, más sujetos al poder de la gente y al mismo tiempo de alcance internacional. Hay que encontrar nuevas estrategias fiscales, someter la política monetaria y el control del dinero a los poderes representativos. Y, sobre todo, hay que liberar la dinámica económica del corsé suicida del crecimiento.⁵

Incorporar el poder

La economía convencional no se plantea el problema del poder y, de esa manera, se convierte en una disciplina inocua. Es preciso que se tenga en cuenta que los problemas económicos no tienen soluciones técnicas sino políticas y que, por tanto, es imprescindible que su planteamiento vaya acompañado de un análisis y debate sobre el ejercicio del poder y, en consecuencia, sobre la virtualidad de la democracia real.

El *oikos*

En definitiva, la economía debería repensarse a sí misma con la idea de responder a su sentido originario y etimológico, la administración de lo doméstico, del *oikos*, de lo más cercano al ser humano. Y, de esa manera, dar cabida a los valores que lo impregnan y que no es casualidad que sean, como ha estudiado entre muchas otras Eisler Riane, los valores que han cultivado históricamente las mujeres, los que podríamos denominar *de lo femenino*, frente a los que han desarrollado preferentemente los hombres en el ámbito externo al *oikos*, en el del ámbito público (competencia, fuerza, precio...).

La nueva economía tiene también que feminizarse.⁶

66

■ OTRO MODO DE VIVIR

Los cambios sociales no los operan sujetos abstractos o impersonales (ni siquiera las *clases* en su conjunto) sino los seres humanos, eso sí, como seres sociales que somos. Por tanto, los cambios sociales están inevitablemente unidos a nuestra forma de ser y de vivir.

Al imponer una lógica de intercambio en el mercado sobre el conjunto de las relaciones sociales (al crear una sociedad de mercado que lo universaliza y hace que de él dependan el uso del trabajo, de la tierra y del dinero), el capitalismo nos aliena y deshumaniza, nos saca del *oikos* para incardinar nuestra vida en el orden del comercio.

5. Vid. Vicenç Navarro, Juan Torres López y Alberto Garzón Espinosa (2011): *Hay alternativas. Propuestas para crear empleo y bienestar en España*. Madrid: Sequitur..

6. El papel de la desigualdad en la crisis en Lina Gálvez Muñoz y Juan Torres López (2010): *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*. Barcelona: Icaria.

Además, como decía Marx, la producción no solo crea un objeto para el sujeto sino un sujeto para el objeto, así que el capitalismo nos hace también sujetos con un modo determinado de vivir, es decir, de producir y, por tanto, de consumir y de ser.

La transformación social que reclama una crisis (o, mejor dicho, unas crisis, en plural, como las que estamos viviendo) requiere, pues, un cambio igualmente profundo de vida, de modo de producir y de ser.

Ahora bien, eso no puede llevar solo a vivir testimonialmente de otra manera (aunque también sea preciso hacerlo), creando esferas aisladas, islas ajenas a la dinámica común del resto de las personas.

A mi modo de ver, se trata más bien de convertir nuestro modo de vida en un arma contra la inercia que impone el capital en nuestras vidas y en nuestras relaciones sociales. No es cuestión de salirse del sistema para estar en una especie de limbo, por ejemplo, produciendo y consumiendo menos, mejor y de otra forma, sino de producir y consumir menos, mejor y de otra forma viviendo al mismo tiempo eso como un enfrentamiento al sistema, como un auténtico conflicto político, en el sentido más amplio y puro de esta última palabra. Por ejemplo, superando el planteamiento *ciudadano* de los temas relativos al consumo para llevarnos al plano político.

Eso debería significar la creación de nuevos modos de producción y de relacionarnos con los recursos. Por ejemplo, y en el ámbito financiero que suele ser especialmente sensible en estos temas, no solo retirando el dinero de los bancos o tratando de usarlos lo menos posible, sino poniendo en marcha nuevas formas de cooperación financiera, cooperativas de consumo y crédito, etc.

Avanzar hacia la transformación consistiría, pues, en anticipar el mundo que se desea conquistar en el futuro, ir creándolo de forma efectiva.

Naturalmente, eso no reclama solo estrategias materiales o gerenciales sino también la asunción de nuevos protocolos éticos, principios de conducta diferentes, nuevos compromisos interpersonales que, aunque se dan por hechos, no es tan fácil encontrar que estén realmente asumidos y, mucho menos, que se practiquen de hecho.

En concreto, estos nuevos protocolos o principios deben tener que ver con dos aspectos fundamentales que son determinantes para que sea posible *vivir bien*: con el uso de los recursos naturales y con la igualdad.

Para todo ello es necesario, además, cultivar lo que podríamos llamar la inteligencia de la transformación, la cultura del cambio que requiere ampliar la formación, la democracia deliberativa, el protagonismo y el reconocimiento del poder moral.

III. COMUNICACIONES

■ GÉNERO Y ECONOMÍA SOCIAL: UNA MIRADA DESDE EL TRABAJO PRÁCTICO

EMPRENDIMIENTO EN CHIAPAS: AUTOEMPLEO Y EMPODERAMIENTO

M.^a ENCARNACIÓN QUESADA-HERRERA¹ y HÉCTOR MANUEL GACHS-SÁNCHEZ²

■ RESUMEN

EL EMPRENDIMIENTO ES ENTENDIDO, en tiempos de crisis y situación de privación, como un instrumento para el empleo y como una salida laboral por y para las mujeres chiapanecas, insertas en una sociedad tradicionalmente patriarcal y expuestas a altos índices de inactividad, desempleo estructural y presencia en la economía informal. Pero la actividad empresarial se contempla como una solución temporal destinada a aportar ingresos a la unidad familiar y no como una carrera de futuro. Las mujeres muestran una preferencia por la creación de empresas en el sector terciario. Pese a concentrarse en actividades tradicionales que exigen baja capitalización y que tienen niveles de riesgo aceptables, existe una tendencia arraigada a recurrir a la asistencia pública como germen de la iniciativa emprendedora. Nuestro trabajo de campo en Chiapas, México, nos permite aproximarnos a la naturaleza subjetiva y objetiva del emprendimiento y su relación con el empoderamiento.

69

Palabras clave: emprendimiento, empoderamiento, Chiapas, mujeres, economía informal.

■ INTRODUCCIÓN

Esta comunicación es uno de los frutos del trabajo de campo realizado por una de las coautoras en distintos municipios del estado de Chiapas (México) en la segunda mitad del año 2011. Las intervenciones, bajo la forma de talleres y foros de consulta ciudadana en los que se contó con la participación de más de cuatrocientas personas, tuvieron lugar en los municipios de Tecpatán (nueve foros de ciudadanía y tres talleres de planeación estratégica para trabajadoras y trabajadores municipales), Tuxtla Gutiérrez (seis foros de ciudadanía) y Suchiapa (tres foros de ciudadanía y dos talleres de políticas públicas con perspectiva de género para la plantilla municipal).

Estos instrumentos de participación pretendían movilizar a la ciudadanía a fin de que adoptara un papel activo en el progreso de la igualdad, haciendo emerger necesidades y demandas, así como visibilizar las barreras que impiden que las mujeres accedan en igualdad

-
1. Doctoranda en estudios de género y desarrollo, Universidad Complutense de Madrid y Tecnológico de Monterrey, campus Chiapas, México. mquesa01@estumail.ucm.es..
 2. Consultor independiente. hectorgachs@gmail.com

de condiciones a las oportunidades sociales, culturales, económicas y políticas. Cuando se facilitan espacios de participación pueden ver la luz diversas necesidades diferentes a las entendidas tradicionalmente como *propias* de género. Así, en los foros de consulta ciudadana, ha emergido una enorme cantidad de información muy interesante y, sobre todo, muy diversa que hubo de ser sistematizada en grandes áreas temáticas. Así, las mujeres han señalado como las cuestiones más demandadas la mejora de las infraestructuras, el empleo y la salud.³ Estas problemáticas tienen un gran componente de bienestar familiar y comunitario, lo que refleja que las preocupaciones de las mujeres chiapanecas están mediadas por sus prioridades: las hijas e hijos, los ingresos familiares y el bien común de la comunidad.

Nuestro objetivo consiste en analizar, a partir de las aportaciones de las mujeres, por un lado, el posible papel que juega el emprendimiento en la evolución personal y familiar de las emprendedoras y en la transformación de la sociedad y, por otro, analizar si el emprendimiento se traduce inmediatamente en empoderamiento.

Para alcanzar ese objetivo, nos hemos planteado tres cuestiones interrelacionadas:

1. ¿Cuál es el marco socioeconómico en el que emerge el emprendimiento de las mujeres?
2. ¿Cuáles son las razones que llevan a las mujeres a optar por el emprendimiento?
3. En una sociedad tradicional, ¿el emprendimiento lleva aparejado el empoderamiento?

■ LAS MUJERES EN CHIAPAS

La población de Chiapas se caracteriza por su baja densidad de población, por la dispersión territorial y una proporción entre sexos muy próxima al equilibrio entre sexos, más acentuada en los municipios de mayor componente rural.

70

Tabla 1: La población de Chiapas por sexos (2010). Fuente: INEGI

	Población total	Hombres	%	Mujeres	%	Relación hombres/mujeres
México	112 336 538	54 855 231	48,83	57 481 307	51,17	95,43
Chiapas	4 796 580	2 352 807	49,05	2 443 773	50,95	96,28

Esta población se distribuye en 1 072 560 hogares, de los cuales el 79,82 % tiene jefatura masculina y el 20,18 % cuenta con cabeza de familia femenina, más de 4 puntos por debajo del porcentaje nacional. En cuanto a la población que cobijan estos hogares, 3 960 138 habitantes de Chiapas viven en hogares encabezados por un hombre (86,70 %) y 771 262 personas viven en familias con jefatura femenina (13,30 %). No obstante, estas cifras pueden ocultar situaciones en las que las mujeres desempeñan el papel de jefas de su familia dentro de un contexto de familias amplias en las que el abuelo ocupa oficialmente la jefatura: son frecuentes los casos de mujeres con menores a su cargo que, por diversos

3. Las otras categorías de necesidades que se deben cubrir para lograr la igualdad que señalan las mujeres chiapanecas son: igualdad, violencia, bienestar y familia, educación y cultura, alcohol y drogas, relaciones sociales, medioambiente, asuntos públicos y participación ciudadana. Resulta llamativo que la igualdad se encuentre en cuarto lugar como motivo de preocupación.

motivos, han tenido que volver a convivir con sus progenitores y que son las responsables reales del sostenimiento de su descendencia.

Tabla 2: Población en hogares censales (2010). Fuente: INEGI

	Población en hogares censales	Población en hogares censales con jefatura masculina	%	Población en hogares censales con jefatura femenina	%	Población en hogares censales indígenas	%
México	110 610 075	87 382 237	79,00	23 227 838	21,00	10 788 615	9,75
Chiapas	4 731 400	3 960 138	86,70	771 262	13,30	1 495 880	31,61

En este punto sería necesario hacer referencia a la población indígena, pues el 31,61 % de la población chiapaneca vive en hogares censales con jefatura indígena, índice tres veces superior al total nacional. Según el Censo de Población y Vivienda 2010 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI),⁴ la población indígena de Chiapas se distribuye en cinco grandes grupos (tzeltal, tzotzil, chol, zoque y tojolabal) y nueve grupos con un peso demográfico menor (mame, chuj, kanjobal, jacalteco, lacandón, kakchikel, mochó o motozintleco, quiché e ixil). Desde la década de los años 1970, la población indígena chiapaneca ha demostrado una gran movilidad dentro del territorio estatal, ha existido flujo de poblaciones indígenas desde otros estados y se ha incrementado el mestizaje, dando lugar a un «mosaico étnico sumamente complejo» (Millán, 2008: 11-12). Esta compleja estructura étnica acaba confiriendo a la totalidad de la sociedad chiapaneca un marcado componente de desigualdad, marginación, exclusión y pobreza: «los indígenas chiapanecos se caracterizan, en efecto, por presentar uno de los menores índices de ingresos a lo largo del territorio nacional, ya que 40,20 % de la población indígena ocupada carece de ingresos remunerados y 42 % obtiene menos de un salario mínimo mensual» (Millán, 2008: 13).

71

En el acceso y permanencia en el sistema educativo encontramos una de las barreras más poderosas a las que se enfrentan las mujeres de Chiapas: su instrucción es limitada y les impide desarrollar todas sus capacidades y aptitudes. El monolingüismo —en 2010 las mujeres constituían el 61,22 % de la población monolingüe—, el analfabetismo —en 2010 las mujeres representaban el 61,69 % de las personas que no sabían leer ni escribir— o la escasa formación reduce la capacidad de la persona para desempeñarse en muchos ámbitos de la vida, comenzando por el mundo laboral, por lo que las mujeres con menor capacitación están obligadas a desempeñar trabajos poco reconocidos y mal pagados en la economía informal.

■ EL EMPLEO FEMENINO

La progresiva incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado supone una transformación de las formas sociales tradicionales, pero no necesariamente de

4. El Censo de Población y Vivienda 2010 está disponible en la página web del INEGI: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/Default.aspx>, acceso el 15 de noviembre del 2011.

su papel en la economía. La macroeconomía excluye a las mujeres de los cálculos, no tiene en cuenta la aportación que supone el trabajo femenino *invisible* para el producto interior bruto (PIB) de una nación. Podríamos pensar que la llegada de las mujeres al mundo del trabajo serviría para que recuperasen la visibilidad. En realidad, no se ha producido ese reconocimiento; es más, ni siquiera ha derivado en una verdadera integración laboral horizontal y vertical entre géneros: los trabajos continúan cargados de connotaciones sexuales y las mujeres han ingresado en sectores económicos feminizados o profesiones con imagen desvalorizada y se han mantenido las desigualdades.

Esta situación presente en sociedades avanzadas se hace aún más evidente en Chiapas. De acuerdo a los datos publicados en el año 2010 por el Consejo Nacional de Población (CONAPO), Chiapas presentó el más alto grado de marginación de los 32 estados de México (84,14 en una escala de 0 a 100) solo por detrás del estado de Guerrero.⁵ A grandes rasgos, podríamos decir que la economía chiapaneca, pese a contar con iniciativas empresariales innovadoras (Jan, 2011), se encuentra en un acelerado proceso de transición entre un estadio preindustrial, con una alta dependencia del sector primario en el que las mujeres *ayudan* en el campo, a un estadio posindustrial, basado en los servicios, que está produciendo una marcada estratificación y segmentación de la sociedad. Esta evolución socioeconómica, en la que el patriarcado está demostrando ser un sistema metaestable de dominación, se traduce en una paralela mutación del concepto de trabajo:

Si pensamos nuevamente en economías preindustriales, casi todas las actividades que realizaban mujeres y hombres se denominaban trabajo. Parte importante de ellas iban dirigidas a la subsistencia de la población. Es con la industrialización que una parte de la producción se separa del lugar de vida y se comienza a producir para los mercados. Pero parte importante de las actividades necesarias para la vida continúan realizándose en el hogar, aunque a partir de este momento perderán su categoría de trabajo. Desde entonces, la economía (y la sociedad) no consideran «el otro trabajo» o los otros trabajos (Carrasco, 2006).

72

Según una mujer de Suchiapa, «cuando una mujer busca trabajo, no le dan por estar embarazada, por falta de experiencia, por discriminación. Eso nos baja la autoestima y no queremos ir a preguntar por más trabajos». Pero es que, como señala un funcionario de ese municipio, incluso existe una «preferencia educativa y económica de los hijos respecto a las hijas», lo que perpetúa la desigualdad. Como vemos, las mujeres chiapanecas, en ocasiones objeto de discriminaciones múltiples en su condición de indígenas, monolingües, analfabetas, viudas, cabeza de familia o ancianas, reconocen que el trabajo fuera del domicilio constituye uno de los mayores obstáculos a los que deben hacer frente en su camino hacia la igualdad y hacia el pleno desarrollo de sus capacidades y las de sus descendientes: una mujer con trabajo e ingresos propios está en disposición de alcanzar un nivel más elevado de autodesarrollo y de desarrollo de su entorno familiar inmediato que otra mujer que depende económicamente de otra persona de la familia (padre, hermano, esposo).⁶ Mientras

5. Pueden consultarse los datos acerca del grado de marginación en la siguiente dirección de CONAPO: http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=478&Itemid=194. Acceso el día 23 de noviembre de 2011.

6. En la comunidad de Pacú, Suchiapa, una participante resume así su opinión: «Cuando la mujer quiere trabajar el esposo dice que no, que para eso él es quien trabaja. Entonces la opinión de la mujer no cuenta».

que la dependencia económica es uno de los indicadores de la discriminación de género, la autonomía de la mujer —entendida como control sobre la propia vida y sobre el fruto de su trabajo— es una cuestión conflictiva que trataremos más adelante.

La manera de incorporarse al mercado de trabajo supone ya un primer obstáculo. Las mujeres muestran una reducida presencia en la masa laboral del estado y se mantienen en la categoría de población no económicamente activa. Con carácter general, según el Censo de Población y Vivienda 2010 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Chiapas posee unos bajos porcentajes tanto de población económicamente activa (32,58 % de la población del estado estaba en edad y en disposición de trabajar) como de población ocupada (31,82 % de la población chiapaneca estaba realizando una actividad económica). El hecho de que más del 78 % de las mujeres de Chiapas sean no económicamente activas y que solo 376 593 mujeres, 21,42 % de la población femenina potencialmente activa, estén ocupadas⁷ y dispongan de un empleo formal muestra gráficamente la desigualdad entre los sexos. Pero es que también las mujeres desocupadas en búsqueda activa de empleo en la semana de referencia en el 2010 fueron 7 255, un irrisorio 1,9 % de las mujeres económicamente activas.

De la información recogida directamente de las mujeres en nuestro trabajo de campo deducimos que, por un lado, no confían en obtener un empleo en el sector formal y ello las invita a permanecer en el hogar y que, por otro lado, las mujeres no hacen uso de los canales oficiales de búsqueda activa de trabajo, bien por desconocimiento de los recursos a su disposición, bien por las propias limitaciones de los servicios públicos de promoción económica y empleo, bien por falta de resultados tangibles de estos recursos.

Tabla 3: Situación laboral de la población por sexos (2010). Fuente: INEGI

	México			Chiapas		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población económicamente activa	44 701 044	30 045 138	14 655 906	1 645 564	1 261 716	383 848
Población no económicamente activa	39 657 833	10 551 884	29 105 949	1 760 280	386 574	1 373 706
Población ocupada	42 669 675	2 8447 257	14 222 418	1 607 252	1 230 659	376 593
Población desocupada	2 031 369	1 597 881	433 488	38 312	31 057	7 255

Los registros del INEGI se refieren únicamente a las personas que poseen un empleo formal, pero la realidad nos muestra que la inmensa mayoría de la actividad económica chiapaneca se realiza en la economía informal. Ese proceso se ha reforzado: la crisis económica actual ha elevado sustancialmente las actividades de los sectores no estructurados

7. En México se entiende por *población económicamente no activa* a las personas de 12 años y más, pensionadas o jubiladas, estudiantes, dedicadas a los quehaceres del hogar, que tienen alguna limitación física o mental permanente que les impide trabajar. *Población económicamente activa* se refiere a las personas de 12 años y más que trabajaron, tenían trabajo pero no trabajaron o buscaron trabajo en la semana de referencia.

en México y el desempleo obliga a muchas personas a buscar la subsistencia en todo tipo de actividades al margen del control oficial. En este sentido, en el informe «Economía informal: evolución reciente y perspectivas»,⁸ la autora escribe:

Para los trabajadores, pertenecer a la economía informal implica, en el mayor de los casos, bajos salarios, carencia de prestaciones laborales, de seguridad social, inestabilidad en el ingreso, al tiempo que los empresarios no tienen suficientes apoyos a su actividad ni cuentan con protección legal. La existencia de mejores condiciones de empleo y de negocios en el sector formal debería ser el incentivo natural para que las personas optaran por emplearse en este sector. Sin embargo, si la percepción que se tiene de los beneficios de incorporarse al sector formal es baja, se genera un incentivo a la informalidad (Ochoa, sin fecha: 62).

Se trata de una espiral de expulsión de las familias del ámbito de lo público/reglamentado y que conduce a aumentar las dificultades del sistema económico de los municipios, del estado y de la nación. Profundizando en la cuestión, observamos que en el año 2003 el ingreso medio por hora de una persona ocupada en el sector informal fue de 12,42 pesos, lo que supone que el ingreso medio por día se encuentra en un rango de entre 1 y 3 salarios mínimos. Para ese mismo año, el ingreso medio por hora de las mujeres fue 46 % menor que el de los hombres (Ochoa León, sin fecha: 3), lo que evidencia bien a las claras que las mujeres se encuentran en el límite inferior de la escala social. Pero es que, desde un punto de vista general, la baja participación de las mujeres en la economía supone una limitación de las potencialidades de desarrollo de una sociedad al mantener los umbrales de la actividad económica en la simple supervivencia.

Es un hecho incontestable que las mujeres chiapanecas presentan unas condiciones muy limitantes en cuanto al acceso al trabajo remunerado y registrado oficialmente en sectores estructurados, lo que repercute en su bienestar presente y futuro. En primer lugar, un empleo supone acceso a los servicios de salud. En el año 2010, según el Censo de Población y Vivienda, el 41,73 % de la población de Chiapas no tenía derecho a recibir servicios médicos en ninguna institución pública o privada. Del 56,78 % de la población con derecho a recibir servicios de salud, el 37,30 % depende del seguro popular o del seguro médico para una nueva generación (SMNG).⁹

El 41,73 % de las personas de Chiapas sin derechohabiencia a servicios de salud pública, mayoritariamente mujeres, son las más vulnerables pues, al trabajar en el sector informal, no gozan de ninguno de los derechos que aporta la seguridad social y se verán

8. En este informe se cita una opinión distinta de la mantenida por las autoras respecto a la incidencia de los sectores informales sobre la economía mexicana: «Diversos estudios sostienen que la recaudación tributaria producto de gravar al sector informal no es significativa. Un estudio de la Universidad Autónoma de Nuevo León señala que “sería necesario incorporar a 11 millones de informales para recaudar poco menos de medio punto porcentual del PIB, mientras que aproximadamente 10 millones de contribuyentes formales generan una recaudación equivalente a 9.9 % del PIB”. Esto sugiere que tendría un costo elevado fiscalizar al sector informal» (pág. 3). El documento, que carece de fecha de publicación, fue elaborado por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) para la LIX Legislatura del Congreso de la Unión (1 de septiembre de 2003 – 31 de agosto de 2006).

9. El seguro popular presta servicio a aquellas personas que no tienen un empleo o trabajan por su cuenta y no tienen acceso a servicios de salud en otras instituciones. El SMNG ofrece atención médica integral a los niños y las niñas desde que nacen y hasta que cumplen cinco años de edad y garantiza la afiliación inmediata de toda la familia al Sistema de Protección Social en Salud.

obligadas a hacer uso de la sanidad privada o a renunciar a los servicios médicos debido a sus limitaciones económicas.

A partir de los datos estadísticos, del estudio de la situación socioeconómica y del trabajo de campo realizado podemos presentar la siguiente matriz DAFO acerca de la situación de las mujeres ante el empleo:

Tabla 4: Matriz DAFO: el empleo de las mujeres en el estado de Chiapas. Fuente: elaboración propia

Debilidades	Amenazas/limitaciones
D1. Baja tasa de actividad femenina D2. Alto porcentaje de población femenina desocupada y fuerte presencia del trabajo femenino en sectores informales D3. Poca creación de puestos de trabajo D4. Inexistente/deficiente formación profesional de las demandantes de empleo D5. Discriminación salarial D6. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral D7. Dificultad para acceso al crédito D8. Inexistente/deficiente capacitación de las emprendedoras y empresarias D9. Dificultades para llevar dobles o triples jornadas de trabajo	A1. Persistencia en el tiempo de la crisis económica y financiera mundial A2. Permanencia del desempleo femenino estructural y exclusión de la población femenina del trabajo regulado A3. Mantenimiento de bajos niveles formativos femeninos A4. Continuación de las desigualdades de las mujeres en el trabajo A5. Programas asistencialistas

75

Fortalezas	Oportunidades
F1. Población joven con alta capacidad de aprendizaje F2. Existencia de espíritu emprendedor entre las mujeres F3. Conciencia de la necesidad de formación para acceder al mercado laboral F4. Reducida necesidad de capitalización para poner en marcha actividades empresariales F5. Apoyo al empresariado y al emprendedor por el estado de Chiapas F6. Existencia de recursos endógenos con capacidad para crear actividad económica y puestos de trabajo F7. Capacidad de las mujeres para el trabajo en equipo	O1. Opción por el trabajo independiente y apoyo institucional a los emprendedores O2. Reciclaje profesional de las demandantes de trabajo O3. Talleres de capacitación prácticos orientados al empleo y al trabajo por cuenta propia O4. Líneas de microcréditos públicas y privadas O5. Talleres de igualdad de género O6. Implicación de las autoridades estatales y locales

■ EL EMPLEO PARA LAS MUJERES CHIAPANECAS

En los veintitrés foros de consulta ciudadana y talleres de planeamiento estratégico realizados, se proponía a las mujeres y hombres presentes (la reducida presencia masculina se concentró en los talleres para trabajadoras y trabajadores municipales) que planteasen las dificultades, necesidades o reivindicaciones que, a su juicio, incidían sobre la igualdad entre mujeres y hombres y propusiesen soluciones o alternativas. Como decíamos anteriormente, las temáticas fueron muy variadas, pero sobresalía el empleo como eje estratégico sobre el que actuar para alcanzar la equidad entre géneros.

Entre las problemáticas que las mujeres chiapanecas experimentan podemos citar en sus propias palabras: «en ciertos trabajos te piden una edad de dieciocho a veintiuno o para menores de treinticinco años. Tienes que tener más de sesenta años en adelante para los supermercados. No pueden trabajar las mujeres de cuarenta a sesenta años»; «la falta de oportunidades laborales»; «la necesidad de trabajo digno para la mujer»; «la falta de libertad económica de parte de la mujer»; «el desempleo y los salarios»; «las necesidades económicas en las mujeres que están solas»; «el endeudamiento de las mujeres». Como soluciones, las mujeres plantearon respuestas en las que no se diferenciaba entre las opciones por el empleo por cuenta ajena y por el emprendimiento tales como «apoyos productivos», «microcréditos y microempresas para las mujeres», «ayudas para el campo», «capacitaciones para tener un mejor trabajo» y «talleres para el crecimiento de la mujer de hogar».

■ ¿EMPREENDEDORAS O EMPRESARIAS?

76

Según los datos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2010 National Summaries para México, donde únicamente el 1,40 % de la población adulta puede ser considerada como empresaria, la crisis económica ha provocado un descenso de la tasa de actividad emprendedora desde el 13,10 % en el 2008 hasta el 10,50 % en el 2010. México ostentaba en ese mismo año, con un 0,42 % de propietarios de negocios establecidos, el índice más bajo en cuanto a la consolidación empresarial de los países analizados por GEM.

GEM advierte, no obstante, cambios positivos en cuanto a la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres: el incremento de la presencia de las mexicanas en la actividad económica ha llevado a que el diferencial en la tasa de actividad emprendedora de mujeres, 10,20 %, y hombres, 10,80 %, se contraiga hasta el 0,6 %.

Sin embargo, los datos estadísticos por sí solos no explican la naturaleza e implicaciones del emprendimiento de las mujeres. Para alcanzar una teoría adecuada para entender y explicar las carreras emprendedoras, Dyer (1994) propone tener presentes cuatro dimensiones (que él denomina *subteorías*) acerca del emprendimiento, que son las guías que nosotras utilizaremos en este apartado, aunque dando cabida a otras formas de aproximarse al objeto de estudio:

1. la elección de carrera;
2. la socialización de carrera;
3. la orientación de carrera, y
4. la progresión de carrera desde la entrada hasta la salida.

1. La elección de carrera

La elección de carrera viene a responder a la pregunta ¿qué empuja a las mujeres a iniciar una trayectoria empresarial? La respuesta no es simple, pues el estímulo para el emprendimiento obedece a una combinación de factores individuales, sociales y económicos diversos y distintos de una mujer a otra.

Entre los factores individuales o personales —lo que podríamos denominar *proyecto de vida* que implica unas metas de futuro— hemos constatado que las mujeres chiapanecas muestran conciencia de sus limitaciones desde el punto de vista de capacitación para el empleo y el emprendimiento y para la gestión empresarial, así como de las dificultades para acceder a los recursos económicos y materiales para poner en marcha su idea de negocio. De ahí que realicen peticiones directas a las autoridades públicas para recibir formación para el empleo como por ejemplo «apoyos de autoridades ejidales, municipales y estatales» o «necesitamos que el presidente [equivalente a nuestro alcalde] nos mande a personas para capacitarnos en los talleres» y para acceder al crédito en condiciones favorables en forma de microcréditos o, en sus palabras, «que se nos faciliten fondos con bajos porcentajes o, de preferencia, de fondo perdido». Pero tienen a su favor «conocer las necesidades de nuestra comunidad» como decía un grupo de trabajo en la colonia El Pedregal de Tuxtla Gutiérrez, es decir, un conocimiento de su entorno socioeconómico que les permite identificar rápidamente oportunidades y nichos de negocio desde, por ejemplo, la venta ambulante de tortillas a la producción textil, pero casi siempre fuera del marco de los sectores regulados de la economía —en ninguna ocasión las mujeres se refirieron a constituir legalmente una empresa y cumplir con las regulaciones administrativas—.

77

Los factores sociales, ligados principalmente a la familia y a las redes sociales, están establecidos por el género, la raza, la formación académica, la renta disponible, el conocimiento de experiencias empresariales exitosas... y restringen tanto el acceso al empleo como la disposición al emprendimiento. Estas restricciones son un ejemplo visible de la inequidad de género: limitaciones para disponer de capital inicial; para la libre disposición sobre su propio tiempo pues, como señala una mujer de Tuxtla Gutiérrez, «si tenemos hijos, el trabajo es a tiempo corrido y no podemos abandonar a nuestros hijos»; para la movilidad y los desplazamientos fuera del hogar o la comunidad; para relacionarse con varones no miembros de la familia; para comunicarse en español...

Podríamos preguntarnos si en el empleo o el emprendimiento las mujeres aspiran a alcanzar algo más que ingresos económicos, si a través del trabajo no doméstico buscan una mejora de su autoestima o de su imagen en forma de satisfacción personal y de reconocimiento externo de su dignidad. En la mayor parte de las ocasiones, como las actividades empresariales tienen un componente de trabajo en el domicilio, las mujeres parecen alcanzar la satisfacción en forma de renta y de no abandono de sus obligaciones familiares, a costa de sacrificar el reconocimiento social. En este sentido, el horizonte del empoderamiento parece difuminarse.

En cuanto a los factores económicos, el emprendimiento es una vía para la obtención de ingresos pero, ¿por qué se convierte en opción de carrera para muchas personas? ¿Se trata de una elección o de una necesidad? En los datos de GEM en su informe sobre México en el 2010 —datos que debemos aclarar no están desagregados por sexo, lo que dificulta la interpretación—, podemos encontrar de forma sintética las razones que llevan a las mexicanas y mexicanos a iniciar una actividad empresarial:

- 32,78 % por una combinación variable de motivos,
- 29,34 % por la oportunidad de incrementar los ingresos,
- 24,75 % empujadas y empujados por la necesidad,
- 13,12 % por la oportunidad de incrementar su independencia.

El emprendimiento forma parte de la disyuntiva trabajar por cuenta propia o no trabajar en absoluto. El emprendimiento se dibuja como alternativa para mujeres que carecen de perspectivas laborales en el sector público o privado regulado, que sufren la falta de calidad, la precariedad y la estacionalidad del empleo en el campo o en el sector informal. Para ellas, y así fue señalado en reiteradas ocasiones, lo primordial es el acceso a unos ingresos regulares y la independencia económica respecto al marido es un factor externo añadido que muchas ocasiones pasa desapercibido ante la subordinación de su trabajo a las necesidades familiares.

2. La socialización de carrera

Para entender el surgimiento del espíritu emprendedor femenino, debemos tener en cuenta el contexto no solo socioeconómico sino también cultural en el que se mueven las mujeres de Chiapas. Es necesario comprender cómo se visualiza el emprendimiento femenino. Las experiencias personales previas, que dependen de las condiciones en que haya realizado la socialización de género, son factores condicionantes del emprendimiento femenino, bien desanimando –por ejemplo, el fracaso de proyectos anteriores o la visión familiar masculinizante del mundo empresarial– bien fomentando el espíritu emprendedor. Las capacidades demostradas en cuanto a la gestión económica de una familia, la formación y los conocimientos y las habilidades en cuanto a actividades artesanales –son recurrentes las referencias a las manualidades como objeto de talleres– son agentes favorecedores, pues abren una vía para la externalización de esas aptitudes latentes.

78

Además del sostén familiar, el apoyo social y la reacción social ante el emprendimiento femenino determinan tanto la existencia de espíritu emprendedor como la vida de la empresa femenina. Aunque se están dando pasos positivos en cuanto a los servicios de fomento y apoyo público, la asistencia institucional al emprendimiento está aún por desarrollar en Chiapas, sobre todo en los municipios más pequeños, y la inexistencia de recursos públicos, dotados y adaptados –por ejemplo, prestando asistencia en lenguas indígenas– a las necesidades específicas de las mujeres con una idea de negocio puede frustrar un proyecto viable. Las mujeres participantes en nuestras actividades señalan como una reivindicación ante los poderes locales el poder contar con instituciones que les ofrezcan asesoramiento y acompañamiento; así, una de las asistentes a uno de los foros realizados en Tecpatán señala que «necesitamos información de cómo conseguir los apoyos y a quién dirigirnos». Pero es que los propios trabajadores y trabajadoras públicos de Tecpatán señalan como medida favorecedora de la igualdad «fomentar el área de empleo y proporcionar los medios de trabajo y en forma de salario o reconocimiento del trabajo».¹⁰

10. Existen experiencias privadas en este ámbito. La Universidad Tecnológica de Monterrey, en su campo de Chiapas en Tuxtla Gutierrez, ofrece un servicio integral de atención al emprendimiento que ofrece no solo asesoramiento y

3. La orientación de carrera

¿Qué pretende una persona de Chiapas cuando se decide a emprender y convertirse en empresaria o empresario? La respuesta a esta pregunta varía sensiblemente en razón de las diferencias entre los géneros. En cuanto a las mujeres, partiendo de la premisa de que no tienen experiencia previa en este campo y que su carrera emprendedora depende de su socialización, deben, en primer lugar, aceptar y definir su papel de emprendedora para luego alcanzar el rol de empresaria.

En primer lugar, la mujer debe estar segura de que inicia un proyecto empresarial bien para apoyar a la familia o bien para alcanzar el desarrollo personal. Se trata de la dialéctica entre la emprendedora por obligación y la emprendedora por convencimiento. Esa dialéctica se plasma en las reivindicaciones de las mujeres, quienes solicitaban, por un lado, «un trabajo estable para obtener dinero» y, por otro, «talleres para el crecimiento de la mujer de hogar», aunque esos talleres versasen sobre costura, repostería o manualidades.

En cuanto a la definición del proyecto, una mujer se diferencia de un hombre en cuanto a la elección del ámbito de actividad, pues sus preferencias irán hacia profesiones o actividades consideradas femeninas dentro del sector terciario, aunque en Chiapas hay un alto porcentaje de mujeres activas en el sector primario.

Pero es que esas diferencias se plasman también en los modelos de negocio y en las estrategias empresariales. La mayor parte de las empresas femeninas se insertan en el sector informal de la economía bien bajo la categoría de empresa individual o de lo que ellas mismas denominan «cooperativas» o «microempresas» que, por el tipo de actividad, están compuestas exclusivamente por mujeres —las propias mujeres entienden que ellas encajan mejor en un trabajo en equipo y que la cooperación es más fácil para ellas que para los hombres—. Las empresas femeninas también contrastan con las masculinas en que cuentan con un estilo flexible de actividad basado en el trabajo en el domicilio, muy apreciado como hemos visto porque permite no descuidar el trabajo para la familia.

Otra cuestión a analizar es ¿qué hacen las mujeres con los beneficios? En razón de la respuesta conoceremos si la empresaria lo es por convicción o por obligación. Si se realiza una reinversión de los beneficios en la empresa, asistimos a un reforzamiento del espíritu empresarial; si los beneficios se destinan a gastos corrientes de la familia, presenciamos una subordinación de los intereses femeninos públicos a los intereses domésticos. Esta segunda opción es señalada recurrentemente por las mujeres participantes como la solución a la problemática de las mujeres que, en sus palabras, están «solas» por viudedad, separación o abandono, incluyendo a «las esposas de emigrantes».

4. La progresión de carrera

Por la propia naturaleza de nuestra investigación, no disponemos de información acerca del proceso de transformación desde el rol de emprendedora hasta el de empresaria o propietaria de negocio, evolución que implica un crecimiento personal, familiar y empresarial de

tutorización sino también alojamiento para nuevas empresas. Por las dificultades de desplazamiento, este servicio no es una opción para la inmensa mayoría de mujeres emprendedoras, que requieren una asistencia más próxima.

la mujer. No obstante, sí que podemos hacer referencia a cuestiones que tienen que ver con la supervivencia de los proyectos.

Una de las mujeres de la colonia Nandajalú, Suchiapa, expresa un deseo que debería ser una realidad: «todos tenemos el mismo derecho de triunfar tanto el hombre como la mujer». El éxito o fracaso de una empresa tiene que ver con una elección primigenia: la naturaleza de la actividad de negocio principal. Las iniciativas innovadoras sufren más dificultades que las basadas en ocupaciones tradicionales. Las mujeres participantes en nuestro proyecto optaban exclusivamente por actividades en sectores feminizados del sector terciario con un nivel de riesgo muy limitado, como la venta ambulante de alimentos frescos o elaborados, la costura, las artesanías... actividades poco atractivas para los hombres. Pero, además, debe ser tenido en cuenta otro factor directamente dependiente de la desigualdad de género: el compromiso con el negocio. La implicación en el proyecto, el tiempo de dedicación, depende directamente de las obligaciones personales –principalmente de mujeres urbanas o con cierto grado de formación– y, sobre todo, familiares, obligaciones principalmente desempeñadas por ellas y que, en cambio, no limitan la disposición de tiempo de los hombres.

■ ¿ES EL EMPRENDIMIENTO UN INSTRUMENTO PARA EL EMPODERAMIENTO EN CHIAPAS?

La bibliografía sobre el emprendimiento en sociedades en desarrollo destaca la tensión entre quienes entienden el emprendimiento de las mujeres como un instrumento para el cambio social comunitario mediante la visibilización y aceptación de nuevos modelos y apreciaciones acerca de la actividad laboral de las mujeres y quienes sostienen que únicamente influyen sobre el cambio social en la situación de la emprendedora. Nosotras sostenemos que, actualmente y en el marco del mundo rural chiapaneco, en razón del tipo de actividad empresarial que las mujeres despliegan, las emprendedoras únicamente pueden alcanzar un limitado grado de transformación personal.

Pero, avanzando críticamente un poco más y teniendo en cuenta que el empoderamiento implica una vertiente social-pública y otra privada, ¿tiene alguna influencia el emprendimiento sobre el empoderamiento de las mujeres de Chiapas? La inclinación que muestran las mujeres chiapanecas por el trabajo en equipo y la cooperación entre mujeres ¿es simplemente un lazo de solidaridad basado en compartir las mismas privaciones o ha avanzado hacia una forma elemental de sororidad?¹¹ ¿Forman parte del imaginario de las mujeres emprendedoras las nociones de autodependencia y autosuficiencia? Y lo que es más importante: ¿perciben las emprendedoras que el emprendimiento las empodera y las visibiliza?

Aún cuando la primera opción es la empresa individual, cuando las mujeres de los ámbitos rurales eligen para emprender constituirse en grupos de iguales, en nuestra opinión, no hacen sino adaptar tradiciones indígenas de propiedad comunal o compartida, del que, por

11. El concepto de sororidad deriva de la hermandad entre mujeres, de percibirse como iguales que pueden aliarse, compartir y, sobre todo, cambiar su realidad debido a que todas, de diversas maneras, hemos experimentado la opresión. Coincidimos con Marcela Lagarde en que la sororidad es un concepto que va más allá de la solidaridad ya que la solidaridad tiene que ver con un intercambio que mantiene las condiciones como están, mientras que la sororidad lleva implícita la modificación de las relaciones entre mujeres.

cierto, están tradicionalmente excluidas, a un nuevo contexto de colaboración laboral cuyos productos se destinan al mercado con el fin de obtener beneficio económico. Y, aunque muchas chiapanecas entienden el propio trabajo como motor de crecimiento, son mayoritarias, como hemos constatado en nuestro trabajo de campo, las que recurren al asistencialismo externo —en ocasiones señalado como clientelismo político por mujeres y funcionarias y funcionarios— como sustitutivo de la confianza en las capacidades propias.

Partiendo de las seis dimensiones en el empoderamiento que distinguían en 1993 Hashemi y Schuler (Datta y Gailey, 2012) —autopercepción y visión de futuro, movilidad y visibilidad, seguridad económica, capacidad de decisión en el hogar, habilidad para interactuar en la esfera pública de forma efectiva y participación en grupos no familiares— podríamos decir que, para las mujeres de Chiapas, el emprendimiento no lleva implícito un nivel superior de empoderamiento respecto a las mujeres no emprendedoras pues únicamente pueden contar a su favor con un cierto grado de seguridad económica y de participación en grupos de mujeres.

A continuación, pasamos a analizar de forma esquemática las razones de esta afirmación. En cuanto a la autopercepción y la visión de futuro, las mujeres participantes no demuestran espíritu emprendedor sino que el autoempleo es el recurso último ante una situación estructural de privación de empleo y no se entiende como una profesión sino como una alternativa temporal a la falta de salidas laborales. La opción por el trabajo en el domicilio descarga de capacidad de desplazamiento, visibilidad y reconocimiento familiar y social a la empresaria. Aunque la mujer aporte ingresos a la unidad familiar, al entender su trabajo como una ayuda a las aportaciones masculinas, su influencia en las decisiones internas no se incrementa de forma ni automática ni a corto plazo. Las habilidades para la participación de las mujeres en el ámbito público están mediadas por la formación y aptitudes; teniendo en cuenta las limitaciones que suponen el origen étnico, el monolingüismo y el analfabetismo y la inexperiencia en espacios participativos,¹² las chiapanecas no alcanzan un mayor grado de presencia pública por el hecho de haberse convertido en emprendedoras.

■ BIBLIOGRAFÍA

- BENERIA, L. y G. SEN (1986): «Accumulation, Reproduction, and Women's Role in Economic Development: Boserup Revisited», en E. Leacock y Safa (eds.): *Women's Work, Development and the Division of Labour by Gender*. Massachusetts: Bergin and Garvey.
- CARRASCO, C. (2006): «Tiempo de trabajo, tiempo de vida: ¿reorganización o conciliación?» (<http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/Tiempo-de-trabajo-tiempo-de-vida>), acceso el 10 de junio del 2012.
- CARRASCO, C. (ed.) (2003): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- COMAS, D. (1995): *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.

12. Las mujeres de la comuna de La Palma, Suchiapa, tienen una visión objetiva acerca de su limitada capacidad para la participación dado que «las actividades de la casa hacen difícil la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión comunitaria» y otra opinión más pesimista según la cual «solo les toman en cuenta para las votaciones políticas».

- DATTA, P. B. y R. GAILEY (2012): «Empowering women through social entrepreneurship: case study of a women's cooperative in India», *Entrepreneurship Theory and Practice*, mayo del 2012.
- DYER, G. W. (1994): «Toward a theory of entrepreneurial careers», *Entrepreneurship Theory and Practice*, invierno de 1994.
- JAN, M. (2009): «Emprendimiento y género», en M. Laguna Morales (coord.): *La equidad de género en Chiapas: teoría y práctica de la transversalidad*. México: Desarrollo, género y ciudadanía A.C.
- (2011): «Mujeres y microempresas rurales: entre la tradición y la modernidad», en M. Laguna Morales (coord.), *Buenas prácticas de género en Chiapas, significados y perspectivas para la disminución de la pobreza*. México: Desarrollo, género y ciudadanía A.C.
- KELLEY, D. J. y otras (2011): «2010 Report: Women Entrepreneurs Worldwide». Massachusetts: Babson College and the Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
- LAGARDE, M.: «Enemistad y sororidad: Hacia una nueva cultura feminista», en <http://www-emujeres.net/ateneo/marcela-lagarde/textos/enemistad-y-sororidad-nueva-cultura-feminista>, acceso el 2 de junio del 2012.
- MILLÁN, S. y otros (2008): *Condiciones Socioeconómicas y Demográficas de la Población Indígena. Región Sur. Tomo 2. Chiapas, Guerrero y Morelos*. México, D. F.: Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas/PNUD.
- ORTIZ RIAGA, C. y otras (2008): «Una revisión a la investigación en emprendimiento femenino», *Revista Facultad de Ciencias Económicas: investigación y reflexión*, año/vol. XVI, número 001. Bogotá: UMNG.
- OCHOA LEÓN, S. (sin fecha): «Economía informal: evolución reciente y perspectivas». Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. <http://www.diputados.gob.mx/cesop/doctos/Economia%20informal.pdf>, acceso el 25 de noviembre del 2011.
- SIDA (2001): «Discussing Women's Empowerment. Theory and Practice», *Sidastudies* n.º 3, Estocolmo.

MUJERES INMIGRANTES: ECONOMÍA SOCIAL CON OJOS Y MENTE DE MUJER

IRENE GÓMEZ SANTOS¹

■ RESUMEN

LA ECONOMÍA SOCIAL es un término que se viene utilizando hace unos años para definir el conjunto de actividades económicas y empresariales, y por qué no también sociales, que desarrollan las entidades que persiguen el interés común de las personas que la integran o, en otros casos, persiguen el interés económico o el interés social. Se podría decir que es una nueva economía situada entre la economía pública y la economía capitalista, como una alternativa a estas. Este tipo de economía tiene como eje la persona y el trabajo, dejando de lado el capital, y es desarrollada, principalmente, por las cooperativas, aunque también se puede incluir a diversas entidades como fundaciones o asociaciones que desarrollan actividades económicas y sociales en beneficio de sus integrantes, de sus allegados y de su entorno. La intervención de las mujeres en los ámbitos de la economía social ha logrado consolidar la perspectiva de género en este campo con el objetivo de lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en la promoción de sus derechos humanos.

83

■ OBJETIVO

El objetivo del presente trabajo es hacer del conocimiento de las personas que asistan al IX Congreso Estatal Isonomía sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres que una forma de hacer economía social es promocionar los derechos humanos de las mujeres migrantes en España, basándonos en la trayectoria de una asociación de mujeres de diversas nacionalidades que, encontrándose en similares situaciones adversas, han unido fuerzas, ilusiones y proyectos comunes logrando hacerse visibles en la sociedad española.

Debemos tener en cuenta que la principal característica de las entidades de economía social es que tienen como punto central la persona y el trabajo, no el capital, desarrollando actividades económicas, o no, de servicio a sus socios o socias y a la sociedad en sí, bajo criterios de gestión y resultados no capitalistas.

Lo que distingue la economía social de los demás sectores económicos es la necesidad o la adversidad de la cual surge un sentido de deber, un sentido de solidaridad, de apoyo, por lo cual se podría decir que son estos los motores que ponen en marcha las diferentes actividades de la economía social.

A su vez, las organizaciones de economía social tienen un fiel compromiso con los derechos humanos, tejiendo redes de colaboración y de solidaridad y elaborando alternativas de

¹ Licenciada en derecho. Abogada. DEA-Diploma de estudios avanzados y doctoranda en derecho constitucional por la Universitat Jaume I de Castellón. Especialista en igualdad. Coordinadora de la asociación de mujeres AMUINCA.

vida para la creación del bienestar de las personas que viven en condiciones de desigualdad. Y para erradicar dichas condiciones de desigualdad es necesaria la economía social en femenino puesto que es la única que proporcionará nuevas formas de ver, nuevas miradas igualitarias a problemas de hombres y de mujeres, problemas de ambos géneros.

Estas actividades económico-sociales constituyen el llamado tercer sector; tercer sector solidario, sector voluntario, economía social o economía solidaria son los diversos nombres que se le dan tanto en América Latina como en Europa. Existen tantas expresiones y formas de llamarla como variadas formas de actuación de la sociedad civil. Dentro del marco social que tenemos de referencia para las actuaciones de la sociedad civil, integrada por plataformas, organizaciones, colectivos, ONG, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro, está AMUINCA, Asociación de Mujeres Inmigrantes en Castellón.

■ DEFINICIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL

Por regla general, la denominación *economía social* es utilizada para presentar al sector de la economía mundial que aglutina las empresas cooperativas, las mutualidades y las asociaciones sin ánimo de lucro. Consiguientemente, las actividades que desarrollan estas entidades constituyen el tercer sector. También se podrían considerar como agentes de la economía social aquellos emprendimientos que tienen como característica principal la ausencia de lucro.

Existen dos subsectores en la economía social: el subsector que podría denominarse de mercado, que está integrado por cooperativas, mutualidades y sociedades laborales, y el subsector del no mercado, integrado por asociaciones y fundaciones. Generalmente, se piensa que las entidades del tercer sector son las cooperativas; no obstante, existen asociaciones que, sin ser cooperativas, tienen características que las vinculan a las formas de hacer economía de las mismas.

La característica más resaltante de las entidades del tercer sector es la solidaridad en sus medios y en sus fines. El sector solidario no persigue ganancias en sus empresas u organizaciones; por el contrario, su objetivo es obtener ingresos que permitan la satisfacción de sus necesidades. La solidaridad es el elemento que estructura las prácticas sociales y políticas que buscan su sitio lejos de escenarios donde mande el capital o el Estado.

Según la definición del Conseil Wallon de l'Economie Sociale de Bélgica, la ética de la economía social contiene los siguientes principios:

- su finalidad, más que maximizar beneficios, consiste en prestar servicios a los miembros o a la comunidad;
- tiene una gestión autónoma o independiente;
- se emplean procesos de decisión democráticos;
- en la redistribución de ingresos se da prioridad a las personas y al trabajo, en lugar de al capital.

(Sarachu, 2004: 35)

La sociedad civil, entendida como entramado de instituciones sociopolíticas que enmarca al Gobierno, limitado por el Estado de derecho, mercados y asociaciones, todas ellas basadas en acuerdos voluntarios (Blasco, 2004: 108), se personifica en las ONG, donde también se pueden distinguir unas que están comprometidas con las organizaciones populares, del

pueblo, de los más necesitados o en riesgo de exclusión, y otras que están más cerca del capital o del mercado. Desde el punto de vista de la naturaleza de las actividades del tercer sector, se podrían distinguir cuatro categorías: las de promoción de intereses sociales, las que prestan servicios sociales, las que incentivan la promoción socioeconómica y las que promocionan el desarrollo. Dentro de las primeras, es decir, las que promocionan los intereses sociales, se podrían encuadrar las asociaciones que se ocupan de temas de promoción de las mujeres. Aquí se ubica la asociación AMUINCA, como expresión de la participación de la ciudadanía femenina organizada, fomentando la participación responsable, luchando por la desaparición de toda forma de exclusión y cumpliendo un papel integrador importante.

■ MARCO LEGAL

El papel de los poderes públicos en referencia al fomento y la promoción de la participación de la ciudadanía en la vida política, económica y social se ve reafirmado por la Constitución española en su artículo 129.2, a lo que habría de agregar el reconocimiento de la libertad de empresa y la garantía y protección de su ejercicio por parte de los propios poderes públicos, según dicta el artículo 38 de la norma suprema.

De igual modo, diversos artículos hacen referencia, de forma genérica o específica, a alguna de las entidades de economía social, como sucede en el artículo 1.1, en el artículo 129.2 o la propia cláusula de igualdad social del artículo 9.2, y otros artículos concretos, como el 40, el 41 y el 47, plasman el fuerte arraigo de las citadas entidades en el texto constitucional.

La reciente Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, tiene por objeto establecer un marco jurídico común para el conjunto de entidades que integran la economía social, con pleno respeto a la normativa específica aplicable a cada una de ellas, así como determinar las medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que les son propios.

El objetivo básico de la ley es configurar un marco jurídico que, sin pretender sustituir la normativa vigente de cada una de las entidades que conforman el sector, suponga el reconocimiento y la mejor visibilidad de la economía social, otorgándole una mayor seguridad jurídica por medio de las actuaciones de definición de la economía social, estableciendo los principios que deben contemplar las distintas entidades que la forman.

El artículo 2 de la citada ley dicta que «Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos».

■ LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

Las mujeres actuamos como agentes generadores de los cambios que hasta día de hoy se han logrado. Aunque no siempre han sido bien recibidas nuestras propuestas, en ciertos ámbitos hemos logrado poner en las agendas de los gobernantes y de los responsables políticos asuntos de fundamental importancia, como es el tema de la igualdad formal, real y efectiva entre mujeres y hombres.

La economía social en femenino proporciona nuevas miradas igualitarias a problemas de hombres y mujeres. Siempre desde las actuaciones desarrolladas por las mujeres, se evidencia un compromiso solidario capaz de promocionar el desarrollo humano y la sostenibilidad en el mundo, ya sean actuaciones de formación, de sensibilización o de investigación, buscando transformar las tan variadas y numerosas formas de exclusión por ser mujeres. En las últimas décadas, se ha ido consolidando la intervención de las mujeres en los ámbitos de la economía social, intervención que ha ido definiendo objetivos concretos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, entendiendo que esto último significa que tengan el mismo estatuto y opten a las mismas oportunidades para realizar plenamente sus derechos humanos, así como participar en el desarrollo político, económico, social y cultural y beneficiarse de sus resultados, en igualdad de condiciones (López Méndez, 2010: 21).

Las mujeres tienen una manera diferente de hacer economía en comparación con los hombres, pero ambas formas deberían combinarse para lograr una economía balanceada, templada y flexible. La mujer *económica* se caracteriza por la subjetividad, la conexión, el entender intuitivo y la cooperación. El papel social de las mujeres llega a ser comprendido gracias al feminismo, que cumple el fin primordial de erradicar la retahíla de desventajas impuestas a las mujeres, por el simple hecho de serlo, a lo largo de la historia del mundo (Nelson, 2000: 33).

Dentro de la economía social hay dos criterios para que una empresa o entidad pueda ser considerada parte de ella, según su condición legal o por su práctica económica o social. También se pueden resaltar los elementos del capital humano que actúan dentro de la economía social: la experiencia laboral previa, la autoeficacia, la gestión del tiempo, la formación y la experiencia, características comunes en las mujeres que se desenvuelven dentro de la economía social.

86

Cuando las mujeres logran organizarse en asociaciones y son ellas las que presiden, dirigen o coordinan dichas entidades, se enfrentan a barreras culturales y sociales que limitan su actividad y su acceso a los recursos para la dirección, dados los estereotipos de género que desafortunadamente aún persisten en nuestra cultura (Universidad de Castilla-La Mancha, 2011: 20).

La sororidad y la solidaridad son otras dos características de las mujeres que permiten mejores logros de objetivos en las actuaciones dentro de la economía social, ya sea realizando actividades económicas o emprendimientos sociales que busquen, principalmente, la recuperación de la dignidad de las mujeres como personas así como cambiar las desigualdades de género en sus hogares, en las empresas, en las organizaciones, en las asociaciones, en los mercados financieros y en los lugares donde viven.

■ BREVE RESEÑA DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN IBEROAMÉRICA

La economía social iberoamericana, con sus matizaciones, tiene en sus empresas y en sus expertos y expertas unos agentes de cambio valiosos para lograr un desarrollo más justo e igualitario en sus sociedades. Aquí se pueden distinguir a las organizaciones económicas de las que no realizan ninguna actividad económica, es decir, se puede hacer una clara distinción entre una cooperativa y una asociación civil.

También se puede hacer una distinción entre organizaciones con personería jurídica, propias de la economía social formal, y otras organizaciones que no tienen personería jurídica,

típicas del sector informal, pero que buscan el modo de funcionar para prestar ayuda social a las personas con menos recursos o en riesgo de exclusión. Se tejen redes solidarias de apoyo entre personas para solucionar problemas y carencias comunes (Ravina, 2006: 35), como, por ejemplo, en el caso de Perú, donde existen los comedores sociales o populares o la «olla común», donde muchas familias se juntan para preparar una comida consistente (un guiso de carne y patatas), aportando cada una un ingrediente para la preparación de la misma.

■ EL CASO DE AMUINCA

AMUINCA - Asociación de Mujeres Inmigrantes en Castellón es la primera asociación de mujeres inmigrantes cuya principal característica es la de estar conformada por mujeres de diversas nacionalidades, mujeres que viven en la provincia de Castellón y en otros puntos de la Comunidad Valenciana. Cuenta con 80 asociadas que junto con sus hijos, hijas y esposos o parejas hacen una base social de casi 200 personas. Dentro del amalgama de nacionalidades de las mujeres asociadas, hay mujeres de nacionalidad española, peruana, colombiana, rumana, nigeriana, lituana, brasileña, venezolana, italiana, francesa, argentina, venezolana, hondureña, ecuatoriana y marroquí.

El germen de la asociación fue un grupo de mujeres, en los inicios del año 2000, compañeras de trabajo, con la particularidad de ser mujeres migrantes provenientes de diversos puntos de la geografía mundial y que habían coincidido en un mismo lugar para desarrollar su proyecto migratorio: la provincia de Castellón. Estas mujeres, dentro de cuyo grupo había alguna mujer autóctona, al finalizar la jornada laboral conversaban de sus cosas y de sus familia y se dieron cuenta de que coincidían en muchos aspectos, que sus problemas, dificultades, desilusiones y alegrías eran los mismos. Entonces decidieron apoyarse unas a otras en lo que fuera posible, empezando con una especie de banco del tiempo, donde las que tenían el día libre llevaban o recogían a los niños del colegio, mientras las otras trabajaban. De este modo y con el paso del tiempo decidieron agruparse de modo formal. La asociación se constituyó oficialmente en septiembre del 2008, gracias al apoyo y acompañamiento del Grupo de Investigación, Análisis y Trabajo sobre Mujeres Inmigrantes (GIAT-M.I.) de la Fundación Isonomia de la Universitat Jaume I de Castellón.

De más está decir, ya que muchos estudios así lo demuestran, que las mujeres migran por motivaciones de carácter económico; sin embargo, dichas motivaciones muchas veces están vinculadas a circunstancias más subjetivas, como puede ser la búsqueda de nuevos y mejores horizontes para sí mismas y sus familias o con el fin de escapar de situaciones de violencia de género o de conflictos de pareja en los países de origen, huir de la guerra, encontrar nuevas oportunidades –que no se encuentran en los lugares de origen–, lograr una mayor autonomía. En conclusión: la feminización de la inmigración es una realidad palpable en estos días que vivimos y, por consiguiente, también lo es la feminización de la pobreza, agudizada por la crisis financiera, económica y social.

Es también relevante recordar que las mujeres migran en mayor número que los hombres, mujeres solas con un proyecto migratorio concreto en función de su nivel educativo o, si se quiere decir, de su nivel académico. Lo cual no significa que no existan mujeres que migran dentro del proyecto migratorio de sus parejas, con la peculiaridad de que son mujeres con estudios secundarios, como mínimo. En el caso de las mujeres solas, quienes pronto reagruparán a

su familia o iniciarán un proyecto de vida en solitario, podemos considerar que son las que generalmente están más predispuestas a organizarse en grupos para lograr objetivos comunes.

Desde el momento en que la asociación formalizó su situación y obtuvo personería jurídica, siguiendo un itinerario construido por consenso, en base a los principales objetivos plasmados en una hoja de ruta, se dejó claro que la razón vital de la existencia y permanencia de la asociación sería la promoción de los derechos humanos de las mujeres inmigrantes en Castellón. Esto es así, como mencioné anteriormente, puesto que eran palpables los motores que ponen en marcha los diversos emprendimientos de la economía social: la necesidad o las situaciones de adversidad en las que se encuentran muchas mujeres migrantes. De aquí surge un sentido de deber, un sentido de solidaridad y sororidad que da paso a esa necesaria búsqueda de cambios, empezando por el cambio de esta sociedad patriarcal en la que no podemos permitirnos seguir viviendo.

■ CONCLUSIONES

- La economía social es un concepto arraigado en España.
- Se distinguen dos subsectores en la economía social: el de mercado, que agrupa a las cooperativas y sociedades laborales, y el de no mercado, integrado por asociaciones y fundaciones.
- La necesidad y la adversidad son los motores que ponen en marcha emprendimientos solidarios dentro de la economía social.
- La economía social fomenta la asociatividad, el compañerismo, la solidaridad y la sororidad.
- La intervención de las mujeres en los ámbitos de la economía social ha logrado consolidar la perspectiva de género en este campo, con el objetivo de lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en la promoción de sus derechos humanos.

88

■ BIBLIOGRAFÍA

- BLASCO, M. A. (2004): «Comentarios al Capítulo III. Reflexiones sobre el Tercer Sector», dentro de SARACHU, J. J. (2004): *Rumbos de la Economía Social*. Uruguay: Nordan-Comunidad.
- LÓPEZ MÉNDEZ, I. (2010): «Género en los objetivos de desarrollo del milenio. Una mirada crítica desde los derechos humanos de las mujeres», dentro de GARCÍA CABEZA, B. (2010): *Cooperar en femenino: Políticas y prácticas de cooperación con perspectiva de género*, Universidad da Coruña, Tirant lo Blanch.
- NELSON, J. A. (2010): «Feminismo y Economía», dentro de DE VILLOTA, P. (2000) *La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*. Madrid: Alianza Editorial.
- RAVINA, A. y N. M. RAVINA (2006): «Radiografía de la economía social en Argentina», dentro de *La Economía Social en Iberoamérica. Un acercamiento a su realidad*. Madrid: Fundibes.
- SARACHU, J. J. y otros (2004): *Rumbos de la Economía Social*. Uruguay: Nordan-Comunidad.
- UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA (2011): *Los recursos y resultados empresariales: una perspectiva de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

INEQUIDADES Y BARRERAS DE GÉNERO EXPERIMENTADAS POR MUJERES CHILENAS EN EL EJERCICIO DEL EMPRENDIMIENTO

CAROLA PÍA NARANJO INOSTROZA¹

EL ESTUDIO DESARROLLADO fue de carácter cualitativo, descriptivo y exploratorio. La muestra fue escogida mediante el muestreo teórico o intencionado tal como es definido en la *Grounded Theory* (Glaser y Strauss, 1967; Strauss y Corbin, 2002; Charmaz, 2006). En el muestreo teórico o intencionado, las muestras quedan definidas de acuerdo a una serie de atributos o criterios definidos por el investigador, quien toma en consideración la revisión de la literatura existente sobre la materia y la pertinencia del rescate de la comunicación que elaboran sujetos tipos, considerados relevantes e indispensables.

Los criterios de selección del muestreo teórico fueron:

Emprendedoras	Funcionarias y funcionarios públicos de organismos de emprendimiento chileno
<ul style="list-style-type: none">• Mujeres.• Con representación en regiones del país.• Usuarias de los instrumentos y programas de emprendimiento chilenos.• Que sean capaces de reflexionar sobre su experiencia en los distintos programas de emprendimientos.	<ul style="list-style-type: none">• Hombres y mujeres.• Encargados o conocedores <i>expertos</i> de distintos instrumentos y programas.• Capaces de narrar la operación, objetivos y principales características de los usuarios y las usuarias.• Con contacto directo con usuarias y usuarios de programas de emprendimiento.

89

■ TÉCNICAS DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Se realizaron 11 entrevistas en profundidad a funcionarias y funcionarios encargados o conocedores *expertos* de distintos instrumentos y programas de emprendimiento.

Se realizaron 10 *focus groups* con mujeres emprendedoras que utilizaron programas de emprendimiento del Estado chileno, los que fueron realizados en las distintas regiones geográficas del país.

Técnicas de análisis de datos

Las entrevistas en profundidad y los *focus groups* fueron grabados y transcritos en su integridad en forma textual, tal como lo dicen los actores sociales y se recomienda en investigación social cualitativa.

1. Licenciada en antropología social por la Universidad de Chile. Sus áreas de investigación son: género y políticas públicas, ha sido y es asesora especialista de múltiples instituciones del Estado de Chile en transversalizar el enfoque de género. Es directora del Área Equidad de Género de Etnográfica.

Este método de análisis de información cualitativa fue realizado por medio de un procedimiento de comparación constante. Se realizó codificación abierta y codificación axial. Los criterios de confiabilidad y validez quedaron resguardados mediante los siguientes procesos: codificadores independientes, utilización de memos y registros del proceso, observaciones independientes y revisión del proceso de análisis mediante juicio de experto. Todo lo anterior se realizó utilizando el *software* de análisis de datos cualitativos ATLAS TI. 5.2, que se encuentra diseñado bajo los parámetros teórico-metodológicos de la *Grounded Theory*.

■ EMPRENDIMIENTO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El surgimiento de mujeres emprendedoras es un fenómeno que ocurre no tan solo en América Latina sino también a nivel mundial. Muchas investigaciones y organismos internacionales han centrado su atención en este fenómeno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus investigaciones se ha abocado a estudiar los mecanismos para reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género. Se ha constatado que existen características o modos particulares de encarar proyectos o emprendimientos de las mujeres y de los hombres y esto podría extrapolarse respecto de los emprendimientos o empresas. Por lo general, las mujeres emprendedoras pueden ser tanto profesionales universitarias o expertas en distintas áreas, como mujeres sin formación específica o de bajos recursos, inmigrantes o de comunidades aborígenes. Pero existen temas que les son comunes solo por el hecho de ser mujeres: la necesidad de cuidar a los hijos; la obligación de coordinar ocupaciones laborales con los tiempos del embarazo y de la lactancia; los cambios culturales respecto a nuevas configuraciones familiares y en la pareja; las propias necesidades de desarrollo personal y la carencia de acceso a créditos u otros beneficios de los que gozan, aún en nuestros días, solo los hombres para desarrollar negocios que puedan transmitir a los descendientes, como una suerte de seguro de trabajo e ingresos, para permitirse la creatividad en la manera de ofrecer productos o servicios, para trabajar en actividades que conocen o les resultan más atractivas o para soñar con mejores perspectivas económicas.

90

Esto constituye un largo camino de aprendizaje que incluye la búsqueda tanto de ideas como de proyectos para desarrollar en el marco de un complejo mundo de los negocios, y es aquí donde se enfrentan a desventajas o a dificultades para acceder a las múltiples opciones que el mercado ofrece en igualdad de condiciones frente a un sector en el que históricamente prevalece una participación masculina en los negocios. Participar de este mundo les lleva a las mujeres mucho tiempo, sobre todo en la búsqueda de información y de apoyo para concretar sus ideas. En Chile, este panorama antes descrito se evidencia en los resultados de las investigaciones y la recopilación que el mismo Gobierno de Chile ha realizado en el último tiempo:

De acuerdo a cifras entregadas por la Corporación de Fomento a la Producción-CORFO, por el Servicio de Cooperación Técnica-SERCOTEC y por el Servicio Nacional de la Mujer-SERNAM, en Chile existen 744 186 empresas formales, 609 921 microempresas (82 %), 110 261 pequeñas (15 %), 15 979 medianas (2 %) y 8 025 grandes.

Del total de empresas, un 33,9 % son de propiedad de mujeres (1 de 3). Del total de empresas de propiedad de mujeres, un 90,6 % son microempresas (9 de 10). Casi la mitad de estas empresas (un 47,8 %) se ubica en el sector comercio.

Otro aspecto importante es que las empresas de mujeres tienen menor acceso al financiamiento que las empresas de hombres (83,7 % frente al 77,7 %). En cuanto a los productos financieros, las mujeres cuentan con un menor acceso a productos en relación a los hombres. El 55,2 % de las mujeres no utiliza ningún producto financiero. Esta cifra se reduce en el caso de los hombres a un 38,3 %.

Si de instrumentos de fomento se trata, existen diferencias en relación con el conocimiento y solicitud de algún tipo de instrumento de fomento por parte de las empresas. El 73,9 % de las mujeres no solicitan el apoyo público por falta de información sobre los instrumentos de fomento productivo. En el caso de los hombres la cifra alcanza al 63,6 %. Pareciera ser que uno de los principales problemas radica en la falta de información y redes de apoyo. Las empresas de mujeres, generalmente más pequeñas y más dedicadas a mercados locales, están más aisladas y disponen de menos fuentes de información sobre asuntos que afectan a sus proyectos. Las mujeres tienen menos acceso que los hombres a las fuentes de información de negocios y tienen menos contactos para desenvolverse en el mercado como oferentes de sus productos o servicios. Las mujeres tienen menos acceso que los hombres a información sobre las iniciativas/proyectos públicos que se están desarrollando y sobre los programas e instrumentos de fomento. La falta de información limita el acceso al financiamiento, las oportunidades de negocios y el acceso a nuevos mercados y la posibilidad de capacitación y de acceso a instrumentos de apoyo del Estado.

Lo anterior nos muestra las brechas aún existentes para lograr el acceso real y en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Chile. Adecuar las herramientas metodológicas o los canales de comunicación es uno de los grandes desafíos para las instituciones dedicadas al fortalecimiento del emprendimiento en nuestro país, pues pareciera evidente que la difusión y el acceso a la información es un aspecto que se debe mejorar con el fin de llegar al universo de los beneficiarios.

El problema de investigación es ¿de qué manera se expresan los estereotipos² culturales masculino y femenino en el emprendimiento y desde una mirada de políticas públicas con enfoque de género? Entendemos que el género es una dimensión de análisis que nos permite mejorar la calidad de entrega de los instrumentos y los programas de innovación, por cuanto permite a las instituciones identificar posibles limitantes que tienen los potenciales usuarios, hombres y mujeres.

El análisis se estructuró en inequidades de género, definidas como situaciones injustas por razones de género (hace referencia a situaciones en que hombres o mujeres no se encuentran en igualdad de oportunidades, acceso, uso, control de los recursos o derechos en torno a un ámbito social), y en barreras de género, que son factores limitantes que impiden la participación de las mujeres en igualdad de condiciones.

2. El estereotipo es una idea que se repite y se transmite sin variaciones. Es una representación compartida por la mayoría de los miembros de un grupo. Estas imágenes, por lo general, no consideran las características individuales de las personas. Los estereotipos de género son ideas construidas y reproducidas culturalmente en torno a las diferencias de género. Si en un estereotipo se adjudica mayor jerarquía y valor a un sexo que a otro, se habla de estereotipos sexistas. Por lo general, los estereotipos sexistas tienden a minusvalorar a niñas y a mujeres y a sobrevalorar a niños y a hombres, sin que exista una razón para ello.

■ RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presentan los factores que hemos denominado inequidades de género percibidas y experimentadas por mujeres chilenas emprendedoras.

El rol reproductivo de las mujeres interviene en la formación de negocios

Lo que mayor presencia tuvo en los discursos femeninos es que la construcción de género que tiene que ver con que las mujeres se hacen cargo exclusivamente de las tareas reproductivas, del cuidado doméstico-familiar y del cuidado comunitario en general, interviene de sobremanera en el emprendimiento.

En cambio nosotras no, nosotras asumimos los problemas, tenemos que hacernos responsable de todas las falencias, o sea problemas, llanto, guagua, enfermedad, todo. En cambio los hombres no poh, el cabro se enferma y la mamá va a tener que ir al hospital, el papá llama de la pega, el papá no va a ir a pedir licencia, la mamá va a pedir licencia, entonces no esa es una cuestión súper complica y es así por eso es que la banca no deposita el dinero en nosotras. (Emprendedora chilena.)

El rol reproductivo, la maternidad, de forma explícita hace que las mujeres tengan que distribuir sus múltiples roles y cumplir todos a la vez.

De esta forma, la inequidad se torna en el sentido que las mujeres tienen que compatibilizar estos roles, la mayoría de las veces con los ámbitos del emprendimiento, de la gestión de sus negocios, de la producción de sus comercios, de la venta de sus productos, de las acciones de mercadeo y planificación empresarial, etc. «Es que pareciera que fuera excluyente, o soy exitosa o soy madre» (emprendedora chilena).

Esta inequidad de género hace que, muchas veces, las mujeres tengan que optar por dedicarse exclusivamente a la crianza o a los negocios, lo que deja en evidencia que existen faltas de redes de apoyo y que no todos los actores sociales y económicos se hacen cargo de la reproducción social y del mantenimiento de las familias. Esta desigualdad se profundiza en las familias monoparentales femeninas en las que son ellas las únicas encargadas de mantener y financiar el hogar.

Esta problemática hace que los emprendimientos femeninos tengan que sortear mayores dificultades para que sean exitosos. Las mismas mujeres testimonian lo complejo e inequitativo que les resulta esta situación y, quienes lo consiguen, lo hacen luego de mucho sacrificio, y la mayoría de las veces a costa de sus propias familias. «Pero hay que conocer las barreras también y yo creo que la más preponderante para las mujeres es la maternidad» (empresaria chilena).

Dualidad de la unidad de negocio con la unidad doméstica

Otra de las características de la mayoría de los emprendimientos femeninos estudiados es la noción de que sus unidades de negocio son a la vez su propia unidad doméstica. Esto en la práctica quiere decir que sus relaciones comerciales se hacen desde lo doméstico y con lo doméstico.

Ocurre que las mujeres tienen que compatibilizar sus negocios con los tiempos de sus familias. Es una característica que las empresas de las mujeres estén ubicadas en los propios hogares, para no descuidar a los hijos e hijas.

En el fondo, puede ser que sean negocios personales, bipersonales, porque tú te encuentras por ejemplo con una señora que tiene una empresa textil, entonces ella se dedica a hacer las compras, se relaciona con proveedores, ella también produce, ella se sienta en un momento, corta y cose, pero también tiene el vínculo con el banco, con nosotros para ver alguna problemática que tenga. (Funcionario de programa de emprendimiento.)

Lo anterior tiene variadas implicancias en la gestión de sus emprendimientos. Por una parte, los rubros de las mujeres son extensiones de roles domésticos tradicionales (cocina, confección de vestuario, peluquería, servicios variados); por otro lado, ellas son su propio capital de trabajo o son las únicas trabajadoras de la empresa.

Es característico que las ganancias no sean invertidas en la empresa misma, sino que cubran necesidades básicas familiares urgentes e inmediatas. Lo anterior limita el desarrollo empresarial.

93

Ahí hay un tema porque como decían ellas, en sí los ingresos de las empresas de las mujeres normalmente se van para sus familias, entonces les da poco para reinvertir e ir mejorando sus empresas. (Funcionario de programa de emprendimiento.)

Emprendimientos femeninos con menor competencia en tecnologías de la información

Como resultado del estudio, se constata que las mujeres tienen menos competencias instaladas en el manejo de tecnologías. Todas las mujeres que participaron de él señalaron que esta es una falencia; llama la atención que también fuera mencionada por participantes con perfiles de instrucción académica mayor.

Esta característica las sitúa en al menos dos situaciones a enfrentar: la primera es que no utilizan estas herramientas de gestión en sus negocios, con los consiguientes beneficios que esto trae en el ámbito de la gestión empresarial; y la segunda es que tienen menor acceso a la red de fomento económico del Estado, que transita a pasos agigantados a la utilización de las plataformas virtuales e informáticas para conocer, acceder y postular a sus programas.

[...] y descubrir que hay mujeres que no tienen preparación, que no se manejan con el computador, que no saben lo que es un flujo, que hay que explicarles, buscar a alguien que las pueda asesorar, hay que buscar la forma para que alguien las asesore. (Funcionario de programa de emprendimiento.)

Falta de competencias en la gestión financiera de negocios de mujeres

Las mujeres señalan que se debe considerar como una inequidad de género que en la mayoría de los emprendimientos liderados por ellas se tiene como falencia la falta de competencias instaladas en gestión financiera formal o contabilidad básica, lo que produce que las empresas de mujeres tengan que estar sorteando constantemente dificultades que pueden ser evitables al tener conocimientos en la materia.

Esto explica, en alguna medida, que ellas mismas confiesen que les cuesta más crecer financieramente, que se mantienen estancadas y finalmente terminan sucumbiendo al mercado.

Lo que pasa es que yo, yo la mayoría de las mujeres que he atendido son muy emprendedoras y de bajo nivel socioeconómico, no tienen mucha competencia en los sistemas, no se manejan en eso, de repente se estancan en cosas pequeñas como el hacer una solicitud, o no saben hacer un plan de negocios que las dificulta. (Funcionario programa de emprendimiento.)

No contar con las competencias necesarias para llevar de forma óptima sus emprendimientos se debe considerar una inequidad, debido a que hay una noción de injusticia social. Este elemento debiera ser corregido, una vez que las mujeres sean clientas de los instrumentos, para que el impacto positivo de los programas de emprendimiento e innovación llegue en igualdad de condiciones y de forma equitativa a la población.

También temas de finanzas, de presupuestos, saber qué hacer con las platas del negocio y separarlo de los gastos del hogar en eso tú te das cuenta que no compiten en igualdad de condiciones. (Funcionario programa de emprendimiento.)

94

No obstante lo anterior, no se debe confundir esta inequidad con el hecho de que las mujeres no conozcan o tengan claridad en los ámbitos de la producción y de la idea de su negocio, puesto que estos elementos sí los tienen.

Lo que yo percibo es que las mujeres que son usuarias nuestras tienen la condición de ser dueñas, pero además tienen mucha claridad de su negocio, es como eso que se dice que las mujeres pueden hacer más de dos cosas a la vez, entonces generalmente la mujer que viene a consultar acá o que es parte, suele ser la que lleva varias áreas de su negocio o de su empresa o tiene claridad de varias cosas en su empresa. (Funcionario programa de emprendimiento.)

Los roles de género hacen que las mujeres se autolimiten para emprender

Otra inequidad del género femenino, y que ellas mismas testimonian, es que les cuesta decidirse a emprender.

Lo anterior lo podemos explicar desde los estereotipos de género, por cuanto la realidad sociocultural los construye bipolares y complementarios. Esto hace que las personas tengan valoraciones propias de lo que pueden o no pueden hacer. Esta autovaloración femenina muchas veces está mediada por la identidad de género, que tiende a restringir las capacidades personales.

Los testimonios de las usuarias de programas de emprendimiento ilustran que ellas tenían/tienen muy poca valoración de sus propias capacidades en el área del emprendimiento,

situación que actúa como inequidad de género, al ser ellas mismas las que refuerzan estos patrones de comportamiento.

Cabe señalar que la cultura emprendedora está mucho más relacionada con patrones masculinos de comportamiento que con valoraciones femeninas que las sitúan en espacios más conservadores y pasivos.

Yo al principio tiritaba entera, temblaba pensando en ¿qué voy a hacer yo con una empresa? Ahora ¿sabe? Hasta mi marido me valora y como que nos hemos llevado mucho mejor. (Emprendedora chilena.)

Señorita es que nos han dicho tantas, pero tantas veces, que las mujeres somos malas para los negocios, que somos pésimas para sacar las cuentas, que una se la cree y ni se atreve a pensar que podemos ser mujeres emprendedoras. (Emprendedora chilena.)

Los tipos de negocio o rubros en que emprenden las mujeres son menos rentables

Otra inequidad de género detectada tiene relación con el tipo de negocio que emprenden las mujeres. Recordemos que las caracteriza la dualidad entre el negocio y la familia y que el rol reproductivo, particularmente, la maternidad, cruza sus relaciones comerciales.

Esta posición en la que se encuentran hace que sus rubros tiendan a ser extensiones de sus roles de género, encontrándolas representadas en rubros como gastronomía, producción textil, prestación de servicios, etc., que están fuertemente relacionados con tareas domésticas. La inequidad que se presenta en esta situación es que estos rubros tienen menor retribución económica en el mercado.

Lo anterior se profundiza a la hora de innovar, puesto que estos rubros se caracterizan por ser tradicionales y, como las mujeres son a su vez la propia empresa, no cuentan con los recursos y el tiempo para realizar innovaciones.

Normalmente los rubros en que están las mujeres microempresarias son trabajos en que pueden compatibilizar el hogar con las horas de trabajo y por eso son rubros que no son rentables, además lo que han dicho, ellas son superordenadas para el pago de sus deudas. alguna vez hicimos un trabajo de etnografía y fuimos a las ferias y lo que veíamos es que las mujeres estaban siempre en la caja y el hombre tiraba la talla, hablaba con el vecino de al frente y la mujer estaba sentada con la caja y un cuaderno. (Funcionario de programa microcrédito femenino.)

Las mujeres tienen que hacer doble esfuerzo para validarse como emprendedoras

Las mujeres tienden a realizar emprendimientos en rubros tradicionales feminizados. Ellas mismas relatan que, a la hora de intentar emprender o innovar en áreas económicas fuertemente masculinizadas, deben estar constantemente realizando un doble esfuerzo, que se traduce en que primero deben demostrar que pueden emprender un negocio y luego demostrar que pueden emprender un negocio en rubros en que han estado poco representadas.

Yo como mujer vendí mucho más de lo que vendieron otros hombres acá, me fue regio, pero a lo que yo voy es a esa desigualdad, no estamos iguales, cuando dicen de repente que las mujeres estamos casi iguales que los hombres, yo creo que en algunas cosas sí, pero en esto del trabajo, lo laboral todavía no, estamos todavía por debajo del hombre. (Emprendedora chilena.)

Las mujeres tienen asimetría en el conocimiento de información para emprender

Las emprendedoras declararon desconocer los programas e instrumentos que el Estado tiene en materia de emprendimiento y comentaron que existía confusión acerca de lo que hacen las instituciones y qué es lo que ofrecen.

Fui una de las ganadoras del capital semilla este año en mayo, pero como te digo yo empecé a trabajar sola porque no había conocimiento de todas estas cosas. Y yo tenía entendido que CORFO era un banco más y al pensar que era así no prestaba al pequeño empresario, entonces yo me imaginaba que era tan difícil ir a CORFO y nunca me acerqué tampoco. (Emprendedora chilena.)

Las mujeres sienten que las discriminan al solicitar mayor monto de financiamiento en las instituciones bancarias

Las emprendedoras consideran que cuando su negocio llega al punto en que necesita mayores recursos para seguir creciendo, existen barreras de parte de las instituciones bancarias. Expresan que, al solicitar montos de créditos altos, se encuentran con restricciones antojadizas de los bancos.

Muchas de las entrevistadas señalaron que, aún cumpliendo con los requisitos financieros, por el solo hecho de ser mujer, las instituciones bancarias no confiaban en ellas.

96

Las mujeres emprenden como alternativa al trabajo asalariado

La mayoría de los emprendimientos femeninos son una alternativa al trabajo asalariado. Esto estaría explicado por la brecha salarial que hoy existe en el país, por la necesidad de compatibilizar familia y trabajo, porque sus parejas están o estuvieron desempleados y porque muchas de ellas son jefas de hogar. Emprenden porque tienen una necesidad imperiosa de generar recursos para sus familias.

Los testimonios repetían que les costó mucho tomar la decisión de emprender y que luego, cuando estaban embarcadas en este desafío, se les ha hecho extremadamente difícil.

La inequidad de género estaría dada porque todas aquellas desigualdades sociales, de formación y económicas que tiene el segmento emprendedor en Chile se ven profundizadas en las mujeres.

Yo mi taller lo formé porque yo no quería salir a trabajar afuera, yo quería quedarme con mis niños en la casa, entonces yo decía yo no me voy a quedar en la casa haciendo nada esperando que mi marido me mantenga, no puedo, pero tampoco quería dejarlos solos porque yo mi mamá trabajó toda la vida y yo crié a mis hermanos más chicos, me toca el tener que criar a mis hermanos más chicos. (Emprendedora chilena.)

En esta investigación se hizo una distinción entre inequidades de género y barreras de género. Estas últimas son situaciones experimentadas por las mujeres y que, en la práctica de emprendimiento, se transforman en limitantes que las excluyen. Pasamos a revisarlas.

La capacitación para las mujeres es siempre la misma

Una primera barrera es la preparación para emprender que realizan los distintos programas de emprendimiento. Se indica que las materias impartidas obedecen a un nivel introductorio, que no se va complejizando en el tiempo, tal como si se pensase que las mujeres que están realizando un emprendimiento estuviesen siempre comenzando. Ello desincentiva a las mujeres a asistir a dichas asesorías o transferencias de conocimiento.

En este sentido, las asesorías de consultores deberían estar de acuerdo con los diagnósticos empresariales y no al prejuicio de que son mujeres sin conocimiento y deberían establecer una malla curricular donde las emprendedoras tengan acceso a conocimientos más avanzados de acuerdo a su propio diagnóstico.

Yo de CORFO estoy participando hace mucho tiempo, y los cursos siempre son los mismos, siempre los mismos, por ser yo a lo mejor haber sido invitada 3 veces al mismo curso, fui una y dos veces y la tercera ya no voy por, si por qué, si eso ya lo aprendí. (Emprendedora chilena.)

Las instituciones que fomentan el emprendimiento no visualizan a las personas, no realizan análisis de género

97

Los programas e instrumentos de emprendimiento no están pensados o diseñados desde una perspectiva de género, sino desde un estándar relacionado con el emprendimiento masculino. Al no tomar en consideración las variables asociadas al género, no se permite dar cuenta de las diferencias, dificultades y particularidades que hombres y mujeres tienen a la hora de realizar sus emprendimientos productivos.

Entonces nosotros conversamos, puede ser una ceguera absoluta respecto de... pero es que nuestros instrumentos no tienen problemas de género, están pensados desde la unidad del trabajo que quiere hacer, pero nunca se ha pensado, o no se ha pensado haciendo la diferencia. A lo mejor ahí puede estar el error, de que si son emprendedores hombres o mujeres, uno piensa mirando desde lo que quieren hacer. (Funcionario programa de emprendimiento.)

Las mujeres perciben que los funcionarios no las ven como contrapartes válidas de programas de emprendimiento

Un elemento común indicado por las mujeres es que ellas perciben que el personal involucrado en los programas de emprendimiento no las ven como potenciales usuarias de programas e instrumentos. Ello es una barrera interna invisible. De esta manera, se encuentran operando valoraciones y prejuicios relacionados con que las mujeres no son sujetos activos de emprendimientos e innovación. Persiste la suposición de que estos ámbitos de la economía se encuentran asociados a los hombres.

Entonces ahí quedé neutralizada, porque me dijo que yo era mujer y ¿qué le podía decir yo?... ¿Que no era mujer? Porque pegan ahí en el punto justo, en la conciencia de todo esto que nos han hecho creer que por ser mujer, una es débil, entonces quedé ahí, dijo la palabra clave. ¿Cómo lo va a hacer si usted es mujer? Y me sentí chiquitita y no fui capaz de enfrentarle. (Emprendedora chilena.)

Las mujeres tienen menor acceso a redes para optar a mejores apoyos técnicos

Otro elemento a considerar está relacionado con el hecho de que las mujeres parecen tener un menor acceso a redes o contactos donde poder elegir de mejor manera buenos consultores y buenas consultoras que lleven adelante sus proyectos. Lo anterior se profundiza en las mujeres que emprenden por primera vez, unido a la poca experiencia que tienen en tratar con profesionales consultores.

Existen conocimientos financieros diferenciados entre hombres y mujeres

El personal de programas de emprendimiento señala que existirían elementos diferenciadores entre hombres y mujeres respecto al uso de los distintos programas e instrumentos institucionales. De esta manera, se indica que, en algunas oportunidades, las mujeres, a pesar de tener el dinero suficiente para realizar un emprendimiento, no disponen del conocimiento técnico necesario para tomar decisiones de negocio o simplemente llenar formularios de postulación a los programas.

98

En otras oportunidades se indica que las clientas mujeres realizan un manejo responsable y oportuno de los dineros asociados a los créditos otorgados, a diferencia del manejo que realizan los clientes hombres.

Entonces lo que pasa aquí en la zona es que puede haber una mujer que cultiva tomates y que es un rubro rentable, ella tiene 30 millones para instalarse con un invernadero, pero no tiene idea de sumar y restar, entonces hay una informalidad y el instrumento está pensado o está el prejuicio de que... o la idea del que tiene 12 millones para invertir tiene la capacidad de llenar la ficha, ver el computador y no es así. (Funcionario programa de emprendimiento.)

Los programas con agente operador intermedio pueden no considerar a mujeres en la elegibilidad de proyectos

Los agentes operadores mantienen un control en el proceso de postulación a los programas e instrumentos institucionales. En este sentido, ellos podrían estar manejando a conveniencia determinadas variables que hicieran más elegible una postulación masculina que otra femenina. En este sentido, se indica que la presencia de clientas mujeres podría ser considerada como uno de los elementos no preferibles a la hora de realizar las postulaciones, puesto que ellas no reúnen de buenas a primeras todos los requisitos para calificar. De manera que se convertiría en una barrera al acceso de los instrumentos institucionales.

Quien llena la solicitud de recursos es el agente operador, quien presenta el proyecto es el operador, el agente operador se encarga de buscar en las empresas que cumplan con la legitimidad, pero si esas empresas tienen diferencias en la preparación, si son hombres o son mujeres, el agente operador de alguna manera va a subsanar eso, porque él llena la ficha, él va a pedir los papeles, él va a hacer esto otro, él lo va a hacer y lo va a presentar. (Funcionario programa de emprendimiento.)

Los requerimientos para postular son considerados como excesivos por las mujeres

Un elemento destacado tanto por funcionarios como por mujeres emprendedoras está relacionado con la percepción de que los requerimientos para postular a los programas e instrumentos, sobre todo con los programas de financiación y garantías, son excesivos. Ello llevaría a constituirse en una barrera para que las mujeres puedan solicitarlos con mayor frecuencia y prontitud.

Es que ese es el problema, es que uno está ingresando algo y ya se venció el documento, entonces vamos de nuevo, entonces esos son los tiempos con que tenemos que lidiar las instituciones, pero bueno, ahí está la fortaleza del emprendedor, seguir adelante no más. (Emprendedora chilena.)

■ CONCLUSIÓN

Esta investigación permitió constatar que existen desigualdades de género en el emprendimiento, que están relacionadas con el rol reproductivo femenino, con que sus emprendimientos son asimilables a su unidad doméstica, carecen de formación y competencias en nuevas tecnologías y gestión financiera, les falta información en la oferta programática de emprendimiento del Estado, emprenden en rubros que son menos rentables, el mercado les envía señales que hacen que se autolimiten y que a su vez tengan que hacer doble esfuerzo para validarse como emprendedoras y no cuentan con la confianza de las instituciones bancarias a la hora de solicitar créditos. Finalmente, se constató la existencia de barreras de género que actúan como cortapisas en el emprendimiento femenino, las que están relacionadas con la excesiva burocracia estatal en las postulaciones a programas, algunos agentes relacionados con el apoyo al emprendimiento discriminan a las mujeres porque no las ven sujetas válidas para emprender, la posición social de la mayoría de las mujeres las aleja de redes de apoyo al emprendimiento y soportes técnicos de calidad y son capacitadas en tópicos empresariales muy básicos una y otra vez. Lo anterior se resume en que los distintos programas de emprendimiento están diseñados con perspectiva de género y en que se deben conocer y gestionar claramente las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres a la hora de emprender.

99

■ BIBLIOGRAFÍA

APEC (2009): *Public Policies to Promote Women Entrepreneurs Project: Cases of Australia, Canada, Chile and Peru*. Singapur: APEC Gender Focal Point Network.

- BANDEIRA, LOURDES (2010): *Experiencia de Brasil en la incorporación del enfoque de género*. Subsecretaría de Planificación de Brasil.
- BRUHN, MIRIAM (2009): *Female-Owned Firms in Latin America. Characteristics, Performance, and Obstacles to Growth*. Documento de trabajo sobre investigación de política, 5122. Banco Mundial, Washington, D.C. 28 pp.
- Centro de Comercio Internacional, UNCTAD, OMC (2006): *Guide to Promote Businesswomen in Trade*, 22 pp.
- FONDO INTERNACIONAL DE DESARROLLO AGRÍCOLA (2003): *Memoria del Taller Experiencias micro-empresariales rurales con enfoque de género en proyectos FIDA*.
- (1992): «Estrategias del FIDA para el adelanto económico de la mujer rural pobre», GC 15/L.5, Roma.
- GTZ (2009): Documento de trabajo: Estrategia de Género 2010-2014.
- HELLER, LIDIA (2010): *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL. 83 pp.
- MORENO, A. (2004): *La Equidad de Género en los Proyectos*. Programa de Apoyo a la Implementación de Proyectos. RUTA.
- OCDE (2002): *¿Mi Bebé o mi Jefe? Cómo conciliar la vida familiar con el trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica, 372 pp.
- (2009): *Doing Better for Children*. París, 191 pp.
- PARKER, SIMON C. (2004): «Ethnic Minority and Female Entrepreneurship», en *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge University Press, pp. 113-134.
- POLLACK, M. (2007): *Incorporación de la perspectiva de género en proyectos productivos de la CEPAL*.
- SISTEMA ECONÓMICO LATINOAMERICANO Y DEL CARIBE (2010): «Desarrollando Mujeres empresarias: La necesidad de replantear políticas y Programas de género en el Desarrollo de PYMES», Secretaría Permanente de SELA, Caracas, Venezuela.

EL EMPRENDIMIENTO A TRAVÉS DEL COMERCIO JUSTO: ¿MEJORES GARANTÍAS PARA LAS MUJERES Y SU ENTORNO?

M.^a ENCARNACIÓN QUESADA-HERRERA,¹ HÉCTOR MANUEL GACHS-SÁNCHEZ²
y MAGDA JAN ARGÜELLO³

■ RESUMEN

EL COMERCIO JUSTO es una forma de comercialización perteneciente a las economías solidarias. Contempla, entre sus criterios de certificación, la igualdad entre los géneros, aunque en la realidad es de difícil aplicación, fundamentalmente por el fundamento teórico que lo sustenta. Esta forma de comercialización se estableció como estrategia de desarrollo, aunque la perspectiva que adopta es la de las mujeres en el desarrollo, lo que dificulta su empoderamiento y autonomía al situarlas como sujeto pasivo en sus posibilidades de cambio. Las emprendedoras y empresarias que están certificadas con el sello FLO, certificadora de comercio justo, se encuentran con las mismas barreras de acceso y participación que en el mercado tradicional, excepto en las mejoras económicas. Para justificar esta afirmación hemos realizado un trabajo de campo en cooperativas cafetaleras de Chiapas, México.

■ INTRODUCCIÓN

101

Esta comunicación es producto de un trabajo más amplio sobre comercio justo y género, que iniciamos hace dos años, de donde han partido otros trabajos y a partir del cual hemos ampliado la reflexión, tanto en temas de investigación como en colegas que se han unido a ella.

El comercio justo es una alternativa al mercadeo tradicional, que pertenece a las economías solidarias. Los productos que son comercializados bajo este sello tiene que cumplir con unos requisitos de certificación entre los que se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres.

Nuestro objetivo es conocer si los mercados alternativos ofrecen mejores garantías de emprendimiento para las mujeres. Sin referirnos solo al reduccionismo económico que nos ofrece hablar de comercialización, mercados y negocios, vamos más allá teniendo en cuenta que un programa de desarrollo orientado al alivio de la pobreza debe contemplar cuáles son las barreras que tienen específicamente las mujeres para acceder al mismo y a la participación activa en las empresas.

Hemos intentado responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué es el comercio justo y cuál es su implicación en las cuestiones de género?
- ¿Por qué es importante el género en el comercio justo?

1. Doctoranda en estudios de género y desarrollo, Universidad Complutense de Madrid y Tecnológico de Monterrey, campus Chiapas, México. mquesa01@estumail.ucm.es

2. Consultor independiente. hectorgachs@gmail.com

3. Profesora y directora de vinculación del Instituto Tecnológico de Monterrey, Chiapas, México.

- ¿El emprendimiento a través del comercio justo ofrece mejores garantías para las mujeres?

Para ello hemos realizado, por un lado, un análisis holístico sobre la aplicabilidad del criterio de igualdad entre los géneros en el comercio justo y las claves que aseguran su éxito, la situación de las mujeres en las economías, la intersección de las políticas de desarrollo con la economía y cuáles son las dificultades del emprendimiento de las mujeres en el mercado tradicional y el comercio justo. Y, por otro lado, hemos ejecutado un trabajo de campo, utilizando el método etnográfico en cooperativas de café certificadas por el sello FLO, perteneciente al comercio justo, de Chiapas, México.

Las entrevistas se han realizado a:

- La Comon Yaj Nop Tic: presidente-productor (Baldomero), secretaria-productora (Amalia) y dos productoras (Silvia y Lucía).
- Federación Indígena Ecológica de Chiapas (FIECH): presidente-productor (Eduardo).
- Acción Solidaria de la Sierra: presidenta-productora (Mercedes) y tesorera-productora (Celia).
- Unión Majomut: presidente-productor (Luis) y técnico (Fidel).
- Unión de Ejidos de San Fernando: presidente-productor (Alberto), tesorero-productor (Esteban), delegado de comercialización (César) y la encargada de comercialización exterior (Vanesa).

102

■ ¿QUÉ ES EL COMERCIO JUSTO Y CUÁL ES SU IMPLICACIÓN CON LAS CUESTIONES DE GÉNERO?

El comercio justo es una comercialización de productos sur-norte, que están certificados a tal fin y que se realiza con unas reglas diferentes al mercado tradicional, en cuanto a actores implicados, finalidades, condiciones y principios. Cuenta con un fuerte componente ideológico, posicionándose contra las políticas neoliberales con el objetivo de cambiar las injustas reglas del comercio internacional y someter al comercio a las necesidades de los pueblos y de los sectores sociales oprimidos.

Estas reglas están marcadas por FLO (Fairtrade Labelling Organizations), certificadora de comercio justo y de las cooperativas entrevistadas. Es una asociación constituida por 25 organizaciones⁴ (redes de productores, comerciantes y expertos externos) que apuestan por las iniciativas de sellos de comercio justo. Tiene también funciones de inspección y sanción de las organizaciones certificadas, con la intención de garantizar a los países del norte el cumplimiento de tales exigencias. Como contrapartida, FLO garantiza un precio mínimo en la compra de los productos certificados y el adelanto de parte del pago de la compra del producto destinado a la inversión de producción y otorga un premio social, que es una cuantía económica que se tiene que emplear en el beneficio de la comunidad.

4. http://www.fairtrade.net/about_us.html?&L=1, acceso el 18 de noviembre del 2011.

Los criterios⁵ de certificación se dividen entre genéricos, dirigidos a personas productoras y a comercializadoras, y por productos; entre los genéricos encontramos el alusivo a la no discriminación por razón de género y promoción de la igualdad. En cuanto a su aplicación, según las entrevistas realizadas, podemos decir que se trata de un criterio vago y difuso de difícil aplicación y evaluación, así que cada organización, productor o productora, investigador o investigadora, tiene a su buen entender de qué trata la igualdad entre mujeres y hombres.

De hecho, cuando se les preguntó sobre los criterios de certificación, dos de los directivos de las cooperativas respondieron: «Pues eso de no contratar a niños, principalmente de no contratar a niños para que trabajen y pues tener un café de calidad» o «no aplicar químicos, aplicar abonos orgánicos, cuidar el medio ambiente, no conseguir productos chatarra, cuidar el cultivo desde la semilla, cuidar las aguas miel que no se vayan al río, en sí cuidar el medio ambiente», sin mencionar la igualdad entre los géneros.

Por otra parte, la propia certificadora, cuando evalúa este criterio, únicamente utiliza el indicador de la participación numérica de las productoras en los puestos de decisión —en este caso, su participación en la directiva de la cooperativa—, un dato cuantitativo que difícilmente puede corresponder a la realidad que viven las mujeres en su cooperativa, ni en sus comunidades, aunque a largo plazo pueda dar sus frutos. El presidente de Unión Majomut respondía así cuando le preguntamos sobre si participaban mujeres en la junta directiva:

No, dentro de la junta directiva no, y ese es el problema principal, también alguna condición nos puso precisamente comercio justo y bueno, nosotros, hace dos años, cuando empezamos a recorrer las comunidades, pues decíamos antes de que se forme la mesa directiva se tiene que recorrer los ejidos por lo de los delegados y fuimos informándoles de que eso de la condición del comercio justo dice que al menos una o dos mujeres tiene que estar dentro de la estructura del consejo directivo.

103

Las dificultades de aplicación y evaluación radican en los conceptos de igualdad⁶ y de género,⁷ al entenderlo como la asimilación entre mujeres y hombres, sin cuestionar las relaciones jerárquicas de poder existentes entre ambos géneros, además de asumir de manera natural la asignación de roles sexuados, donde las productoras aparecen, además, como esposas, madres y cuidadoras.

Así, cuando les preguntamos a las cooperativas sobre el diseño de estrategias de igualdad de oportunidades, siempre mencionan los proyectos productivos, relacionados en su

5. <http://www.fairtrade.net/standards.html?&L=1>, acceso el 18 de noviembre del 2011.

6. Escapando de un concepto de igualdad que alude al igualitarismo, que en una sociedad patriarcal supone homogeneizar las oportunidades, derechos, recursos y deseos masculinos al ámbito femenino, proponemos una definición más acorde a la temática expuesta: «distribución equitativa de trabajos e ingresos entre mujeres y hombres, traducido en igualdad en la responsabilidad y cuidado de la vida humana y en la participación en el trabajo remunerado», lo cual conllevaría una nueva organización entre mujeres y hombres y distintas asignaciones de tareas, no la falsa idea de mujeres iguales a hombres. (Carrasco, 2003:111).

7. Con la intención de ofrecer una definición del género como categoría de análisis, retomaré a Joan Scott, quien lo define como «un elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes del poder» (Scott, 1990: 44). Además, incorpora cuatro elementos interrelacionados: los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples, los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género y la identidad.

mayoría con la producción de hortalizas y aves de corral, no con el objetivo de que las mujeres obtengan mayor poder económico o logren ser independientes, sino para que puedan ahorrar y obtengan medios de subsistencia. El presidente de una de las cooperativas nos decía:

[...] estamos orientados también no solo al café, sino a las hortalizas, a las aves de traspatio [...] es donde las mujeres son las beneficiarias [...] y ahorita estamos trabajando con un proyecto de hongos comestibles. A todos, para productores tanto hombres como mujeres, seguir buscando otra alternativa asociado a otro del café, aparte de que es un autoconsumo para la familia, también si hay algo que va sobrando pues también para la venta, son unas ayudas.

El asesor técnico de otra cooperativa argumenta:

[...] buscamos espacios de participación de la mujer cafetalera con proyectos de autoabastecimiento alimentario [...], para la producción de verduras orgánicas y granjas de pollos, el objetivo es el autoconsumo pero hemos escuchado que a veces tienen excedentes y en la misma comunidad lo distribuyen y comercializan y eso les ayuda a tener un poco de ahorro entre ellas para comprar algunas cosas que les puedan servir, [...] para que no gasten todo al comprar en el exterior donde consumen, entonces mejor que lo trabajen, a ser posible que lo trabajen las mujeres, que ahorren un poco para la compra de ropa, zapatos...

Los proyectos productivos no conllevan una mejora de la igualdad entre los géneros, a lo sumo a reconocer a las mujeres en los cuidados de salud comunitaria y algunos asuntos de educación, que terminan finalmente desvinculados de la actividad principal que es la producción de café. Es más, se consigue un efecto contrario al someter a las mujeres a una sobrecarga de los cuidados en el ámbito privado, que al mismo tiempo construye una barrera para otras acciones de participación realmente encaminadas al empoderamiento de las mujeres. Durante una entrevista informal el asesor técnico de la Federación Indígena y Ecológica de Chiapas cuestionó: «desde que están los proyectos productivos, como unos ocho años, las mujeres participan menos en las directivas de las cooperativas, claro, es que están más ocupadas».⁸

Pero, ¿por qué ocurre esto? ¿Por qué las mujeres cuando producen desde el hogar o son utilizadas en las situaciones de crisis o pobreza como sistema de ahorro no son reconocidas como sujetos económicos por el Estado o la sociedad? La respuesta está enraizada en los propios sistemas patriarcal y capitalista y en el análisis de la dicotomía público/privado y del concepto de producción.

Los géneros son definidos como opuestos y determinando un orden jerárquico. En estos opuestos es creada la dicotomía público/privado, de manera naturalizada, relegando a los hombres al ámbito público y a las mujeres al ámbito privado, donde la economía parece estar ciega.

De esta forma, encontramos una división sexual del trabajo basada en el «principio de complementariedad» (Comas, 1995: 31) entre las dos esferas. La clave de la división de esferas es que aparecen sujetas a un orden jerárquico que sitúa el ámbito privado dependiente del segundo y armonizando dos estadios, lo masculino y lo femenino, agregando valores distintos. Así Michelle Rosaldo «defiende que a pesar de la gran variabilidad de papeles desempeñados por hombres y mujeres en todas las sociedades conocidas, existe, sin embargo,

8. Se refería irónicamente al resultado de este tipo de proyectos.

una asimetría universal, dado que las actividades masculinas se consideran mucho más importantes que las asignadas a las mujeres» (Maquieira, 2001: 147). Lo anterior se confirma cuando las mujeres productoras, dueñas de la tierra, tienen que contratar fuerza de trabajo extraordinaria, ya que lo hacen a través de sus esposos, sucediendo lo mismo en las decisiones que al interior de la cooperativa se realizan con decisiones importantes como a quién vender, a qué precio y la determinación de los procesos. Esto también se manifiesta cuando hay que negociar fondos para financiar la actividad cafetalera ante instituciones financieras o gubernamentales.

Así, las mujeres, cuando producimos desde el ámbito privado, aparecemos fuera de los mercados. Por ello necesitamos una redefinición del concepto de producción, que incluya la producción de vida y cuidados. El feminismo socialista es quien se acerca a este concepto para explicar cómo se establecen las relaciones de poder a través de la producción. Catherine Mackinnon (1995) arguye que ni siquiera Engels reconoce que las mujeres participan en la producción desde el ámbito privado, aunque reconoce que obtienen poder social por ello. Sin embargo, las mujeres no pueden trasladar ese poder social a otras esferas de su vida, sobre todo la relacionada con lo público. Los hombres no obtienen el poder a través de su paternidad, lo consiguen por su papel en la producción del capital, aunque sean padres reconocibles. Zillah Eisenstein, quien defiende la dialéctica de clase y género para explicar las relaciones de poder, reconoce que uno de los problemas principales es su acercamiento a la reproducción, en palabras de Cristina Sánchez, Elena Beltrán y Silvia Álvarez, «era interpretada en términos de repetición cíclica de la naturaleza, sin repercusiones sobre la esfera productiva» (2001: 119).

El feminismo socialista elabora la categoría de modo de producción doméstico (Sánchez y otras, 2001) acuñada por Christine Delphy, haciendo referencia a las relaciones de poder que se establecen en la esfera privada. Esta y otras feministas son las que sacan a la luz, aportando una toma de conciencia del trabajo invisibilizado de las mujeres, todo el trabajo doméstico que de manera no reconocida e impagada realizan las mujeres.

Retomando las posibilidades de aplicabilidad del criterio de igualdad entre mujeres y hombres en el comercio justo, hemos encontrado que es de más fácil y efectiva aplicación cuando nos encontramos con grupos de mujeres organizados, lo cual nos puede dar una clave como indicador de acción para el desarrollo de este criterio para el comercio justo, y que aparece totalmente relacionado con la participación democrática de las cooperativas. Encontramos dos líneas: por una parte, la organización de las mujeres como apéndice de la organización general y, por otra parte, como grupos independientemente organizados. Coincide que, en los grupos en los que las mujeres están organizadas de forma independiente, su grado de tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres y su idea de desarrollo están relacionados con los estudios de género. Es el caso de la FIECH; durante la entrevista, su presidente nos explicaba que había grupos organizados de mujeres y que este hecho era importante para conocer e identificar las necesidades de las mujeres. Una productora de la federación apostillaba este comentario argumentando:

Se promueve mucho la participación de la mujer; incluso la Federación Indígena Ecológica de Chiapas, en el 2003, tuvo la oportunidad de mandar a dos personas de la federación con dos mujeres campesinas a promover el café orgánico a Europa, a Austria concretamente. Fui yo y una compañera, las dos de países indígenas, y fuimos mujeres, y luego la federación ha luchado también muchísimo por la participación de la mujer. Ha influido mucho.

De igual manera, cuando esta organización implementa las estrategias para llevar a cabo el criterio de igualdad, incluye la formación en género, el liderazgo y la defensa de los derechos de las mujeres. Incluso cuando establecen los proyectos productivos, su significado es totalmente distinto, estableciendo canales de comercialización de los productos:

Estamos llevando a cabo muchísimos proyectos. Hace algunos años se sacaron unos proyectos de pollos, de panadería, de granjas integrales, se han sacado muchos proyectos de capacitación, de los derechos de las mujeres, de equidad de género, de salud reproductiva, y muchísimos más, otros proyectos de... estamos trabajando con grupos de mujeres lo que son las artesanías. Hasta el momento tenemos algunas productoras que se dedican al bordado, al tejido en las comunidades y nosotras como organización estamos tratando de buscarles una salida, un mercado, es nuestro trabajo ahorita de apoyo a las mujeres porque sí se están trabajando esos proyectos.

Un proyecto interesante que ha planteado la FIECH para las mujeres es la elaboración del empaquetado del café, lo que les está aportando un mayor control sobre la cadena de producción, además de estar dirigido a la empleabilidad de las mismas y donde las mujeres sí aparecen como sujeto económico. Su presidente decía:

Mire, hay un grupo de mujeres que ellas están trabajando en la elaboración de las bolsas para el embasado del café Biomaya, por ejemplo los bolsitos que están allá [señala a una de las estanterías]. (...) De la comunidad Miguel Hidalgo, entonces ellas se encargan de elaborar las bolsas, bueno, hacen muchos trabajos, bolsas de mano, pues imprimen playeras, hacen un montón de trabajo.

Otra productora de la misma organización retoma el proyecto y argumenta:

[...] muy buen resultado, porque ayuda y da empleo a muchas mujeres... pero ha ayudado muchísimo, como quería, el otro paso es la serigrafía, que la hicieran también las mujeres, porque hacen las bolsas y mandan hacer las serigrafías; es lo que faltaría por integrar.

Un hecho importante que ha promovido que las mujeres se organicen como grupos independientes dentro de las organizaciones ha sido el hecho de que existieran otros grupos de mujeres organizados en sus comunidades. La misma productora nos dice:

Mire, nacimos de un equipo de todas mujeres, grupo de evangelización integral de la iglesia, la pastoral social nos animó muchísimo, somos de la Iglesia católica, [...] y de ahí empezamos a formar el equipo y se creó la forma jurídica de Acción Solidaria de la Sierra,⁹ pero ya traíamos un proceso de trabajo con las mujeres, con trabajos comunes en la comunidad, en vendimias, sea en cajas de ahorro, se dio muchísimos cursos, se promovía a la mujer, porque en la Sierra participaban únicamente los hombres, [...] y también ha ayudado mucho un programa de oportunidades, que las mujeres van rotando y les van dando preparación, claro, hay muchas cosas negativas también pero eso les ha ayudado mucho al proceso de que la mujer despierte y vaya conociendo sus derechos y que la mujer aprenda a defenderse.

Todas las expresiones anteriores denotan que las mujeres reciben capacitación, llegan incluso a tener niveles altos de conciencia por su condición de género, pero que no se traducen finalmente en tener mejores posiciones dentro de sus organizaciones, mayor representatividad,

9. Es una asociación que pertenece a la FIECH.

aún cuando puedan llegar a incrementar sus ingresos, los cuales finalmente serán aplicados a su familia en condiciones de aportación, igualmente de la aportación del esposo o al cien por ciento en el caso de ser madres solteras o cabeza de familia.

■ ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL GÉNERO EN EL COMERCIO JUSTO?

La necesidad de justificar por qué es necesaria una mirada de género en el comercio justo, no solo está avalada por el hecho de ser un criterio regidor, sino porque en su origen se creó como una estrategia de desarrollo y de alivio de la pobreza. «Se trataba de reemplazar la ayuda enviada a los países del sur bajo la forma de donaciones, por un nuevo sistema comercial que permitiera a los pequeños productores y productoras mejorar sus condiciones de vida y desarrollar sus comunidades» (Palma y Gomes, 2008: 102).

En los últimos tiempos, se ha producido un fenómeno mundial llamado la feminización de la pobreza, ahora eclipsado por la crisis económica, que se dibuja de manera asexual. El empobrecimiento de las mujeres en el mundo está aumentando y este fue un tema central en la Conferencia de Pekín en 1995, actualmente también aparece como uno de los objetivos del Milenio de Naciones Unidas.

Como muestran distintos manuales, este hecho puede ser una de las consecuencias de no haber aplicado políticas económicas y de desarrollo sensibles al género, a pesar de la aplicación de distintos programas dirigidos a combatir la pobreza de las mujeres.

La experiencia de UNIFEM relacionada con el apoyo a las actividades económicas de las mujeres, en todas las regiones en el mundo, ha confirmado repetidamente el fracaso de los enfoques convencionales sin una óptica de género del desarrollo económico, los cuales son típicamente diseñados de manera piramidal y no son participativos (Carr, 2002: 7).

107

Todo esto está matizado en Chiapas, porque muchos productores de café han migrado a Estados Unidos, delegando la responsabilidad del cuidado del hogar, los hijos, incluso de los padres y de la tierra, a la mujer, la cual asume la responsabilidad total, pero esto no se ha traducido en mejor representatividad para ellas, tanto organizativa como políticamente hablando.

Actualmente, la sensibilidad al género en las políticas de desarrollo es indiscutible. Es después de los años 1970 cuando se inician las políticas actuales de desarrollo se empieza a cuestionar el papel de la mujer. No es hasta mediados de los años 1980 que encontramos en los proyectos de desarrollo objetivos concretos referidos a esta temática, lo que llamamos la perspectiva MED (mujeres en el desarrollo), *añadir* a las mujeres a los proyectos. Estaría relacionado con la realización de programas de desarrollo de arriba a abajo, donde las mujeres aparecen como beneficiarias pasivas del mismo y donde no se cuenta con su experiencia, como si su aparición en la arena política no existiera o no sirviera, otorgándole menos valor. Además, su concepción del género no estaría relacionada con la asunción del establecimiento de las relaciones jerárquicas de poder por parte del sistema patriarcal, sino asumiendo que las mujeres están en una situación de desventaja social y que es necesaria la ayuda, en muchas ocasiones, incluso fomentando el mismo rol sexuado causante de nuestra opresión.

Podemos decir que el discurso de género y desarrollo (GAD) emergió en los 90 de las conferencias de Naciones Unidas, realizando una crítica al modelo anterior que entendía a las mujeres como:

Una figura de la mujer colonizada, pobre y marginal que necesitaba ser conducida, educada, capacitada para el trabajo, y la toma de decisiones en su localidad, a la que se le podía controlar desde el punto de vista reproductivo y sexual a través de una serie de procesos de desarrollo diseñados para empoderar a la mujer (Hartcourt, 2005: 13).

La perspectiva GAD parte de que el verdadero empoderamiento de las mujeres a través de las políticas de desarrollo pasaría por el reconocimiento oficial de las mismas como agentes de cambio, el reconocimiento de sus experiencias, una fuerte incidencia de las demandas del movimiento de mujeres en las instituciones del desarrollo y un cambio significativo en las estructuras de poder patriarcal.

Las diferencias en el desarrollo entre *agregar* mujeres o aplicar la perspectiva de género en el desarrollo son sustancialmente diferentes en sus estrategias, metodologías, enfoques, soluciones y objetivos.

Este hecho pone en evidencia que hay que invertir esfuerzos en transformar aspectos fundamentales de las relaciones desiguales de género en el marco general del comercio justo.

Al referirme al desarrollo no lo hago desde una dimensión económica sino desde una visión holística que incluye el desarrollo social y humano, por lo que me apropiaré del concepto de posdesarrollo de Lourdes Benería, que hace referencia a esta pluridimensionalidad. Como cita esta autora parafraseando a Amartya Sen: «el desarrollo económico no se traduce automáticamente en una mejora de las condiciones de vida para las mujeres, mientras que estas pueden mejorar sin que exista una vinculación clara con el desarrollo económico» (Benería, 2005: 29).

Bajo este paradigma tenemos que asumir que las causas de opresión de las mujeres no solo proceden del sistema capitalista, ya que el capitalismo por sí solo no puede explicar la subordinación de las mujeres, por lo que se hace necesario retomar la idea de patriarcado.

Y aquí nos encontramos con la elaboración teórica del feminismo socialista, materializado por Cristina Molina Petit pero acuñado por Iris Young (Sánchez y otras, 2001) a través del *doble sistema*, donde no se reduce la opresión de las mujeres a la economía, sino que responde a distintas combinaciones, incluidas la reproducción, la sexualidad... Otra postura interesante nos la presenta Zillah Einstein (Sánchez y otras, 2001), utilizando la expresión *patriarcado capitalista*, donde explica la opresión como una estructura de clase que está determinada jerárquicamente en función del sexo.

Como vemos, se trata de una cuestión muy compleja que encuentra su encrucijada en las relaciones jerárquicas de poder. Ya sabemos que el hecho de que una mujer cuente con control sobre los medios de producción no está directamente relacionado con la eliminación de otras formas de opresión o discriminación, pero sí creo que es necesario que las mujeres tengamos una cobertura de derechos fundamentales garantizados y cubiertas otras necesidades básicas como alimentos, agua, salud... para que podamos empezar a hablar de empoderamiento o capacidad de acción; el hecho contrario puede ser una estrategia para seguir manteniendo el orden patriarcal impuesto.

El comercio Justo debería plantearse que es clave para aumentar el desarrollo de una comunidad. El análisis desde la perspectiva de género para operativizar el criterio no debería

ser un criterio aislado sino transversal al resto de criterios. También es necesario tener presentes las particularidades de las mujeres y su papel en el desarrollo, por lo que la corriente que debería adoptar sería la de género y desarrollo.

■ ¿EL EMPRENDIMIENTO A TRAVÉS DEL COMERCIO JUSTO OFRECE MEJORES GARANTÍAS PARA LAS MUJERES?

Existen otras economías alternativas a las del libre comercio y sus principios y reglas. Son las llamadas economía social y solidaria, como el comercio justo, lo cual no significa que cuenten con la implementación de la igualdad entre los géneros, pero sí podemos encontrar unos principios más flexibles a la incorporación de las mujeres al comercio y, por otra parte, un sistema menos opresor.

La economía solidaria, aunque mayoritariamente llevada a cabo por mujeres, en todas las partes del mundo, está generalmente representada por hombres. Joelle Palmieri y Dominique Foufalle (2006) critican duramente al feminismo arguyendo que «el feminismo, globalmente implicado en la reivindicación de la igualdad de derechos, escapa a la lógica de las alternativas económicas».¹⁰

Aunque otras voces feministas resaltan que estas economías son una vuelta a los valores familiares y a la precarización del trabajo, olvidan que estas otras economías suponen también una crítica al modelo imperante que, por una parte, oprime a las mujeres y que, por otra, las deja al margen de los mercados, teniendo la necesidad de construir nuevos modelos socioeconómicos.

A todas luces, podríamos pensar que el emprendimiento de las mujeres a través del comercio justo parece tener un resultado positivo, pero la realidad es muy distinta. Sí hay una mejora de las condiciones económicas; sin embargo, las mujeres pueden encontrar las mismas barreras que en el mercado tradicional, ya que el comercio justo carece de la perspectiva de género, limitándose a reconocer la situación de desigualdad de las mujeres y proponiendo reducir la brecha de desigualdad aunque de manera no claramente definida.

Muchas de estas iniciativas son tomadas más como medidas emergentes ante las crisis casi perennes de la economía mexicana y, en particular, de la producción de café, porque si bien es cierto que la inestabilidad de los precios internacionales del grano ha afectado a productores y productoras, no existen datos para verificar que el daño ha sido más grande para las mujeres productoras, ya que, en el caso de ellas, se involucran otros elementos importantes como la economía del cuidado y la extensión que sus ingresos tiene al involucrar a más miembros de la familia. Ellas tienen que procurar por otros medios, incrementar los ingresos familiares a través de una producción doméstica, que no pasa por el mercado, de autoconsumo que cubre muchas veces el precario ingreso familiar.

El emprendimiento desde la perspectiva de género supone inmiscuirse en una actividad empresarial teniendo en cuenta las dificultades sociales y culturales del entorno que dificultan el acceso de las mujeres a la igualdad de oportunidades y a los recursos, como la compatibilización de la vida familiar y laboral, la tenencia de la tierra, el acceso a los créditos, el acceso

10. Artículo cedido expresamente por las autoras para Ciudad de las Mujeres, www.ciudaddelasmujeres.com. Acceso el 29 de junio del 2009.

a las nuevas tecnologías, la participación en las redes formales e informales de comercialización, el conocimiento de los negocios, el monolingüismo, la capacidad de percibirse como emprendedoras y las posibilidades de movilidad geográfica y de constituir no solamente una fuente para la generación de ingresos sino promocionar autonomía y empoderamiento.

El emprender en las condiciones establecidas por el mercado, así como el difícil entramado burocrático institucional, las pone en condiciones de desventaja que dificultan severamente su incorporación y aprendizaje.

La creación en Chiapas de la Secretaria de Empoderamiento para las Mujeres y la aplicación de políticas que lleven a acciones afirmativas a favor de las mujeres se han quedado en esferas que apenas mejoran sustancialmente a las mujeres. Sobre todo ha habido avances en materia de salud, de apoyos en microcréditos, pero poco para una real participación de las mujeres en la vida pública del Estado, traduciéndose más en un discurso que bien adorna a las autoridades estatales.

La realidad es la misma para todas las economías, «los vínculos con el mercado han sido históricamente diferentes para hombres y mujeres. Ello explica que las políticas macroeconómicas, la liberalización comercial y las crisis, así como los costos que acarrea la recuperación económica no son iguales para hombres y mujeres» (Setem, 2009: 50). Este hecho condiciona las motivaciones de las mujeres decididas a emprender o a incorporarse al mercado laboral, como el suministrar ingresos a la economía familiar, teniendo en cuenta que durante los periodos de crisis las mujeres se ven obligadas a intensificar su trabajo en el ámbito privado.

La OCDE (2005) plantea que las mujeres empresarias suelen ser especialmente hábiles en establecer redes y hacer contactos, pero sus dificultades para desarrollarse radican en la falta de acceso a las redes tradicionalmente masculinas. Los contactos informales y la toma de decisiones ocurren a menudo entre los hombres, muchas veces en sus funciones sociales, las cuales excluyen a las mujeres del acceso a información sobre oportunidades de mercado. Magda Jan (2011) argumenta, tras un estudio en la cooperativa de café de comercio justo La Comon Yaj Nop Tic, que, en las mujeres,

La inexperiencia en los negocios provoca un desconocimiento del adecuado procesamiento del producto y de los procedimientos de comercialización para el envío de entrega de café con calidad uniforme y proveer de un servicio de alta calidad a los compradores internacionales, ya que la mayoría de ellos son pequeñas productoras, lo que no les permite realizar contratos competitivos (Jan, 2011: 103).

La misma autora, en un estudio sobre el análisis de la situación de las empresarias en Chiapas, argumenta sobre la doble jornada de las mismas:

Dentro de la muestra se encontró que la mayor parte de los negocios de las mujeres se ubicaron en el mismo domicilio o en la casa de la entrevistada y en menor medida en algún lugar cercano a la casa o comunidad. Un menor porcentaje se ubica aún en el comercio ambulante, que es donde usualmente se viven los horarios más extenuantes y las mayores desventajas en cuanto a condiciones laborales. Sin embargo, las entrevistadas consideran esta situación como una ventaja ya que no tienen que salir lejos de su casa para generar algún ingreso para su familia (Jan, 2009: 118).

A continuación vamos a analizar la situación de las empresarias en nuestra investigación. En primer lugar, debemos decir que las posibilidades de emprendimiento para las cafeticuladoras están relacionadas directamente con el acceso a la titularidad de la tierra. La mayoría de las productoras han accedido a la posesión de la tierra a través del sistema de herencia

y, en muchas ocasiones, la heredan porque los descendientes masculinos han emigrado, como es el caso de Amalia:

De hecho fue una herencia de mi papá. Él cultivaba café también y ya al fallecer él pues fue lo que me dejó de herencia y ahí la seguimos manejando y me ingresé aquí, a la organización, que no tiene mucho, 2004-2005, y desde ese entonces venimos trabajando aquí en la organización. Pues yo la verdad a mí desde pequeña lo que quería ser era policía, nunca me imaginé llegar a ser productora, de hecho porque nosotros somos diez hermanos, siete hombres y tres mujeres, y decía mi papá que por ser la mayoría hombres pues si que ahora a las mujeres no nos iba a dejar un pedacito de terreno porque si nos daban a nosotras a los varones no les iban a quedar nada y que las mujeres tienen sus maridos y se van y ese era su pensamiento de él y este... ese era el motivo... pero mis hermanos no están aquí.

Como observamos, existe un mantenimiento de la ideología patriarcal que produce una barrera para el acceso de las mujeres a los recursos, justificándolos con un orden jerárquico del reparto de la riqueza de manera natural, así nos lo justifica Fidel:

El caso es que a veces hay un malentendido occidentalmente en el sentido de por qué la mujer no hereda la tierra, si hay suficiente pues algún trocito le han de dar a la hija o a las hijas, pero en este caso existe un regulador natural al interior de las comunidades indígenas donde generalmente los varones son los que reciben la tierra. ¿Por qué? Porque cuando se casa es el esposo el que va a tener la tierra, pero si el esposo no tiene tierra se la dan para que la trabaje, si no desde cuando no hubiera más tierra acá, y entonces habría un conflicto muy fuerte por la tierra.

En este caso, incluso se está justificando tras una visión en usos y costumbres que el reparto de las tierras a las mujeres es una condición de mestizos.

111

Aunque, en los siguientes casos, el acceso al recurso de la tierra lo obtuvieron a través de negociaciones en el ámbito familiar, por lo que su papel es activo, frente al pasivo de transmisión de la herencia. Coincide con el hecho de que estas productoras, participan en el consejo directivo de su organización y provienen de grupos estructurados de mujeres y con formación en género.

Mercedes: Yo me divorcié por necesidad por lo civil y así adquirí mi terreno que era de mi marido.

Celia: Pues igual, mi esposo me proporcionó una parte de su terreno que tiene para que yo pudiera ser productora, en el momento que yo me casé, que nos casamos por todos lados, pues a mí también me tenía que tocar algo ¿no? Entonces pues si de esa forma, de común acuerdo decidimos, pues tú también tienes derecho a trabajar y ahí tienes tu parte. Mi marido tampoco tiene mucho y me proporcionó una hectárea, pero sabemos que con eso podemos trabajar, y de esa forma pues, porque yo no tenía nada.

La movilidad y el monolingüismo, entre otros elementos del sistema patriarcal, suelen ser otras barreras que impiden la participación activa de las mujeres. Los desplazamientos suelen hacerse en zonas de alta montaña, por lo que generalmente los recorridos tienen grandes tramos a pie, además de no existir el transporte público, por lo que los tiempos son muy importantes. Si a ello le sumamos la falta de compatibilización de la vida familiar y laboral y la extenuante jornada (re)productiva, sus posibilidades de participación no son reales. En toda la zona, la población indígena es muy numerosa, aunque actualmente se prime el

mestizaje, lo que fomenta el uso de dialectos. El hecho de que las mujeres se encuentren más aisladas y su nivel formativo sea más bajo provoca que no hablen el castellano. También, de forma muy vaga, y de muy difícil reconocimiento en las entrevistas, un obstáculo de las mujeres para la participación comunitaria suele ser el rechazo por parte de sus maridos.

Eduardo: Nosotros, como organizaciones, las sedes no las tenemos en la comunidad, lo digamos, tenemos en un pueblito, donde tenemos más acceso a la comunicación... pues entonces a una mujer se le complica más bajar de una comunidad y estar acá y las mujeres dicen no [...] por ejemplo hay comunidades que tienen que salir a las tres de la mañana, dos de la mañana para llegar al pueblo, llegando a las seis o siete de la mañana, de regreso a las doce del mediodía para llegar a las cuatro de la tarde, y a esa persona no le da tiempo a hacer sus movimientos y esta pensando ya en cómo le hago para subir, entonces ahí a una mujer sí se le complica más, ¿verdad? Y por eso dicen: mejor no le entro, y cuando hay acceso al transporte no hay problema, ahí ya si le entramos.

Lucía: Pues como le digo... no tengo tiempo [para ir al centro formativo] y como muchas veces nos vamos al rancho y como esta a dos horas y media andando desde donde nos queda el carro para arriba caminando, está lejos.

Luis: Es que como no hablan muy bien el español las señoras, o sí, hay algunas que sí pero igual no están acostumbradas a salir, por ejemplo... [¿Y habrá resistencia también por parte de los señores?] Sí, sí, entonces, por ejemplo, es un problema.

Baldomero: A veces lo que ata en un matrimonio pues el esposo ya no le permita quizás salir o por la propia obligación, porque también esto en el caso de la sociedad hay que darle tiempo.

Amalia: He asistido a reuniones donde todos son hombres y donde aparezco yo sola de mujer y como antes estaban acostumbrados pues de que puros hombres, se sienten medio... y yo también, ya no me siento excluida entre tanta gente y ya ellos también se familiarizaron un poco conmigo, y ya platicamos como estamos platicando ahorita, pero anteriormente sí me sentía que me hacían a un lado, al principio porque no me conocían, una y otra, que por el miedo a ser mujer no me relacionaba yo con ellos, y ahora con lo que estoy trabajando en la organización ya sé un poquito, no voy a decir que el 100 %, pero ya le voy agarrando un poquito más a esto que es de la negociación.

112

■ CONCLUSIONES

El planteamiento de igualdad entre los géneros, como criterio, necesita de una revisión teórica para su aplicabilidad. La certificación ha centrado su ejecución en la participación de las mujeres en los cargos directivos de las cooperativas, lo que podría ser un indicador válido para evaluar la representatividad de las mujeres, pero no un fin en sí mismo. Debería de centrarse en remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres, más que en la suma de su participación como resultado.

En cuanto al desarrollo, la puesta en práctica de proyectos productivos, por parte de las organizaciones productoras, para *mejorar* la situación de las mujeres sigue una perspectiva MED, que no contribuyen a un cambio desde la perspectiva de género, o sea, en relación a la abolición de las relaciones jerárquicas de poder.

La organización de mujeres tanto dentro de la cooperativa como en la comunidad parece ser un elemento clave para el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres. Es muy

notable en las entrevistas las diferencias entre las productoras que proceden de otras organizaciones, sean de mujeres o no, pero con un matiz feminista y las que no tienen organizaciones de mujeres en su comunidad, que son la mayoría. Los productores también aceptan que es un elemento clave para su desarrollo.

El comercio justo debería de incluir acciones positivas en relación a la compatibilización de la vida familiar y laboral, la tenencia de la tierra, el acceso a los créditos, el acceso a las nuevas tecnologías, la participación en las redes formales e informales de comercialización, el conocimiento de los negocios, el monolingüismo, la capacidad de percibirse como emprendedoras y de movilidad geográfica, tanto para su inicio al emprendimiento como para su permanencia como productora, y para facilitar su incorporación a la toma de decisiones en la organización.

■ BIBLIOGRAFÍA

- BENERÍA, LOURDES (2005): *Género, desarrollo y globalización*. Barcelona: D'Editorial Hacer.
- CARR, MARILYN (2002): «El empoderamiento económico de las mujeres: clave del desarrollo», en Liliana de Pauli (ed.), *Mujeres: Empoderamiento y justicia económica. Reflexiones de la experiencia en Latinoamérica y el Caribe*. México D. F.: UNIFEM.
- CARRASCO, CRISTINA (ed.) (2003): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- COMAS, DOLORS (1995): *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- HARTCOURT, WENDY (2005): «Reflexiones sobre el movimiento global por los derechos de las mujeres». Traducción del artículo publicado en la revista *Development*, n.º 2.
- JAN, MAGDA (2009): «Emprendimiento y género», en Marcela Laguna Morales (coord.), *La equidad de género en Chiapas: teoría y práctica de la transversalidad*. México: Desarrollo, género y ciudadanía A. C.
- (2011): «Mujeres y microempresas rurales: entre la tradición y la modernidad», en Marcela Laguna Morales (coord.), *Buenas prácticas de género en Chiapas, significados y perspectivas para la disminución de la pobreza*. México: Desarrollo, género y ciudadanía A. C.
- KORINEK, JANE, (2005): «Trade and Gender: Issues and Interaction». París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- MACKINNON, CATHERINE (1995): *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: feminismos.
- MAQUIERIRA, VIRGINIA (2001): «Género, diferencia y desigualdad», en Elena Beltrán y Virginia Maquieira (eds.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial.
- MOORE, HENRIETTA (2009): *Antropología y feminismo*. Madrid: Feminismos.
- PALMA, ARTURO y ROSEMARY GOMES (2008): «Comercio Justo y Solidario en América Latina», en SETEM, *El Comercio Justo en España*. Barcelona: Icaria.
- PALMIERI, JOELLE y DOMINIQUE FOUFALLE (2006): «Feminismo y economía social y solidaria». *Artículos de Ciudad de las Mujeres*. En www.ciudaddelasmujeres.com accedido el 29 de junio del 2009.
- SÁNCHEZ, CRISTINA, ELENA BELTRÁN y SILVIA ÁLVAREZ (2001): «Feminismo liberal, radical y socialista», en Elena Beltrán y Virginia Maquieira (eds.), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial.

- SCOTT, JOAN (1990): «Gender: An Useful Category of Historical Analysis», *The American Historical Review*, 91 (5), 1986. Traducción española: «El género: una categoría útil para el análisis histórico», en J. Amelang y M. Nash (eds.), *Historia y género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- SETEM (2009): *El Comercio Justo en España, cuestión de género*. Barcelona: Icaria.

**LAS ASOCIACIONES DE MUJERES Y LAS COOPERATIVAS
COMO IMPULSORAS DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO
EN EL ENTORNO RURAL**

JUANA AZNAR MÁRQUEZ y JUAN PABLO JUÁREZ MULERO
Universidad Miguel Hernández de Elche

■ RESUMEN

EN ESTE TEXTO planteamos cómo las cooperativas y las asociaciones de mujeres (empresas ambas que quedarían incluidas bajo el epígrafe de empresas de economía social) juegan un papel relevante como impulsoras de los emprendimientos de las mujeres rurales. Además, consideramos que, aún cuando las mujeres están integradas en las cooperativas y en otras entidades de economía social, su participación en los centros de toma de decisión es todavía limitada, es decir, a pesar de que estas empresas se basan en principios solidarios y cooperativos siguen perpetuándose los estereotipos de género.

■ INTRODUCCIÓN

115

En el contexto económico actual en el que la coyuntura económica no es favorable, las posibilidades de avance en el mundo rural, en el que se cuenta con mercados productivos y de trabajo más estrechos que en el entorno urbano, vienen en gran medida determinadas por un conjunto de iniciativas empresariales que tienen como objetivo fundamental la inserción en el mercado de trabajo de la población local entre las que se encuentran las empresas de economía social.

En el territorio español, en el 2011, el 24 % de la población nacional residía en zonas rurales lo que supone que cinco millones de mujeres vivían en el medio rural. El perfil medio de estas mujeres nos muestra que se trata de una mujer casada, de más de 50 años, con 2,3 hijos y que dedica 8 horas al día a las tareas domésticas y 5 horas a actividades exteriores. Por lo tanto, la mayor parte de las mujeres rurales ya han alcanzado su madurez y se tienen que enfrentar a condiciones más adversas que las mujeres urbanas al tener que compatibilizar los tiempos de producción y reproducción con una menor disponibilidad de infraestructuras sanitarias, educativas, de transporte, etc. Resultado de todo ello es que las mujeres rurales presentan una participación en el mercado de trabajo remunerado caracterizado por trayectorias discontinuas cuando no interrumpidas en la mayor parte de las ocasiones por asumir la mayor parte de las cargas familiares.

Por otra parte, y según muestra el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (2010-2014) del Gobierno de España, en la misma línea ya apuntada en el párrafo anterior, la población muestra una clara tendencia a concentrarse en núcleos urbanos y zonas periurbanas con claras consecuencias sobre la supervivencia de los municipios rurales, en especial los del

interior del territorio español. Concretamente, se señala que tres cuartos partes de los municipios rurales presentan un crecimiento poblacional negativo. Aparece, pues, como cuestión relevante la de fijar población al territorio, lo que requiere fomentar la permanencia de la población joven, sobre todo mujeres, para lo cual se deben incentivar acciones que lleven a un aumento de las oportunidades de trabajo y de negocio, teniendo en cuenta que la mayor parte de la población ocupada en el medio rural se dedica al sector servicios, seguido del sector agrario.

Según el *Diccionario de uso del español* de María Moliner, una persona emprendedora es «una persona que tiene iniciativa y decisión para emprender negocios o acometer empresas». Las actividades que desarrollan las mujeres emprendedoras en el mundo rural suelen estar relacionadas con actividades realizadas tradicionalmente por las mujeres de manera informal o en el ámbito del autoconsumo familiar: agricultura ecológica, transformación agroalimentaria, turismo rural, artesanía, servicios de proximidad, etc. Se trata, pues, de dar el salto y pasar de realizar una determinada actividad en el marco del hogar a convertir sus conocimientos y habilidades en una profesión capaz de generar unos recursos económicos. De esta manera, las mujeres desarrollan sus propias iniciativas desde el conocimiento de su propio entorno, observando las posibles necesidades que hay que cubrir y, sobre todo, aprovechando sus conocimientos y su formación: estaríamos frente a lo que los informes europeos consideran nuevos yacimientos de empleo, que consolidan el desarrollo endógeno del entorno rural.

Las mujeres, en términos generales, cumplen con las características que se suelen asociar a las personas emprendedoras: formación, conocimiento del sector en el que se va a emprender, ser luchadora, tener capacidad de trabajo y de asumir riesgos y, siempre que sea posible, experiencia en el sector. Entonces, ¿por qué no emprenden más? Son muchas las dificultades a las que se enfrentan las emprendedoras rurales (Sampedro y otros, 1996; Langreo, 2000; Palenzuela, Cruces y Jordi, 2002) tales como frenos familiares, incompreensión y recelo en su propia comunidad, falta de apoyo de las instituciones, así como la propia limitación de no creer lo suficientemente en ellas mismas dado que el trabajo doméstico y, en general, el desarrollado por las mujeres en el entorno familiar nunca se ha entendido como un verdadero empleo, al aparecer socialmente como secundario con respecto al del varón. Así pues, las mujeres siguen enfrentándose a dos importantes retos: i) los aspectos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y ii) la pervivencia de estructuras productivas basadas en un concepto erróneo de flexibilidad laboral por la cual las trabajadoras y los trabajadores deben estar siempre disponibles para su puesto de trabajo. Con la creación de una empresa, las mujeres consideran que podrán solventar en parte estos problemas. De hecho, en la literatura sobre el empresariado femenino se suele poner de manifiesto la mayor importancia que las mujeres otorgan a la autorrealización y la posibilidad de combinar de una forma flexible trabajo y responsabilidades familiares. Es decir, cuando las mujeres deciden iniciar un proyecto empresarial, consideran que de esta manera podrán no solo alcanzar una independencia económica sino que también puede ser una alternativa ante la dificultad de conseguir un trabajo por cuenta ajena que les permita compatibilizar los tiempos destinados a las actividades remuneradas y las no remuneradas vinculadas con el entorno doméstico y de cuidados.

En otro orden de cosas, cabe destacar que el profesor Barea (1990) recoge la definición de economía social que la comisión científica de CIRIEC-España proporciona, concretamente «comprende las empresas que actúan en el mercado con el fin de producir, asegurar, financiar

y distribuir bienes y servicios, pero en las que la repartición de beneficios no está directamente relacionada con el capital aportado por cada miembro, y en el que las decisiones no se toman teniendo en cuenta el capital de cada socio». Se trata, pues, de empresas que necesitan de un proyecto que resulte viable para poder desarrollar su actividad de producción, comercialización, distribución... Estas empresas pueden obtener beneficios, pero la diferencia fundamental respecto a otro tipo de empresas se encuentra en la forma en que estos se distribuyen, ya que no hay una relación proporcional entre capital y beneficio repartido. Es esta una característica imprescindible y definitoria para considerar que una empresa pertenece a la economía social, según el profesor Barea. Otra característica importante de este tipo de empresas la encontramos en que su gestión y toma de decisiones se realiza de una forma democrática, de manera que los agentes que han aportado la mayor parte del capital no son los que tienen mayor peso en el proceso de toma de decisiones. El caso extremo sería la empresa que opera utilizando la premisa «una persona, un voto» independientemente de su participación en el capital de la misma.

Dentro de las empresas de economía social destacamos especialmente los emprendimientos económicos solidarios. Se trata de empresas, asociaciones y cooperativas que combinan actividades meramente económicas con otras educativas y culturales, siendo la solidaridad y las relaciones de reciprocidad y cooperación entre sus integrantes el pilar sobre el que se sustentan. De entre las posibles empresas de economía social, a lo largo de este texto vamos a centrar nuestra atención en dos tipos bien distintos pero que tienen una gran importancia en el mundo rural: las asociaciones de mujeres y las cooperativas. Se trata de dos entidades con naturaleza distinta puesto que las asociaciones no tienen ánimo de lucro mientras que a las cooperativas les debería respaldar un proyecto de viabilidad económica que garantizara la supervivencia de las mismas a lo largo del tiempo.

Las asociaciones llevan a un empoderamiento de las mismas mujeres. El sentimiento de pertenencia a un grupo derivado de compartir experiencias permite una mejora en la autoestima de las mujeres que tiene consecuencias directas sobre otros ámbitos de su vida, como son los derechos a elegir, a tener acceso a oportunidades y recursos o su derecho a tener el poder de controlar sus propias vidas, tanto dentro como fuera de la casa. Además, desde las asociaciones, como se verá posteriormente, se puede dar asesoramiento y formación (aparte de actividades lúdicas) que permitan el inicio de actividades empresariales entre sus socias.

Por otra parte, consideramos necesario hacer especial mención, por su relevancia en el entorno rural en términos económicos y de empleo, al papel desarrollado por las cooperativas y mucho más porque la Asamblea General de las Naciones Unidas en su 64.^a reunión general (celebrada el 18 de diciembre del 2011) proclamó 2012 como el Año Internacional de las Cooperativas (resolución A/RES/64/136). Esta institución, con esta decisión, ha destacado la contribución de las cooperativas al desarrollo económico y social, especialmente por su impacto en la reducción de la pobreza, la creación de empleos y la integración social. El modelo de organización cooperativo se fundamenta en un planteamiento solidario y se basa en la economía real y no en la especulativa. Se trata de otra filosofía de hacer empresa en el que la propiedad y los beneficios son comunitarios y donde se proporciona educación y formación tanto a sus socios como a las personas que trabajan en ellas, lo que permite contribuir eficazmente al propio desarrollo de estas empresas. De esta manera, las cooperativas permiten desarrollar los objetivos incluidos en los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas

pudiéndose considerar agentes de desarrollo puesto que generan empleo y, con ello, fijan población al territorio a la vez que aportan riqueza en el medio rural.¹

El resto del artículo se organiza como sigue: en el apartado dos, se hace una revisión del papel que juegan las asociaciones de mujeres no solo para dinamizar el espacio rural sino también como catalizadoras de actividades que tienen como fin estimular el espíritu emprendedor de las mujeres rurales; en el apartado tres, nos centraremos en las cooperativas y su importante contribución a la generación de recursos económicos y empleo en el territorio rural, para seguidamente, en el apartado cuatro, mostrar que la amplia participación de las mujeres en las empresas de economía social no tiene correspondencia con su integración en los centros de toma de decisiones, es decir, el denominado techo de cristal sigue siendo una realidad. Finalmente, en el apartado cinco, incluimos unas conclusiones.

■ EL PAPEL DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES EN EL MUNDO RURAL

Una asociación es una entidad que surge de la unión de un grupo de personas con similares circunstancias o ideas, por lo que persiguen un fin común. Las asociaciones están organizadas democráticamente, no tienen ánimo de lucro y, en la mayor parte de los casos, son independientes del Estado, de partidos políticos y de empresas. Dentro de las asociaciones nos centraremos en este texto en las agrupaciones de mujeres rurales que han jugado (y continúan con esta labor) un papel crucial para visibilizar a las mujeres que viven en el entorno rural y valorizar su papel en los diversos contextos que constituyen el día a día y que van desde lo económico a lo social, cultural y medioambiental. Y es que el asociacionismo de mujeres implica un elemento de base de participación ciudadana. Pero, además, y en la media en que funcionan con el esfuerzo solidario de quienes las integran, dado que se mueven por objetivos comunes, constituirán espacios de diálogo y reflexión, pero también de demandas y reivindicaciones.²

118

La labor de las asociaciones de mujeres se ha realizado desde distintos frentes, ya que el sentimiento de unión entre las asociadas se ha potenciado desde actividades lúdicas, culturales y de ocio, a distintos cursos y talleres formativos, prestando especial atención a aquellas actividades que las mujeres consideraban que les permitían hacer más fácilmente la transición entre las labores relacionadas con el hogar y el ámbito laboral retribuido. Es por ello que han promovido la formación profesional y ocupacional en servicios de proximidad, facilitando las prácticas laborales de las asociadas y ayudando en la creación y gestión de empresas creadas por las mujeres rurales. De esta manera, las asociaciones están prestando una función social, política y educativa, luchando asimismo por la igualdad de oportunidades y contribuyendo desde los mismos municipios al fortalecimiento del entorno rural.

-
1. En la Unión Europea han sido implementadas distintas políticas orientadas a la economía social y el empleo, siendo su desarrollo más dinámico en aquellos países donde este tipo de empresas goza de mayor reconocimiento social, tradición, dinamismo económico y capacidad de interlocución. (Montero, 2008)
 2. Esta identificación de potencialidades comunes ha llevado a que las asociaciones hayan podido acudir ante los distintos niveles de la Administración presentando la problemática específica de las mujeres rurales.

Cuando las mujeres se plantean iniciar un proyecto empresarial se enfrentan a obstáculos, como el miedo a perder el dinero familiar, a no poder atender bien a la familia, a no elegir el mejor negocio, así como el difícil acceso a la formación continua adaptada a sus necesidades, las dificultades de movilidad para las mujeres mayores, los problemas para comprar materias primas, la falta de personal para suplencias... miedos comunes a todas las mujeres que se plantean iniciar un negocio pero que se ven agravados en el medio rural. Para que las mujeres desarrollen iniciativas hace falta apoyo familiar e institucional para crear un ambiente favorable y, para ello, juegan un papel fundamental las organizaciones profesionales y las asociaciones de mujeres. Una vez más, estamos ante una situación en la que se demuestra que la unión hace la fuerza, pero además, en la medida en que se pertenece a una asociación, las mujeres emprendedoras intercambian experiencias, aumentan sus canales de información, se fortalecen las relaciones y se crean apoyos para conseguir objetivos comunes. Es decir, se generan las sinergias para que, a partir de los recursos disponibles y la experiencia acumulada, se ponga en valor el trabajo de las mujeres y se puedan iniciar pequeños proyectos que no requieran grandes inversiones.

Un reto que deberían aceptar las asociaciones pertinentes viene dado por la dificultad que encuentran las mujeres rurales para poder comercializar y distribuir los productos que ellas elaboran ya sea a partir de empresas familiares o de cooperativas. A partir de las asociaciones de mujeres y las redes que ellas constituyen se pueden promover iniciativas, como es el caso del portal @rtemur de la Asociación Fademur, que permite la comercialización de productos de sus asociadas de manera que no solo se consolida el empleo y la generación de recursos económicos sino que también se mantienen las producciones en pequeña escala de productos tradicionales que incluso forman parte del patrimonio cultural de los territorios.

119

■ LAS COOPERATIVAS

La Alianza Cooperativa Internacional (ACI) ha dado a conocer su informe global en el Día Internacional de las cooperativas celebrado el pasado 7 de julio del 2012. En este informe se señala que las 300 cooperativas más grandes del mundo tienen un volumen de negocio de 1,6 trillones de dólares, lo que implica superar ampliamente el producto interior bruto de muchos países, y dan empleo a más de mil millones de personas en todo el mundo. Además, desde su fundación en 1895, ha colocado entre sus prioridades la promoción de la participación activa de las mujeres en las cooperativas. También es de destacar que las más importantes cooperativas del mundo forman parte de las cien mejores empresas según la revista *Forbes*.

Las cooperativas son un ejemplo de empresas de economía social que, como muestra la Organización Internacional del Trabajo, actúan como motor de crecimiento económico, tomando las decisiones de forma democrática a la vez que promueven la inclusión social al integrar a grupos menos favorecidos, como son los jóvenes, las personas mayores de 45 años y las mujeres (sobre todo en las zonas rurales). Desde la misma ACI se considera que el cooperativismo es una fórmula de trabajo que permite la consecución de los objetivos marcados en la Asamblea Extraordinaria de Pekín de Naciones Unidas (Nueva York, junio del 2000) encaminados a estimular la iniciativa empresarial de las mujeres, así como a tomar

medidas para aumentar su participación y lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores.

La cifra de cooperativas en el Estado español se sitúa en torno a las 22 000 y, según datos de la Confederación Española de Empresas de Economía Social, este tipo de empresas se extienden a lo largo de todo el territorio nacional, concentrándose en mayor número en Andalucía, País Vasco, Murcia y Comunidad Valenciana.³ Por otra parte, las entidades asociativas agrarias (EAAS) incluyen prácticamente 4 000 empresas con una facturación de 17 405 millones de euros en el 2010, lo que supone una parte muy importante de la actividad económica del sector agroalimentario español. De las EAAS, 2 849 son cooperativas y el número de socios y socias es de 994 199 en todo el territorio nacional, situándose en prácticamente todos los subsectores agroalimentarios (Baamonde, 2012).

Para el caso concreto de la Comunidad Valenciana, según información de la Confederación de Cooperativas de esta comunidad autónoma, había en el 2011 un total de 2 633 cooperativas con una plantilla de 74 608 personas, de las que el 85 % tenía un contrato indefinido,⁴ siendo la provincia de Valencia la que cuenta con más personas empleadas en cooperativas (un 11,68 %) de entre todo el territorio español. Si la estabilidad en el empleo es una cuestión que se debe señalar, también lo es el mantenimiento de la empresa a lo largo del tiempo. Concretamente, para las cooperativas de Castilla-León, las cifras nos muestran que han pasado de ser 2 119 en el 2008 a 2 107 en el 2012, es decir, la mortalidad de este tipo de empresas ha sido muy reducida en el periodo en el que la crisis económica ha atacado más fuertemente a la economía nacional, de manera que la contención en el empleo también ha sufrido las consecuencias negativas en menor cuantía.

Según la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA), las mujeres representan el 62 % del total de la mano de obra del sector cooperativo de servicios y el 36 % del sector industrial, por lo que se constata la activa participación de las mujeres en estas actividades. Sin embargo, el porcentaje de socias⁵ era del 37 % en el sector servicios y del 67 % en el sector industrial. Se observa también que en las empresas de economía social se mantiene una segmentación ocupacional (al igual que en otro tipo de empresas) por la cual las mujeres muestran su presencia mayoritaria en enseñanza, servicios, textil y sanidad. Adicionalmente, apuntar también que, en términos generales, las mujeres desempeñan un trabajo en las cooperativas siguiendo unos patrones que podríamos denominar tradicionales. Concretamente, las mujeres que se ocupan de las tareas administrativas suponen el 31,8 % de la plantilla, seguidas a continuación por las trabajadoras cualificadas con un

120

3. Existe legislación para todo el territorio nacional referente a cooperativas, aún cuando las comunidades autónomas tienen competencias en esta materia, por lo que existirá normativa diferenciada para cada una de las 17 comunidades autónomas que constituyen el territorio español.

4. Para formar una cooperativa no son necesarios más de tres socios o socias, y en algunas comunidades basta con tan solo dos personas. En los últimos años ha sido frecuente que, ante la pérdida del puesto de trabajo, algunos trabajadores y trabajadoras hayan solicitado su prestación por desempleo de forma íntegra y de forma individual hayan iniciado un negocio o de forma comunitaria una cooperativa.

5. Al socio o socia corresponde tomar las decisiones, gestionar y, como consecuencia, responsabilizarse de la marcha de la entidad de la que forma parte. Para poder ser socio o socia es preciso cumplir necesariamente dos requisitos básicos: aportar trabajo y aportar capital, de manera que se asumen responsabilidades empresariales y sociales en un plano de igualdad con el resto de miembros de la cooperativa. Por otra parte, las personas contratadas solo aportan trabajo y reciben una remuneración por el mismo.

26,5 %. En último lugar figuran las trabajadoras no cualificadas, con tan solo un 4,1 %. La mejora en el nivel educativo de las mujeres a lo largo de los últimos años tiene su plasmación en los trabajos desarrollados dentro de las cooperativas.

Las cooperativas, junto a otras empresas socialmente responsables, juegan un papel muy importante en el medio rural ya que promueven el desarrollo endógeno de los municipios utilizando procesos democráticos. Las cooperativas con más amplia tradición son las agrícolas en sentido extenso, es decir, incluyendo agricultura, silvicultura, pesca y ganadería, y las agroalimentarias. Estas últimas tienen un papel clave en el desarrollo y evolución del sector industrial en el medio rural, puesto que permiten la utilización de recursos y materias primas generados en el entorno local para transformarlos y con ello añadir valor a los mismos. Estas cooperativas proporcionan empleo a casi ochenta mil trabajadores, según recoge el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (2010-2014). Por sectores productivos, las entidades asociativas suponen el 100 % en la producción de tabaco, el 80 % en la oferta de mosto, el 70 % en la producción de aceite de oliva y vino y el 60 % en la de arroz. También tienen un peso importante, con el 45 % de la producción, en los sectores de cítricos, leche de vaca y de oveja y frutos secos. En menor medida, suponen el 35 % también en la producción de aceitunas de mesa, frutas, carne de ovino y caprino, cereales, oleaginosas y algodón.

Más recientemente han ido ganando protagonismo las cooperativas de trabajo asociado en el sector servicios donde la presencia femenina adquiere más relevancia (educación, salud y asistencial), ya que se trata de sectores en los que se absorbe una muy buena proporción del empleo femenino. Destacamos las que se dedican a la prestación de servicios vinculados a la dependencia y cooperativas de servicios de proximidad dedicados al servicio de *catering* y comida casera a domicilio: ya no se trata solo de atender a cuidados sanitarios sino de proporcionar otros servicios a la población. La prestación de estos servicios se ha visto incentivada por distintas agrupaciones de mujeres que han desarrollado cursos de capacitación específicos para dar la formación necesaria para que se pueda atender a la población dependiente tanto en sus propios domicilios como en otras sedes sociales. Por otra parte, también encontramos cooperativas que centran su actividad en actividades de confección textil industrial, calzado, etc., así como educación y vivienda. Estas empresas se caracterizan por considerar a las personas como el eje de la empresa, por lo que utilizan mayoritariamente los recursos locales y no suelen deslocalizarse, manteniendo así la riqueza y el empleo en las zonas en las que se ubican. Sin embargo, algunas de ellas han tenido grandes dificultades para poder competir y no caer en el mundo de la economía sumergida (Langreo, 2000).

121

Como señalan Melian y Campos (2010: 53) el emprendedor cooperativista

presenta una serie de características que lo diferencian del resto de empresarios y emprendedores por el hecho de formar parte de empresas cuyos fines no son el ánimo de lucro, o al menos no lo son de forma prioritaria [...] el emprendedor social surge siempre del autoempleo colectivo [...] (es resultado de un proyecto colectivo y compartido [...] y se dota de unos mecanismos de control y coordinación basados en la participación democrática (principio de gestión democrática que separa la participación en el capital de la toma de decisiones). Las características descritas hacen que las empresas que surgen de las iniciativas del emprendedor social produzcan mayores efectos positivos sobre las situaciones de crisis económicas.

Aún cuando el único objetivo de las cooperativas no es la maximización del beneficio como quedaría recogido en los principios de los manuales de economía, eso no significa que no se tengan que aplicar principios de racionalidad para poder asegurar la pervivencia de estas empresas. Es necesario que exista un cierto nivel de beneficios que garantice la viabilidad económica y financiera de las cooperativas y con ello el mantenimiento de la plantilla y la remuneración de los factores de producción. Lo que sí que constituye un elemento diferencial es la forma en que se utilizan estos beneficios, ya que se destinarán de forma mayoritaria a la propia actividad empresarial o a objetivos de carácter social mientras que la plantilla y los socios reciben una retribución por su condición de socio o empleado (Ribas y Sajardo, 2004). Ejemplos de ello son las guarderías o las actividades de cuidado de personas mayores llevadas a cabo por empresas de economía social de manera que con estas iniciativas se permite una mayor facilidad de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las personas que en ellas trabajan.

En resumen, tenemos que las empresas de economía social y entre ellas las cooperativas son una forma de empresas que tienen un elevado nivel de penetración en el entorno rural. A partir de experiencias ya consolidadas, la posibilidad de iniciar nuevos emprendimientos basados en conocimientos y saberes propios de la población rural aparece como una de las vías de generación de empleo en un contexto en el que los núcleos urbanos no son capaces de absorber la mano de obra disponible. La participación activa en otras cooperativas y la forma en que estas funcionan y se gestionan pueden ser la semilla que permita la creación de nuevas iniciativas empresariales que, con una gestión solidaria y teniendo en cuenta las características de las personas que en ellas van a trabajar, permitan una mejora considerable en las relaciones pero también en la ruptura de las discontinuidades en las trayectorias laborales de las mujeres rurales. De esta manera, con empresas que se arraigan al territorio se crean posibilidades de empleo y superación profesional en los mismos entornos rurales, con lo que se rompe con la necesidad de tener que salir hacia los centros urbanos para realizarse profesionalmente abandonando los pueblos.

122

■ LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL Y EL TECHO DE CRISTAL

Uno de los derechos fundamentales incluidos en nuestra Constitución es el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Sin embargo, al igual que ha sucedido en muchos países, el progreso reconocido en las leyes no ha ido acompañado de una evolución paralela en la sociedad, que ha evolucionado a un ritmo más lento que el necesario para llegar a la igualdad real. Así, las mujeres siguen siendo objeto de discriminación en muchas áreas, discriminación que es necesario eliminar. Uno de los aspectos en los que creemos importante centrar la atención es que las mujeres no están suficientemente representadas allí donde se toman decisiones.

Si las empresas que podrían considerarse de economía social se sostienen en valores que antepone al ser humano frente a cuestiones de rentabilidad económica, políticas o ideológicas, si se apoyan en principios democráticos, de igualdad, solidaridad y equidad, parecería razonable esperar que tanto mujeres como hombres participaran en condiciones de igualdad en todas y cada una de las fases que componen tanto el proceso productivo como de toma de decisiones. Sin embargo, nos encontramos que las mujeres siguen sin superar

el tradicional techo de cristal de manera que la incorporación de las mujeres a las organizaciones no se refleja en los órganos de dirección de esas organizaciones o empresas. Según el estudio encargado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación «Respuesta de las mujeres rurales a los Programas de Desarrollo Rural (2000-2006)», las mujeres participan cada vez más en las organizaciones profesionales agrarias y en los grupos de acción local, mientras que su participación sigue siendo baja en los consejos reguladores, en las cámaras agrarias y las comunidades de regantes. Haciéndose eco de esa realidad, la ley de igualdad entre mujeres y hombres (ley 3/2007) incentiva que se incremente la participación de las mujeres en los consejos rectores y en los órganos técnicos de las cooperativas.

El empoderamiento de las mujeres tiene cinco componentes: el sentimiento de autoestima de las mujeres; su derecho a tener elección y a elegir; su derecho a tener acceso a oportunidades y recursos; su derecho a tener el poder de controlar sus propias vidas, tanto dentro como fuera de la casa; y su capacidad para influir sobre la dirección del cambio en la sociedad para crear un orden social y económico más justo, nacional e internacionalmente. El modelo cooperativo empresarial aborda cada uno de estos componentes y está proporcionando verdaderas oportunidades de empoderamiento a las mujeres en todas las regiones del mundo, pero hay que consolidarlas. Las cooperativas están integradas por personas y estas han recibido un proceso de socialización que asigna roles a hombres y mujeres. De esta manera, este sector no está exento de los condicionamientos sociales y culturales que marcarán las relaciones de género. Así, aún es frecuente encontrar entre las razones que se apuntan para que las mujeres no accedan a puestos de decisión las siguientes: i) por falta de iniciativa, ii) porque se requiere de personas con disponibilidad prácticamente absoluta, iii) por falta de tiempo sobre todo dado el reparto desigual de las cargas familiares y iv) porque el aceptar puestos de responsabilidad puede llegar a provocar tensiones de pareja (COCETA, 2004). Estos argumentos se basan en estereotipos en los que las empresas de economía social no deberían caer y, para corregirlos, se debe incrementar la presencia y participación de las mujeres en las cooperativas, sobre todo de mujeres jóvenes, para lo cual deberían verse apoyadas por la dirección. Pero las mujeres deben sentirse realmente parte de la empresa de economía social, no pueden delegar sistemáticamente su voto, tienen que estar en el momento y en el lugar en que se toman las decisiones e implicarse directamente en la gestión.

La economía solidaria tendría que actuar utilizando los principios en los que dice apoyarse y que supondría la revalorización de las mujeres y su participación en los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones. Sin embargo, a pesar de los datos positivos sobre la presencia de mujeres en las cooperativas con respecto a otros sectores, es de destacar que en los sectores fuertemente masculinizados por su actividad y en cooperativas mixtas la presencia de mujeres en puestos de dirección o representación societaria es escasa.

■ CONCLUSIONES

La situación de las mujeres rurales ha ido mejorando en las últimas décadas gracias a cambios socioeconómicos que han permitido su mejor formación. Sin embargo, las posibilidades de desarrollo profesional y personal en el entorno rural son más limitadas en la medida en que existe un mayor aislamiento, menor disponibilidad de medios de comunicación y menor existencia de servicios generales, ya que no se genera la demanda necesaria para

que estos resulten rentables. Esta menor disponibilidad de bienes y servicios se deriva en cargas suplementarias para las mujeres que viven en el medio rural pero, a la vez, crea nuevas posibilidades de empleo siempre que puedan ser canalizadas a través de las adecuadas iniciativas empresariales. Concretamente, las empresas de economía social pueden aprovechar los nuevos yacimientos de empleo generando un crecimiento endógeno en las zonas rurales. Estos emprendimientos pueden venir en gran parte instrumentados por mujeres, ya que estos nuevos yacimientos de empleo definidos por las instituciones europeas están muy relacionados con las actividades que han desarrollado tradicionalmente las mujeres que viven en el entorno rural. En particular, nos referimos al turismo rural, la agricultura ecológica, los servicios de proximidad y de cuidados de personas dependientes...

Para estimular el espíritu emprendedor de las mujeres rurales es muy importante que se sientan respaldadas, labor que desarrollan de forma inestimable las asociaciones de mujeres. En la medida en que las mujeres se sienten parte de una asociación empiezan a ser conscientes de que sus problemas no son únicos, que otras mujeres se enfrentan a la misma problemática. Sintiéndose identificadas unas con otras, las mujeres van cambiando su actitud y van fortaleciendo su autoestima a la vez que se van creando redes sociales que son un elemento decisivo a la hora de tomar acciones emprendedoras.

Si las iniciativas de autoempleo de las mujeres rurales son importantes, no podemos dejar de señalar el papel que puede jugar el cooperativismo. Solo son necesarias tres personas para montar una cooperativa y, en la medida en que las mujeres sean sus creadoras, en la forma de gestión de las mismas deberían reflejarse los anhelos de las socias. Concretamente, estamos haciendo referencia a tener en cuenta no solo el denominado ciclo productivo sino también el reproductivo, de manera que se consideren de forma efectiva los aspectos de conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Este último punto es destacable porque apenas hace unos años que se han considerado las facetas personales, puesto que las mujeres quedaban circunscritas al ámbito familiar y, después de muchas luchas, pudieron acceder al mercado de trabajo remunerado. Estos aspectos se pueden integrar más fácilmente en las cooperativas que en otro tipo de empresas puesto que, según muestran Melián y Campos (2010), las cooperativas poseen una sensibilidad especial para captar las necesidades y los problemas sociales y darles solución.

Las mujeres estudian, trabajan, tienen familia e incluso tienen su propio negocio. Pero todavía existe una relativamente baja representatividad en los centros de decisiones, las mujeres tienen que sentir que son parte de las empresas rurales y concretamente de las cooperativas, de manera que deben asumir responsabilidades de gestión. Para ello, es importante conseguir el empoderamiento de las mujeres rurales, lo que en gran medida puede obtenerse a partir del apoyo recibido por las asociaciones de mujeres rurales.

La fuerza de la economía social reside en el compromiso y la solidaridad entre los distintos agentes que la forman; por lo tanto, este tipo de instituciones tiene un gran futuro para conseguir el crecimiento endógeno del entorno rural ya que tiene sus raíces en los municipios.

■ BIBLIOGRAFÍA

BAAMONDE, E. (2012): «Informe del Cooperativismo Agroalimentario en España». Ponencia desarrollada por el director de cooperativas agroalimentarias de España, durante la Asamblea

- General celebrada el 23 de mayo del 2012. Disponible en <http://www.agro-alimentarias.coop/ficheros/doc/03626.pdf> (consultado el 17 de julio del 2012).
- BAREA, J. (1990): «Concepto y agentes de la Economía Social» CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 8, pp. 109-117.
- COCETA (2004): «Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España». Disponible en <http://www.coceta.coop/Publicaciones/Estudio-Mujer.pdf>. (consultado el 17 de julio del 2012).
- GOBIERNO DE ESPAÑA. *Programa de desarrollo rural sostenible (2010-2014)*
- LANGREO, A. (2000): «Nuevos yacimientos de empleo: su implantación en el medio rural», en *Congreso Europeo de Mujeres Rurales, Ponencias e Intervenciones*. Madrid: Instituto de la Mujer, pp.111-118.
- MELIAN NAVARRO, A. y V. CAMPOS CLIMENT (2010): «Emprendedurismo y Economía Social como Mecanismos de Inserción Sociolaboral en Tiempos de Crisis». *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, n.º 100, pp. 43-67. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <http://redalyc.auemex.mx/scr/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36712366002>
- MONTERO APARICIO, A. (2008): *La economía social y su participación en el desarrollo rural*. Madrid: Fundación Alternativas. Depósito Legal: M-3301-2008.
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN: *Plan para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural (2007-2010)*. Disponible en http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/plan/ (consultado el 17 de julio del 2012).
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN (2006): *Respuestas de las mujeres rurales a los programas de desarrollo rural (2000-2006)*. Madrid: MAPA.
- NIETO FIGUERAS, C. (2003): «Mujeres Empresarias y Desarrollo Rural. Experiencia en los Municipios Malagueños». Tesis Doctoral. Universidad de Málaga.
- PALENZUELA, P., C. CRUCES y M. JORDI (2002): *Mujeres empresarias y mujeres políticas en el medio rural andaluz*. Sevilla: Junta de Andalucía-Universidad de Sevilla
- SAMPEDRO, R. y otros (1996): *Análisis sociológico de las acciones de formación ocupacional y empleo dirigidas a mujeres rurales en el marco de las iniciativas comunitarias LEADER y NOW*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- TARAZONA CANO, P. y J. ALBORS ORENGO (2005): «La economía social y el desarrollo local», *Revista Noticias del CIDIEC* n.º 45, pp. 70-75.

INMIGRACIÓN Y EMPLEO EN LA COMUNIDAD RUMANA DE CASTELLÓN¹

PILAR BAQUERO ESCRIBANO² y M.^a RAQUEL AGOST FELIP³

■ RESUMEN

SE OFRECE UNA DESCRIPCIÓN de las características de los procesos migratorios internacionales hasta llegar a la inmigración española y su relación con el género, la inserción laboral y la incorporación al mercado laboral de las mujeres inmigrantes. Se presenta un análisis detallado de la inmigración procedente de Rumanía en la provincia de Castellón.

La satisfacción vital y la expectativa de retorno al país de origen aparecen como elementos capaces de influenciar en la decisión de emprender iniciativas empresariales en la población inmigrante.

Un apartado de conclusiones deja abiertas propuestas de investigación futuras para ampliar y profundizar en el tema objeto de estudio.

Palabras clave: inmigración, género, expectativa de retorno, empleabilidad, recursos en la búsqueda de empleo y satisfacción vital.

126

La inmigración se ha convertido en el siglo XXI en uno de los fenómenos que con mayor intensidad y rapidez están transformando las sociedades.

En España ha supuesto un incremento importante de su población total, siendo el colectivo procedente de Rumanía uno de los más numerosos, destacando en provincias como Castellón, en las cuales su presencia merece un análisis profundo por su repercusión tanto para las personas inmigrantes como para la comunidad receptora, al producirse un intercambio entre miembros de diferentes culturas en áreas como la economía, el empleo o las relaciones sociales.

En los estudios existentes sobre el fenómeno migratorio, hasta hace pocos años, se ha remarcado la participación masculina, considerando que la migración femenina era poco relevante y la actividad independiente de las mujeres en el proceso migratorio tenía escaso valor. Desde esta visión, la mujer no podía ser un sujeto social activo, capaz de trascender y transformar los patrones migratorios establecidos, y se la concebía como un individuo pasivo, sujeto a conductas y relaciones que se establecían alrededor del hombre, ya fuera esposo, padre, hermano o hijo.

1. La presente comunicación se enmarca dentro del trabajo de investigación final del Máster en Gestión y Promoción del Desarrollo Local de Pilar Baquero Escribano: «Capital social en la comunidad de mujeres rumanas de Castellón: apoyo social y proyección de futuro», Universitat Jaume I (2010). El estudio original del que toma sus datos se ha financiado con la convocatoria del equipo de investigación Ceimigra 2008-2009.
2. Máster en Gestión y Promoción del Desarrollo Local. Universitat Jaume I (Castellón). Agente de empleo y desarrollo local, Ayuntamiento de la Poble Tornos (Castellón).
3. Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local (IIDL). Universitat Jaume I (Castellón).

Junto a la perspectiva de género, el análisis de los fenómenos migratorios muestra otros aspectos relevantes que hay que considerar, como son las causas que motivan la decisión de emigrar tanto en hombres como en mujeres y las perspectivas de futuro.

Estos temas son especialmente significativos en épocas de inestabilidad económica como la actual crisis que afecta al mercado laboral y a las posibilidades de ocupación en el país receptor, poniendo de relieve el tema de las expectativas de retorno al país de origen y los factores que ocasionarían este retorno, como el éxito en el proceso migratorio y la consecución de los objetivos esperados, el fracaso en el proceso o el cambio en la situación de los países de procedencia o en las situaciones personales.

Junto a la intención de retorno, cabe analizar otras opciones, como la permanencia en el país receptor y el establecimiento de metas novedosas como el inicio de actividades emprendedoras.

Se abre, de este modo, un nuevo campo de interés ya que las situaciones personales y sociales de los individuos marcarán el proceso desde el inicio hasta el final, pudiendo considerarse la satisfacción vital y el inicio de actividades emprendedoras como focos de atención y de análisis.

Entre las causas de las migraciones se ha hablado de los factores de expulsión del país de origen, como pobreza y falta de oportunidades laborales, y los de atracción del país de destino, como mayores oportunidades laborales, mejores ingresos salariales, mayor libertad etc.). Entre estas posibilidades se encuentra la opción al autoempleo desde un modelo de economía sostenible que potencie el desarrollo local sostenible de los territorios.

El concepto de desarrollo no ha dejado de evolucionar, apareciendo nuevas significaciones como desarrollo sostenible y desarrollo local. El desarrollo local aplicado a diferentes unidades territoriales resultaría ser, en gran parte, el resultado directo de la capacidad de los actores y de la sociedad para estructurarse y movilizarse en base a sus potencialidades.

En este marco, se ubica la economía social desde una perspectiva de género como estrategia de empoderamiento y desarrollo.

El concepto *desarrollo sostenible* mantiene que el desarrollo de las sociedades humanas es sostenible cuando las necesidades presentes de sus poblaciones son satisfechas de tal modo que no se compromete la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas, apareciendo por primera vez en Informe Brundtland 1987 para las Naciones Unidas.

En los años ochenta apareció también la concepción de desarrollo local centrándose en darle una mayor presencia a los niveles locales y regionales en la planificación del desarrollo. Según Boisier (2005), el desarrollo es un concepto incrustado en las características económicas, técnicas, sociales y culturales de un lugar en particular, considerándolo siempre como un proceso esencialmente endógeno, descentralizado y con una dinámica de abajo hacia arriba y hacia los lados.

Se consideraría, por tanto, el desarrollo local como expresión del desarrollo humano, como empoderamiento de la sociedad local. Desde este punto de vista, el desarrollo local es un proceso que posee la capacidad de organización social de un territorio, es el factor endógeno que permite el desarrollo a través de una compleja red de instituciones (públicas y privadas), agentes, entidades de economía social, etc., cuyas relaciones constituyen el capital social de la identidad territorial correspondiente.

■ DESARROLLO Y EVOLUCIÓN DE LA INMIGRACIÓN FEMENINA

Las migraciones humanas han sido un fenómeno constante a lo largo de la historia, si bien, en el último cambio de siglo, el modelo migratorio contemporáneo ha sufrido profundas transformaciones, tanto en lo concerniente al origen de las corrientes migratorias como en lo que respecta al volumen de personas que estos flujos arrastran.

Este hecho es relevante ya que los movimientos migratorios están mediados por relaciones de género. Los roles, las relaciones de género y la desigualdad afectan al hecho de quiénes y por qué emigran, a cómo se toma la decisión de hacerlo, a las consecuencias sobre las propias personas inmigrantes, así como a los impactos en las comunidades de origen y de destino (Instituto de la Mujer, 2009). El género se convierte de este modo en una variable relevante de cara a explicar las formas de la migración y sus resultados.

A pesar de la importancia del volumen que representan las mujeres en dichos procesos migratorios, como se ha comentado, casi la mitad en cifras globales según datos de la Organización Internacional para Migraciones (OIM), y de las diferencias existentes entre las migraciones femeninas y masculinas, todavía perdura una imagen del inmigrante internacional estereotipada: hombre, principalmente adulto joven, que migra por motivos laborales, al tiempo que, hasta hace relativamente poco, se daba por hecho que, cuando las mujeres decidían migrar, lo hacían siguiendo a padres o esposos, convirtiéndose así en sujetos dependientes. Hasta mediados de los años setenta, la mayoría de las investigaciones excluyeron a las mujeres de sus reflexiones sobre la población inmigrante, como han puesto de manifiesto autoras como Pessar o Morokvasic (De Villota, 1999).

Tres son las razones que históricamente han explicado este vacío y exclusión de la mujer en el análisis de los procesos migratorios: la supuesta masculinización del fenómeno migratorio, la escasa difusión de la perspectiva analítica de género y la propia discriminación femenina en las sociedades receptoras (Sabaté, 1995).

La propia evolución seguida por los movimientos migratorios ha dotado de protagonismo al carácter económico y laboral de las migraciones de mujeres. La migración autónoma, al margen de otros familiares, y por motivos económico-laborales, parece estar cada vez más presente en sus trayectorias migratorias. La migración femenina ya no puede atribuirse solo al hecho de que las mujeres sigan a sus esposos de forma pasiva, sino que las mujeres emigran a menudo solas y siguen patrones migratorios distintos a los de sus homólogos masculinos (Parella, 2005).

Por tanto, el fenómeno conocido como *feminización* de la inmigración, la creciente importancia de la mujer entre el colectivo de los inmigrantes, es una tendencia de cambio que se inicia a principio de los años 80 y, en España, es un fenómeno incuestionable. En los años 90, las mujeres representaban entre el 30-35 % de los inmigrantes que llegaban a España, incrementándose paulatinamente el porcentaje hasta alcanzar más del 45 %.

De este modo, los desplazamientos de las mujeres hacia el exterior responden, en muchos de los casos, a motivaciones de carácter económico pero vinculadas a otras de carácter más subjetivo relacionadas con la búsqueda de nuevos horizontes, salida frente a situaciones de violencia o conflictos de pareja, nuevas oportunidades o una mayor autonomía. Se identifican en estos procesos modalidades diversas: mujeres que emigran para asegurar la subsistencia del grupo familiar, solteras que salen de sus países buscando una promoción personal, jóvenes que lo hacen por nuevas ex-

perencias, mujeres que siguen al marido en su proyecto migratorio y jóvenes (segunda generación) que llegan a otros países para reunirse con familiares ya emigrados. Dentro de estas motivaciones se encontrarían aquellas mujeres que se movilizan buscando nuevas perspectivas laborales como el autoempleo para posicionarse a un nivel laboral acorde a su formación académica y experiencia profesional previa.

A las motivaciones por emigrar y las condiciones en los países de origen se une un relevante *efecto llamada* desde los países desarrollados que actúa tanto en hombres como en mujeres inmigrantes pero que, según el sexo, se circunscribe a un segmento del mercado laboral determinado. La inserción laboral de las mujeres en las sociedades de acogida se ha convertido, por todo ello, en un tema de interés.

En los estudios de carácter laboral, una de las constantes del análisis se centra en la segmentación del mercado de trabajo y en los sectores de ocupación de la población inmigrante, quienes se concentran en ramas concretas de la economía, la construcción, la agricultura, la hostelería y el servicio doméstico y en los niveles más bajos de la escala laboral (empleos no cualificados).

Figura 1. Ocupaciones población extranjera por sectores y género
Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración y Emigración (2007) y E. P.

Se están llevando a cabo análisis acerca de la movilidad laboral y trayectoria de la población inmigrante una vez que presentan cierto tiempo de asentamiento y experiencia en el mercado laboral español, entendiendo que la inserción laboral plena es un proceso que requiere tiempo y que la posición que ocupa esta población en el ámbito laboral puede estar asociada a su condición de entrantes recientes y no solo a su nacionalidad (Pérez y Serrano, 2008). Sin embargo, se comprueba que, aunque en términos de salario y temporalidad la posición de los y las inmigrantes mejora a mayor tiempo de residencia en España, la discriminación en el acceso a empleos de mayor calidad e indefinidos y la sobrecualificación permanecen (Pérez y Serrano, 2008).

Este hecho influirá en la satisfacción personal y, por lo tanto, en el interés por permanecer en el país receptor y emprender proyectos.

■ INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES

La situación laboral de las mujeres extranjeras residentes en España se define por su alto nivel de actividad, hecho que no es de extrañar si se tiene en cuenta que para una parte sustancial de ellas los motivos principales del proyecto migratorio son de índole económica, al

mismo tiempo que la edad media de esta población se concentra en los momentos centrales de la vida. Estos niveles, sin embargo, están condicionados por las regiones de procedencia y están sujetos a cambios.

El alto nivel de participación laboral se refleja en sus tasas de actividad, que rondan el 66 %, siendo muy similares a las de los hombres.

En el 2009, el colectivo femenino presentaba en Castellón mayores tasas de actividad (54,20 % frente al 51,70 % español) y empleo (42,02 % frente al 41,84 % español) que el resto de la Comunidad Valenciana y España, aunque la actual situación económica también ha provocado un fuerte ascenso de la tasa de paro (Encuesta de Población Activa, EPA, 2009).

La comparativa entre hombres y mujeres muestra cómo estos, ya sea entre la población extranjera o la española, poseen tasas de actividad más altas en todos los grupos de edad, aunque la distancia es más pronunciada entre la población española. Mientras que entre la población española estas diferencias crecen a medida que aumenta la edad de mujeres y hombres, entre la población extranjera se mantienen relativamente estables en todos los grupos. En ambos casos, las mayores diferencias se constatan entre las poblaciones de 45 a 54 años.

En general, se observa una escasa presencia de las mujeres extranjeras en el empleo por cuenta propia, siendo Rumanía, Ecuador, Colombia y China los países que aportan un mayor número de empleadas extranjeras por cuenta propia. Pero es entre las mujeres chinas donde se identifica la mayor proporción en esta situación: casi 4 de cada 10 chinas afiliadas a la Seguridad Social trabaja por cuenta propia. Le siguen, las mujeres de países del este de Europa (Ucrania, Rumanía y Bulgaria, con una proporción del 19 %, 16 % y 15 %, respectivamente) y, tras ellas, argentinas (15 %) y bolivianas (13 %).

Ha de tenerse en cuenta que, en el caso de Rumanía y Bulgaria, la situación estaba condicionada por la aplicación de la moratoria dentro de la UE respecto al derecho de libre circulación de personas trabajadoras.

La trayectoria de empleo más generalizada seguida por las mujeres extranjeras es la de haber cambiado de empleo y de sector desde su llegada (26 %), pero también el no estar trabajando en la actualidad pero haber trabajado antes (23 %) o sin haberlo hecho con anterioridad (21 %). El 17% de estas mujeres continúan en el mismo empleo que obtuvieron al inicio y un 13 % en distinto empleo pero en el mismo sector. La comparativa con los hombres extranjeros arroja un panorama muy diferente: en su caso, el peso de los que ni trabajan ni han trabajado en España se reduce a la mitad (10 %), aumenta considerablemente quienes han cambiado de empleo y sector (35 %) y quienes poseen el mismo empleo que su primer trabajo (15 %) y quienes han cambiado de empleo pero no de sector representan el 19 %.

En relación al género, la situación laboral de las mujeres extranjeras, sea cual sea su lugar de origen, presenta una constante de desventaja respecto a la de los hombres, ya sea en términos de empleo, sectores y niveles de ocupación, incidencia del desempleo, condiciones laborales y salariales o movilidad laboral.

Uno de los aspectos de especial relevancia en torno a la situación laboral de las mujeres inmigrantes es la irregularidad laboral (Solé, 1994). Ya sea por razones relacionadas con su situación legal en España, por razones propias del sector de actividad en el que puedan trabajar o por decisión propia, la presencia de trabajadoras inmigrantes en el empleo irregular es un hecho. La irregularidad laboral, que se da incluso en épocas de bonanza económica, es una realidad y es posible pensar que sufra una agudización en épocas de crisis como la que sufre España.

Por regímenes de afiliación, se habría experimentado un aumento en el régimen agrario, en el régimen especial de empleadas del hogar y en el régimen de autónomos.

Los hombres extranjeros mostrarían un importante descenso en los dos regímenes mayoritarios: en el régimen general y el régimen de autónomos.

■ SATISFACCIÓN Y VALORACIÓN DEL PROCESO MIGRATORIO

La mujer inmigrante trabajadora ha emigrado fundamentalmente en búsqueda de empleo (84,3 %), llegó a España con experiencia laboral previa (52,9 %) o bien no trabajó en su país de origen (48,1 %), lleva trabajando una media de cinco años y medio y ha pasado en promedio por cuatro empleos diferentes. Desde que llegó a España, ha trabajado principalmente en el sector doméstico (55,9 %) y en la hostelería (47 %).

Actualmente, tiene un único empleo (67,6 %), en el que lleva menos de tres años (69,9 %), y es asalariada en el sector privado (87,2 %), en el empleo doméstico (29,8 %) o en la hostelería (23,1 %). Trabaja a tiempo completo (74,9 %) y percibe menos de 900 euros mensuales (79,8 %). Si tiene descendientes en el país de origen, envía allí más del 25 % de este ingreso mensual (Instituto de la Mujer, 2009).

El 64,1 % de las mujeres trabajadoras aspira a encontrar un empleo mejor que le permita desarrollarse profesionalmente, mientras que el 23 % espera permanecer en su trabajo actual. Estas expectativas laborales varían cuando se considera su situación profesional. Así, entre las asalariadas (90,7 % del total), el 69,5 % desea un empleo mejor; entre las autónomas y empresarias (9,3 % del total), el 85 % espera seguir desempeñando el trabajo actual.

En relación a los obstáculos que afectan a sus expectativas laborales, el hecho de ser extranjera es considerado como un inconveniente junto a la falta de papeles y el tener a sus hijos o hijas a cargo en España.

En términos generales, las mujeres con experiencia tanto en su país de origen como en España se encuentran bastante más satisfechas con las condiciones laborales actuales que con las de su último trabajo en el país de origen. La única excepción haría referencia a la distancia desde España hasta su país.

Entre los aspectos de mayor satisfacción en el empleo actual, destacan el salario, las tareas realizadas, el tipo de jornada laboral, las posibilidades de promoción y las posibilidades de aprender cosas nuevas. Entre los aspectos peor valorados, se encuentra la relación con la dirección, las vacaciones y los permisos, las ayudas sociales proporcionadas por su empresa y la distancia al lugar de trabajo. Entre las mujeres con experiencia laboral en el país de origen y aquellas que no habían trabajado antes de llegar a España, el nivel de satisfacción con las condiciones laborales actuales en España varía considerablemente. Así, las mujeres con experiencia en su país de origen se encuentran más satisfechas con su situación actual que aquellas que no habían trabajado antes. En relación con los potenciales aspectos negativos del actual puesto de trabajo, destacan el estrés, el esfuerzo físico y, en menor medida, la monotonía y la rutina.

La amplia mayoría de las mujeres inmigrantes ocupadas (93,7 %) no se ha beneficiado de las medidas existentes para acceder o mejorar su situación laboral actual.

Entre las más utilizadas, destacan las medidas de apoyo, información y asesoramiento en la búsqueda de empleo (18 %), cursos de formación para acceder a un empleo o para promocionarles (16,1 %) y ayudas a madres trabajadoras (9,7 %).

Diferentes estudios se han encargado de encontrar relaciones entre la satisfacción vital y la inmigración, aportando datos como aquellos que afirman que existe una fuerte relación entre la discriminación social percibida y la ausencia de bienestar psicológico en los adolescentes inmigrantes, siendo la satisfacción vital un indicador del mismo. En este caso, se encontraron diferencias en función del género (Moreno, Vargas, Bargues y Ballester, 2009).

La satisfacción vital en inmigrantes guarda relación con la percepción de control personal y los niveles de inclusión comunitaria, siendo además amortiguadora del estrés en caso de existir satisfacción con el sistema de apoyo social percibido (Calzado, Martínez y Delgado, 2009).

Según la Encuesta Nacional de Inmigrantes, los proyectos de futuro de quienes, habiendo nacido en el extranjero, residían en España, mostraban una intención clara: permanecer en España. Solo el 6,7 % de los encuestados estaba pensando volver a su país durante los próximos cinco años.

Las intenciones de retorno del colectivo rumano comenzaron a aumentar considerablemente en el 2008. Un estudio de varios académicos rumanos, realizado en Madrid en el 2008 (Bojinca y otros, 2009), mostraba que el 71 % tenía intenciones de retornar a Rumanía. Estas intenciones aparecían como más o menos factibles y en plazos más o menos largos, pero el estudio cruzaba distintas preguntas y analizaba diversos factores, concluyendo que un 39 % tenía planes muy estructurados para el retorno en un plazo inferior a cinco años, es decir, ese era el porcentaje que podía considerarse como retorno previsible. La Encuesta Nacional de Inmigrantes, realizada por el INE en el 2007, mantenía la existencia de un alto porcentaje de intenciones de permanecer en España de los extranjeros y solo el 8 % de la población rumana tenía intención de retornar a su país en un plazo inferior a cinco años. Se observa, por tanto, un incremento de la intención efectiva de retorno que va del 8 % a principios del 2007 al 39 % a finales del 2008. Evidentemente, el ritmo de este retorno está dependiendo de la situación económica en Rumanía y España entre otros factores.

132

Análisis empírico

El presente estudio toma los datos de una investigación de campo realizada durante los meses de julio a octubre del 2008 en la provincia de Castellón, concretamente en las localidades de Castellón de la Plana, Vila-real, Burriana, Vinaroz y Morella, tomando una muestra representativa de la población rumana en estas cinco localidades de la provincia.

Objetivos

En la investigación «Capital Social en la comunidad de mujeres rumanas de Castellón: apoyo social y proyección de futuro» (2010), se plantea como objetivo general detectar la influencia del capital social en la expectativa de retorno al país de origen y la empleabilidad en el colectivo de inmigrantes rumanos de la provincia de Castellón (España), a través de sus redes de apoyo social.

Los objetivos específicos son:

- Conocer la influencia de la expectativa de retorno al país de origen y los recursos utilizados para buscar trabajo en la empleabilidad del colectivo de inmigrantes rumanos en Castellón.
- Valorar el nivel de satisfacción vital del colectivo inmigrante procedente de Rumanía en Castellón y su influencia en la expectativa de retorno al país de origen.

Muestra

Tras una primera etapa de encuestas y entrevistas personalizadas, la muestra definitiva se compuso de 418 personas escogidas entre un grupo de personas rumanas residentes en la provincia de Castellón. Las variables criterio son:

- Sexo: 51 % de mujeres y 49 % de hombres.
- Edad: 45,2 % hasta 30 años y 54,8 % mayores de 30 años.
- Ámbitos territoriales: del total de la muestra, el 47,6 % residía en la actualidad en Castellón de la Plana, el 15 % en Vila-real, el 13,4 % en Morella, el 12,4 % en Burriana y el 11,5 % de las personas en Vinaroz.
- Formación: el índice de formación es medio, hasta un 81,2 % de la muestra poseía estudios medios o algún tipo de formación profesional y solamente un 0,5 % declaró no tener estudios y el mismo porcentaje contaba con estudios de grado máster.
- Empleo: el 69,8 % de las personas tenía empleo en el momento de la encuesta y un 30,2 % se encontraba en situación de desempleo.

133

Instrumento

Se empleó una ficha que recogía variables demográficas y laborales en una versión adaptada del cuestionario de apoyo social comunitario (AC-91) de Gracia y Musitu (1991). Se toman datos de las escalas de apoyo social: integración y satisfacción en la comunidad, asociación y participación comunitaria, contribución en la participación comunitaria, recursos institucionales y comunitarios y relaciones íntimas y de confianza.

■ RESULTADOS

Búsqueda de empleo

Al centrar el objeto de estudio en las mujeres rumanas, cabe comentar los datos obtenidos en función del género.

Si estudiamos los recursos a los que acudían para buscar empleo, las preferencias son similares en ambos sexos: el 34,2 % recurrían a vecinos o amigos y un 25 % a sus familiares, utilizando recursos formales y servicios específicos en escasas ocasiones. Aparecen

diferencias significativas en el caso de la Iglesia. Las mujeres empleaban un 3 % más que los hombres a la Iglesia como recurso para buscar trabajo.

Figura 2. Recursos empleados en la búsqueda de empleo en el grupo de mujeres
Fuente: E. P.

Confianza en los servicios de la comunidad

Sobre el uso potencial o real de los recursos de la red social formal, que refleja el grado de confianza que las personas objeto de estudio mostraban hacia los diferentes recursos, un 36,6 % acudía o declaraba intención de acudir a servicios de ayuda profesional comunitarios y un 32,7 % a servicios de orientación.

134

Proyección de futuro

El 25,8 % de la muestra tenía intención de quedarse definitivamente a vivir en España y el 74,2 % de las personas encuestadas no tenía intención de que España fuera su residencia de por vida.

De entre este segundo grupo de personas, más de la mitad (55,34 %) estimaba su regreso en un periodo no superior a diez años, el 22,98 % de los encuestados pensaba regresar a Rumanía antes de dos años, algo más del 11 % tenía intención de regresar al jubilarse, el 9 % estimaba permanecer en España menos de seis meses y el 1,29 % no tenía intención de quedarse en España pero tampoco de regresar a Rumanía.

Satisfacción vital

Una cuestión importante para trazar el perfil de las personas rumanas residentes en Castellón era conocer el grado de satisfacción que sentían con la vida que llevaban.

En general, el 29,14 % de las personas objeto de estudio mostraban estar bastante satisfechas. Alrededor de esta valoración, los porcentajes iban decreciendo gradualmente a medida que se hacían extremos, con lo que el 14,57 % de la muestra se mostraba totalmente satisfecha con su vida y únicamente el 1,32 % de las personas mostraban no estar en absoluto satisfechas.

■ ANÁLISIS EMPÍRICO

Expectativa de retorno y variables psicosociales

El 70 % de las mujeres inmigrantes rumanas de Castellón mostraba intenciones de volver a su país frente al 79,5 % de hombres.

Figura 3: Intención de regreso a Rumanía en el grupo de mujeres
Fuente: E. P.

Expectativa de retorno y empleo

Los hombres desempleados mostraban expectativas de retornar a Rumanía en un 88,1 % de los casos frente al 72,3 % de las mujeres. Entre el grupo de empleados, el 71,15 % de los hombres deseaba volver a Rumanía frente al 67,16 % de las mujeres.

135

Participación comunitaria y recursos utilizados en la búsqueda de empleo

Se detectan relaciones entre ciertas formas de participación comunitaria y los recursos empleados en la búsqueda de empleo.

Es posible detectar una relación entre la participación en las actividades que organiza la Iglesia y el utilizar a la propia Iglesia, los amigos y vecinos y las ONG como recursos en la búsqueda de empleo.

Existe una conexión entre la participación en las actividades que organiza la escuela, las organizaciones políticas, las asociaciones culturales y cívicas y el uso de los servicios públicos de empleo como recurso para la búsqueda de empleo.

Expectativa de retorno y satisfacción vital

Aparece una relación significativa entre la satisfacción vital y el deseo de retorno al país de origen, no ofreciendo diferencias significativas la satisfacción vital en relación con el género.

El hecho de tener empleo, el género y el nivel de satisfacción vital percibida influyen en la intención de volver a Rumanía o permanecer de forma duradera en España.

■ CONCLUSIONES

Las diferencias por género no muestran diferencias significativas en la mayoría de las variables representadas en la investigación. Las mujeres presentan mayores vínculos de confianza que los hombres y tienden a confiar más en las personas. La mujer rumana tiene gran potencial como creadora de puentes, dado que no solo evidencia una mayor disposición a confiar, sino también la disponibilidad de oportunidades para hacerlo (Bernat y otros, 2010). Dichos valores junto a la solidaridad son ingredientes necesarios en las experiencias de economía social.

La inmigración rumana en Castellón tiene un carácter básicamente económico, siendo su objetivo el encontrar empleo y alcanzar mejoras salariales respecto a su país de origen, al igual que ocurre a nivel nacional según los datos facilitados por la Encuesta Nacional de Inmigrantes.

Este hecho podría explicar la relación existente entre tener empleo y la expectativa de retornar a Rumanía planteada entre los objetivos específicos de la investigación. Los datos muestran que la expectativa de volver a Rumanía es superior entre las mujeres que se encuentran en situación de desempleo que entre las que cuentan con un puesto de trabajo.

La expectativa de retorno a Rumanía guarda, por lo tanto, relación con el hecho de estar o no en desempleo y con el género.

Los cambios económicos acontecidos en los últimos años a nivel nacional y, más concretamente, en la provincia de Castellón han hecho que se produzcan modificaciones en las ideas de retorno y las expectativas laborales que en un principio mostraban los inmigrantes de origen rumano ya que, en épocas en que escasea el empleo por cuenta ajena, se intentan potenciar los proyectos por cuenta propia.

Al aumentar la satisfacción con su propia vida, disminuye la intención de regresar al país de origen en las personas inmigrantes rumanas en Castellón, lo cual podría explicar el aumento en la intención de regreso a Rumanía en el momento actual al empeorar las circunstancias del mercado laboral y, por tanto, el descenso de la intención de iniciar proyectos empresariales.

136

■ PROPUESTAS FUTURAS

Ya que el papel de la mujer rumana es importante tanto en el seno familiar como en el social y laboral, cabe estudiar qué programas formativos o actuaciones se llevan a cabo tanto en el plano local como supralocal para hacer visibles sus tareas y potenciar proyectos dentro de la economía social.

Resulta interesante ver la relación entre los años en los que se prevé el retorno al país de origen y las tasas de emprendimiento al igual que entre la satisfacción vital y el tipo de empleo, concretamente los cambios que se producen al ser un empleo por cuenta propia.

Las expectativas de retorno se pueden ver modificadas debido a la crisis económica y otros factores ya presentes como la escasa confianza en los miembros de su comunidad o la precariedad laboral.

Se hace necesaria una comparativa más profunda entre las tasas de emprendimiento de las mujeres inmigrantes y las mujeres españolas y las causas que hacen que mujeres

preparadas a nivel formativo y profesional y que se buscan mejores empleos para desarrollarse no inicien más proyectos emprendedores.

La mujer rumana cuenta con aspectos positivos en la búsqueda de empleo ya que crea puentes y se mueve por motivaciones económicas; por tanto, otro aspecto que despierta interés son los factores externos e internos influyentes para no emprender en mayor medida y realizar estudios longitudinales sobre la asociación mujer inmigrante / mujer asalariada en los estereotipos sociales o culturales.

La discriminación real y percibida sería otro de los factores que se deberían relacionar con la satisfacción vital y la motivación hacia proyectos emprendedores.

Resulta imprescindible la actualización continua de datos ya que los cambios acontecidos en la situación socioeconómica tanto en los países receptores como en los emisores de inmigración pueden condicionar los proyectos vitales de los individuos.

■ BIBLIOGRAFÍA

- AGOST, M. R., A. M. FUERTES, I. FUERTES y G. SOTO (2009): *Las aportaciones del apoyo social a la medida del capital social*. XI Congreso Nacional de Psicología Social. Tarragona: edición electrónica.
- BARRETO, C. M. (2004): «Identitats en trànsit, immigración femenina i cultures corporals». *Temps d'Educació*, 33. Barcelona: Universidad de Barcelona, Instituto de Ciencias de la Educación.
- BERNAT, J. S., M. R. AGOST, A. M. FUERTES, I. FUERTES, C. MONTAÑÉS, E. R. BUCUR y G. SOTO (2010): «Estudio del capital social a partir de las redes sociales y su contribución al desarrollo socioeconómico: el colectivo de inmigrantes rumanos en la provincia de Castellón». *Cuadernos de investigación*, 13. CEIMIGRA, Tirant lo Blanch.
- BOISIER, S. (2005): «¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización?». *Revista de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL)*, 86.
- BOJINCA, M., V. GRIGORAS, I. A. MIHAI, D. SANDU, M. SERBAN, M. STEFANESCU, G. TOTH, y P. TUFIS (2009): *Comunidad Rumana en España*, Rumanía, Fundación Soros.
- CALZADO, V., M. F. MARTÍNEZ, E. DELGADO y J. MARTÍNEZ (2009): *Integración social en población inmigrante: predictores psicosociales y comunitarios*. XI Congreso Nacional de Psicología Social. Tarragona: edición electrónica.
- DE VILLOTA, P. (1999): *Globalización y Género*. Madrid: Síntesis.
- GREGORIO, C. (1998): *Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género*. Madrid: Narcea.
- INSTITUTO DE LA MUJER. MINISTERIO DE IGUALDAD (2009): *Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes. Modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales*. Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2007): *Encuesta Nacional de Inmigración (ENI)*. Madrid.
- MORENO, Y., R. VARGAS, A. BARGUES e I. BALLESTER (2009): *Relación entre la identidad étnica, la discriminación racial, la satisfacción con la vida y el autoconcepto multidimensional en adolescentes inmigrantes*. XI Congreso Nacional de Psicología Social. Tarragona: edición electrónica.

- OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN, OPI (2005, 2008): *Anuario estadístico de inmigración*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- OTERO, J. V. (dir.) (2006): *Análisis del impacto económico de la inmigración femenina latinoamericana en la economía española*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Universidad Autónoma de Madrid.
- OTERO, N., C. MARTÍNEZ TABOADA, E. LUQUIN, A. ARNOSO, E. ELGORRIAGA, L. IZAGUIRRE y M. GÓMEZ, (2009): *Trayectorias y dinámicas psicosociales de las mujeres magrebíes, europeas del este, latinoamericanas y subsaharianas*. XI Congreso Nacional de Psicología Social. Tarragona: edición electrónica.
- PAJARES, M. (2007): *Inmigrantes del Este. Procesos migratorios de los rumanos*. Barcelona: Icaria.
- (2009): *Inmigración y Mercado de Trabajo. Informe 2009*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- PARELLA, S. (2005): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- PÉREZ, F. y L. SERRANO (2008): «Los inmigrantes en el mercado de trabajo: la experiencia española reciente». *Panorama Social*. Inmigración en España: participación y convivencia, 8, Madrid, Fundación Cajas de Ahorros (FUNCAS).
- SABATÉ, A., J. M. RODRÍGUEZ y M. A. DÍAZ (1995): *Mujeres, espacio y sociedad: hacia una geografía del género*. Madrid: Ed. Síntesis.
- SOLÉ, C. (1994): «La irregularidad laboral de la inmigración extracomunitaria», *Migraciones*, 1, 7-40.
- (1994): *La mujer inmigrante*. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid: Instituto de la Mujer.

LAS MUJERES Y LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA: POTENCIALIDADES PARA MODELOS DE DESARROLLO SOCIOECONÓMICO ALTERNATIVOS E IGUALITARIOS

RAÚL BELTRAN BENAGES

■ INTRODUCCIÓN

LA CRÍTICA FEMINISTA de la economía pone de manifiesto las desigualdades estructurales por razón de sexo del sistema patriarcal-capitalista, principalmente las nociones de división sexual del trabajo y de separación entre espacio público y privado como esferas de la sociedad, relacionadas, en el primer caso, principalmente con la producción y la distribución de riqueza social y con el acceso y el ejercicio del poder y la toma de decisiones y, en el segundo, con las actividades de la reproducción social y de los cuidados (producción de personas). Las mujeres son tradicionalmente relegadas, oprimidas o subordinadas en el marco de estas estructuras (Combes y Haicault, 1994).

El concepto moderno de economía está profundamente influenciado por las revoluciones y transformaciones de los siglos XVIII y XIX, especialmente por el racionalismo, el papel de la ciencia y la construcción institucional de la economía de mercado. Así, frente a modelos institucionales basados en economías de redistribución, reciprocidad y producción doméstica y comunitaria, el intercambio y la producción mercantil se consolida históricamente (en su vertiente capitalista) como mecanismo hegemónico a nivel no solo económico, sino cultural, social y político, con un claro sesgo androcéntrico y patriarcal (Folbre y Hartmann, 2003: 93-111).

La economía social, por su origen histórico, nace de la lucha contra la mercantilización, la privatización y la apropiación capitalista de las relaciones sociales y los recursos comunes. La idea de cooperación se pone en práctica y se institucionaliza como mecanismo de resistencia comunitaria y colectiva entre clases populares, a partir de la resolución autogestionada de las necesidades cotidianas de reproducción social (Laville y García Jané, 2009: 62-83). Por otro lado, la economía crítica feminista plantea la necesidad de visibilizar y valorizar los trabajos de reproducción social, indispensables para sostener la esfera del trabajo productivo, mediante una práctica económica basada en la importancia y la prioridad de la reproducción social frente a la reproducción del capital (Palmeri y Foufelle, 2006).

Actualmente, la economía social se encuentra más integrada en el sistema económico que en el momento de su nacimiento, más autorreferente, preocupada de la gestión interna y con menos proyección exterior, con menos impulso democratizador de la economía y la sociedad. Para ello aparece la economía solidaria, como una renovación o un nuevo impulso en el sentido de recuperar y revisar los principios y los valores que dieron origen a la economía social histórica (Laville y García Jané, 2009: 163-166). Además, durante las últimas dos décadas, el movimiento de la economía solidaria ha estado presente en diversos procesos de confluencia con otros movimientos sociales contestatarios al actual sistema económico, encontrándose entre ellos el feminismo, como veremos.

139

Así pues, en esta comunicación pretendo poner de manifiesto cómo las propuestas de la economía solidaria, entendida como un movimiento o corriente integrante de la economía social pero con carácter crítico y renovador, junto a las aportaciones que ha hecho a esta en los últimos años el feminismo, representan una buena oportunidad para afrontar los retos de implementar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en el sector de la economía social en general. Además, los principales obstáculos detectados para tal fin son, por un lado, la dificultad de poner en práctica dentro de las organizaciones los valores y principios que dieron origen a la economía social, especialmente en un contexto de convivencia/competencia con la economía mercantil y capitalista dominante, y, por otro lado, el reto de interactuar con un entorno sociocultural donde todavía se reproducen y alimentan los principios de desigualdad y discriminación de género, individualismo, competencia, etc., valores contradictorios con el modelo de la economía social.

■ LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA SOCIAL

En este primer apartado, nos centraremos en el análisis de la presencia de las mujeres en la economía social, abarcando tanto la parte mercantil (principalmente cooperativas de trabajo y sociedades laborales) como la no mercantil (el también denominado tercer sector), pero teniendo en cuenta exclusivamente su aportación en términos de trabajo (tanto remunerado como voluntario) en el seno de las entidades. Mediante este análisis, podemos poner de manifiesto las potencialidades de la economía social en la promoción socioeconómica de las mujeres.¹

140

En la mayoría de estudios que abordan la situación de las mujeres en la economía social, se pone de manifiesto que en estas entidades se reproducen los fenómenos de desigualdad por razón de sexo, si bien de forma menos persistente que en el resto de la economía. Esto es así por dos razones: por un lado, las entidades de la economía social se encuentran inmersas en un contexto sociocultural determinado, donde persisten los estereotipos y las actitudes discriminatorias, mientras que, por otro lado, los principios teóricos y valores del cooperativismo y la economía social promueven la erradicación de fenómenos de desigualdad, la democracia y la justicia entre sus integrantes y para la sociedad en su conjunto (Ribas y Sajardo, 2004).

Por tanto, existe una tensión entre los principios y los valores rectores del movimiento de economía social y la realidad social más amplia en la que este se inserta, de forma que «Dicho sector no está exento de caer en la discriminación de género en base a la influencia que recibe del contexto social y cultural en el que se mueve. Las estructuras estereotipadas que se observan en el entorno familiar y en el conjunto de la sociedad son fácilmente trasladables y reproducibles» (Ribas y Sajardo, 2004: 101).

1. Hay que destacar que el impacto de la economía social sobre las condiciones de vida de las mujeres no debe analizarse exclusivamente sobre su inserción en la actividad remunerada (presencia relativa y en términos comparativos en el sector, como aquí se hará), sino que también hay que tener en cuenta su impacto de género sobre el conjunto de la sociedad en cuanto al tipo de bienes y servicios que proporciona, su retorno, su acción social, su facilitación de crédito, el compromiso de las entidades con la sociedad, etc., tarea que excede la extensión de esta comunicación.

Mujeres en las entidades de mercado de la economía social

Si nos centramos en las entidades de mercado de la economía social, especialmente en aquellas que generan la mayor parte del empleo (cooperativas de trabajo y sociedades laborales), los datos disponibles permiten concluir en términos generales que en las empresas cooperativas y sociedades laborales se reproduce la menor representación de las mujeres, la segregación vertical y horizontal, así como condiciones de trabajo más precarias.

En este sentido, Senent (2011) recopila datos de diferentes estudios para concluir que, en estas empresas, si bien existen menos barreras de acceso al mercado de trabajo, las mujeres están en situaciones más precarias, con menor acceso a puestos de decisión y gestión que los hombres.

Señala también que las mujeres están menos representadas en la categoría de personas socias trabajadoras, con mayor estabilidad y poder de decisión. Menos del 40 % de las mujeres son socias, frente a casi un 60 % de los hombres, según un estudio sobre las cooperativas valencianas de 1999. Así pues, «parece evidente que las mujeres siguen siendo objeto de trato desigual en las cooperativas, a pesar de la mayor sensibilidad y tradición de estas organizaciones hacia la no discriminación» (Senent, 2011: 64).

En diferentes trabajos, Ribas y Sajardo (2004) también analizan las desigualdades de género en este sector, afirmando que existe menor representación, junto a fenómenos de segregación y precariedad laboral. En cuanto al fenómeno de segregación horizontal, se pone de manifiesto que en las empresas de mercado de la economía social se reproduce de forma muy similar la pauta del mercado de trabajo en general (importante concentración en los servicios, en determinadas industrias muy feminizadas y en agricultura). En cuanto a la relación contractual, se pone de manifiesto una tendencia similar tanto en el mercado de trabajo en general como en las empresas de economía social. Las mujeres, al tiempo que han incrementado su presencia relativa en este sector, se han visto más representadas en la categoría de empleo temporal que en indefinido. En cuanto a la jornada laboral, las mujeres están más representadas en la jornada parcial que los hombres, si bien la diferencia entre ambos grupos es menor en la economía social (Ribas y Sajardo, 2011: 46-47, 53-54).

Por otro lado, los estudios realizados por la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA), a partir de una muestra de entidades asociadas, nos aportan alguna información adicional al respecto. En el estudio del 2009 se afirma que el 60 % de personas que trabajaban en cooperativas de trabajo asociado eran mujeres² y que estas se concentraban en los sectores de servicios (76 %) e industria (21 %), especialmente en las ramas de servicios a las personas (16,2 %), consultoría empresarial (11 %), educación (11 %) y otros servicios (24 %).

En cuanto a los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, casi un 40 % ocupaban puestos de responsabilidad, más de la mitad se declaraban satisfechas con las posibilidades de conciliación, el 86 % opinaban que había igualdad en la retribución de mujeres y hombres, un 33 % de sociedades tenían plan de prevención de riesgos laborales con medidas específicas para mujeres y un 7 % tenían protocolo de actuación en caso de acoso

2. La diferencia de este dato con otros que se aportan sobre la proporción de mujeres trabajando en cooperativas se debe a que en este caso solamente se hace mención a las de trabajo asociado y no al conjunto de sociedades cooperativas.

sexual o por razón de sexo (Arroyo, 2011). Ribas y Sajardo apuntan que en el sector es probable que se concilien las responsabilidades familiares mejor (siempre, o casi siempre, por parte de las mujeres) debido a las posibilidades de mayor participación en las decisiones de la empresa, hecho que confirmaría estos datos y que exista un 28 % de jornada parcial entre las mujeres frente a casi un 10 % entre los hombres (Arroyo, 2011).

Viendo los datos disponibles del sector (Ministerio de Trabajo y encuesta de población activa) desagregados por situación profesional y teniendo en cuenta la variación en el tiempo, podemos ver la evolución del empleo femenino respecto al masculino en el periodo que va del 2004 al 2011 (fase expansiva y recesiva en el empleo, con pico en el 2007). En este periodo, si bien se mantiene la categoría de personal asalariado como en el que las mujeres están más representadas (47,2 %), especialmente en empleo público (54,6 %), el mayor crecimiento de la presencia femenina en términos relativos se daría en la categoría de socias de cooperativas (+10 %) y en la de empleadas en cooperativas y sociedades laborales, que crece un 6,6 %, si bien seguido de cerca por el empleo asalariado total (+6 %) y asalariado privado (+6,3 %).³ Es de destacar que la representación de mujeres ocupadas por cuenta propia es la que menos ha crecido en este periodo (un 2 %), siendo estas un 33,4 % del total.

En todo caso, si bien el sector de mercado de la economía social es cuantitativamente poco relevante, en los últimos años hemos visto cómo la presencia relativa de las mujeres ha tendido a incrementarse, situándose muy por delante de su representación en el trabajo por cuenta propia y en términos similares en cuanto al empleo asalariado en el sector privado. Además, la proporción de mujeres en el sector ha crecido de forma más acelerada, sobre todo en la figura de socias cooperativistas. Este hecho indica que, dada la coyuntura actual, es muy probable que se haya producido creación de empleo femenino en el sector o, cuanto menos, que se haya mantenido más el que ya existía en comparación con el masculino.

142

3. Hay que tener en cuenta que buena parte del empleo en las cooperativas y sociedades laborales pertenece al mismo tiempo a la categoría de empleo asalariado privado, si bien no todo, ya que también se contabiliza el empleo por cuenta propia en el seno de estas empresas.

Mujeres en las entidades de no mercado de la economía social (o tercer Sector)

Finalmente, debemos fijarnos en las entidades de no mercado de la economía social (asociaciones y fundaciones, principalmente). Según Paloma de Villota (2007), en las entidades del tercer sector persiste la desigualdad de género, igual que en los sectores público y privado. En cuanto que las mujeres son mayoría en los trabajos voluntarios y remunerados de las entidades principalmente de acción social, se reproduce un fenómeno de segregación horizontal según el tipo de actividad, siendo la acción social una actividad típicamente femenina de cuidado de las personas.

En una recopilación de diferentes estudios de ámbito nacional, se constata que el tercer sector está fuertemente feminizado, siendo las mujeres mayoría tanto en el personal empleado como en el voluntario. En concreto, estos estudios cifran entre un 57 % y un 75 % la presencia femenina en el voluntariado social en los diferentes años,⁴ mientras que para el año 2000 la proporción era de un 67,8 % de mujeres en el personal remunerado.

Personal voluntario y empleado en el tercer sector

	Años	Mujeres	Hombres
Personal voluntario	1997	75,0	25,0
	2000	60,7	39,3
	2003	58,0	42,0
	2003	57,0	43,0
Personal empleado	2000	67,8	32,2

143

Fuente: diferentes estudios de ámbito nacional (De Villota, 2007)

No obstante estas cifras, hay que hacer mención también a los estudios que ponen de manifiesto el techo de cristal para las mujeres dentro de estas organizaciones. En el mismo artículo se cita un estudio italiano del 2002 donde se muestra que solo el 30 % de entidades del tercer sector contaban con mujeres como directivas. Además, basándose en un estudio sobre la desigualdad salarial, pone de manifiesto cómo en las entidades del tercer sector, si bien no de forma tan pronunciada, persiste la desigualdad de género en las remuneraciones del personal laboral (De Villota, 2007).

4. Entre el primer y último valor existe un intervalo de seis años, en el cual la presencia masculina en el voluntariado habría aumentado de forma considerable. Este hecho es analizado, entre otros, en el estudio de Fátima Perelló para el caso valenciano (Perelló, 2007).

Por otro lado, en una investigación sobre el sector del voluntariado en la Comunidad Valenciana (Perelló, 2007) se constata también que las mujeres, a pesar de su mayoría numérica, realizan mayoritariamente las funciones menos prestigiosas y de menor visibilidad social, al tiempo que acceden de forma desigual a la dirección o la gestión de las entidades. La hipótesis de partida del estudio fue

el grado desigual de implicación y participación en las entidades de voluntariado social, por parte de hombres y mujeres, guarda una estrecha relación con las adscripciones sociales de género, el uso desigual del tiempo y la asimétrica distribución del trabajo doméstico-familiar no pagado (Perelló, 2007: 76).

Fátima Perelló apunta que el sector del voluntariado implica un ámbito de institucionalización de la gratuidad social en la producción de bienes y servicios para el bienestar social, siendo al tiempo un espacio a medio camino entre la esfera pública y la privada y, por tanto, un espacio «en el que ensayar procesos de transformación y cambio de muy diversa índole, algunos de ellos vinculados a la participación ciudadana y las relaciones de género» (Perelló, 2007: 76).

El potencial reside en la experiencia y experimentación subjetiva de las mujeres implicadas en el voluntariado. Así, por ejemplo, frente al tradicional rol del trabajo de cuidados en la esfera privada, en el tercer sector la acción social voluntaria adquiriría connotaciones políticas de ciudadanía activa, ya que

las funciones afectivas, de cuidado, de satisfacción de las necesidades de los otros salen del ámbito privado del hogar para instalarse en las organizaciones que componen el espacio solidario de lo privado-público (Perelló, 2007: 80).

144

No obstante, no dejamos de lado la situación desigual en el voluntariado que apuntamos al principio y que viene determinada en buena medida por la mayor carga de responsabilidad doméstica-familiar de las mujeres y la mayor predisposición de los hombres a ocupar los cargos simbólicos de poder y representación en el espacio público, en este caso en las entidades del tercer sector (Perelló, 2007: 83-84).

Conclusiones

- Se reproduce en el conjunto del sector la segregación horizontal y vertical, así como condiciones más precarias de trabajo, si bien de forma menos evidente que en el conjunto de la economía. En el caso de las entidades de no mercado (tercer sector), se reproduce la división sexual del trabajo, con un fuerte componente de voluntariado femenino. Este hecho se asocia al trabajo femenino reproductivo y de cuidados, si bien realizado desde la esfera pública, a través de entidades organizadas, con carácter voluntario o remunerado.
- No obstante, el sector de mercado de la economía social, si bien minoritario en términos cuantitativos, se manifiesta como una fuente sostenida y creciente de creación (o mantenimiento) de empleo para las mujeres, al menos en términos iguales o ligeramente

superiores al resto del mercado de trabajo (exceptuando el empleo público). A esto hay que sumar el empleo mayoritariamente femenino de las entidades de no mercado (tercer sector).

- En todo caso, se pone de manifiesto el potencial de la economía social para la promoción socioeconómica de las mujeres, si bien queda mucho trabajo por hacer en materia de políticas de igualdad, sensibilización, etc. Esto se muestra como una fuente potencial de inserción laboral de las mujeres, en un contexto de organizaciones formalmente más democráticas y abiertas a la participación.
- El hecho del contexto sociocultural se manifiesta como componente principal de los obstáculos para conseguir esta meta. Por ello, se hacen necesarias estrategias complementarias o alternativas para conseguir ese objetivo y que la economía social y, especialmente, el tercer sector no se conviertan en un ámbito funcional al sistema económico, en el sentido, por ejemplo, de sustituir de forma más precaria los servicios públicos debido al desmantelamiento del Estado de bienestar. Si no, una vez más, serán las mujeres quienes, de forma más precaria, sustituyan la economía pública por una economía no lucrativa de los cuidados, reproduciendo las desigualdades y la división sexual del trabajo, o se encuentren en nichos de mercado no lucrativos, terciarizados y de autoexplotación.
- Por tanto, es importante tener en cuenta que, para tener éxito en las estrategias de igualdad de género en la economía social, deben ponerse en práctica de forma decidida los principios y valores de la economía social (democracia interna, fomento de la igualdad, compromiso con el entorno, etc.), al tiempo que se incide sobre el conjunto de la sociedad, junto a otros agentes sociales, con el objetivo de crear un entorno más favorable a los valores solidarios y cooperativos y de igualdad entre mujeres y hombres.

145

■ ECONOMÍA SOLIDARIA E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Si la economía social tiene un éxito relativo en la integración socioeconómica de las mujeres y en la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto en el ámbito económico como social, hemos visto que por sus principios y valores representa un considerable potencial de cambio cultural y de sistema socioeconómico para favorecer mayor igualdad y justicia social. Hemos visto también cómo uno de los mayores retos es el de convivir y adaptarse/transformar el entorno sociocultural dominante.⁵

En este punto, es importante fijarse en el impulso del enfoque de la economía solidaria, considerado como una «nueva ola de la economía social» (Guérin, 2004: 155) que se nutre, por una parte, de experiencias como la economía popular latinoamericana o de formas de solidaridad comunitaria de pueblos empobrecidos (Laville y García Jané, 2009: 26-32) y, por otra, de los cambios que el modelo de Estado de bienestar y el proceso globalizador de

5. Caracterizado, según la crítica feminista, por la división sexual del trabajo y de los espacios sociales públicos/privados, por el desigual acceso a los puestos de poder y la invisibilización del trabajo de cuidado y reproducción social.

la economía han provocado en las sociedades occidentales desde los 80, profundas transformaciones en los modelos de bienestar, desplazando el papel del Estado en los servicios sociales hacia las familias, el tercer sector o el mercado (De Villota, 2007: 22).

Para distinguir el enfoque de la economía solidaria del de la economía social contemporánea, podemos describirla como un conjunto heterogéneo de prácticas y formas institucionales (no solo las entidades tradicionales de la economía social), basadas no solamente en la vertiente económica sino también social, política, cultural y ambiental, que constituye un proyecto ético y transformador de vida, a través de propuestas que integran los procesos económicos de financiación, producción, distribución y consumo.

La economía solidaria persigue construir relaciones de producción, distribución, consumo y financiación basadas en la justicia, cooperación, la reciprocidad, y la ayuda mutua. Frente al capital y su acumulación, la economía solidaria pone a las personas y su trabajo en el centro del sistema económico, otorgando a los mercados a un papel instrumental siempre al servicio del bienestar de todas las personas y de la reproducción de la vida en el planeta. (Pérez de Mendiguren, Etxezarreta y Guridi, 2009: 13)

Desde ese contexto, la economía solidaria se manifiesta, pues, como un impulso renovador de la tradicional economía social que, además de mostrarse crítica con algunas prácticas de las entidades tradicionales⁶ (Laville y García Jané, 2009: 134-136), plantea la recuperación de los principios originales de democratización económica no solamente de las organizaciones sino de la sociedad en su conjunto, manifestando de esta forma la necesidad de construir nuevos sujetos colectivos y modelos alternativos de desarrollo socioeconómico (Laville, 2004).⁷

Es pues evidente, como veremos a continuación, la influencia de los movimientos sociales consolidados en la última década en esta nueva ola de la economía social, especialmente el ecologismo, el altermundialismo y el feminismo.

En el tema que aquí nos ocupa, es creciente el interés y la implicación de una parte cada vez mayor del movimiento feminista en el papel de las mujeres dentro del movimiento de la economía solidaria a nivel mundial. En términos generales, se reivindica la proximidad y coincidencia de los planteamientos de la economía crítica feminista con los de la economía solidaria. Esto es así porque ambos comparten los principios generales (Matthaei, 2010: 70-71):

- La economía debe servir al objetivo de aprovisionar las necesidades humanas, reconociendo el aporte fundamental del trabajo de reproducción social, mayoritariamente femenino.
- La transformación de las jerarquías económicas opresivas, incluyendo un cambio estructural del modelo económico que fomente la equidad social.

6. «Muchas de las organizaciones tradicionales de la economía social, las cooperativas y mutuales, se han ido adaptando a la economía dominante. Laville subraya la dimensión política de la economía solidaria, que retoma el proyecto originario del cooperativismo, “hoy olvidado por una parte de la economía social institucionalizada en vías de banalización” (Laville, 1995: 70)» (Bastidas-Delgado y Richer, 2001: 14).

7. Laville (2004: 20-24) se refiere a la economía solidaria como aquella que integra, en su dimensión económica, los tres principios de mercado, redistribución y reciprocidad y, en su dimensión sociopolítica, la democratización de la economía y la sociedad, fomentando una nueva *ciudadanía económica* y un nuevo concepto de espacio público no estatal y no mercantil.

- El desarrollo del potencial humano, incluyendo en este caso la valorización de lo femenino como fundamento de dicho desarrollo.
- La preservación de las comunidades y el medio ambiente, tal y como también se defiende, por ejemplo, desde el ecofeminismo.

Desde esta perspectiva, en sus fines económicos, la economía solidaria y el feminismo son una misma cosa, apostando por un nuevo sujeto económico basado no en el valor agregado capitalista sino en los valores agregados de la cooperación, la solidaridad, la equidad en todas las dimensiones, la democracia económica y la sustentabilidad social y ambiental (Matthaei, 2010: 72).

Por otro lado, en la mayoría de países desarrollados, el movimiento feminista se ha enfocado hacia el empoderamiento de las mujeres dentro del sistema capitalista. Si bien hay que reconocer los avances en este sentido en las últimas décadas,⁸ se ponen de manifiesto las limitaciones del movimiento feminista en el ámbito económico al aceptar las reglas del juego económico, construidas en buena medida sobre el *homo economicus* occidental (Matthaei, 2010: 67). Se hace difícil la construcción de un modelo social igualitario que no pase por la democratización de la economía y se hace necesario retomar la pregunta lanzada por Lourdes Benería en un encuentro de la Asociación Internacional de Economía Feminista: «¿Qué significa construir una economía que se mueva más allá del *homo economicus*?» (Matthaei, 2010: 65).

En los diferentes países y sociedades, las mujeres son mayoría entre la población de escasos recursos, excluidas del mercado de trabajo y de los derechos sociales derivados, con acceso restringido a la propiedad de la tierra y al crédito, asumiendo el trabajo reproductivo y de cuidados, etc. Al mismo tiempo, y como consecuencia de este hecho, son mayoría también en los procesos de organización de un amplio sector económico informal e invisible, que va mucho más allá de la economía de mercado productiva. Por esta razón, como explica la socióloga Josee Belleau:

Cuando las mujeres hablan de economía, hablan también de salud, de educación, de cultura, de alimentación, de custodia de los hijos y atención a mayores, de profesiones no tradicionales, de poder, de violencia, de guerra, de terremotos, de rentas escasas, de precariedad, de trabajo sexual, de división de tareas domesticas... (Palmieri y Foufelle, 2006: 23).

Hablan, por tanto, de economía de la reproducción social, basada en buena medida en un amplio y mayoritario sector económico que se oculta debajo de la punta del iceberg de la economía formal, visible y reconocida del mercado (Palmieri y Foufelle, 2006: 22-23). Por eso, desmercantilizar no solamente la economía de los cuidados, sino la economía productiva en general, es conseguir la verdadera democracia e igualdad económica entre mujeres y hombres. Una economía solidaria basada en el análisis feminista de la vida cotidiana y las transformaciones posibles en este ámbito del aquí y el ahora (Palmieri y Foufelle, 2006: 25-26).

En este sentido, hay que destacar la importancia de los esfuerzos por elaborar una teoría feminista de la economía, que incorpore la complejidad del hecho económico más allá del patrón androcéntrico y capitalista:

8. Especialmente, la integración de un importante número de mujeres en la economía productiva, con diversos grados de éxito, ha puesto en cuestión fundamentos económicos como la supuesta natural división sexual del trabajo.

Un cuerpo creciente de investigaciones feministas interdisciplinarias complementa los esfuerzos que están realizando muchas economistas para desarrollar una teoría de los intereses económicos más completa, que pueda incluir conceptos como los de cooperación, lealtad o reciprocidad (Folbre y Hartmann, 2003: 112).

Así pues, ambos movimientos coinciden en plantear una reformulación de lo económico en clave sustantiva,⁹ en primer lugar, integrando junto al ámbito mercantil de la economía los ámbitos de la redistribución y la reciprocidad y, por tanto, entendiendo que las relaciones de mercado se sustentan al tiempo en relaciones económicas de tipo redistributivo (ámbito de la economía pública estatal y asociativa) y de reciprocidad (ámbito de la economía comunitaria y familiar) (Mingione, 1994: 39-40). En segundo lugar, reconociendo y visibilizando las aportaciones económicas de los trabajos mayoritariamente femeninos de reproducción social, habitualmente invisibles o minusvalorados dentro del sistema económico hegemónico basado en el *homo economicus* al que hemos hecho referencia.

Además, como muestra de la convergencia de los movimientos sociales en torno a las alternativas económicas, en la última década se ha desarrollado un proceso interesante: la confluencia en el movimiento antiglobalización y los foros sociales mundiales (regionales y locales), al tiempo que se ha ido manifestando una profunda crisis en el modelo neoliberal, primero en países periféricos, hasta llegar al corazón del sistema capitalista (Matthaei, 2010: 69-70). Ambos factores han dado lugar a la proyección y el crecimiento de un movimiento amplio y heterogéneo de economía solidaria a nivel mundial.¹⁰

Como ejemplo de estas confluencias, se presenta la reciente experiencia «Las mujeres, corazón de la economía social y solidaria». De cara al Foro Internacional sobre la Economía Social y Solidaria (FIESS), celebrado en Montreal en octubre del 2011, las organizaciones Chantier de l'Économie Sociale y Relais-Femmes impulsaron un espacio de debate entre mujeres de distintas partes del mundo para compartir ideas y experiencias sobre la economía social y solidaria. En dicho debate, con amplia participación, se constató que «la economía social y solidaria se impone cada vez más como herramienta ineludible para satisfacer las aspiraciones de justicia y equidad», se hizo hincapié en la transformación radical del sistema capitalista, mediante una economía solidaria que reconozca la aportación del trabajo de las mujeres, ya que «si la producción de bienes y servicios con el objetivo de satisfacer las necesidades humanas y cuidar la vida es la esencia de la economía social y solidaria, la relación de las mujeres con esta economía es muy antigua, y precede de mucho las iniciativas o emprendimientos de economía social tal como los conocemos hoy» (Burrows y Savard, 2012: 4). En este sentido, se plantea un enfoque sustantivo de la economía entendida como:

9. Siguiendo los estudios de la antropología económica (especialmente las aportaciones de Karl Polanyi), la perspectiva sustantiva es aquella que entiende el hecho económico como un proceso relacionado (imbricado) en procesos sociales más amplios y en instituciones sociales no exclusivamente económicas (relaciones políticas, religión, moral, costumbres, comunidad, etc.) (Molina y Valenzuela, 2006: 47-49). Por tanto, desde esta perspectiva, el objetivo de la economía es la satisfacción de las necesidades de reproducción social y no solamente la asignación de recursos escasos a fines ilimitados, como propugna la visión económica ortodoxa (Prieto, 1996: 23).

10. Organizado por ejemplo en la red RIPESS (Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social y Solidaria), creada en 1997 en el marco de las luchas contra la globalización neoliberal. En esta red, están representadas redes de los cinco continentes y de más de 50 países.

Una economía que incluye y toma en cuenta no solamente el ciclo de la producción, sino también el de la reproducción. Una importante vía que se presenta apunta hacia la búsqueda de profundos cambios sociales para anteponer la reproducción de la vida en su más amplio sentido a la reproducción del capital (Burrows y Savard, 2012: 5).

En definitiva, se puso de manifiesto en este encuentro la necesaria reivindicación y valoración del trabajo que muchas mujeres aportan a la sociedad de forma invisible y desigual:

Las mujeres representan el 75 % de la mano de obra y reciben solo el 10 % de la remuneración y el 1 % de la riqueza mundial. Al exigir apoyo para la economía social y solidaria, las mujeres no hacen más que pedir una parte de lo que les corresponde, y una redistribución equitativa de la riqueza (Burrows y Savard, 2012: 6).

Es por tanto importante el enfoque de economía solidaria, junto a las aportaciones de parte del movimiento feminista, ya que pretende renovar y actualizar las prácticas y principios desde una óptica transformadora (en buena medida poscapitalista) (Laville y García Jané, 2009: 173-180), al tiempo que se pretende incidir sobre el contexto social, cultural e institucional más amplio con el apoyo y la colaboración de otros movimientos sociales sensibles con la sostenibilidad, la soberanía alimentaria, la justicia social, la igualdad de género, etc. Estas son las principales causas apuntadas al relativo fracaso de las medidas de igualdad en la economía social en general. Quizás habría que profundizar en estas aportaciones y aprender de estas experiencias.

■ ¿CÓMO IMPLEMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO DESDE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA? (ALGUNOS APUNTES)

149

Una solución global es la integración de actividad en mercados sociales, como fórmula de potenciar los valores y los principios de la economía social y solidaria (convivir con el entorno económico de forma más ventajosa) y pudiendo incidir mejor sobre el entorno sociocultural más amplio. El mercado social se plantea como un sistema de intercooperación entre entidades y personas, con el objetivo de consolidar un modelo económico alternativo basado íntegramente en dichos principios y valores:¹¹

Una red de producción, distribución y consumo de bienes y servicios y aprendizaje común que funciona con criterios éticos, democráticos, ecológicos y solidarios, en un territorio determinado, constituida tanto por empresas y entidades de la economía solidaria y social como por consumidores/as individuales y colectivos.

Así pues, estas son algunas propuestas y buenas prácticas en este sentido de cara a potenciar la igualdad en la economía social y solidaria desde las prácticas de diferentes agentes en un mercado social:

- Como productores y productoras, aplicando los principios de igualdad en las empresas sociales (planes de igualdad, medidas de conciliación, etc.). Sobre todo, participando

11. Más información sobre el concepto en la web de la REAS: http://www.economiasolidaria.org/mercado_social

de redes que los promueven y que dan acceso a mercados sociales que los valoran. Como ejemplos, encontramos prácticas como la Carta de la Economía Solidaria de la red REAS,¹² la adopción de políticas de responsabilidad social corporativa en el ámbito cooperativo y social¹³ o la creciente difusión de los balances sociales.¹⁴ Todas estas prácticas se dirigen a garantizar la aplicación de los principios y valores de la economía social y solidaria en las organizaciones.

- Como consumidores y consumidoras activas, utilizando y apoyando a las empresas y las organizaciones que garanticen esos principios. Por ejemplo, la ya mencionada red REAS promueve procesos de auditoría o balance social entre sus integrantes. Sus miembros de Cataluña y Euskadi llevan varios años realizando balances o auditorías sociales, valorando, entre otras cuestiones, aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones.¹⁵ Otra opción es la práctica del comercio justo, el cual también cuenta con garantías sobre comercialización de productos por parte de organizaciones que respeten y fomenten los derechos de las mujeres en todo el mundo.¹⁶
- Como ahorradores y ahorradoras, depositando en entidades éticas y solidarias que garantizan una inversión socialmente responsable en proyectos que aplican la igualdad y no excluyen a personas del crédito. En general, existen en nuestro entorno proyectos que, en diverso grado, aplican los principios de igualdad entre mujeres y hombres: Oikocrédit, Coop57, FIARE, Triodos Bank, Banco Mundial de Mujeres, etc.

150

-
12. La red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria (REAS), principal organización de la economía solidaria en el Estado español, recoge la igualdad de género en la carta de principios que comparten todas las entidades adherentes. Principio de equidad: «Reconoce a todas las personas como sujetos de igual dignidad, y protege su derecho a no estar sometidas a relaciones basadas en la dominación sea cual sea su condición social, género, edad, etnia, origen, capacidad, etc.». Principio de trabajo: «hay que destacar que sin la aportación del trabajo llevado a cabo en el ámbito del cuidado a las personas, fundamentalmente realizado por las mujeres, nuestra sociedad no podría sostenerse. Trabajo que aún no está suficientemente reconocido por la sociedad ni repartido equitativamente». Fuente: http://www.economiasolidaria.org/files/CARTA_ECONOMIA_SOLIDARIA_REAS.pdf
13. De especial interés es la guía «Igualdad y RSC» elaborada por Amecoop-Andalucía: <http://www.amecoop-andalucia.org/guia-rse/>
14. Definidos como «la necesidad de utilizar indicadores sociales para medir las repercusiones en el entorno social de las actividades de las entidades no lucrativas (...) especialmente las actividades de tipo social de estas entidades» (RIBAS, 2001: 117), así como, en el caso de las empresas cooperativas, «aquellos beneficios adicionales a los meramente económicos que las cooperativas transfieren a sus grupos de influencia: los asociados, los empleados, la sociedad en su conjunto», basándose principalmente en el análisis de los principios de identidad cooperativa de la ACI (Mugarra, 2001: 34).
15. En el caso de las entidades vascas, la auditoría del 2011, realizada por parte de 60 entidades socias, ha puesto de manifiesto que un 60 % del empleo era femenino, ocupaban el 49 % de puestos de responsabilidad y un 33 % en los órganos de gobierno (cifras todas ellas mejores que el conjunto de la economía social vasca). Además, casi el 80 % de empresas contaba con medidas de conciliación y un 20 % con planes de igualdad (REAS Euskadi, 2011: 20-23). Para el caso catalán, con 50 entidades, representando unos 1 200 puestos de trabajo, los resultados son también positivos: 58 % tienen plan de igualdad, un 74 % de mujeres en cargos directivos, son algunos resultados (XES, 2011: 8-9).
16. Según un estudio citado por la organización Fairtrade, el 69 % de los empleos generados por el comercio justo en África en el 2010 fueron femeninos. Fuente: <http://www.sellocomerciojusto.org/news/2012/03/05/0001>.

- Desde el entorno socioeconómico, poniendo en marcha y apoyando instrumentos de economía comunitaria y asociativa que pongan en valor y visibilicen el trabajo de reproducción social. Un ejemplo en nuestro entorno son los bancos de tiempo, donde se intercambian –con valor equivalente– servicios de tipo reproductivo y productivo. También las monedas locales/sociales los pueden reflejar, así como otras redes de intercambio comunitario que promuevan relaciones socioeconómicas recíprocas. A nivel sociopolítico, se pueden estudiar formulas de reducción de la jornada laboral, como medida para distribuir de forma más igualitaria el trabajo no remunerado (NEF, 2012: 15)¹⁷ o incluso de reivindicación de un salario social o renta básica, que remunere (y desmercantile) la totalidad de trabajos realizados socialmente (Iglesias Hernández, 2001; Blanco, 2001).

■ CONCLUSIONES

El movimiento de economía solidaria representa una nueva ola democratizadora de la economía social en su conjunto, apoyada en los últimos años por parte de diferentes movimientos sociales, entre ellos el feminista. En este sentido, representa un poderoso campo de experimentación social, basado en una nueva democratización de la economía (retomando los principios y valores del cooperativismo clásico) y en un nuevo impulso a una ciudadanía crítica y participativa (incidiendo sobre el conjunto de relaciones sociales, más allá del propio campo de las organizaciones y de lo económico). Es por ello que considero que se apunta hacia el núcleo del problema mencionado al principio sobre las dificultades de la economía social para aplicar y hacer valer sus principios y valores, en este caso relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.

Hemos apuntado algunas reflexiones aportadas, muchas veces como crítica, a las prácticas de las organizaciones tradicionales de la economía social. En este sentido, en lo relativo a la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres, y en especial de la situación de estas en el sector, me parece pertinente tener en cuenta estas aportaciones, tanto provenientes desde del propio ámbito de la economía solidaria, como desde los movimientos de mujeres que participan en ella.

Es importante que, para no reproducir los fenómenos de división sexual del trabajo y de discriminación de las mujeres, no se repita el esquema en la economía social entre un sector de producción social de mercado (cooperativas y sociedades laborales) y un sector de gratuidad social basada en el voluntariado y el altruismo (entidades no lucrativas), uno con mayoría de hombres y conviviendo con criterios de mercado (con la consiguiente penalización para las mujeres, principalmente) y otro con mayoría de mujeres, basado en las prácticas de los cuidados y con buena dosis de gratuidad social. Esto se debe evitar, como hemos apuntado, con enfoques integrales, mecanismos como los mercados sociales, la actualización de principios y valores, las medidas más amplias que transformen valores y prácticas dominantes, etc.

17. La New Economics Foundation ha lanzado la propuesta de reducir la jornada laboral a 21 horas semanales como medida para promover la sostenibilidad ambiental, la justicia social, la igualdad de género y la participación ciudadana (NEF, 2012: 54-88). Esta es una reivindicación histórica también del movimiento feminista.

Solo así se puede construir un sector socioeconómico basado en los valores de la economía social y las aportaciones contemporáneas de otros movimientos sociales como el feminismo, que no sucumba (y pueda transformar) a las dinámicas hegemónicas de raíz capitalista y patriarcal tanto en el ámbito propiamente económico como en el sociocultural.

■ BIBLIOGRAFÍA

- ARROYO, PALOMA (2011): «Perfil de la situación de las mujeres en las cooperativas de trabajo en España», en *REVESCO*, núm. 105, 115-142.
- BASTIDAS-DELGADO, O. y M. RICHER (2001): «Economía Social y Solidaria: un intento de definición». *Revista Venezolana de Economía Social*, 1, pp. 1-27.
- BLANCO, GUADITOCA (2001): *Mujer y Renta Básica*. Comunicación en las VIII Jornadas de Economía Crítica, Valladolid. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Bienestar/Blanco%20Guaditoca.PDF> (10/07/2012).
- BURROWS, NANCY y ANDRÉE SAVARD (2012): «Las mujeres, corazón de la economía social y solidaria». Informe final del encuentro en el marco del Foro Internacional sobre la Economía Social y Solidaria. Disponible en: <http://www.relais-femmes.qc.ca/publication/2012-01-femmes-au-coeur-de-l%E2%80%99economie-sociale-et-solidaire> (27/06/2012).
- CHAVES, RAFAEL (1999): «La economía social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica», CIRIEC-España *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 33, 115-139.
- COMBES, DANIELE y MONIQUE HAICAULT (1994): «Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase». En C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-FUHEM.
- DE VILLOTA, PALOMA (2007): «Desafíos del Tercer Sector ante el compromiso de la equidad de género», dentro de Fernando Rey Martínez (coord.): *Igualdad de trato, de oportunidades y Tercer Sector, Cuadernos de Debate del III Foro del Tercer Sector*, Fundación Lluís Vives.
- FOLBRE, NANCY y HEIDI HARTMANN (2003): «La retórica del interés personal. Ideología y género en la teoría económica». Cristina Carrasco (coord.): *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria.
- GUÉRIN, ISABELLE (2004): «Economía solidaria y relaciones de género». En Jean-Louis Laville (comp.): *Economía Social y Solidaria. Una visión europea*. Buenos Aires: Altamira.
- IGLESIAS HERNÁNDEZ, JOSÉ (2001): «La Renta Básica y la cuestión de género». Disponible en: http://www.rentabasica.net/obras_rb/RB_genero/RB_genero.html.
- LAVILLE, JEAN-LOUIS (comp.) (2004): *Economía Social y Solidaria. Una visión europea*. Buenos Aires: Altamira.
- LAVILLE, JEAN-LOUIS y JORDI GARCÍA JANÉ (2009): *Crisis capitalista y economía solidaria*. Barcelona: Icaria.
- MATTHAEI, JULIE (2010): «Más allá del hombre económico: Crisis económica, Economía Feminista y Economía Solidaria». En *Revista Coyapa*, núm. 19, 65-80.
- MINGIONE, ENZO (1996): *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida más allá del paradigma del mercado*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MOLINA, JOSÉ LUÍS y HUGO VALENZUELA (2006): *Invitación a la Antropología Económica*. Barcelona: UAB.

- MONZÓN, JOSÉ LUÍS y J. DEFOURNY (1992): *Economía Social. Entre la Economía Capitalista y la Economía Pública*. Valencia: CIRIEC-España.
- MUGARRA, AITZIBER (2001): «Responsabilidad y balance social hoy en día: un reto para las cooperativas», *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa CIRIEC-España*, núm. 39, 25-50.
- NEF (New Economics Foundation) (2012): *21 Horas. Una semana laboral más corta para prosperar en el siglo XXI*. Barcelona: Icaria.
- PALMIERI, JOELLE y FOUFFELLE DOMINIQUE (2006): «Feminisme i economia social i solidaria», *Nexe. Quaderns d'autogestió i economia cooperativa*, núm.17, 19-27.
- PERELLÓ, FÁTIMA (2007): «Tejiendo disidencias. Una aproximación a las transformaciones de género en el campo del voluntariado», en *Arxius de Ciències Socials*, núm. 17, 75-90.
- PRIETO, CARLOS (1996): «Karl Polanyi: crítica del mercado, crítica de la economía», *Política i sociedad*, 26, 23-34.
- REAS EUSKADI (2011): *La Economía Solidaria en Euskadi. Indicadores de Auditoría social 2011*. Disponible en Internet: http://www.economiasolidaria.org/files/AS_ES_Euskadi_11.pdf (12/06/2012).
- RIBAS, M.^a ANTONIA (2001): «El balance social como instrumento para la evaluación de la acción social en las entidades no lucrativas», *Revista de economía Pública, Social y Cooperativa CIRIEC-España*, núm. 39, 115-147.
- RIBAS, M.^a ANTONIA y ANTONIA SAJARDO (2004): «La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas», en *Revista de CIRIEC-España*, núm. 50, 77-103.
- (2011): «Desigualdad de género en tiempos de crisis: análisis comparativo de la Economía Social», en *REVESCO*, núm. 105, 34-56.
- SENENT, M.^a JOSÉ (2011): «¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e igualdad real», en *REVESCO*, núm. 105, 57-84.
- XES (2011): *Retrat robot XES 2010: cercant la cara humana de l'economia*. Disponible en Internet: <http://www.xes.cat/docs/xs51023.pdf> (11/06/2012).

DE UNA ECONOMÍA SOCIAL VERDADERAMENTE INCLUSIVA. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS I+D: MODELO, PRÁCTICA Y ANÁLISIS

CRISTINA CABEDO LABORDA
LICENCIADA EN DERECHO Y ESPECIALISTA EN IGUALDAD Y GÉNERO

■ PREÁMBULO

A PESAR DE no haber un acuerdo generalizado sobre el concepto de *empresa social*, se podría decir que a esta se considera toda aquella organización creada con el objetivo de generar un impacto positivo en la sociedad a través del desarrollo de una actividad económica (Suárez, Borrella, Lemonche, Martínez, Mataix y Sánchez, 2011). Así pues, lo fundamental en una empresa perteneciente a la economía social es que, a través de sus actividades económicas y empresariales, persiga un interés económico pero general o un interés social o ambas. Como indica CEPES,¹ entre los principios que orientan la economía social en España se encuentra la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, la solidaridad interna y con la sociedad de tal forma que se favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la sostenibilidad, entre otros aspectos (CEPES, 2011).

Según CEPES, como portavoz e interlocutor que es de las empresas de economía social, este tipo de empresas están apostando por mantener el empleo existente y trabajando, fundamentalmente, en la inversión de I+D+i como factor de mejora de la calidad y prosperidad de los productos y servicios, a través de los polos tecnológicos de innovación o de las universidades (CEPES, 2011).

Teniendo en cuenta que la igualdad, tanto la formal como la efectiva, forma parte de los principios integradores de lo que supone ser una empresa perteneciente a la economía social, sería incompatible que estos proyectos I+D, que tanto pueden aportar en el avance de una producción económica que beneficie a la sociedad, excluyeran a parte de esa sociedad. Así pues, es imprescindible que se asegure que cualquier investigación en desarrollo cumpla unos requisitos de impacto beneficioso para el global de la sociedad y no tan solo para una parte de la ciudadanía.

■ INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, nuestra sociedad se ha asentado bajo unas normas androcéntricas, las cuales han situado al hombre (o, más concretamente, al hombre blanco, de tradición judeo-cristiana, heterosexual y con dinero) como el modelo o sujeto alrededor del cual construir la propia sociedad en sí. Inevitablemente, esto ha traído la exclusión de todos aquellos sujetos que no cumpliesen algunas de estas características. Entre todas las singularidades no conformes al modelo androcéntrico, hay una que destaca por encima del resto, no por

1. Confederación Empresarial de la Economía Social.

el hecho de ser más importante sino por el hecho de que el 51 % de la población mundial posee esa misma condición: ser mujer.²

Por otra parte, en esa conforme sociedad, donde todos y todas nacemos con un sexo femenino o masculino (somos mujeres u hombres), se construye bajo esa condición biológica una serie de roles aparentemente inherentes a nosotras y nosotros. Así pues, por el hecho de nacer mujer (sexo femenino) u hombre (sexo masculino) se nos asignan unas características no biológicas pero aparentemente intrínsecas a nuestra condición de mujer (género femenino: emocionalidad, sensibilidad, cooperación, decoro...) o a nuestra condición de hombre (género masculino: racionalidad, fuerza, rudeza, ambición...).

Así pues, por el hecho de nacer mujer, se espera de nosotras una forma de funcionar diferente a la de los hombres y el hecho de nacer hombre produce que se generen unas expectativas sobre nosotros diferentes a los de una mujer.

Sobre esta base fuertemente arraigada en prácticamente cualquier cultura del mundo, se desarrollan las diferentes disciplinas: la arquitectura, el urbanismo, el arte, la salud, el medio ambiente, las normas y las leyes, la economía... No solamente extrapolando el sujeto mujer al del hombre, sino, además, tomando como fuente de partida estereotipos y roles.

Debido a este sesgo de género, nos encontramos que las investigaciones suelen adoptar como sujeto *cliente, paciente, receptor o destinatario* del tema investigado y desarrollado a ese hombre blanco, de tradición judeocristiana, heterosexual y con dinero, propio de nuestro modelo androcéntrico. Además, incluyen nociones estereotipadas de la realidad, pues consiguen *sexo* como sinónimo de *género*.

Frente a un tipo de investigación sesgada por el género, nace la idea de crear un mecanismo que asegure que cualquier proyecto de investigación o desarrollo sea libre de la conceptualización androcéntrica y de los estereotipos. De lo contrario, podemos decir que estas investigaciones se basan en un tipo de conocimiento parcial y, por tanto, acientífico.

155

■ MARCO NORMATIVO

Durante años, ha habido un gran esfuerzo por incorporar la variable sexo y la perspectiva de género en cualquier campo. De forma sucinta, podemos citar cómo se plasma la perspectiva de género en el ámbito internacional a través de la CEDAW (Naciones Unidas, 1979, ratificada por España en 1983), las conferencias mundiales sobre las mujeres de Naciones Unidas: (México 1976, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995), la creación de ONU Mujeres (2010), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 1 y 2.1), etc. La plasmación de la perspectiva de género en nuestro ámbito constitucional también vino dada mediante los artículos 1.1, 10.1, 10.2, 14 y 9.2 de la Constitución española. Sin embargo, hay que destacar que la Ley Orgánica 3/2007 en ningún momento nombra la integración de la perspectiva de género en proyectos de investigación y desarrollo. Aún así, teniendo en cuenta que los proyectos de I+D recaen necesariamente en alguna disciplina como es la educación, la salud, la tecnología, etc., y que todas estas están mencionadas en la ley de igualdad, queda claro que la perspectiva de género debería integrarse en el proyecto

2. El siguiente vídeo, creado por ATTAC España, explica de forma sencilla y breve qué es el sujeto llamado *homo economicus*: <http://youtu.be/29BBLw0NRCo>

que desarrolle e investigue esa disciplina. De todas formas, por si hubiese alguna duda, la Disposición Adicional Décimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, indica que la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida y la interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

Por otra parte, debemos destacar que el propio concepto de democracia incluye la perspectiva de género, pues, para que se pueda entender que todo el mundo tiene el mismo peso en esta sociedad, se nos tiene que asegurar una igualdad efectiva y real y no meramente formal. Incluir la perspectiva de género en los proyectos de innovación y desarrollo es una puesta en práctica de esta deseada igualdad real y efectiva.

■ OBJETIVO

Con este trabajo, nuestro objetivo es analizar el grado de inclusión de la perspectiva de género en proyectos de investigación y desarrollo. Este análisis lo hemos llevado a cabo tanto en proyectos de ámbito privado, de tal forma que nos hacemos una idea de cómo se está integrando la perspectiva de género en el ámbito en que se desarrollan las empresas, sean o no pertenecientes a la economía social (si bien es cierto que la mayoría de empresas que desarrollan proyectos I+D lo hacen desde un departamento de I+D o de responsabilidad social corporativa, de tal forma que encajarían, al menos en cuanto a ese departamento, con los principios de la economía social), como en el ámbito público dado que, como bien indica CEPES y así lo hemos reproducido en el preámbulo de esta comunicación, las universidades pueden ayudar a dar un empuje en la innovación y la calidad e, indirectamente, en la producción de un ecosistema basado en la economía social. Por otra parte, dependiendo de las respuestas generadas a través de nuestro análisis, podremos ver el interés que hay hoy en día en la integración de la perspectiva de género y podremos terminar creando un mejor modelo que ayude a llevar a cabo esta tarea.

156

■ METODOLOGÍA

Para nuestro estudio, utilizamos como base el cuestionario/protocolo que crearon las doctoras Concepción Tomás Aznar, Teresa Yago Simón, Mercedes Eguiluz López, Dolores Ariño Martín, Teresa Oliveros Briz, Gema Palacio Gavín y Maria Luisa Samitier Lerendegui para evaluar la integración de la perspectiva de género en proyectos de investigación en salud. Concretamente, dicho cuestionario está formado por 14 preguntas, las cuales han sido clasificadas en varios apartados o fases a tener en cuenta dentro de un proyecto de

investigación. Nos ha parecido interesante introducir una serie de preguntas que reflejen el rol de las mujeres y de los hombres en el propio grupo de investigación, pues podríamos encontrarnos con un proyecto que, aunque utilice la perspectiva de género, sin embargo margine a las mujeres incluyéndolas tan solo en el grupo como encargadas de funciones complementarias y no propiamente de investigación. De la misma forma, también hemos adaptado el cuestionario expuesto a cualquier tipo de investigación y no tan solo para aquellas de ámbito sanitario. Así pues, nuestro test ha quedado de la siguiente manera:

RECABO DE INFORMACIÓN

Nombre del proyecto

Breve resumen del proyecto (no olvide incluir los objetivos de la investigación)

Sexo de la persona responsable del proyecto

Sexo de la persona responsable de rellenar este test

La persona encargada de rellenar este test, ¿qué lugar ocupa en el proyecto?

Ejemplo: responsable, investigador/a, administración, etc.

COMPOSICIÓN DEL EQUIPO

¿Cuántas mujeres participan en el proyecto?

De ellas, ¿cuántas como investigadoras?

Las que no son investigadoras, ¿qué tareas están llevando a cabo?

¿Cuántos hombres participan en el proyecto?

De ellos, ¿cuántos como investigadores?

Los que no son investigadores, ¿qué tareas están llevando a cabo?

157

GENERAL

En su proyecto, ¿se ha incluido conocimiento científico con perspectiva de género?

En su proyecto, ¿se hace referencia a la magnitud del problema o tema a tratar en mujeres y hombres?

En su proyecto, ¿se tiene en cuenta la categoría de género como un determinante?

En su proyecto, ¿se incluye el término *género* como palabra clave?

En su proyecto, ¿se utiliza un lenguaje sexista?

En su proyecto, ¿se presentan los datos desagregados por sexo?

En su proyecto, ¿se utiliza *género* como sinónimo de sexo?

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

En su proyecto, ¿se busca, a través de los objetivos/hipótesis formulados, la asociación entre el tema investigado y alguno de los determinantes de género?

En su proyecto, ¿hay estereotipos de género en la formulación de las hipótesis/objetivos?

METODOLOGÍA

En su proyecto, ¿se ha estratificado la muestra utilizada por sexo y grupo de edad?

En su proyecto, ¿se tiene en cuenta el sexo en los criterios de inclusión o exclusión de la muestra?

En su proyecto, ¿las variables utilizadas hacen posible poner de relieve la relación existente entre el tema investigado y algún factor o algunos factores de género: características dependientes del rol social, actitudes, creencias, división sexual del trabajo (trabajo productivo/reproductivo), identidad sexual, rol familiar o ciclo vital?

FINALIDAD

En su proyecto, ¿se contribuye a poner de manifiesto las diferencias o las desigualdades entre hombres y mujeres en el tema investigado?

En su proyecto, ¿se contribuye a incrementar el conocimiento del tema investigado en mujeres y en hombres de forma diferenciada?

En su proyecto, ¿se contribuye a señalar cambios en la estructura de género que pueden repercutir en igualdad o equidad entre hombres y mujeres?

Este formulario se convierte en un método fácil, sencillo y rápido para examinar la integración de la perspectiva de género en proyectos I+D. Nos hemos preocupado de que sea así para que su fácil y rápido manejo ayude a la participación en nuestro análisis.

158

■ PUESTA EN PRÁCTICA

Como ya hemos adelantado anteriormente, nuestro objetivo es analizar la perspectiva de género en proyectos I+D y la voluntad o compromiso de su inclusión tanto en el ámbito público como en el ámbito privado. Para ello, nos hemos servido de dos entidades.

ÁMBITO PRIVADO	ÁMBITO PÚBLICO
Departamento de I+D de consultoría especializada en el área sociosanitaria	Unidad de Igualdad de la Universitat Jaume I de Castellón

Hay que tener en cuenta que las preguntas contestadas con la respuesta «No sabe» se puntúan como negativas, pues el decir «No sabe» denota no tener conocimientos de género suficientes como para contestar y, por tanto, como para integrar la perspectiva de género de forma eficaz.

ÁMBITO PRIVADO
Departamento de I+D de consultoría especializada en el área sociosanitaria

3. Debido a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, hemos prescindido de indicar el nombre de esta empresa.

Normalmente, la tarea más conocida de un departamento de I+D de una consultoría es la de llevar a cabo un proyecto de investigación. Sin embargo, también es fundamental aquella tarea donde se busca y se consigue financiación a través de convocatorias de subvenciones. En el caso de nuestra consultoría, además se incluía la búsqueda de otros departamentos de I+D de otras empresas o entidades con las que llevar a cabo consorcios para realizar conjuntamente proyectos de investigación y desarrollo.

Paso 1. Como hemos dicho, el departamento de I+D de esta consultoría tenía como funciones no solo llevar a cabo proyectos de I+D sino también buscar otras empresas o entidades que estuviesen o fuesen a desarrollar proyectos de este tipo para constituir un consorcio con ellas. Así, se planteó a nuestra consultoría introducir el cuestionario sobre género como recabo de información de tal forma que los proyectos que incluyesen la perspectiva de género fuesen los más valorados a la hora de considerarlos como consorcio. Por parte de la consultoría, se nos contestó que la idea de valorar la integración de la perspectiva de género era positiva, pero que sería conveniente que el análisis en sí lo llevásemos a cabo nosotros dado que el envío directo del cuestionario a las otras entidades con las que realizar posibles consorcios supondría estar exigiéndoles un plus de información, de tal forma que se podría generar cierta reticencia por parte de esas otras entidades incluso a la hora de pactar consorcios. Así pues, se descartó la idea de utilizar el nombre o correo electrónico de la propia consultoría para llevar a cabo el recabo de información.

Paso 2. Enviamos, desde nuestro correo electrónico personal, un mensaje a contactos de empresas con proyectos de interés para nuestra consultora pidiendo que se respondiese a nuestro cuestionario.

159

Se enviaron 31 mensajes durante los días 7, 8 y 9 de mayo. De estos, tan solo 1 contestó rellenando el test y 2 personas contestaron diciendo que aún no tenían proyecto a pesar de tener colgado en Internet el proyecto y un anuncio en busca de consorcio.

Paso 3. Teniendo en cuenta que no pudimos utilizar la consultoría como vía de recabo de información, pues el envío de los mensajes se hacía en nuestro nombre, se decidió enviar también el cuestionario a otras empresas que o bien en su página web indicasen que tenían un departamento de I+D o bien publicasen noticias sobre proyectos de investigación y desarrollo que estuviesen llevando a cabo, independientemente de que sus proyectos de I+D fuesen de interés para nuestra consultoría.

Así, se enviaron 60 mensajes durante los días 27, 28 y 29 de mayo. De estos 60 mensajes, nadie respondió rellenando el test.

Además, el test se colgó en varios grupos de LinkedIn para darle difusión y Empieza Consultora, Revista Soy Mujer y Generando Igualdad lo difundieron desde sus redes sociales. Aún así, no se consiguió ningún test cumplimentado.

Por tanto, sumando los mensajes que se enviaron a empresas relacionadas con la consultoría como aquellos no relacionados con ella pero aún así en conexión con la investigación y el desarrollo, fueron 81 mensajes enviados, con el resultado de 1 cuestionario completado, lo que supone un 1,23 % de interés.

A continuación, analizamos los resultados a las respuestas:

- Suspendido en la integración de la perspectiva de género: 19,64 % de integración
- Área donde mayor nota se ha alcanzado: objetivos e hipótesis (50 %)
- Ninguna mujer como investigadora
- Personas no investigadoras: 2 mujeres, 1 hombre

CONCLUSIONES DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS I+D PERTENECIENTES AL ÁMBITO PRIVADO

Aunque tan solo conseguimos un único test cumplimentado de los enviados pertenecientes al ámbito privado, lo cierto es que tanto los datos como el mensaje que se nos envió de respuesta son muy significativos. La persona que rellenó el test, en este caso un hombre, nos contestó indicando lo siguiente: «Por favor, encuentre adjunto el cuestionario rellenado. El proyecto que realizamos no estaba basado en género sino que era un proyecto técnico».

Aún a pesar de indicar en nuestro mensaje de envío que se trataba de una investigación sobre la integración de la perspectiva de género en proyectos de I+D, vemos cómo se confunden los términos al no ser conscientes de que cualquier proyecto, para ser completo, debería integrar esta perspectiva. Es decir, se confunde la integración de la perspectiva de género en cualquier proyecto con un proyecto que trate específicamente el género.

Creemos que esta respuesta evidencia la falta de conocimiento en género en este proyecto. Aún así, se contesta que no se incluyen estereotipos de género en el proyecto, cosa de la cual dudamos justamente por la carencia de conocimiento en género que se hace constar en el resto de preguntas y en el texto del mensaje de contestación. De hecho, los estereotipos quedan patentes en la formación del equipo de investigación pues, a pesar de que tanto un hombre como una mujer son responsables del proyecto, lo cierto es que no encontramos a ninguna mujer como investigadora (frente a tres investigadores de sexo masculino) y son mayoría mujeres las que sí llevan a cabo las tareas de administración (dos mujeres frente a un hombre). Así pues, vemos cómo este proyecto no integra la perspectiva de género en ningún sentido.

Además de evaluar estos datos, también nos gustaría reflexionar sobre la actitud de la consultoría a la hora de realizar el recabo de información. Si bien es cierto que esta adoptó cierta actitud reacia, frente al compromiso total de la Unidad de Igualdad (ámbito público), hay que analizar las diferentes situaciones de partida de una y de otra. Centrándonos en el ámbito privado, en el caso en que una empresa o departamento especializado en I+D decidiese incluir la perspectiva de género como un elemento sin el cual no firmar consorcios, la consecuencia más inmediata, en estos momentos, sería no conseguir ningún pacto, dado que existe la suficiente oferta como para que el posible socio busque un consorcio con otra empresa que no le exija este requisito. De este modo, una empresa, por muy involucrada que se encuentre con el género, debería refutar esta opción si quiere continuar funcionando. La única excepción es en el caso de que esta empresa o departamento de I+D tenga una reputación lo suficientemente grande como para que el resto termine incluyendo la perspectiva de género en sus proyectos para poder entrar en consorcio con la empresa de prestigio. De lo contrario, el único camino que nos queda es la obligación legal de que cualquier proyecto de I+D incluya esta perspectiva.

Se envió, a través del correo de administración de la Unidad de Igualdad de la UJI, un correo electrónico a los coordinadores y las coordinadoras de los proyectos de investigación de la UJI pidiendo que se rellenara el cuestionario.

El mensaje se envió el 25 de mayo, dando 6 días para rellenar el cuestionario. Se envió a 151 coordinadores y coordinadoras de proyectos, pidiendo que rellenaran el cuestionario las personas que tuviesen un proyecto vigente. Los proyectos vigentes en el momento de envío del correo electrónico eran 102. Se recibió respuesta de 29. De esas 29 contestaciones, realmente tan solo 19 eran de proyectos vigentes, pues 10 eran de proyectos pasados o en espera de aprobación. Por tanto, teniendo tan solo en cuenta los proyectos que nos contestaron y que estaban en el momento del envío del cuestionario en vigencia, hubo 19 contestaciones sobre 102, es decir, un 18,62 % de interés.

Sin embargo, el análisis de las respuestas lo hemos efectuado sobre los 29 tests recibidos, es decir, sobre proyectos de investigación en vigencia, del pasado y en espera de aprobación, pues todos ellos nos ayudan a saber si se está integrando la perspectiva de género en el campo de la investigación y el desarrollo.

A continuación, analizamos los resultados a las respuestas:

PROYECTOS DEL ÁREA DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES:

- Aprobado justo: 51,89 %
- Área donde mayor nota se ha alcanzado: objetivos e hipótesis (75 %)
- Mayoría de mujeres investigadoras (48 mujeres frente a 37 hombres)
- Personas no investigadoras: 1 mujer

161

PROYECTOS DEL ÁREA DE CIENCIAS TECNOLÓGICAS Y EXPERIMENTALES:

- Suspenso: 19,69 %
- Área donde mayor nota se ha alcanzado: objetivos e hipótesis (50 %)
- Mayoría de hombres investigadores (29 hombres frente a 7 mujeres)
- Personas no investigadoras: 1 mujer

PROYECTOS DEL ÁREA DE CIENCIAS DE LA SALUD:

- Suspenso: 38,68 %
- Área donde mayor nota se ha alcanzado: objetivos e hipótesis (60 %)
- Mayoría de mujeres investigadoras (18 mujeres frente a 7 hombres)

PROYECTOS DEL ÁREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS:

- Suspenso: 39,99 %
- Área donde mayor nota se ha alcanzado: objetivos e hipótesis (63,75 %)
- Mayoría de mujeres investigadoras (29 mujeres frente a 20 hombres)

Todas las áreas de conocimiento suspenden en la integración de la perspectiva de género, excepto el área de ciencias humanas y sociales, la cual aprueba pero tan solo con 51,89 % (análisis cuantitativo).

Sin embargo, no tenemos que dejar de fijarnos en ciertos hechos que muestran que estos resultados se encuentran viciados (análisis cualitativo). Todas las áreas, sin excepción, reciben la mayor puntuación en el apartado sobre hipótesis y objetivos, pues todos los proyectos parten de la idea de que no se construyen bajo estereotipos de género. Otro apartado que también suele recibir puntuaciones altas es el primero, llamado «General», dado que se suele responder que no se utiliza un lenguaje sexista. El área donde más claramente se observa esto es el área de ciencias tecnológicas, donde, en el resto de apartados diferentes a los que hemos mencionado, se consigue un 0 %. En otras áreas de conocimiento los resultados en estas preguntas también han sido, normalmente, más bajos que en el apartado sobre lenguaje sexista y el apartado sobre estereotipos. Por tanto, los resultados finales obtenidos provienen, en gran medida, de haber contestado que sí a las siguientes preguntas:

- En su proyecto, ¿se evita utilizar un lenguaje sexista?
- En su proyecto, ¿se evitan los estereotipos de género en la formulación de las hipótesis/objetivos?

También suele producir el mismo efecto la pregunta:

- En su proyecto, ¿se evita utilizar *género* como sinónimo de *sexo*?

De esta forma, llegamos a dos conclusiones:

1. Dudamos sobre el hecho de que, en realidad, no se esté dando un lenguaje no sexista o excluyente y también si se están evitando estereotipos de género, dado que, por el tipo de contestaciones dadas al resto de preguntas, se infiere que no se tienen conocimientos de género y de igualdad. Por consiguiente, las puntuaciones generales obtenidas deben ser, en realidad, mucho más bajas que las resultantes de nuestros cálculos.
2. La necesidad de que la persona responsable de contestar al test tenga nociones de género e igualdad; de lo contrario, los resultados no corresponden con la realidad del proyecto.

Esto justifica la necesidad de formar al personal en igualdad y género o incluir un técnico o una técnica especialista o agente de igualdad en el grupo de investigación.

Por otra parte, las áreas con mayor integración de la perspectiva de género son aquellas donde el número de investigadoras es mayor al número de investigadores. Sin embargo, hay que recordar que solo un área aprueba el test. Así pues, aunque es cierto que cuantas más mujeres hay en el área, más aumenta la perspectiva de género, no está justificado que, por el mero hecho de ser mujer u hombre, se tenga integrada la perspectiva de género. Por

lo que, una vez más, se entiende completamente necesaria la formación de unos y otras en género o la inclusión de una persona especialista en género en el grupo de investigación.

En tercer lugar, las áreas entendidas tradicionalmente como más científicas en un sentido más estricto son las que menos integran la perspectiva de género. Entendemos que esto es debido al hecho de que de ellas se desprende que generan un igual impacto sobre mujeres y hombres, cuando en realidad cualquier proyecto de cualquier área de conocimiento puede producir efectos diferentes en hombres y mujeres. De esta forma, es alarmante que Ciencias de la Salud haya sido la segunda área en sacar menos nota en cuanto a la integración de la perspectiva de género.

Por último, indicar que, en cuanto a la formación de los equipos, normalmente todos están formados por personal dedicado a la investigación. Sin embargo, en dos ocasiones encontramos dos personas que llevan a cabo tareas de administración y, en ambos casos, se trata de mujeres. Aunque es un número bajo (tan solo dos personas y las dos son mujeres), creemos que continúa reflejando un rol asignado tradicionalmente a la mujer y ello aún cuestiona mucho más que, luego, a la hora de llevar a cabo el desarrollo de la investigación, verdaderamente esté asegurada la no utilización de estereotipos, punto que hemos tratado al principio. Sin embargo, hay que recalcar que, en cuanto a responsables de los proyectos, encontramos cierta paridad, pues en dos áreas son mayoría las mujeres responsables de proyectos (Ciencias de la Salud y Ciencias Económicas y Jurídicas) y en otras dos son los hombres quienes ejercen en mayoría la responsabilidad (Ciencias Humanas y Sociales y Ciencias Tecnológicas). Esto nos puede llegar a mostrar cómo, en áreas donde hay una mayoría de mujeres, como en Ciencias Humanas y Sociales, existe, sin embargo, techo de cristal, al no alcanzar equilibrio en cuanto a la responsabilidad de los proyectos (dos mujeres responsables, frente a seis hombres responsables).

163

■ CONCLUSIONES FINALES

El apostar por la investigación y el desarrollo (I+D) supone crear un ecosistema de conocimientos de calidad y excelencia que avance en unas actividades económicas las cuales tengan un efecto favorable en toda la sociedad. Las empresas de economía social son conscientes de ello y, por esta razón, apuestan por crear un trabajo estable mediante un personal que se dedique a la investigación.

Al mismo tiempo, uno de los principios fundamentales de cualquier empresa de economía social es la igualdad, efectiva y real. Ello no tan solo significa asegurar la igualdad de oportunidades dentro de la empresa o una buena conciliación de la vida personal, familiar y laboral de cualquier trabajador o trabajadora, sino asegurar que las actividades que llevan a cabo en la empresa, en este caso proyectos de I+D, impacten de la misma manera en hombres y mujeres.

Una igualdad efectiva y real presupone la preocupación por llevar a cabo unos proyectos de investigación y desarrollo lo más inclusivos posibles. Sin detrimento de la importancia que supondría tener también en consideración otras diferencias como la raza, la edad o la sexualidad, hemos creado el que creemos que es el modelo más completo para ayudar a integrar la perspectiva de género en cada una de las fases y aspectos de un proyecto de I+D. De la misma forma, se debería favorecer la integración de género en las convocatorias que

tienen por objeto subvencionar dichos proyectos y puntuar más a los proyectos que integren esta perspectiva, pues son más completos.

Por otra parte, para que este mecanismo de integración de la perspectiva de género tenga unos resultados reales y efectivos, es necesario incorporar personal con conocimiento de género en el grupo de investigación. En otras palabras, será de imposible implantación la preocupación por crear unos proyectos que impacten de igual forma positiva en hombres y mujeres si no se toma conciencia de la importancia del género y la igualdad en cualquier disciplina.

Para ello, al ser el derecho una herramienta que encauza y regula cualquier disciplina, sería necesario modificar la actual Ley de la Ciencia y la Tecnología, de tal forma que se incluyese el género como un requisito científico imprescindible y no puramente como una recomendación.⁴ De lo contrario, podemos decir que esta ley es incompatible con la Ley orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva y real, pues no asegura que esa igualdad sea efectivamente real.

Al establecer este requisito como obligatorio, no tan solo se estaría concienciando y se haría ver lo enriquecedor que supone integrar la perspectiva de género en el I+D,⁵ sino que se aseguraría que las empresas o entidades ya concienciadas pudiesen realmente llevarlo a cabo sin ningún detrimento económico, pues si, tal como ocurre hoy en día, el exigir la integración de la perspectiva de género solo actúa como plus, la realidad indica que se tienen dificultades para conseguir consorcios con entidades que integren esta perspectiva dado que supone exigirle una contrapartida mayor a la entidad potencialmente socia.⁶

Hay que tener en cuenta que no hay que caer en el argumento de que tan solo es cuestión de tiempo la integración de la perspectiva de género en investigación y desarrollo. Como hemos visto, el nacer mujer u hombre no presupone tener integrada esta perspectiva. Si bien es cierto que se encuentra una mejoría en este aspecto en los trabajos realizados por más mujeres, tampoco los datos los consideramos contundentes. Aún así, también se debe asegurar la entrada de la mujer en el mundo de la investigación y el desarrollo a través de una cultura de bienestar laboral surgido de la igualdad en las condiciones laborales y en las cargas familiares, pero más bien por una justificación relacionada con la igualdad y la justicia y no por asegurar una integración efectiva de la perspectiva de género.

Por último, también son necesarios los proyectos específicamente de género para poder comprender y desarrollar un conocimiento paralelo al androcéntrico y así poder integrar la perspectiva de género de forma correcta.

Con todo ello, se mejorará en la calidad y excelencia de la ciencia, al conseguir no considerar como desviaciones las realidades de otras personas diferentes al sujeto *homo economicus* y al obtener unos resultados mucho más representativos que los actuales, impactando

4. Existen ya movimientos en Europa que abogan por esta inclusión como el *Manifesto for Integrated Action on the Gender Dimension in Research and Innovation*, disponible en el siguiente URL:

http://gender-summit.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=278&Itemid=42

5. Evitando, de esta forma, un conocimiento parcial y, por tanto, acientífico en aras de la innovación, la calidad y la excelencia.

6. Una práctica que favorecería la integración del género en proyectos de investigación hasta que llegue el momento en que se configure este requisito como obligatorio sería que las grandes empresas con relevancia en el sector implantasen este requisito, de tal forma que no solo darían ejemplo, sino que obligarían a integrar la perspectiva de género a cualquier otra empresa o entidad interesada en entrar en consorcio con su departamento de I+D.

de igual forma en hombres y mujeres y favoreciendo al conjunto de la sociedad, objetivo prioritario de una verdadera economía social.

■ BIBLIOGRAFÍA

- BELTRÁN PARDO, MARTA (2012): «La importancia del género del avatar en los simuladores de entrenamiento basados en realidad virtual». Madrid: comunicación presentada en el Seminario «Innovaciones científicas y perspectiva de género».
- CEPES (2011): *Folleto de la Economía Social en España*. Madrid: CEPES, Confederación Empresarial de la Economía Social.
- COMISIÓN DE GÉNERO DE ATTAC ESPAÑA (2011): *Invisibles: Las desigualdades de género en el sistema capitalista*. Madrid, publicaciones de ATTAC España.
- GUERRERO NARET, STOCK y ANKE STOCK (2012): *La economía verde desde una perspectiva de género*. Quito: Fundación Friederich Ebert.
- HERPIN, DIAN (2011): *Agenda for Cardiovascular Diseases in Women. Accelerate, Broaden, deepen!* Ámsterdam: Dutch heart Foundation.
- LÓPEZ MÉNDEZ, IRENE (2007): *El enfoque de género en la intervención social*. Madrid: Cruz Roja.
- MAGRO HUERTAS, TANIA (2012): «Prácticas urbanas inclusivas desde el movimiento de mujeres». Madrid: comunicación presentada en el Seminario «Innovaciones científicas y perspectiva de género».
- PLANETA SALUD (2012): *Informe de la Jornada sobre R&D en salut de les dones: una recerca imprescindible*. Barcelona: Publicaciones Planeta Salud.
- SINERGY, Ingeniería de Gestión (2005): *Introducción al Modelo EFQM*. Madrid: Publicaciones Sinergy.
- SUÁREZ, MARIA, INMACULADA BORRELLA; PALOMA LEMONCHE; RUDY MARTÍNEZ; CARLOS MATAIX y EDUARDO, SÁNCHEZ (2011): *Guía de Responsabilidad Social Corporativa para PYMES*. 10. Emprendimiento social, Madrid, ONGWA, Ingeniería para el desarrollo humano.
- UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2011): *Manual El género en la investigación*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación y Comisión Europea.

LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

NURIA GUILLÓ RODRÍGUEZ, ROSA SANTERO SÁNCHEZ Y BELÉN CASTRO NÚÑEZ
Abay Analistas, S. L. / Universidad Rey Juan Carlos

■ INTRODUCCIÓN

LA RECIENTE Ley 5/2011, de Economía Social, define esta como

el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que [...] persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos [...]. Estas entidades se rigen por algunos principios orientadores entre los que cabe destacar la primacía de las personas y del fin social sobre el capital; la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica; la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad y la sostenibilidad; y la independencia respecto a los poderes públicos.

Los valores que comparten las empresas de economía social motivan un comportamiento diferente de estas en relación con la composición de sus plantillas, las condiciones de trabajo, su especialización productiva y su ubicación geográfica. Este comportamiento diferencial constituye, a su vez, una importante aportación a la cohesión social y a la cohesión territorial y, de forma específica, desde el punto de vista de género, proporciona una mejora de la presencia de las mujeres en el ámbito laboral, en cuanto al acceso a los puestos de trabajo, incluida la dirección de las empresas, y las características laborales de los mismos.

Esta investigación forma parte de un trabajo más amplio realizado por Abay Analistas, S. L. para la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES): «El impacto socioeconómico de las entidades de economía social: identificación, medición y valoración de los efectos vinculados a los principios de actuación de las empresas de la economía social (CEPES, 2011).¹

En este contexto, el objetivo de los resultados recogidos en esta parte de la investigación es realizar un análisis para el caso de España de la aportación de los valores de las empresas de la economía social a la cohesión social desde una perspectiva de género. Así pues, se estudia, desde la perspectiva de género, cómo las empresas de la economía social favorecen la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, así como sus trayectorias profesionales.

166

1. El informe completo puede consultarse en la siguiente web: http://www.cep.es/publicacion_cep=78

■ METODOLOGÍA

La identificación del colectivo parte de la definición utilizada por CEPES que incluye las siguientes entidades:² cooperativas, mutualidades, sociedades laborales, cofradías de pescadores, asociaciones del ámbito de la discapacidad y entidades singulares (en este estudio se trata de la ONCE). Se utiliza como fuente principal de información la muestra continua de vidas laborales (MDLV, datos correspondientes a marzo del 2010), una fuente relativamente reciente y cuyas amplias muestras permiten obtener resultados detallados y significativos en términos estadísticos.

El análisis de las diferencias de género se aborda desde una doble perspectiva. En primer lugar, se realiza un análisis de diferencias estadísticas, es decir, se estudia la significatividad estadística de las diferencias existentes para diferentes variables con respecto a los hombres. En este sentido, se considera que las diferencias son significativas en términos estadísticos (contrastes ANOVA para la diferencia de medias o contraste de la chi-cuadrado) atendiendo a niveles de significatividad inferiores al 5 %. En segundo lugar, se lleva a cabo un análisis comparativo con grupo de control, donde se estudian las diferencias entre empresas de economía social y grupo de control (S. A. y S. L.).

Este trabajo introduce el análisis con grupos de control para el contraste empírico de los efectos y la medición de los mismos con amplias muestras. Para ello, se han comparado los efectos que contempla el estudio con un grupo de control integrado por 6 978 sociedades anónimas y limitadas y por 15 826 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a estas empresas. Este grupo se ha contrastado con 6 361 empresas de economía social y 15 080 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a estas.

La aportación de los valores de la economía social en términos de igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género se basa en la aportación en términos de cohesión social que la economía social tiene. En concreto, se consideran las siguientes dimensiones de cohesión social:

- Grado de feminización del empleo y de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión.
- Diversidad en los puestos directivos y de alta cualificación.
- Diferencias de género en las trayectorias laborales de los trabajadores y las trabajadoras y las condiciones de trabajo de la plantilla entre 25 y 44 años.
- Excedencias para el cuidado de hijos e hijas.

■ GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO Y DE COLECTIVOS DE MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

La presencial global de mujeres en la economía social es ligeramente inferior a la existente en las empresas ordinarias (35,9 % de mujeres en las plantillas frente a 39,2 % en el grupo de control) según se recoge en la tabla 1. Sin embargo, en términos de presencia y debido a las mayores dificultades de acceso al empleo a las que se enfrentan, se ha realizado un

2. Inicialmente se incluyeron los centros especiales de empleo y centros de inserción, pero han sido excluidos posteriormente para la parte del análisis comparativo con la economía no social, dentro de la que se encuentra la perspectiva de género.

análisis específico sobre la situación de las mujeres mayores de 45 años, grupo en riesgo de exclusión, encontrándose que su presencia es mayor en las empresas de economía social (el 15,3 % de las plantillas frente al 11,5 % en las empresas ordinarias) y la diferencia es incluso superior (4,2 % frente a 2,9 %) en las de más de 55 años (tabla 1).

Tabla 1. Presencia de mujeres en las empresas de economía social y en las empresas del grupo de control.

	Empresas del grupo de control (S. L. y S. A.)	Empresas de la economía social
Mujeres. Porcentaje medio sobre el empleo total [n=13 339 empresas]	39,2	35,9
Mujeres de 45 y más. Porcentaje medio sobre el empleo total [n=30 906 trabajadores y trabajadoras]	11,5	15,3
De 45 a 54 años	8,6	11,1
De 55 años y más	2,9	4,2

Fuente: muestra continua de vidas laborales 2009 y elaboración propia.

■ DIVERSIDAD EN PUESTOS DIRECTIVOS Y DE ALTA CUALIFICACIÓN

La diversidad en la dirección se ha aproximado por la heterogeneidad de trabajadores y trabajadoras en el grupo de cotización «01 Ingenieros, licenciados y alta dirección». Este grupo no solo incluye puestos directivos sino también de muy alta cualificación (licenciaturas e ingenierías superiores) y no es posible diferenciarlos. En esta muestra no se incluyen las personas que cotizan en el régimen especial de trabajadores autónomos.

Los resultados obtenidos a partir de la MCVL ponen de manifiesto que las empresas de economía social son mucho más diversas en la dirección y en la alta cualificación (gráfico 1).

Gráfico 1. Diversidad en las ocupaciones de alta dirección y muy alta cualificación en las empresas de economía social y del grupo de control. Porcentaje sobre el total del grupo de cotización 01.

Fuente: muestra continua de vidas laborales 2009 y elaboración propia.

La presencia de mujeres en los puestos de alta dirección y muy alta cualificación de las empresas de economía social alcanza el 46,7 % frente al 40,7 % en las del grupo de control. También es mayor la presencia de mujeres de 25 a 34 años, tramo de edad que concentra el nacimiento y crianza de los hijos y las hijas, aspecto que dificulta, por razones no siempre objetivas, el acceso y la permanencia de estas mujeres en los puestos de dirección y de responsabilidad.

Tabla 2. Condiciones de trabajo de distintos colectivos en ocupaciones de alta dirección y muy alta cualificación (grupo 01 de cotización a la Seguridad Social). Detalle para el grupo de economía social y para el grupo de control.

	Empresas del grupo de control (S. L. y S. A.)	Empresas de la economía social
Brecha salarial (respecto a un varón de 45 a 54 años) (%)		
Mujeres	50,5	34,1
Mujeres de 25 a 44 años	26,5	23,9
Mayores de 55 años	6,6	1,0
Contrato de trabajo de duración indefinida (% sobre el total)		
Mujeres	85,9	77,3
Mujeres de 25 a 44 años	84,9	73,0
Mayores de 55 años	88,7	87,5
Jornada parcial (% sobre el total)		
Mujeres	29,4	31,4
Mujeres de 25 a 44 años	28,3	36,5
Mayores de 55 años	21,9	19,3

Fuente: muestra continua de vidas laborales 2009 y elaboración propia.

La contribución de la economía social a la igualdad de oportunidades en las empresas no se limita a la mayor presencia de mujeres en los puestos de alta dirección y cualificación, sino que se amplía a algunas condiciones de trabajo, en especial a la retribución salarial y al tipo de jornada (tabla 2).

La brecha salarial de las trabajadoras a jornada completa en estos puestos de alta dirección y alta cualificación, medida respecto al salario anual de un varón de 45 a 54 años que trabaja a jornada completa, aunque sigue siendo elevada, es significativamente menor que en las empresas de economía ordinaria (34,1 % frente a 50,5 %). Es decir, una mujer que trabaja a jornada completa en un puesto de alta dirección o de alta cualificación en una empresa de economía social cobra un salario inferior en un 34,1 % al de un hombre de 45 a 54 años que ocupa un puesto similar. Esta diferencia aumenta hasta el 50,5 % en las empresas ordinarias. Hay que recordar que estos datos no incluyen a las personas que cotizan en el régimen especial de trabajadores autónomos.

La brecha salarial es también menor en el grupo de mujeres de 25 a 44 años (23,9 % frente a 26,5 %) aunque el diferencial en este tramo de edad se reduce y es también notablemente inferior en el caso de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años (1,0 % en las empresas de economía social frente a 6,6 % en las del grupo de control).

La posibilidad de que las mujeres ocupen estos puestos a tiempo parcial también parece más probable en las empresas de economía social, especialmente en el caso de las mujeres de 25 a 44 años (36,5 % frente a 28,3 % en el grupo de control).

Sin embargo, la temporalidad es mayor en las empresas de economía social. El porcentaje de mujeres y de mujeres de 25 a 44 años que ocupan puestos de alta dirección y alta cualificación con un contrato de duración indefinida es inferior en el caso de las empresas de economía social (77,3 % frente a 85,9 % y 73,0 % frente a 84,9 %).

■ DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA PLANTILLA QUE TIENEN ENTRE 25 Y 44 AÑOS

Otro aspecto relacionado con la igualdad de oportunidades es la menor disparidad observada entre las trayectorias laborales de hombres y mujeres en las empresas de economía social. En la tabla 3 se recogen las diferencias de género en las trayectorias laborales de los trabajadores y las trabajadoras tanto en empresas de economía social, sin incluir las empresas de inserción ni los centros especiales de empleo, como en las empresas del grupo de control. Se incluye en las últimas columnas un indicador de disparidad de situaciones por sexo (M/H), calculado como el ratio entre el valor para las mujeres respecto al de los hombres. Cuando el ratio es próximo a 1, indica una mayor similitud entre mujeres y hombres, mientras que un valor próximo a 0 refleja mayor disparidad entre ambos sexos.

Las trayectorias laborales de las mujeres, aunque son significativamente menos estables que las de los hombres, son más similares a los de estos que en el grupo de control. El porcentaje de mujeres que no ha tenido experiencias de desempleo o inactividad en las empresas de economía social está cercano al 50 % (un 64,3 % de los hombres). Estos valores son mayores que en el grupo de control, lo que indica que las empresas de economía social proporcionan trayectorias laborales más estables a sus plantillas.

170

Tabla 3. Diferencias de género en las trayectorias laborales entre las empresas de economía social (1) y en las empresas del grupo de control.

Valores medios	Grupo de control		Economía social		M/H	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Grupo de control	Economía social
Tamaño muestral	3.788	3.351	3.760	3.259		
EXPERIENCIAS DE DESEMPLEO E INACTIVIDAD (nº de personas)						
Personas sin experiencias de desempleo o inactividad (% sobre el total)	25,9	16,7	64,3	48,5	0,6	0,8
EPISODIOS DE EMPLEO Y DESEMPLEO (mediana)						
Número medio de episodios de empleo	5,0	5,0	2,0	2,0	1,0	1,0
Duración media de los episodios de empleo (años)	4,3	2,4	7,8	4,8	0,6	0,6
Número medio de episodios de desempleo con prestación	2,0	2,0	2,0	4,0	1,0	2,0
Duración media de los episodios de desempleo con prestación (meses) sobre el total	4,3	4,6	4,3	3,4	1,1	0,8

Fuente: muestra continua de vidas laborales 2009 y elaboración propia.

- (1) No incluye a trabajadores de empresas de inserción ni de centros especiales de empleo.
 (2) Indicador de disparidad de situaciones por sexo. A mayor proximidad a la unidad, situaciones más similares.

El número medio de episodios de empleo en las empresas de economía social son menores que en el grupo de control, tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, estos episodios de empleo revelan una mayor estabilidad, puesto que la duración media es mayor, en el caso de las mujeres, duplicando el valor (4,8 años de media en empresas de economía social frente a 2,4 en empresas de la economía ordinaria).

Por otro lado, el número medio de episodios de desempleo con prestación para las mujeres en empresas de economía social es el doble que el de los varones en las mismas empresas y con los correspondientes a las empresas en el grupo de control, y estos episodios tienen una menor duración que para los hombres. Además, en las empresas de economía social, la duración media de estos episodios de desempleo para las mujeres es menor que si hubiesen trabajado en empresas de economía ordinaria.

Es de gran importancia en la valoración de la igualdad de oportunidades conocer las condiciones de trabajo del colectivo de trabajadores y trabajadoras de entre 25 y 44 años, ya que en este intervalo de edad se concentra el nacimiento y la crianza de los hijos y las hijas y, en muchos casos, también el cuidado de personas mayores, lo que genera mayores tensiones y demandas de flexibilidad para la conciliación de vida familiar y laboral.

El análisis comparado de las empresas de economía social (tabla 4) pone de manifiesto que, aunque este grupo de trabajadores y trabajadoras tiene un peso menor en este tipo de empresas (55,4 % frente a 62,6 %), su importancia en estas es vital ya que representa más de la mitad de las plantillas. Atendiendo a las características de este grupo, se observa también una menor presencia relativa de mujeres en las empresas de economía social.

Tabla 4. Trabajadores y trabajadoras de entre 25 y 44 años. Peso en las plantillas y condiciones de trabajo. Detalle para el grupo de economía social y para el grupo de control.

171

	Empresas del grupo de control (S. L. y S. A.)	Empresas de la economía social
Trabajadores de 25 a 44 años (% sobre el total del empleo) [n=18 601 personas]	62,6	55,4
Distribución por sexo (% sobre el total)	100,0	100,0
Hombres	49,9	52,5
Mujeres	50,1	47,5
Condiciones de trabajo		
Contrato de trabajo de duración indefinida (% sobre el total)	78,6	68,3
Hombres	77,8	72,2
Mujeres	77,5	68,2
Jornada parcial (% sobre el total)	20,05	17,65
Hombres	8,6	9,9
Mujeres	31,5	26,2

Fuente: muestra continua de vidas laborales 2009 y elaboración propia.

En relación a las condiciones de trabajo, hay que señalar que la temporalidad, aproximada por el tipo de contrato, es mayor en las empresas de economía social, tanto para hombres (72,2 % tiene un contrato indefinido frente a 77,8 % en el grupo de control) como para mujeres, pero especialmente para estas últimas (68,2 % frente a 77,5 %). Sin embargo,

el porcentaje de hombres que cuentan con una jornada parcial es ligeramente mayor en la economía social (9,9 % frente a 8,6 %) y el de mujeres menor (26,2 % frente a 31,5 %). Y la brecha salarial de género para contratos a jornada completa en el grupo de edad de 25 a 44 años es también notablemente inferior en las empresas de economía social (4,2 % frente a 7,2 %).

■ EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

La información disponible en la MCVL permite también cuantificar el porcentaje de trabajadoras y trabajadores que disfruta de una excedencia para el cuidado de sus hijos e hijas y este porcentaje es también significativamente mayor en las empresas de economía social (en el caso de las mujeres). En estos datos no se incluyen los trabajadores y las trabajadoras de las empresas de inserción ni de centros especiales de empleo.

En la tabla 5 se proporciona información sobre los trabajadores y las trabajadoras que cuentan con episodios de baja para el cuidado de hijos e hijas dentro de su trayectoria laboral. Como se puede observar, la duración media de las trayectorias analizadas es similar para las empresas de economía social y la economía ordinaria (9,81 frente a 9,87 respectivamente). Sin embargo, se presentan diferencias de género significativas en ambos grupos. En el caso de trabajadoras en empresas de economía social, el valor medio de las bajas por cuidado de hijos e hijas es de 3,7 frente a 1,8 en el grupo de control, mientras que no existen diferencias en el caso de los varones.

Tabla 5. Trabajadores y trabajadoras que cuentan con episodios de baja por excedencia para el cuidado de hijos e hijas. Porcentaje sobre el total.

Valores medios	Grupo de control		Economía social	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tamaño muestral	3 788	3 351	3 760	3 259
Duración media de las trayectorias analizadas (años)	9,87		9,81	
Baja por excedencia para el cuidado de hijas e hijos	0,1	1,8	0,0	3,7

Fuente: muestra continua de vidas laborales 2009 y elaboración propia.

Dado que el grupo de control se ha diseñado de tal forma que los sectores y las ocupaciones y, por tanto, otras características como las condiciones de trabajo son muy similares en ambos grupos, cabe interpretar que esta diferencia se debe a que la cultura empresarial y los valores de las empresas de la economía social facilitan en mayor medida la toma de excedencias para el cuidado de hijos e hijas (tabla 5).

■ CONCLUSIONES

Una de las principales contribuciones de las empresas de la economía social es la cohesión social, y se centra en la ocupación de colectivos de trabajadores y trabajadoras que habitualmente muestran dificultades específicas de acceso al empleo. Estas empresas emplean en mayor medida a mujeres mayores de 45 años, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad, personas en situación o riesgo de exclusión social y personas de baja cualificación. Además, como se ha visto en los apartados anteriores, estas empresas favorecen la diversidad de género en el ámbito laboral, especialmente en aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en la empresa.

Utilizando la muestra continua de vidas laborales y llevando a cabo un análisis descriptivo de empresas y trabajadores y trabajadoras en la economía social y contrastando los resultados frente a un grupo de control (S. A. y S. L.) se encuentran algunas características de interés en la valoración de la igualdad de oportunidades:

- En relación a la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad, alta dirección y muy alta cualificación, la presencia de mujeres en estos puestos alcanza el 46,7 % en las empresas de economía social frente al 40,7 % en las del grupo de control. En el grupo de edad de 25 a 34 años, las mujeres representan el 32,2 % frente al 28,9 % en el grupo de control.
- La brecha salarial de las trabajadoras a jornada completa en estos puestos de alta dirección y alta cualificación es del 34,1 %, significativamente menor que en las empresas de economía ordinaria, que es del 50,5 %.
- La posibilidad de que las mujeres ocupen los puestos de dirección y de alta cualificación a tiempo parcial parece más probable en las empresas de economía social, especialmente en el caso de las mujeres de 25 a 44 años (36,5 % frente a 28,3 % en el grupo de control).
- Por otro lado, en relación a las trayectorias laborales de las mujeres, aunque son significativamente menos estables que las de los hombres, son más similares a los de estos en las empresas de economía social que en el grupo de control; la duración media de los episodios de empleo es superior en la economía social y la duración media de los episodios de desempleo con prestación es menor para las mujeres en las empresas de economía social que en la economía ordinaria.
- El colectivo de trabajadores y trabajadoras de entre 25 y 44 años es de gran interés, ya que en este intervalo de edad se concentra el nacimiento y crianza de los hijos e hijas y, en muchos casos, también el cuidado de personas mayores. Este grupo de edad representa más de la mitad de las plantillas en las empresas de economía social (55,4 % frente a 62,6 % en el grupo de control). La temporalidad es mayor en las empresas de economía social, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, el porcentaje de hombres que cuentan con una jornada parcial es ligeramente mayor en la economía social (9,9 % frente a 8,6 %) y el de mujeres menor (26,2 % frente a 31,5 %).
- Por último, señalar que las empresas de economía social parecen ser más sensibles a la hora de facilitar a las mujeres la decisión de tomar bajas para el cuidado de los hijos y las hijas.

■ BIBLIOGRAFÍA

- AMIN, A., A. CAMERON y R. HUDSON (2001): *Constructing the social economy through local community initiatives?* Durham University Economic and Social Research Council
- BAYO-MORIONES, A. y otros (2002): *Participation, cooperatives and performance: an analysis of Spanish manufacturing firms*. Universidad Pública de Navarra.
- BOUCHARD y otros (2003): «L'évaluation de l'économie sociale, quelques enjeux de conceptualisation et de méthodologie», *CRISES Collection Internationale*, n.º IN0301.
- CIRIEC (2007): «La Economía Social en la Unión Europea», informe elaborado para el Consejo Económico y Social Europeo, n.º CESE C 2007-11-ES
- Congreso de los Diputados (2011): «Informe de la Subcomisión para el Fomento de la Economía Social» aprobado 23/06/2011. Nota: pendiente de aprobación en el pleno del Congreso de los Diputados.
- CUBEDO, M.: «Estudio económico-financiero de las empresas de economía social en España. Años 2000-2003», Observatorio de la Economía Social, Colección de Informes http://www.observatorioeconomiasocial.com/documentos/Serie_Informes_N1_Economico_Financiero.pdf?PHPSESSID=17aecc0c34cba45fe56f91d3b584150d.
- CHAVES, R. y J. MONZÓN (dir.), (2000): *Economía Social y empleo en la Unión Europea*. Valencia: ed. CIRIEC-España.
- (2007): «La Economía Social en la Unión Europea», CESE/COMM/05/2005, Comité Económico y Social Europeo.
- CEPES (2011): «El impacto socioeconómico de los valores de las empresas de Economía Social». Confederación Empresarial Española de la Economía Social.
- DEFOURNY, J. (1992): «Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector». En J. L. Monzón y J. Defourny (dir.), *Economía Social: entre economía capitalista y economía pública*. Ediciones CIRIEC-España.
- DEFOURNY, J. y P. DEVELTERE (2001): «Orígenes y perfiles de la economía social en el norte y en el sur» en J. Defourny, P. Develtere y B. Fonteneau (eds.), *La Economía social en el Norte y en el Sur*. Buenos Aires: Corregidor.
- DESROCHE, H. (1987): *Pour un traité d'économie sociale*. París: CIEM.
- DÍAZ, M. y C. MARCUELLO (2010): «Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB». CIRIEC-España, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, n.º 67, abril 2010, pp. 23-44.
- DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: «Descripción general de la Muestra»: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/120735.pdf>.
- FEDERACIÓN EMPRESARIALES ESPAÑOLA DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (FEACEM): <http://www.feacem.es/FEACEM/CEE/subvenciones.htm>.
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS (2007): «Cohesión social: ¿qué definición? Acción local y nacional», documentos preparatorios al Foro de colectividades locales Unión Europea - América Latina y Caribe.
- GADREY, J. (2005): «Identification et mesure de l'utilité sociale de l'économie sociale et solidaire». Séminaire de l'IES (Institut d'Économie Sociale), 10 de febrero del 2005.
- (2006): «L'utilité sociale en question, à la recherche de conventions, de critères de méthodes d'évaluation», en Jean-Noël Chopart, Guy Neyret y Daniel Rault (dir.),

Les dynamiques de l'économie sociale et solidaire. París: La Découverte, coll. «Recherches».

GARCÍA MARCOS, C. (1997): «El papel de la Economía Social en la construcción europea», CIRIEC-España, n.º 25, abril, pp. 11-27.

GUERRA, P. (1997): «Crisis y empresas alternativas en Uruguay. El caso de las Cooperativas de Producción como emergentes de un Sector Solidario de la Economía», documento de trabajo del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales n.º 30, Montevideo.

INSEE (2009): «L'économie sociale emploie un salarié sur dix en 2006», INSEE PREMIERE n.º 1224, Février 2009.

JULIÁ, J. y R. J. SERVER (2003): «Social economy companies in the Spanish agricultural sector: delimitation and situation in the context of the European Union». *Annals of Public and Cooperative Economics*. 74: 3, pp. 465-488.

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2010): «Avance-Resumen de la situación empresas de economía social y su trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social», 30 de septiembre del 2010.

RAMANAND, S. y otros (2002): «Interaction of Social Capital with Organizational Diversity in Knowledge Creation and Learning in the Workplace», Michigan State University.

TOIA, P. (2009): Informe Sobre la Economía Social. Parlamento Europeo. Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.

UNIVERSITY OF WISCONSIN CENTER FOR COOPERATIVES (2009): «Research on the Economic Impact of Cooperatives».

VI. PÓSTERES DE EXPERIENCIAS

176

Economía social, redes sociales y género ¿son compatibles?

ECONOMÍA SOCIAL, REDES SOCIALES Y GÉNERO ¿SON COMPATIBLES?

MARÍA BARRACHINA HERRERA

Maria Barrachina Herrera
www.movimientodesgenero.com

Redes sociales + economía social

Las redes sociales se están integrando en el espacio económico como medios de publicidad a bajo coste y de gran alcance y que, además, permiten mantener una interacción más cercana y un *feedback* directo con el público *target*.

Redes sociales

Estamos en un proceso de cambio en las formas de comunicarnos. Los nuevos canales de información y de comunicación se han diversificado y están facilitando la interrelación virtual entre las personas, reduciendo distancias geográficas y temporales.

Iconos de redes sociales:
Twitter, LinkedIn, Facebook, YouTube y Flickr

Redes sociales + género

Las relaciones sociales y de apoyo han estado muy presentes en las vivencias de las mujeres. Por ello, a las mujeres estos nuevos entornos virtuales de las redes sociales les resultan muy similares a los aprendidos a través de la socialización. Las redes de apoyo y colaboración entre las mujeres se han trasladado a estos nuevos espacios.

Economía social

La economía social es un modelo económico más solidario que favorece la participación democrática, la autonomía de la gestión y la primacía del ser humano.

Economía social + género

Agruparse en cooperativas lleva aparejada, varias ventajas para las mujeres: una, el poder compartir las tareas de una actividad económica y, otra, sumergirse en un proceso de empoderamiento que rompe con situaciones de dependencia económica.

Género

Emprende-dona! Un proyecto de la Fundación Isonomia para la promoción del emprendimiento de las mujeres del medio rural

Algunas acciones:

- 😊 Creación de un **portal web de recursos** para el empleo con enfoque de género.
- 😊 **Formación online** en materia de orientación laboral y emprendimiento con perspectiva de género: énfasis en la economía social y la banca ética.

<http://plataformaisonomia.uji.es/emprendedona>

El proyecto EMPRENDE-DONA!, financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, está desarrollado por la Fundación Isonomia de la Universitat Jaume I y pretende fomentar el espíritu emprendedor de las mujeres que habitan en las zonas rurales de las provincias de Castellón y Cuenca, como vía para acceder a la actividad económica y la autonomía personal, ofreciéndoles herramientas de orientación y acompañamiento para el autoempleo.

Foto 2: Castellón, 28 de mayo del 2012

Foto 1: Cuenca, 24 de abril del 2012

😊 **Formación presencial en motivación** y empoderamiento para la actividad económica de las mujeres del medio rural. Como paso previo a la formación específica y técnica, se imparten varias sesiones dirigidas a la superación de obstáculos y prejuicios existentes en torno al empleo en la vida de las mujeres, así como a trabajar la autoestima y el empoderamiento de las mismas.

😊 **Coaching**: acompañamiento, seguimiento y asesoramiento a proyectos empresariales, e itinerarios de inserción. Mediante una atención virtual y personal, a través de recursos telemáticos exclusivamente creados para ello, se ofrecen servicios de acompañamiento y seguimiento, así como de *coaching* personalizado, en los procesos posteriores a la formación.

😊 Promoción de una **red de intercambio** de experiencias y conocimientos, fomentando la figura de mentoras de futuros proyectos.

10
red isonomia
de municipios
años

EMPRENDE-DONA! UN PROYECTO DE LA FUNDACIÓN ISONOMIA PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL

MARÍA BRIONES GÓMEZ Y M.ª JOSÉ ORTÍ PORCAR

Experiencias de cafetaleras chiapanecas en el comercio justo: claves de organización y participación

M.^a Encarnación Quesada-Herrera:
Doctoranda en estudios de género y desarrollo, Universidad Complutense de Madrid y Tecnológico de Monterrey, campus Chiapas, México. mquesa01@estumail.ucom.es
Héctor Manuel Gachs-Sánchez:
Consultor independiente. hectorgachs@gmail.com

Productoras de la Comon Yaj Nop Tic, del grupo de mujeres de Café Metik

Caso 1. Comon Yaj Nop Tic

Se ha organizado un grupo de productoras para crear una marca propia de café, Metik, con dos objetivos: crear un nicho de mercado local, que el comercio justo no contempla y al que las comerciantes acceden más fácilmente, y fomentar el papel de las productoras.

COMERCIO JUSTO

El comercio justo es una comercialización de productos sur-norte, que están certificados con tal fin y que se realiza con unas reglas diferentes, en cuanto a actores implicados, finalidades, condiciones y principios. Se posiciona ideológicamente frente a las políticas neoliberales con el objetivo de cambiar las injustas reglas del comercio internacional y someter al comercio a las necesidades de los pueblos y de los sectores oprimidos. Entre los criterios de certificación se encuentra la igualdad entre los géneros, de difícil aplicación debido al sustento teórico en el que se apoya.

A través de un trabajo de campo realizado en cooperativas cafetaleras certificadas exponemos las **acciones** que las cafetaleras llevan a cabo como estrategias de resistencia, organización y participación.

Cafetaleras y Emprendedoras de la Federación Indígena y Ecológica de Chiapas

Caso 2. Federación Indígena y Ecológica de Chiapas

Realiza acciones dirigidas al empoderamiento de las mujeres, por lo que se ha fomentado un mayor control sobre la cadena de producción, la organización de grupos de mujeres y la formación en género.

Florida Universitria: emprendimiento e innovacin con perspectiva de gnero

M.^A DOLORES SALAZAR VAL Y M.^A JOS NAVARRO MOROS

Florida Universitria (Florida Centre de Formaci, Coop.V.) se caracteriza por su especializacin y compromiso con la igualdad, la innovacin y el empleo.

Florida desarrolla junto con la Associaci Dones de la Comarca de l'Horta Sud y la Mancomunitat Intermunicipal l'Horta Sud el proyecto Escuela de Ciudadana en Femen Maria Moliner. El trabajo en red ana recursos, suma esfuerzos, multiplica resultados y revierte en la consecucin de fines pblicos: lucha contra el desempleo, formacin profesional y consecucin de la igualdad real entre hombres y mujeres.

Maria Dolores Salazar Val.
Profesora Dpto. Derecho,
Florida Universitria

OBJETIVOS
Impartir formacin con perspectiva de gnero que dote de competencias y habilidades a personas que deseen intervenir en actividades de dinamizacin ciudadana y mejorar su empleabilidad.

ACCIONES REALIZADAS
Cursos de formacin ciudadana con perspectiva de gnero: identidad de gnero; habilidades interpersonales; empoderamiento; economa; participacin ciudadana; competencias comunicativas; liderazgo; habilidades directivas; resolucin de conflictos; sociedad de la informacin.

Desarrollo de proyectos de negocio con perspectiva de gnero: creatividad; definicin del proyecto; habilidades personales; plan de viabilidad; planificacin.

ACCIONES REALIZADAS
Cursos de Formacin Ciudadana con perspectiva de gnero: Habilidades interpersonales; Empoderamiento; Economa; Participacin ciudadana; Competencias comunicativas; Liderazgo; Habilidades directivas; Resolucin de conflictos; Sociedad de la informacin.

Desarrollo de proyectos de negocio con perspectiva de gnero que contribuyan al desarrollo local.

OBJETIVOS
Impartir formacin con perspectiva de gnero que dote de competencias y habilidades a personas que deseen intervenir en actividades de dinamizacin ciudadana y mejorar su empleabilidad.

Promover la cohesin social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sociales y econmicos.

Capacitar a las personas para que sean capaces de liderar iniciativas empresariales.

La Asociación Cultural de Escritores/as Noveles ACEN pone en marcha ACEN Editorial y ACEN Territorio Solidario

ACEN, Asociación Cultural de Escritores/as Noveles, se ocupa de asesorar a autores y autores noveles y ayudarles a que vean sus obras publicadas.

ACEN pone en marcha ACEN Editorial, orientada a publicar obras de autoras y autores noveles.

Foto 1: actividad de pintura para niños y niñas con diversidad funcional organizada por ACEN gracias a los beneficios obtenidos de la venta del libro Bocados sabrosos.

ACEN organiza diversas actividades culturales a lo largo del año con el fin de potenciar la lectura de obras de autoras y autores noveles. Un ejemplo de ellas son los concursos literarios, cuyos beneficios se destinan a promover la lectura de las criaturas.

La nueva faceta de ACEN será ACEN Territorio Solidario, que pretende conocer las necesidades sin cubrir de los colectivos en riesgo de exclusión social y, para ello, ya se ha tomado contacto con las diversas organizaciones que defienden los derechos de estos colectivos y se les ha ofrecido colaboración para intentar suplir, siempre de la forma más humilde, las necesidades que transmiten.

MUJER EMPRENDEDORA

Marta Senent Ramos es la presidenta de la Asociación Cultural de Escritores/as Noveles y se ha convertido en la directora de ACEN editorial, un proyecto empresarial, el cual ya lleva funcionando año y medio, con más de veinte títulos publicados.

Marta es una mujer joven (27 años) con diversidad funcional (parálisis infantil del 65 %) e intenta que su vena solidaria forme parte de su negocio, por ello ha intentado publicar libros con fines solidarios desde los comienzos de ACEN.

Foto 2: presentación del libro Cachitos de amor. Gracias a los beneficios de la venta de este libro ACEN donó 500 € para que niños y niñas con parálisis cerebral infantil realizaran actividades socioculturales.

LA ASOCIACIÓN CULTURAL DE ESCRITORES/AS NOVELES –ACEN–
PONE EN MARCHA ACEN EDITORIAL
Y ACEN TERRITORIO SOLIDARIO

MARTA SENENT RMOS