

# Cuadernos

Publicación Anual • N° 6 • Noviembre 2004

## Mujer y Cooperativismo



*Organizaciones Cooperativas:* UNA NUEVA REALIDAD COOPERATIVA,

••• FAECTA •••

*Panorama:* LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ESPAÑA

••• ELENA PÉREZ •••

*Sin Fronteras:* UN PROGRAMA PARA TENER TRABAJO DONDE YO QUIERO IR

••• RÉTALE •••

*Mujeres en Movimiento:* FORO SOCIAL DE BOMBAY

••• MENCHU AJAMIL •••

Y además... *Organizaciones Cooperativas, Actualidad y Recursos*



- **DIRECCIÓN Y LÍNEA EDITORIAL**

Departamento de la Mujer de COCETA y AMECOOP

- **COORDINACIÓN TÉCNICA Y REALIZACIÓN**

Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP)

- **COORDINACIÓN-REDACCIÓN**

Trinidad Martínez Torrente

- **EDITA**

Departamento de la mujer de COCETA y AMECOOP

- **EDICIÓN**

Punto Verde Artes Gráficas.

Fotomecánica & Impresión

Pol. Ind. Santa Ana. C/ Joaquín Sorolla, nº 43-45.

28529 Rivas Vaciamadrid

Tf: 91 499 04 30 / Fax: 91 666 42 48 /

puntoverde@pverde.com

- **Diseño Gráfico**

Marta Martínez

Depósito Legal: M-49468-2003

- **Distribución gratuita**

- **En este número han colaborado las siguientes organizaciones y personas. A todas ellas muchas gracias:**

Departamento de la Mujer de COCETA. Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia (UCOMUR), Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA), Unión Leonesa de Cooperativas (ULECOOP), Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla y León (FCTACyL), Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA), Todas las compañeras de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP), Abierto hasta el Amanecer S. Coop Mad, Elena Pérez, Menchu Ajamil, M<sup>a</sup> del Carmen Martín, Clara Inés Guilló Girard, María Ramón Gancedo. También agradecer la colaboración del equipo técnico de la UCMTA y de COCETA. Gracias a todas y todos, y os esperamos en el próximo número 7.

- Los artículos y opiniones de los y las diferentes colaboradores/as no representan necesariamente el pensamiento y punto de vista de COCETA y AMECOOP.
- Queda permitido reproducir los artículos siempre que se citen la fuente y la autoría.

# Cuadernos **Mujer y Cooperativismo**

Publicación Anual • N° 6 • Noviembre 2004

SU

**EDITORIAL** ..... 3

## **PANORAMA**

- La violencia de género en España. Proyecto de Ley Integral contra la violencia de género ..... 5

## **Organizaciones Cooperativas**

- Experiencia de UCOMUR ..... 10

- Más de diez años creando empleo para mujeres. FACTA..... 12

- Estudio de UCOMUR. Estudio a la empresas de Murcia sobre la Igualdad de Oportunidades..... 14

- Economía Social e Igualdad de Oportunidades ULECOOP ..... 49

- Conclusiones de la Jornada de FCTACyL..... 51

- Una nueva realidad cooperativa. FAECTA ..... 53

## **EXPERIENCIAS**

- Cooperativas surgidas de proyectos europeos. Abierto hasta el amanecer ..... 57

- Mujeres cooperativistas en Guatemala ..... 64

## **SIN FRONTERAS**

- Rétales: Un programa para tener trabajo donde yo quiero vivir ..... 70

## **MUJERES EN MOVIMIENTO**

- Foro Social de Bombay ..... 73

## **ACTUALIDAD**

- 10ª Aniversario de la Comisión Nombra del Instituto de la Mujer. .... 77

- Apunte "Las mujeres en las Cooperativas de Trabajo Asociado". Coceta..... 78

- Medidas para la eliminación de las formas de discriminación contra la mujer.....79

**RECURSOS** ..... 93

ma

RIO



# e d i t o r i a l

Sale a la luz de nuevo en otoño otro número de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo. Mantenemos la línea de mostrar, al lado de experiencias e iniciativas cooperativas, visiones y perspectivas de mujeres que trabajan en distintos frentes o la de artículos relevantes sobre mujeres o género. Nos encontramos con que es difícil a veces sumar experiencias de trabajo en género dentro del mundo cooperativo. A excepción de esta revista, el Departamento de la Mujer de COCETA recibe pocas aportaciones desde el mundo cooperativo sobre cuestiones de género o trabajo desde y con las mujeres. No tenemos datos para saber la causa de este desencuentro. Es posible que se deba a las difíciles condiciones del mercado que sitúan en primera línea de importancia la cuenta de resultados de las empresas y su competitividad, o a que las mujeres estén tratando simplemente de hacer malabares con su tiempo, para lograr permanecer en su puesto de trabajo con la mayor eficiencia, manteniendo la responsabilidad del trabajo en su esfera privada –la familia, los hijos– y tratando de cualificarse continuamente tal y como demanda un mercado cada vez más competitivo.

No son los mejores tiempos para la participación y eso afecta también al mundo cooperativo. Por esta razón la existencia del Departamento de la Mujer de COCETA es un logro que se debe mantener y alimentar. Para ello hay que contar con la participación de las mujeres del entorno cooperativo de las distintas zonas del Estado. Es crucial tener un espacio fuerte desde el que hablar sobre legislación, sobre democracia económica, sobre el estatuto europeo de las cooperativas, sobre todos los temas que nos afectan, tomando en cuenta el enfoque de género.

Desde estas líneas, que esperamos os motiven a leer todas las magníficas colaboraciones de la revista, os animamos a tomar iniciativas y realizar todo tipo de actividades para fortalecer el debate sobre género en el ámbito cooperativo, a participar en las actividades organizadas desde las diferentes federaciones, desde el Departamento de la Mujer de COCETA y desde otras asociaciones dentro del movimiento cooperativo, como es AMECOOP.

Sólo nos resta agradecer a las colaboradoras y colaboradores que escriben o publican sus trabajos artísticos en este número, su magnífico trabajo. Esperamos que los otoños sigan alumbrando Cuadernos de Mujer, cada vez con más encuentros entre la economía social y la perspectiva de género.



## Violencia contra las mujeres

Elena Pérez (Socióloga)

*El producto de una desigualdad estructural.*

En los últimos meses estamos asistiendo a un debate sobre la implantación de la nueva Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género. Este momento es el resultado de largas luchas por la introducción en el debate público de las situaciones de desigualdad en las que las mujeres están inmersas. Esta visibilización y los cambios que se han producido en el ámbito de la legislación, el reconocimiento oficial...son indispensables para acabar con este problema pero no hay que olvidar que el mero reconocimiento no es suficiente para una verdadera transformación. Hay que seguir ahondando en sus causas y replanteando y redefiniendo las estructuras sociales en las que se cimienta.

Como expone Corsi (1995), el concepto de violencia remite al concepto de fuerza y éste al de poder, es decir, la violencia sería una forma de obtener poder mediante la fuerza. Además, esta violencia no se produce en un contexto neutro sino que como añade Corsi, tiene que existir una condición: "la existencia de un cierto desequilibrio de poder". De esta forma la violencia contra las mujeres se-

*El concepto de violencia remite al concepto de fuerza y este al de poder*

ría la expresión más dramática de la desigualdad de género presente en nuestras sociedades.

La violencia contra las mujeres se produce en diferentes terrenos, de esta forma se puede hablar de violencia sexual, acoso sexual laboral, trata de mujeres, violencia en el ámbito doméstico...A pesar de que todas estas formas de violencia tienen un origen común y plantean situaciones similares, adquieren matices que las diferencian. En el caso de la violencia en el ámbito doméstico, tomando la definición de Corsi (1995), se haría referencia a todas las formas de abuso que tienen lugar en las relaciones entre quienes sostienen o han sostenido un vínculo afectivo estable. En estas líneas se va a dar una atención especial a este último tipo de violencia, debido a que este espacio, considerado durante mucho tiempo como el "refugio" y el "lugar propio" de las mujeres, ha sido el escenario

de las mayores agresiones sufridas, y a la vez del mayor silencio.

Parece extraño que a pesar de que, desde la década de los ochenta, los organismos internacionales se hayan manifestado y hayan mostrado la gravedad de la violencia que sufren las mujeres en el mundo, no haya tenido como resultado un establecimiento de medidas completas y eficaces desde los diferentes estados y una reacción proporcional entre la población. En el caso español, en un estudio realizado en 1989 por el Senado de la Nación se concluye que "los malos tratos que sufren las mujeres dentro del hogar no tienen su causa



en factores que puedan ser desencadenantes de la agresión concreta (alcohol, drogas, paro, pobreza...), sino en la situación estructural de la desigualdad real en la que aún se encuentra la mujer dentro de la sociedad. La dependencia económica, el reparto de papeles y funciones dentro de la familia, en el que la mujer sigue teniendo la consideración de subordinada, el mantenimiento de estereotipos sexuales, son causas profundas que hacen posible los malos tratos sobre mujeres".

La importancia de esta consideración es su acento en la búsqueda de la raíz de un problema que se encuentra arraigado en las estructuras fundamentales de nuestro ámbito sociocultural. Este intento de esclarecer las causas en las que se fundamenta y por lo tanto de dar una oportunidad para un verdadero cambio, no ha sido correspondido de forma inmediata con una movilización de los diferentes agentes sociales presentes en nuestra sociedad. Dicho obstáculo muestra el carácter estructural de este problema. Tampoco la mayor visualización de esta situación por los medios de comunicación, a raíz del asesinato de Ana Orantes en 1997, ha producido una comprensión cualitativamente más profunda ni un cambio real en las actitudes de la población. Este contexto se muestra en la minimización que rodea a este tema, la culpabilización que sufre la mujer o las justificaciones que se dan con respecto a la agresión y al agresor.

En un estudio realizado por la Asociación Pro Derechos Humanos (1999) se muestra como los medios de comunicación tienden a mostrar

la violencia contra las mujeres como casos aislados cuyas causas son la pobreza o una especie de inclinación del agresor al "mal".

Por otro lado, en una encuesta realizada por el CIS (cit. en Bosch y Ferrer, 2002), en el año 2001 el 96% del conjunto de los encuestados (varones y mujeres) consideraba que el maltrato a las mujeres era totalmente inaceptable; pero cuando nos adentramos en las creencias sobre estas agresiones se perciben valoraciones erróneas sobre las mismas. En una encuesta realizada por la comisión Europea en 1999 (cit. Bosch y Ferrer, 2002), el 46% de los encuestados del conjunto de la Unión Europea y el 40% de los encuestados

*Un 56 % de Las denunciantes desisten, no comparecen en Los juicios o perdonan a su agresor*

españoles afirman que las mujeres son las que han provocado la agresión. En otro estudio de María José Díaz Aguayo (cit. en Lorente Acosta, 2001) el 64% de los varones jóvenes y el 34% de las mujeres jóvenes piensan que esta violencia es inevitable, así como el 14% de las mujeres adoles-

centes cree que la propia mujer víctima de las agresiones tiene parte de la culpa.

Si atendemos a las instituciones sociales no cabe duda de que con respecto a la legislación se ha producido importantes avances en poco tiempo pero el mayor problema reside en su materialización. La vía jurídica se usa poco y el balance del resultado de las denuncias presentadas es bastante relativo. Según un estudio de la Asociación de Mujeres Juristas Themis (en Jaime de Pablo, A.: "Las respuestas de las leyes a la violencia familiar", en Osborne, 2001) sobre las denuncias realizadas entre 1992 y 1997 un 56% de las de-



nunciantes desisten, no comparecen en los juicios o perdonan al agresor entre otras cosas por falta de recursos de apoyo y protección integral. Se tiende a calificar como faltas hechos de gravedad que son legalmente delitos. Los fiscales no recurren los sobreseimientos por retirada de denuncia y solicitan su absolución en el 66% de los casos. Por otro lado, en el proceso judicial, no se adoptan medidas de protección de la víctima. Además, se suelen considerar atenuantes que disculpan al agresor el alcohol, depresión, arrebatos..., mientras que cuando la agresora era una mujer no se utilizan, e incluso en un porcentaje significativo se utilizó agravantes. Así el agresor a pesar de no habersele diagnosticado depresión con anterioridad puede ver atenuada su pena mientras que la mujer maltratada que siempre padece una depresión más o menos grave, normalmente ve agravada su pena.

*Una de cada tres mujeres en el mundo ha padecido abusos.*

Se muestra, así, como los valores y las creencias del contexto sociocultural en el que interactúan las personas son las que al final reinterpretan y definen la realidad. Esto se debe a que la dimensión cultural se muestra tanto en el plano consciente como en el inconsciente. Y sólo hay que recordar nuestro pasado más reciente para esclarecer aún más el contexto en el que estamos inmersos:

- el código civil mantuvo hasta 1975 el permiso marital en el matrimonio por el que el marido estaba autorizado a corregir a la esposa y la obligación de ésta a obedecerle. La actual ley del divorcio no llegó hasta 1981.

- Hasta 1989, las agresiones sexuales eran definidas como delitos deshonestos y no como delitos contra la libertad sexual.

- En 1993 se hace la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.

- En 1995 aumentan las penas por malos tratos y la pena es por la magnitud de las lesiones causadas. En 1999 se incluye la violencia psicológica.

Tanto las actitudes actuales como la situación histórica nos dan una idea de la normalización que existe al respecto, o como expone Lorente Acosta (2001), de la situación en la que "lo anormal se convierte en normal", no entrando en conflicto con el ámbito sociocultural en el que se produce.

La minimización de la gravedad del problema se ha vuelto más difícil al salir a la luz datos como los de la Organización Mundial de la Salud que calcula en un 70

% los casos de muertes a mujeres a manos de sus parejas y ex parejas, mientras que en el caso de los varones supone el 5%, en todo el mundo. Asimismo, Amnistía Internacional calcula que una de cada tres mujeres en el mundo ha padecido abusos por agentes del estado, familiares o conocidos.

En la Unión Europea casi un tercio de las mujeres entre 42 y 56 años sufren algún tipo de violencia en el ámbito doméstico. Según una encuesta realizada por el Instituto de la mujer en el año 2000, algo más del 4% de las encuestadas (mayores de 18 años) aseguraban ser maltratadas por algunas



de las personas que viven en su hogar o por su novio y algo más del 10% de las encuestadas se encontraban en una "situación técnica" de maltrato (cit. en Álvarez, 2001). En una encuesta realizada por el CIS en el año 2001 el 22% afirmaba conocer algún caso de malos tratos y el 88% opinaba que era un problema muy extendido (cit. en Bosch, Ferrer, 2002).

Las explicaciones biológicas y psicológicas han mostrado su incapacidad para explicar estas situaciones debido a que muchos agresores no son violentos con otros varones y que el ser humano reacciona al género antes de que se produzcan los cambios hormonales. Queda sumergirnos, por lo tanto, en el aspecto social y cultural en el que se configura. Dentro de este último, factores tales como la situación económica, alcohol... no parecen tampoco ser la causa, ya que dicha violencia se produce en todas las situaciones sociales, aunque sí pueden influir en su intensificación. De esta forma, habrá que acercarse a ese ámbito sociocultural en el que se fraguan las desigualdades por cuestión de género.

Como expone Álvarez (2001), hay unas motivaciones comunes que desencadenan la agresión, y éstas responden a muestras de autonomía de la mujer como el no mantener relaciones sexuales, organización de la casa, visitas de conocidos a la víctima....También encuentra coincidencias en la inclinación a no denunciar la situación por parte de la víctima como pueden ser la vergüenza social, temor al sufrimiento de los hijos, expectativas de que les van a cambiar, miedo real y un sentimiento de imposibilidad de escapar de una relación violenta.

*La igualdad se debe  
entender como no de-  
sigualdad*

-----

Este poder desigualitario se mantiene con instrumentos sutiles como la "reputación", así, como muestra Lorente Acosta (2001), tener el poder de definir reputaciones es una forma de controlar el comportamiento, materializándose en comentarios de conocidos y desconocidos, bromas, mensajes de los medios de comunicación, sentencias judiciales.... De esta forma, se hace responsable a la víctima, teniéndose que enfrentar a una baja credibilidad y a una reprobación por el propio entorno social. Este rasgo es común, también, en las situaciones vividas por las mujeres víctimas de agresiones sexuales (Osborne, 2001) y en el acoso sexual en el trabajo (Pernas, en Osborne, 2001 y Osborne, 2003). Esto hace que la propia mujer desarrolle un sentimiento de culpa que obstaculiza sus decisiones y acciones ante la situación experimentada.

De esta forma, unas normas sociales que se muestran invisibles, serán la semilla de su futura reproducción social. Profundizar en las causas y en los instrumentos que permiten y reproducen la violencia que sufren las mujeres resulta imprescindible para poder romper con esta cadena. Porque de qué sirve enseñarles a un niño o a una niña en la escuela que los varones y las mujeres son iguales si cuando llega casa no lo puede contrastar con la realidad que está viendo; si cuando llega a su hogar no lo percibe entre sus padres, si escucha comentarios que lo contradicen, si cuando acceden al mundo laboral existe una situación de discriminación...

En último lugar querría quedarme con unas consideraciones de Lorente Acosta (2001) que "la igualdad se de-

be entender como "no desigualdad" y que si "la sociedad es injusta, no habrá justicia".

## BIBLIOGRAFÍA.

1. Asociación Pro Derechos Humanos: La violencia familiar. Actitudes y representaciones sociales. Editorial Fundamentos, Madrid, 1999.

2. Bosch, E. y Ferrer, Victoria A., *La voz de las invisibles. Las víctimas de un mal amor que mata*. Ediciones Cátedra. Feminismos, Madrid, 2002

3. Corsi, Jorge. *Violencia Masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. Editorial Paidós, Barcelona, 1995.

4. Lorente Acosta, M., *Mi marido me pega lo normal. Agresión a la mujer realidades y mitos*. Ares y Mares, Barcelona, 2001.

5. Osborne, Raquel, *La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas*. UNED ediciones, Madrid, 2001

6. Osborne, Raquel y Guasch, Óscar (comps.): *Sociología de la Sexualidad*. CIS, Madrid, 2003.

7. OMS: *Informe Mundial sobre Violencia y Salud*. Bruselas, 03/10/2002.



## EXPERIENCIA DE UCOMUR

*Unión de cooperativas de trabajo asociado de la región de Murcia (Ucomur)*

**1.- Dentro del marco de las actuaciones de Ucomur, y en concreto desde el Area Empresarial de Ucomur, se ofrecen una serie de servicios específicos a las Mujeres de la Región de Murcia, ¿Cuáles serían esos servicios?**

Desde la Unión de Cooperativas, y en concreto desde el Area Empresarial se ofrecen una serie de servicios específicos para que la mujer murciana pueda acceder al mundo del empleo, así ofrecemos un servicio de información y asesoramiento para aquellas mujeres que desean poner en marcha su proyecto empresarial, en todos los temas relacionados con la creación de su empresa.

Además si la mujer que acude a nuestros servicios desea buscar empleo por cuenta ajena, también le informamos y asesoramos en esa vertiente, informándole acerca de aquellos lugares a los que puede dirigirse a realizar su búsqueda activa de empleo y orientándole cómo y de que manera debe desarrollar esos distintos pasos.

En el caso de que la mujer necesite una formación previa para incorporarse al mercado laboral, le ofrecemos la posibilidad de formarse gratuitamente en aquellos temas relacionados con la búsqueda de empleo por cuenta ajena.

De otro lado, en los casos en que la mujer que ha accedido a nuestro servi-

cio, y ha llevado a buen fin la creación de su propia empresa asesorada por nosotros, se le gestionan todo tipo de subvenciones a las que pudiera acceder por la constitución de su empresa.

**2.- Ucomur lleva en el area de mujer trabajando desde hace algún tiempo, ¿podría explicarnos desde cuando y cómo se inician los primeros proyectos?.**

Ucomur lleva trabajando, desde hace aproximadamente diez años con temas relacionados con la mujer, realizando acciones de orientación, información y asesoramiento, tanto para la creación de empresas como para la búsqueda de empleo por cuenta ajena.

Es en el año 1994 cuando por medio de la Iniciativa Comunitaria NOW, se convierte en promotora del Proyecto "Tutoría y Acompañamiento de empresas creadas por mujeres", en colaboración con la Dirección General de la Mujer. En este proyecto se ofrecía una tutoría y acompañamiento personalizado a todas aquellas mujeres que deseaban crear su propia empresa. Accedieron a este Programa más de 1.500 mujeres, buscando orientación, información y asesoramiento.

Durante el período de duración del proyecto se crearon más de 180 empresas por mujeres de todos los municipios de la Región de Murcia.

En 1997, Ucomur vuelve a ser entidad promotora en la Iniciativa Comunitaria NOW del proyecto "Centro de Iniciativas Tecnológicas", en esta ocasión en colaboración con el Ayuntamiento de Lorca.

*Ucomur lleva trabajando desde hace diez años con temas relacionados con la mujer*

-----

Desde el Centro de Iniciativas Tecnológicas se ofrecía formación en materia de nuevas tecnologías para todas las mujeres del municipio lorquino que o bien deseaban formarse en nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo, o bien para perfeccionarse en esa materia.

A este Programa accedieron más de 2000 mujeres de todo el municipio de Lorca.

### 3.- ¿En estos momentos está participando Ucomur en algún tipo de proyecto europeo relacionado con la mujeres?

En la actualidad, Ucomur está participando en dos proyectos europeos de la Iniciativa Comunitaria Equal, de un lado el Proyecto Equal "Concilia" de la Secretaria Sectorial de la Mujer y de la Juventud, Consejería de Presidencia. En este proyecto el objetivo final es conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y a las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo.

### 4.- ¿Cuáles son los objetivos específicos de este proyecto?

**Como objetivos específicos se plantean los siguientes:**

- Romper los estereotipos existentes sobre la división sexual del trabajo para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional y favorecer el acceso al empleo y desarrollo de carrera en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Experimentar nuevas formas de organización del trabajo con la implicación de los agentes socioeconómicos, dirigidas a promover la igualdad de oportu-

nidades en el empleo favoreciendo la conciliación familiar y profesional.

- Facilitar la inserción y la reinserción en el mundo laboral de las mujeres que quieren incorporarse al mercado de trabajo o que tuvieron que abandonarlo por necesidades familiares, mediante sistemas de acompañamiento psicopedagógico adecuado.

- Facilitar sistemas de formación y recualificación que contribuyan a promover la reintegración de mujeres y hombres que han abandonado el mercado de trabajo.

### 5.- ¿A qué público va destinado este proyecto?.

- población en general.

- familias, especialmente monoparentales.

- Empresas.

- Trabajadores y trabajadoras.

- Responsables de recursos humanos y en general equipos directivos de empresas.

- Mujeres que nunca han accedido al mercado de trabajo por ocuparse de las responsabilidades familiares y domésticas y quieren incorporarse ahora.

- Mujeres que abandonaron el mercado de trabajo.

### 6.- ¿Cuáles las actuaciones del proyecto?-

Se plantean los siguientes programas de actuación:

A) Programa de Información, sensibilización y Difusión.

B) Programa experimental de preven-



ción y lucha contra la discriminación laboral.

C) Programa de fomento de servicios personales y de proximidad.

Ucomur desde el Area de Mujer tiene previsto participar y colaborar en las distintas actuaciones planteadas en este Proyecto.

### 7.- ¿Qué otras colaboraciones tiene Ucomur en Proyectos Europeos?

Ucomur participa también en otro Proyecto europeo de Iniciativa Comunitaria Equal, en esta ocasión del Ayuntamiento de Murcia. denominado "MICRO", cuyo objetivo es combatir la discriminación mediante la creación y mantenimiento de micro-empresas.

### 8.- ¿Qué objetivos se plantea este proyecto?

- Fomentar el espíritu de empresa.
- Promover servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento a las iniciativas emprendedoras.
- Promover y facilitar el acceso a sistemas de financiación flexible.
- Facilitar dispositivos de apoyo que permitan el acceso de la mujer en condiciones de igualdad.

### 9.- ¿Quiénes son los/as destinatarios/as de este proyecto?

- Personas residentes en el municipio de Murcia, interesadas en promover un proyecto empresarial y que pertenecen a alguno de los colectivos desfavorecidos del mercado laboral: discapacitados, minorías étnicas, inmigrantes, jóvenes, mayores de 45 años, personas sin cualificación, mujeres y parados de larga duración.

- Promotores de micro empresas en proceso de consolidación o con amenaza de cierre, que pertenezcan a alguno de los colectivos desfavorecidos anteriormente especificados.

### 10.- ¿En qué tipo de acciones participa Ucomur en este Proyecto.?

Ucomur participa en todas las acciones relacionadas con el asesoramiento Empresarial, y con las acciones de cooperación empresarial.

Además participará en los grupos temáticos del proyecto transnacional, coordinando el grupo de "Conciliación de la vida laboral y familiar", y realizando un análisis de experiencias para el estudio de conciliación.

.....

## MÁS DE DIEZ AÑOS CREANDO EMPLEO PARA MUJERES

### Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado. (FACTA)

*La labor de Tiebel, Cooperativa de Servicios, ha sido reconocida públicamente como "buena práctica" ciudadana*

Zaragoza. Abril 2004

A finales de 1993, un grupo de mujeres de la Comarca Campo de Belchite (Zaragoza) decidieron acabar con una situación de desempleo con síntomas de prolongarse más de lo debido y se lanzaron a la aventura de desarrollar su propia iniciativa empresarial. Así nació Tiebel, Cooperativa de iniciativa social, constituida y dirigida por mujeres. Estas emprendedoras tenían muy claro que su empresa debía tener muy presente el componente social y, además, que-

rían permanecer vinculadas con el territorio en el que iban a realizar su actividad, aunque con el tiempo la empresa tuvo que ampliar su área de influencia y abrió unas oficinas en Zaragoza capital.

Por ello, Tiebel, tal y como la definen quienes la integran, es una empresa de "rostro humano", con unos valores muy definidos y consolidados: Igualdad, flexibilidad y equilibrio; eficiencia; empleo; cooperación; carácter no lucrativo y compromiso con el entorno.

Su talante participativo lo vienen demostrando desde sus inicios como empresa, incorporándose desde su constitución a la Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA), desde donde participan activamente y también, a través de COCE-TA, han comenzado a implantar el Modelo Europeo de Calidad Total EFQM, un plan de mejora global hacia la Excelencia en los servicios que prestan.

Desde sus orígenes, Tiebel es una empresa cooperativa de inserción que pretende la entrada y permanencia en el mundo laboral, de una forma digna y continuada, de mujeres en situación de exclusión social. Su misión consiste en crear puestos de trabajo para insertar en el mercado laboral a mujeres con especiales dificultades para lograrlo, mejorando por tanto su calidad de vida. Y lo hace ofreciendo a la sociedad servicios de limpieza profesional de calidad.

En permanente contacto con el territorio donde nació, Tiebel ofrece oportunidades de empleo y autoempleo a las mujeres rurales a través de planes de igualdad de oportunidades realiza-

dos en colaboración con diversos ayuntamientos de la Comarca Campo de Belchite.

Por otra parte, la cooperativa organiza también numerosas actividades socioculturales y deportivas con las que permiten a las mujeres ocupar su tiempo libre de una manera provechosa, al tiempo que fomentan su integración social.

Tiebel destina sus beneficios a inversiones y reservas que consoliden el proyecto empresarial o a apoyar otros proyectos solidarios promovidos por diversas entidades y colectivos sociales con los que colaboran. En la actualidad, su plantilla roza las 50 personas, en su inmensa mayoría mujeres (92%), de las cuales 17 proceden de colectivos de inserción.

Su labor como empresa generadora de empleo sin olvidar el componente social no ha caído en saco roto. El reconocimiento social le llegó a finales del pasado

año, cuando fue galardonada con una Mención Especial dentro del Premio EBRÓPOLIS a las Buenas Prácticas Ciudadanas. Este premio distingue a personas, entidades, colectivos e instituciones cuya actuación pueda presentarse ante el resto de la sociedad como un modelo de buenas prácticas de convivencia ciudadana.

El Premio, otorgado por la Asociación para el Desarrollo Estratégico de Zaragoza y su Área de Influencia, se concede no sólo con el propósito de reconocer públicamente un modelo de conducta, sino también dar a conocer a toda la sociedad las distintas actuaciones que se están llevando a cabo para construir un futuro mejor y,

*Tiebel ofrece oportunidades de empleo y autoempleo a mujeres rurales*



de esta forma, conseguir que las buenas prácticas formen parte de la actividad cotidiana de los zaragozanos.

## ESTUDIO DE UCOMUR

*Estudio a las empresas de Murcia sobre igualdad de Oportunidades.*

**DISEÑO Y ELABORACIÓN: CLARA INÉS GUILLÓ GIRARD.**

**Socióloga, Experta en Género y Desarrollo Local.**

**Murcia, Diciembre 2003.  
UCOMUR.**

### I. INTRODUCCIÓN

Este estudio está basado en una encuesta realizada a una muestra de las empresas de Murcia sobre la igualdad de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras. El objetivo que nos fijamos fue tratar de averiguar cuál era el grado de interés, conocimiento y predisposición de estos agentes sociales hacia un tema clave de nuestra sociedad: la igualdad de oportunidades en el trabajo, y el desarrollo de acciones positivas dentro de sus organizaciones que ayudasen a eliminar la discriminación laboral que padecen las mujeres.

Esta iniciativa se encuadra dentro del Proyecto Micro. El Proyecto Micro está destinado a acercar los mecanismos de fomento de la actividad emprendedora a aquellas personas o grupos que tienen más dificultades de acceso al mercado laboral, facilitando la creación y consolidación de microempresas en sectores emergentes de

la economía local y en los nuevos yacimientos de empleo. Para ello se instrumentan varias líneas básicas de trabajo, entre ellas destacan dos que son donde se inserta la realización de este estudio: por un lado promover líneas de actuación destinadas a combatir la discriminación en el ámbito empresarial por razones de género; y por otro en las empresas existentes: formación a los equipos técnicos, a los responsables de recursos humanos y a los directivos de empresas en materia de igualdad, análisis de las medidas de no discriminación recogidas en los convenios colectivos, observatorio permanente de las condiciones de acceso al empleo y mantenimiento de las mujeres en el puesto de trabajo.

*Desarrollo de acciones positivas que ayuden a eliminar la discriminación laboral que padecen las mujeres*

La encuesta se realizó de manera directa a través de entrevista telefónica a las y los responsables de recursos humanos de las empresas. Se trataba de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas y abiertas.

La muestra final a la que se le aplicó la encuesta fue de sesenta y tres empresas, que representaban casi proporcionalmente el peso de los sectores productivos de la región, siendo éstos ligeramente corregido para dar mayor relevancia al sector servicios dado su feminización. Globalmente estas empresas emplean en su conjunto a más de mil trabajadores y trabajadoras murcianas (1020 empleados/as).

De manera previa a la presentación de los resultados de la encuesta hemos incluido dos capítulos que nos ayudan a contextualizar este estudio. Así el capítulo II "La Igualdad de Oportu-



nidades en las Empresas" nos sitúa en el desarrollo de este tipo de iniciativas, explicando el por qué han surgido programas específicos de acción positiva en las empresas, y el por qué debemos de dar un papel central a estos agentes en el campo de la igualdad.

Igualmente profundizamos en los componentes que tiene la igualdad de oportunidades (IOP) en el ámbito empresarial, sus objetivos e implicaciones, y las ventajas y beneficios que tienen estas medidas para las empresas.

En el capítulo III "Panorama Sociolaboral de las Mujeres Trabajadoras en Murcia" describimos de forma breve cuál es la realidad global de la actividad remunerada femenina a nivel estructural, y cómo se refleja ésta en el contexto murciano, analizando de forma resumida las características del mercado de trabajo para las mujeres.

Finalmente hemos querido incluir una sección específica sobre calidad de vida, tanto familiar como laboral, destacando otros aspectos de las mujeres trabajadoras, especialmente en lo relacionado con las dificultades de conciliar la vida profesional y familiar.

La parte central de este informe está compuesta por la presentación de los resultados de la encuesta, que se desarrollan en cinco secciones. La primera trata sobre las características de las empresas encuestadas y la situación de las trabajadoras en las mismas. La segunda y tercera parte se centran en el interés de las empresas en la igualdad y su grado de conocimiento e implicación sobre medidas asociadas áreas de actuación concretas. La cuarta parte profundiza sobre

los beneficios objetivos que las empresas relacionan con la IOP; y, finalmente la última parte subraya las prioridades y perspectivas de futuro que muestran estas organizaciones.

En el último capítulo, se recogen las principales conclusiones del estudio. Esperamos que los resultados de este trabajo contribuyan a las iniciativas públicas y privadas que tengan como objeto el fomento de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres, y muy especialmente que favorezca la orientación de acciones futuras orientadas al mundo laboral.

Clara Inés Guilló Girard. UCOMUR  
Diciembre 2003

## *Conciliación de la vida familiar y laboral como una cuestión de la sociedad en su conjunto*

## **II. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS.**

### **I. La Necesidad de Igualdad en las Empresas y sus Objetivos.**

Las estrategias para eliminar la discriminación por razones de sexo en nuestra

sociedad son múltiples, pero en los últimos años éstas han convergido en torno a tres áreas fundamentales: la sensibilización y la educación, la conciliación de la vida familiar y laboral como una cuestión de la sociedad en su conjunto, y la igualdad de oportunidades dentro de las empresas acompañadas por estrategias de inserción y fomento del empleo femenino. Combinados, estos tres pilares constituyen la clave de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se ha desarrollado en el Estado español en la última década. El mantenimiento del tratamiento discriminatorio hacia las mujeres en la sociedad está teniendo costes muy altos, cuando esto ocurre dentro del



ámbito del trabajo, de la empresa, los costes son aún mayores porque se opone a los criterios de rentabilidad y optimización propios de cualquier actividad económica. Las políticas de empleo femenino y fomento de la contratación de mujeres resultan insuficientes cuando en las empresas siguen perviviendo mecanismos discriminatorios, que mantienen a las mujeres trabajadoras en una situación de desigualdad. Por ello mismo, e impulsado desde la propia Unión Europea (UE) empezaron a surgir las primeras iniciativas dirigidas a las empresas. En este sentido, la empresa es concebida como un agente social de primer orden que no puede mantenerse al margen del compromiso con la igualdad de género. Estas organizaciones son agentes sociales, y dinamizan parte de los cambios fundamentales en las sociedades modernas. De esta forma a principios de los años noventa comienzan a desarrollarse los proyectos de igualdad de oportunidades en las empresas, englobados bajo el denominado Programa Optima.

Así, a partir de las recomendaciones de la Unión Europea (Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo) se promovió por el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el Programa ÓPTIMA de Igualdad de Oportunidades en las Empresas, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y desarrollado principalmente por los organismos de igualdad autonómicos (en nuestro caso el actual Instituto de la Mujer de Murcia).

De acuerdo con el Instituto de la Mujer "su finalidad es que el mercado la-

boral tenga en cuenta las necesidades de las mujeres, fomentando así su incorporación y promoción. Cuenta con el valor añadido de entrar en la lógica del mercado, al incrementar su competitividad y mejorar el clima laboral y la imagen" (1). Este programa ha sido seleccionado como "buena práctica" por la Unión Europea.

Queremos recordar también que además de estos programas existe un elemento fundamental para trabajar la IOP en las empresas, este elemento es la negociación colectiva, que constituye un marco de referencia y de garantía inmejorable para la acción positiva (2). De acuerdo con los propios sindicatos mayoritarios, la negociación colectiva es un medio clave para eliminar la discriminación por razón de sexo, "ya que es el instrumento por excelencia para la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales, así pues es un instrumento de garantía de los derechos fundamentales en la empresa"(3).

*En Las empresas siguen perviviendo mecanismos discriminatorios*

-----

En general, cualquier empresa que quiera cumplir con los criterios de modernización y calidad vigentes debe de instalarse en una cultura de cambio y emprender un proceso de reestructuración que se inicia con una revisión de su modelo organizativo para ajustarse y anticiparse a la nueva realidad social(4).

Estos factores de modernización a los que toda empresa aspira son básicamente nueve(5):

- Pasar de la gestión del producto a la gestión de los recursos humanos.
- Optimizar los recursos humanos.

## Organizaciones Cooperativas

- Conocer el medio en el que se desarrolla la actividad (mercado sociocultural y político)

- Evolucionar hacia el liderazgo o la dirección compartida.

- Tener una actitud abierta y sensible a los cambios.

- Tender al trabajo bien hecho y a la calidad total.

- Introducir en las políticas de gestión de recursos humanos la igualdad de oportunidades superando los modelos discriminatorios.

- Prestar especial atención a la formación permanente y continua de los trabajadores y trabajadoras.

- Valorar en el curriculum de las trabajadoras y trabajadores tanto los conocimientos formales (técnicos) como los no formales (sociales).

De acuerdo con el Instituto de la Mujer (MTAS) la adscripción al programa supone

el reconocimiento por parte de las empresas de la necesidad de optimizar sus recursos humanos, promoviendo un ambiente de trabajo más satisfactorio y un personal más motivado. Además, supone el compromiso de promover la igualdad de las mujeres, valorando y aprovechando el potencial que éstas representan.

Según el programa Óptima uno de los elementos constitutivos de la calidad es la "calidad humana" es decir: la calidad de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa. Por ello la eliminación de las prácticas sexistas y

discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad y una clave estratégica de la modernización e innovación empresariales.

Aplicar la perspectiva de género en las empresas responde a una serie de objetivos, tanto generales como específicos, todos enfocados a alcanzar la igualdad como un índice de desarrollo. Estos objetivos (6) se concretan en los siguientes:

- Concebir la empresa hacia una organización más democrática y humanizada.

- Superar los estereotipos sociales y las creencias culturales respecto del rol social de las mujeres basado en criterios desfasados.

- Abandonar modelos laborales discriminatorios.

- Incorporar la gestión empresarial en términos de calidad de la conciliación de la vida familiar y profesional.

- Difundir un nuevo modelo de gestión estratégica, realizado desde una óptica de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Facilitar la incorporación de mujeres en aquellas empresas en las que estén subrepresentadas, tanto en el conjunto de la plantilla como en las ocupaciones tradicionalmente reservadas a los hombres.

- Proporcionar a las mujeres una mayor cualificación que permita su promoción interna a puestos de trabajo especializados.

*Aplicar la perspectiva de género en las empresas responde a objetivos enfocados a alcanzar la igualdad como un índice de desarrollo*



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

- Facilitar la movilidad funcional de mujeres que ocupan puestos afectados por la introducción de nuevos sistemas de organización del trabajo o de nuevas tecnologías, y cuya continuidad está en función de su capacidad de reciclarse profesionalmente.

- Posibilitar la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad intermedia y directiva en empresas en las que tales funciones están desempeñadas mayoritariamente por hombres.

- Facilitar la igualdad real de oportunidades para los colectivos de mujeres poco cualificadas a través de acciones concretas que posibiliten su participación en programas y cursos de formación.

- Implantar estrategias que permitan a las trabajadoras y a los trabajadores compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares.

- Establecer mecanismos efectivos para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo.

- Eliminar cualquier manifestación sexista en el lenguaje, en la imagen y en el trato, tanto en el interior de las organizaciones como en su imagen exterior.

- Implantar medidas que promuevan la salud laboral de las mujeres.

De esta forma, la introducción de la perspectiva de género en la empresa y la gestión de los recursos humanos supone un cambio organizacional general, de la política de administración de recursos humanos, y un cambio en la cultura organizativa.

## 2. Implicaciones de la IOP en las Empresas: Cambios y Beneficios.

El hecho de que estos programas se estructuren generalmente desde fuera de las organizaciones es porque cualquier estructura organizativa tiene resistencias al cambio, por ello mismo se suele planificar el acercamiento a las empresas, ya que esto responde a los siguientes propósitos elementales (7):

- Para informarse y ser capaz de percibir la necesidad del cambio.

- Para conocer las ventajas y beneficios.

- Para formarse y adquirir los conocimientos necesarios, autoconvencerse y motivarse.

- Para decidir y planificar el cambio.

- Para ejecutar el cambio propiamente dicho.

*Cualquier estructura organizativa tiene resistencias al cambio*

-----

Los cambios que una política de igualdad de oportunidades (IOP) pretende realizar en el seno de una empresa no pueden hacerse indiscriminadamente, sino que deben de partir de un cuidadoso análisis de la situación de la misma, es decir de un diagnóstico. Dicho diagnóstico suele tener tres partes: el análisis de la cultura empresarial, la organización interna de la empresa, y un estudio sobre la discriminación en la misma por áreas temáticas.

En general se entiende por cultura empresarial (8): "un conjunto de valores, creencias, normas, actitudes y comportamientos que configura la "filosofía" que sustenta el modo de organización particular que una empresa

## Organizaciones Cooperativas

se plantea para alcanzar sus objetivos". Es decir, los hábitos y costumbres no siempre establecidas por normas escritas, que afectan a todo el personal y procesos, y que siendo conscientes o inconscientes, directas o indirectas, afectan a la igualdad. La cultura de la empresa incluiría:

- El lenguaje utilizado.
- Los rituales, comportamientos o relaciones entre los individuos.
- Las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo o relación con los agentes externos de la empresa.
- Los valores dominantes que la empresa acepta, como: la calidad, la innovación, la formación, la igualdad.
- Mecanismos internos, reglas del juego, conscientes e inconscientes, de relación, como: subordinación, discriminación, poder...
- Las costumbres.

Además, de una exploración más o menos pormenorizada de estos aspectos - dependiendo de la metodología que se aplique, y de un examen sobre el organigrama de funcionamiento empresarial, el grueso de las políticas de IOP en su fase diagnóstica se dirige al análisis de la discriminación en la empresa. En relación a esto conviene recordar las definiciones base de discriminación, del mismo modo que hay que tener en cuenta que la ausencia de discriminación no implica igualdad de oportunidades, ya que tratar por igual situaciones que de partida son desiguales ayuda a perpetuarlas. Por ello la identificación de discriminación de-

be de dirigirse tanto a la idea de discriminación directa como indirecta u oculta. Las definiciones de las que partimos son (9):

**Discriminación:** Todo menoscabo injustificado de una persona o conjunto de personas, que resulte de cualquier acción o práctica, en virtud de consideraciones relacionadas con la pertenencia de esa persona o conjunto de personas a un grupo o sector particular de la sociedad. Se juzga discriminatoria una acción o práctica en consideración de sus efectos, independientemente de la intención de la persona que incurra en ella. Aún cuando la práctica sea atribuible a la costumbre, al hábito o algún tipo de regularidad en el comportamiento.

**Directa:** Actos u omisiones que producen el resultado perjudicial para las mujeres - y no necesariamente beneficioso para los hombres - que toman directa y formalmente como causa de ese tratamiento peyorativo el factor sexo.

**Oculta:** Casos en los que el factor determinante del tratamiento peyorativo sigue siendo el sexo, el efecto perjudicial para el colectivo discriminado es conocido y conscientemente buscado, pero trata de encubrirse la causa real.

**Indirecta:** Tratamientos formalmente neutros desde el punto de vista del sexo, pero que, de hecho, aunque sea involuntariamente, producen un resultado perjudicial para las mujeres - sin que al mismo tiempo produzcan un resultado necesariamente beneficioso para el colectivo masculino.

Para poder hacer que la empresa reconozca el valor de la acción positiva como generadora de equilibrio de las

*La ausencia de discriminación no implica igualdad de oportunidades*



desigualdades hay que empezar por identificar las fuentes de discriminación (10). Ello nos va ayudar a evidenciar la existencia de situaciones sexistas en el seno de la empresa, identificar cómo se manifiesta la discriminación (sus mecanismos y procedimientos), analizar los roles y funciones que hombres y mujeres ejercen en la actividad vinculados al sistema sexo-género, y finalmente visualizará las consecuencias negativas que tiene todo ello para las mujeres.

De acuerdo con el Programa Optima (11) hay una serie de procedimientos organizativos de las empresas donde suelen esconderse mecanismos discriminatorios, dichos procedimientos pueden agruparse en tres áreas: procedimientos de reclutamiento y selección; condiciones de contratación, política salarial y condiciones de trabajo; y, criterios de formación y promoción. Estas áreas han sido incluidas como parte clave de la encuesta que hemos realizado en este estudio. A continuación comentaremos brevemente sus características.

En los Procedimientos de Reclutamiento y Selección, suelen darse una serie de rasgos que fomentan la desigualdad, uno de ellos es un uso del lenguaje que invisibiliza a las mujeres. Además son frecuentes los requerimientos necesarios para el desempeño del puesto que se apoyan en estereotipos: fuerza física, disponibilidad, movilidad, servicio militar, horarios, actitudes, estado civil... También se debe de incluir los medios de difusión utilizados para las convocatorias, (como por ejemplo como medios y secciones que caen fuera del área de interés de las mujeres).

Igualmente están las pruebas profesionales que valoran los llamados "valores masculinos frente a los que se asocian con las mujeres", y, las entrevistas subjetivas (predisposición a adjudicar intereses en función del criterio personal de la persona que entrevista).

En cuanto a las Contrataciones, la Política Salarial y las Condiciones de Trabajo, cada uno de los elementos de esta área tiene importantes componentes a tener en cuenta.

Respecto a los criterios de contratación, hay que analizar detenidamente aquellos relacionados con el horario, duración de la jornada, flexibilidad, movilidad, y habilidades sociales. Además hay que poner especial énfasis en las consecuencias de la contratación precaria, que afecta especialmente a las mujeres, tales como el incumplimiento de derechos recogidos en los convenios colectivos; indefensión; imposibilidad de promoción profesional; diferencias salariales; menos recursos (antigüedad, plus de permanencia...)

*La contratación precaria afecta especialmente a las mujeres*

-----

En lo relativo a la Estructura salarial, suele darse perjuicios considerables en la valoración de los puestos de trabajo, definidos en torno a criterios como la destreza manual o requisitos de fuerza frente a los valores relacionados con las tareas de relaciones humanas.

Lo mismo ocurre con la propia descripción de los puestos, donde suele haber una infravaloración por falta de autovaloración; y en la clasificación profesional (Ej.: uso de categorías en masculino o femenino -secretaria, limpiadora, empaquetador, celador...- que diferencia tareas según sexo).

Dentro de la estructura salarial también se incluyen los complementos salariales, especialmente la arbitrariedad en la concepción del complemento, su adjudicación a las áreas más masculinizadas de la empresa en base a una infravaloración de los trabajos femeninos frente a los masculinos.

Respecto a las Condiciones de Trabajo, éstas van referidas a la organización del mismo, la jornada y su distribución, y el ambiente o clima de trabajo. En este sentido se recomienda valorar, en cuanto a la Jornada de trabajo, la reducción de las jornadas para ambos sexos, la distribución flexible de los tiempos para compatibilizar los intereses personales y empresariales, y, la ampliación y extensión para ambos sexos de los derechos de las personas trabajadoras para cuidados de familiares a cargo o personas dependientes.

### *Infravaloración de los trabajos femeninos frente a los masculinos*

---

Igualmente esto debe aplicarse a la Movilidad Funcional: limitándola y definiéndola adecuadamente, definiendo mejor los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres, e introduciendo mayor variedad y diversidad en las tareas que desempeñan las mujeres. Además la movilidad debe entenderse también en sentido geográfico; así deberían de tenerse en cuenta procedimientos de control que garanticen causas suficientes para motivar traslados, establecimiento de prioridades de permanencia para personas con responsabilidades familiares y mujeres embarazadas.

La última cuestión, pero por ello la menos importante es la seguridad y garantía de la dignidad, que se dirige básicamente a tres aspectos: la pro-

tección de la maternidad /paternidad; la regulación y control del acoso sexual, y, la evaluación del impacto diferencial de las condiciones de trabajo.

Finalmente, la tercera área, Promoción y Formación, constituye un elemento clave para descubrir los componentes del "techo de cristal" que impide acceder a las mujeres a los puestos de alta responsabilidad. En este sentido se recomienda revisar los criterios de promoción, y dentro de estos aspectos tales como : los niveles en los que se ha producido la promoción, el número de personas promocionadas y sexo, el perfil de las personas promocionadas, los requisitos que se pedían tener para promocionar y los propios del desempeño del puesto, qué canales de información han sido utilizados, si han existido mujeres propuestas o investigadas para la posible promoción, y por ultimo en caso del mismo nivel

entre una candidata y candidato a quién se eligió y por qué.

En cuanto a los Criterios de Formación, se analizarían cuestiones parecidas a las anteriores, así habría que detenerse en el tipo de formación impartida y los requisitos para poder participar, así como los canales de información empleados para su difusión, los espacios donde se desarrolló y en qué horarios. También la duración media de los procesos formativos, los recursos que acompañaban a la participación (medios de transporte; dietas; servicio de guardería...), las expectativas directas asociadas a la formación, cuántas solicitudes han existido y el sexo de los/as solicitantes en relación a los/as participantes finales, las causas de desestimación, renuncias y causas alegadas, y, final-



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

mente el proceso de toma de decisión en la asistencia o no a la formación.

Finalizado el diagnóstico se habrían detectado las áreas y temáticas sobre las que actuar, de modo que se podría pasar a elaborar un plan de acción positiva. Sin embargo hay que subrayar que un plan de acción positiva es voluntario, y que se caracteriza por una serie de rasgos que lo definen como: Voluntario, Colectivo, Dinámico, Sistemático, Flexible, Temporal. Esto hace que la sensibilización a las empresas y los procesos de información generales, y de formación a responsables de recursos humanos sean una condición insalvable a la hora de pretender implantar medidas o acciones de igualdad en las empresas. Sobre todo es clave objetivar los beneficios. Es decir, las empresas deben de comprender las ventajas que supone el desarrollo de la IOP para ellas.

En este sentido hay que decir que los beneficios para las empresas de las políticas de igualdad de oportunidades son contundentes, pero que normalmente son ampliamente ignorados. De forma global podemos agrupar las ventajas empresariales en dos categorías, una general y una específica sobre medidas de conciliación. Así, dichos beneficios pueden listarse de la siguiente manera (12):

- Favorecer una mejor eficacia de los programas de calidad total, de los servicios, de la clientela...
- Facilitación de la introducción y difusión de nuevas tecnologías, nuevos métodos de trabajo y cambios estructurales para mejorar la utilización de los bienes de equipamiento, máquinas y locales.

*Las empresas deben comprender las ventajas que supone el desarrollo de IOP*

- Impulso de la flexibilidad, creatividad y motivación del personal asalariado.

- Introducción de nuevos métodos de trabajo y cambios estructurales que mejorarán la utilización y gestión de los recursos.

- Reducción en los costes en los procedimientos internos.

- Incremento de la productividad y reducción de costes negativos de mano de obra.

- Mejoras en la comunicación entre el personal asalariado y el directivo.

- Mejora en la imagen de la empresa y ampliación del potencial cliente, despertando la benevolencia de la opinión facilitando la promoción de ventas de servicios y productos.

- Reducción de quejas y costes ligados a prácticas discriminatorias y/o vejatorias.

En cuanto a los beneficios de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral estos se orientan a:

- Reducir los costes de reclutamiento y formación permitiendo conservar o reintegrar a personal de valor, ofrecer soluciones de sustitución al despido y ampliar el abanico de candidaturas a promoción suprimiendo los obstáculos para el desarrollo de la carrera ligados a las obligaciones familiares.

- Incrementar la productividad reduciendo los efectos perturbadores de un absentismo imprevisible y retrasos en los programas de trabajo, los procedimientos habituales de produc-



ción, la carga de trabajo y las normas de calidad, y, reducir costes negativos de mano de obra generados por las horas suplementarias imprevistas y la cobertura de bajas por enfermedad.

· Mejorar la adecuación entre la mano de obra y la comunidad local .

Es imprescindible comprender que todo esto se reduce a cuatro argumentos vitales cuando hablamos de IOP(13). Primero, que una empresa que intenta eliminar las discriminaciones por razón de sexo es una empresa que cumple con la ley. Segundo, que una empresa que incorpora mujeres a su plantilla es una empresa que se prepara para el futuro. Tercero que una empresa que apuesta por la igualdad de oportunidades es una empresa que proyecta una imagen positiva hacia el exterior; y finalmente, el cuarto argumento es que una empresa que promueve la igualdad de oportunidades es una empresa que gestiona de forma óptima sus recursos humanos.

*Una empresa que incorpora mujeres a su plantilla es una empresa que se prepara para el futuro*

-----

### III. PANORAMA SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN MURCIA

#### 1. Introducción.

En el pasado año 2002 el Gabinete de Estudios del Consejo Económico y Social (CES) describió el Panorama Sociolaboral de la Mujer en España (14) de la siguiente forma:

Uno de los principales reflejos de la transformación estructural que ha experimentado la sociedad española en los últimos 25 años es la decidida incorporación de las mujeres al sistema educativo, al mercado de trabajo y al ámbito de la política.

Sin embargo, esta participación creciente de las mujeres en la esfera pública no ha supuesto un incremento paralelo de su presencia en los puestos de toma de decisiones, es decir, aquellos que permiten influir en mayor medida en los procesos de transformación social.

Los datos recogidos por el Instituto de la Mujer en una publicación reciente (2001) en relación con la distribución por sexos de los puestos de relevancia política, empresarial y académica en 1996 y 2000 revelan que, aunque se han producido avances en el período en todos los ámbitos, éstos han sido moderados y no han logrado reducir sustancialmente el desequilibrio estructural que existe entre mujeres y hombres en cuanto a su participación en la toma de decisiones.

Los grandes retos por los que se trabaja en el ámbito de la igualdad de oportunidades se enfocan pues a la mayor participación de la mujer tanto en lo político, como en lo social y laboral, pero se trata de una participación igualitaria accediendo en mayor medida a puestos de dirección y responsabilidad de manera equilibrada para ambos sexos. Murcia no es ajena a la situación del resto del Estado y comparte dificultades y retos.

En las siguientes secciones describimos de forma breve cual es la situación sociolaboral de la mujer en Murcia, pero no queremos dejar de contextualizar la realidad estructural que afecta a las mujeres en lo laboral, que normalmente incide de manera negativa. En general resumimos sus rasgos más característicos en los siguientes puntos(15):



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

La actividad femenina se caracteriza por su discontinuidad. Pudiendo aplicarse tres tipos de curvas interpretativas: curva de una sola cresta; curva de camello, curva normal.

Es la condición de asalariadas en las actividades fuera del hogar, la que constituye el verdadero cambio de la segunda mitad del siglo XX. Registrándose un fuerte crecimiento y general de las tasas de actividad femenina entre los 25 y 49 años.

Los distintos enfoques de los sistemas de protección social también influyen en las tasas de actividad y de asalarización femeninas. Las políticas estatales pueden afectar, entre otras cosas, a la demanda de empleos femeninos, la manera de definirse las mujeres como activas o inactivas en el mercado laboral, el coste y los beneficios que engendra la decisión de participar dados los costes de cuidado de los niños y otras obligaciones.

Las mujeres muy cualificadas están mejor integradas en el empleo que las que cuyo nivel de instrucción es inferior, e influye incluso cuando las mujeres tienen hijos u otras responsabilidades familiares. En España las tasas de actividad de las madres de familia tituladas son dos veces mayores que las de las madres que no estudiaron más allá de la escolaridad obligatoria.

Existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres de alrededor del 30% menos para las mujeres. Hay una fuerte concentración de la población femenina activa en algunos sectores de actividad y en ciertas profesiones,

lo que acarrea una segregación horizontal del mercado laboral. Es en los sectores más feminizados donde encontramos los niveles de remuneración más bajos.

La segregación vertical del mercado laboral, (concentración de las mujeres en los escalones inferiores de la jerarquía profesional), viene reforzando los efectos de la segregación horizontal y ejerce un efecto depresivo sobre los salarios femeninos.

Respecto al paro, las sociedades que se basan en un tipo diferencialista del "contrato de género" -como la nuestra- otorgan mucha legitimidad social a la inactividad laboral de ciertas mujeres (esposas, madres de familia), sin que se las considere (o se consideren ellas mismas) como paradas, a diferencia de los hombres inactivos. La definición de requisitos para poder cobrar el paro está sesgada desde la perspectiva de género. Además, la duración del período de paro de las mujeres es diez puntos más larga que la de sus homólogos masculinos, y la posibilidad de que pasen de la situación de parada a la de inactiva es mucho mayor.

El trabajo a tiempo parcial sólo representa el 14% en España. Según las encuestas del MTAS las mujeres demandan preferentemente trabajo a tiempo completo. Laboralmente es un modelo que suele implicar la marginación de la trabajadora en el puesto de trabajo y discriminación a la hora de desarrollar una carrera profesional. Corresponde más a una demanda de flexibilización de la mano de obra que una realidad de la demanda de las trabajadoras.

*La actividad femenina se caracteriza por su discontinuidad*

-----

## 2. Descripción Demográfica y del Mercado de Trabajo.

Para describir el panorama sociolaboral partimos de la contextualización de la región que hace el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia (CESRM) en su Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral del año 2002, así como del Anuario Estadístico de Murcia del Centro Regional de Estadística de Murcia, y el Informe de Murcia en Cifras. En general nos referiremos a la región, haciendo menciones específicas a Murcia capital.

Las mujeres en edad reproductiva -de 15 a 49 años- representan en Murcia el 53'9% del total de las mujeres, (52'9% en la Región). Y a su vez el volumen de mujeres cuya edad se considera apta para la vida laboral (de 16 a 64 años) supone el 66'48% de todas las mujeres de Murcia, sin embargo esto no tiene una correspondencia con las tasas de actividad de las mujeres. Para el global de las mujeres de la región su tasa de actividad está en el 40'6% (69'4% para los hombres), todavía un punto por debajo de la española pero experimentando de forma paulatina incrementos anuales cada vez mayores.

Globalmente la población activa ha experimentado un crecimiento del 4,2%, en el año 2002; para la población femenina esto se debe principalmente a dos causas el propio crecimiento de la población de 16 o más y la disminución de las mujeres inactivas "dedicadas a sus labores" (16), según el CESRM puede ser debida al fuerte proceso de creación de empleo femenino que ha estimado la EPA en la Región durante 2002.

Para esta institución se explica esa elevada tasa, por un lado, en el incremento de la población mayor de 15 años en un 1,2% (5.600 mujeres en cifras absolutas); y por otro, en la reducción de las mujeres inactivas en el 2,6% (unas 7.500). A pesar del incremento femenino en ocupación hay una distancia considerable entre ambos sexos, "reflejando así que el mercado de trabajo tiene todavía un reto importante como es el de acelerar la incorporación de la mujer a la vida laboral"(17). La tasa femenina regional está en el 40,6%, por debajo de la española en 1,2 puntos porcentuales. Ambos sexos participaron con un incremento muy destacado en los grupos de edad de 25 a 54 años, pero fue más acusado en la población femenina. Por sectores económicos los servicios han concentrado el crecimiento (ascenso del 8,6%); la construcción, se desaceleró sensiblemente; la industria se contrajo con fortaleza. Y en la agricultura se produjo una importante disminución (-4,3%) que anuló el aumento del año anterior.

Actualmente de todas las personas en situación de desempleo las mujeres representan el 60'7%. Se ha dado un fuerte elevación de la cifra de paro (incremento en un 12,2%), aunque más suave en el caso femenino, un 5,6% (32.000 desempleadas); así, la tasa de paro femenina ha bajado tres décimas aunque sigue siendo muy alta, 16,6%, más del doble de la masculina regional y ligeramente superior a la española. El crecimiento ha sido destacado en todos los intervalos de edad.

La desigualdad entre los sexos se ha acortado en la edad juvenil: aunque

*La tasa de paro femenina ha bajado tres décimas aunque sigue siendo muy alta*



sigue muy elevada la masculina era el 16,2% y la femenina, asciende al 29,8% después de un descenso de medio punto en el año. También ha aumentado entre las personas de entre 25 y 54 años: 6,6% la tasa masculina y 14,5% la femenina. Casi se duplica la cifra de paro en el grupo de personas mayores de 55 años al destaca que la masculina supera la femenina, 7,4% y 4,9% respectivamente.

En general el paro registrado ha tenido un leve ascenso por tercer año consecutivo y una aceleración del ritmo de crecimiento, aunque destaca la baja tasa de incremento de Murcia capital (0'5%). El mayor incremento se ha concentrado en los varones.

Las personas menos cualificadas han sido las más afectadas. Además ha crecido con fortaleza la cifra de parados que llevan más de dos años tratando de lograr uno; cerca de un tercio de los parados son considerados de larga duración(18); pero igualmente subió entre aquéllos/as con menos de seis meses de antigüedad.

En cuanto a las personas ocupadas(19), la tasa de ocupación de Murcia ascendió en 2002 al 48,6%; hubo un aumento del 3,3% sin embargo, el CESRM advierte que el avance queda muy lejano del logrado en los años más expansivos de este último ciclo alcista de la economía regional, (de una tasa interanual del 6,7% durante 1996-2000 se ha pasado al 2,9% el bienio siguiente).

Según la interpretación del CES de la Región de Murcia, en su análisis de la EPA, el año 2002 fue un año excelente en cuanto a creación de empleo feme-

nino: "cuatro de cada cinco empleos netos creados en la Región en 2002 han sido femeninos frente a tres de cada cinco en el ámbito nacional. En los tres grupos de edad ha habido una subida del empleo femenino similar, entre un 7% y un 8%. Obviamente, en términos absolutos es en el grupo de mujeres cuya edad se encuentra entre 25 y 54 años donde se ha concentrado, 8.500 de los 11.400 empleos femeninos generados que supone llegar a 121.800 mujeres ocupadas.

En las menores de 25 años el ascenso ha sido de 1.900 personas, tras el que suma 25.300 ocupadas. Y mil en las mayores de 54 años siendo 13.600 las que disponen de una ocupación".

Por sectores sólo el sector servicios ha aumentado su cifra de ocupación (incremento del 7,6%), parece haber sido el empleo femenino el causante del fuerte avance señalado con una variación del 12,6% frente al 3,5% masculino. El empleo en la construcción la caída ha sido más significativa en el empleo masculino,(-2,1%), atenuada por un avance del femenino (53,6%) en una producción mayoritariamente dominada por el empleo de varones (95% del total). También hay una contracción del empleo donde "es relevante el desigual comportamiento del empleo según el sexo de los trabajadores. Los varones han logrado acrecentar su nivel de ocupación el 1,6% pero el femenino ha experimentado una importante disminución, -15,9% que supone la pérdida de unas 3.400 ocupaciones industriales femeninas. En cuanto a la ocupación agraria ésta disminuye en un -4,8%, con caídas similares en ambos sexos.

*La desigualdad entre  
Los sexos se ha  
acortado en edad ju-  
venil*

----

Centrando nuestra atención en el empleo por sectores productivos, es importante recordar el gran peso que tienen las personas trabajadoras autónomas en la distribución de las formas jurídicas de empresas en la región.

Dentro de las personas ocupadas hay que hacer una mención aparte a aquellas que están a tiempo parcial, de manera temporal, y trabajan en la categoría de subempleo.

En este sentido, para el CESRM uno de los problemas que más sobresalen en el mercado de trabajo regional es la temporalidad, "ya que Murcia es la segunda Comunidad Autónoma con la tasa de temporalidad (relación entre los asalariados con trabajo temporal y los asalariados totales) más elevada y su cuantía, ligeramente superior al 40%, sobrepasaba en unos diez puntos porcentuales la media nacional".

Cerca de un tercio (32,3%) de los asalariados temporales lleva en la Región más de un año continuado desempeñando el mismo empleo. Como es habitual este rasgo impera en las mujeres, los jóvenes y por sectores económicos en agricultura y construcción.

El empleo temporal ha seguido creciendo notablemente en la Región y especialmente entre las mujeres; en los hombres la tasa de temporalidad ascendía al 37,9% y al 44,2% la de mujeres. Por sectores económicos la tasa de trabajo temporal es como sigue: en agricultura para las mujeres es de 58'2% (67'1 para varones) en industria el 46'2% (32'5 en hombres), en construcción 56'5% (58'8% para los hombres); y finalmente en servicios 42'7%

para las mujeres (25'3% en el caso de los hombres. Es el sector privado donde más se ha experimentado la subida, que duplica la del sector público regional. La tasa femenina (48,1%) es 5,2 puntos mayor que la masculina.

En cuanto al Trabajo A Tiempo Parcial se estima que el número de ocupados/as a tiempo parcial asciende en la Región a 38.700; la tasa(20) total es de 8,5% frente al 7,9% en España. Por grupos de edad y sexo se ve claramente que son las mujeres y los jóvenes los más afectados por este tipo de empleo; "respecto a la edad se observa una relación inversa entre tasa de trabajo a tiempo parcial y edad: a menor edad, mayor tasa". En cuanto al sexo cuatro de cada cinco trabajadores murcianos a tiempo parcial son mujeres, la tasa de trabajo a tiempo parcial femenina se sitúa en el 19,2%, 2,5 puntos superior a la española. Tal y como puntualiza el CESRM los servicios son los colectivos o actividades donde predomina (aproximadamente el 85% del total en Murcia y España). En la población femenina la tasa se eleva sensiblemente: 21,3% en los servicios y 10,5% en los otros sectores. Respecto a la duración de la jornada del trabajo: aproximadamente el 9% trabajan menos de 9 horas; un 27% entre 10 y 19 horas; el 62% entre 20 y 29%, y el 2% más de 30 horas.

Finalmente, el subempleo (21) -como otra forma de ocupación entre los/as empleados/as- en la región es poco relevante según las cifras que ofrece el INE, aunque es un fenómeno que como los anteriores afecta especialmente a los jóvenes, a las mujeres y al sector servicios. La tasa de subempleo se calcula en el 2,7%. Este decre-

*El empleo temporal ha seguido creciendo en la región especialmente entre las mujeres*

-----



ce conforme aumenta la edad (3,7% en los jóvenes y 1,4% en los mayores de 45 años), y su mayor intensidad sucede en el colectivo femenino (4,8% que en las menores de 25 años se eleva al 6,7%). Es en los servicios donde se concentra básicamente el subempleo, sin que el nivel formativo afecte decisivamente a una mayor o menor propensión. La mayoría de las personas en esta situación que desean trabajar más horas lo hacen actualmente menos de 30 horas.

En esta descripción alguna de las cosas más significativas es el claro deseo de las mujeres en incorporarse a un mercado de trabajo que sin embargo no les ofrece la misma calidad en el empleo ni las mismas oportunidades. La temporalidad, el subempleo, y el contrato a tiempo parcial -a veces no siempre deseado, y cuando lo es no es obtenido afectan especialmente a las mujeres, al igual que el desempleo. La clave está en fomentar no sólo las contrataciones de mujeres, sino que a éstas les vaya unido el hecho de que al empleo se acceda y se desarrolle en igualdad de condiciones, y que éste sea caracterizado por la calidad.

### 3. Calidad de Vida, en lo Laboral y en lo Familiar.

El concepto de calidad se asocia con el bienestar, la seguridad y la satisfacción de las personas. Las dificultades de quienes tienen responsabilidades familiares, pero que además intentan llevar a cabo una vida profesional plena, hace que su calidad de vida se vea mermada considerablemente. Esta es la realidad de las mujeres trabajadoras, que tienen sus vidas marcadas por lo que se ha venido a denominar la "doble jornada laboral", en casa y en el

trabajo. Esto es un problema social que no afecta sólo a las mujeres, aunque sean estas quienes lo sufren. Es un problema de justicia social y de eficacia económica y de recursos humanos.

Las medidas que se han propuesto desde las administraciones públicas para paliar este problema suelen dirigirse en su mayoría a las mujeres, aunque no son éstas quienes tienen que conciliar, sino la sociedad en su conjunto: las administraciones, los comercios, las empresas, los centros educativos, los transportes, los padres y las madres, la familia... Cometeríamos un error si pensamos que todas las dificultades de desarrollo profesional de las mujeres se centran en los problemas de conciliación, porque esto no es así. La falta de formación continua, las condiciones de trabajo desiguales, las propias definiciones de las categorías profesionales y puestos de trabajo, y la discriminación

*Tiene que conciliar  
La sociedad en su  
conjunto*

-----

en la promoción y los ascensos, son también responsables de que las mujeres tengan un desarrollo social, laboral y familiar, desigual al de los hombres. Esta es la razón por la que las instituciones han desarrollado programas de igualdad de oportunidades orientadas al mundo de la empresa y el trabajo. Este aspecto es el que nos vamos a centrar en el capítulo siguiente, en esta sección queremos detenernos en algunos datos que nos sitúan en la necesidad de estas políticas. Ya hemos visto en la sección anterior el panorama del mercado de trabajo mujeres murcianas trabajadoras, ahora nos centraremos en otros aspectos socio-laborales. De esta forma vamos a hacer referencia a tres tipos de datos distintos, por un lado la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de trabajo y Asun-

tos Sociales, la distribución de los tiempos por tareas, diferenciando entre hombres y mujeres, y los recursos disponibles en Murcia que facilitan la conciliación.

Es interesante ver cuáles son algunas variables que se consideran importantes cuando hablamos de calidad de vida en el trabajo; en este sentido el nivel medio de satisfacción en el trabajo que realizan las mujeres ocupadas en Murcia es de 6'71 puntos, sensiblemente inferior que para los hombres (6'81), obteniendo una valoración todavía menor en los grupos de edad que están en pleno desarrollo reproductivo -de 25 a 44 años- (entre 6'61 y 6'54). Lo mismo ocurre respecto al nivel de conocimientos de los objetivos de la empresa donde están trabajando. Los hombres murcianos tienen más conocimiento de dichos objetivos (7'92) que las mujeres (6'89). Además de esto casi un 20% de mujeres están en un puesto de trabajo cuyo nivel de formación es inferior al que ellas poseen. Independientemente de estos elementos -la satisfacción y la formación-, las españolas cobran entre el 28% y el 30% menos de salario que un hombre por hacer el mismo trabajo.

En cuanto a nivel de flexibilidad horaria en el trabajo, las mujeres señalan de forma contundente que tienen bastante menos flexibilidad que los varones: 29'9% de las mujeres tendrían una cierta flexibilidad para decidir cuando llegar o marcharse del trabajo, estando la mayoría de las trabajadoras en una situación donde difícilmente pueden hacerlo(68'5%). Sin embargo en el caso de los hombres estas cifras son distintas, el 39% -diez puntos más que las mujeres-

tendría flexibilidad frente al 59'6% que no la tendría.

Si nos fijamos por ejemplo en cómo distribuyen las mujeres y los hombres trabajadoras/es su tiempo en relación a las tareas diarias veremos claramente ilustradas estas diferencias. Para empezar aunque las mujeres trabajadoras tienen -como acabamos de ver- menos flexibilidad horaria en el trabajo, son las que más se ocupan de las tareas del hogar y del cuidado de los niños y niñas. De las actividades que se hacen principalmente en solitario, los varones predominan en la categoría de reparaciones del hogar, pero esto sólo el 50% de ellos; la compra sería otra tarea que en este caso se compartiría en una proporción considerable. Si exclusivamente consideramos las respuestas femeninas podemos ver cómo la mayoría las realizan solas. En cuanto al cuidado de los niños y niñas, hay que decir que los hombres que trabajan claramente o comparten esta

responsabilidad o bien no la llevan a cabo, las hacen sus parejas (49'2% y 42'4% respectivamente); que es, por otra parte, precisamente lo que se constata en las respuestas de las madres trabajadoras el 34'4% lo hacen ellas solas y el 47'8% lo comparte con sus parejas. Estos porcentajes lamentablemente disminuyen cuando se trata de llevar a las y los menores al colegio, ya que sólo un 26'4% de los hombres lo comparte en este caso, siendo la mayoría 57'1% quien deriva toda la responsabilidad a las madres.

Si mantenemos estas preguntas pero asociadas a las personas mayores dependientes, (otro de los principales problemas de conciliación a nivel privado), las cifras son realmente indig-

*Las mujeres tienen menos flexibilidad horaria que los varones*

-----



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

nantes en cuanto a la desigualdad que existe en el reparto de cuidados entre los hombres que trabajan y las mujeres que también lo hacen.

Sólo un 54'6% de los hombres que trabajan se ocupan de alguna manera directa de las personas mayores de su entorno familiar siendo un escaso 18% quienes lo hacen en exclusiva ellos solos. Mientras, en el caso de las mujeres trabajadoras es el 52'8% quienes realizan la atención sin ningún tipo de ayuda, y sólo un 31% recibe algún tipo de ayuda familiar para realizar este cuidado.

Profundizando en los usos del tiempo, ya dirigidos a hombres y mujeres en general, no sólo trabajadores/as, encontramos datos igual de interesantes en la Encuesta de Empleo del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística (INE), esta vez referidos a la región de Murcia.

Las mujeres murcianas participan menos en el trabajo remunerado en relación a los hombres y al resto de las españolas. Referente a estas últimas las murcianas participan proporcionalmente en más número en actividades como el trabajo voluntario (o reuniones), deporte, vida social y diversiones. Sin embargo aunque lo hacen más mujeres, disponen de menos tiempo que el resto de españolas, y obviamente, en menor duración que los hombres. El dato más significativo sigue siendo el tiempo dedicado al hogar y a la familia.

Diariamente las mujeres dedican unas cuatro horas y medias a estas tareas frente a una hora y casi tres cuartos de los hombres. Hay que señalar que los

murcianos están casi dos horas por debajo del tiempo dedicado por el resto de los hombres españoles al hogar y la familia.

En este capítulo hemos descrito una realidad compleja y difícil para las mujeres. Ya hemos visto como laboralmente la situación de las mujeres muestra una clara situación de desigualdad. En las siguientes páginas nos centraremos en el resultado de la encuesta sobre igualdad de oportunidades a las empresas murciana y su predisposición e interés en este campo tan decisivo para toda la sociedad.

## IV. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE IOP A LAS EMPRESAS.

### 1. Características de las Empresas y Situación de las Mujeres como Trabajadoras

El Porcentaje de mujeres trabajadoras en el total de personas contratadas es alto (48'7%), y superando a la tasa de actividad de las mujeres en el municipio y la región (40'6%). Esto es debido

al peso de los sectores productivos, específicamente el de servicios, que emplea a un número superior de mujeres que de hombres en el total de su fuerza de trabajo. Según la Dirección General de Política de la PYME, (Datos DIRCE 2002) el peso de los sectores productivos -excluyendo el primario- en Murcia sería el siguiente: servicios (incluido comercio): 77'11%, industria 10'06%, y construcción 12'82%. En la encuesta la proporción de dichos sectores ha sido modificada adaptándola a la realidad del municipio, y dando mayor peso a aquellos sectores y actividades de mayor número en trabajadores/as

*Las mujeres Murcianas participan menos en el trabajo remunerado en relación al resto de Españolas*

-----



contratados/as. De este modo por sectores productivos la muestra de empresas encuestadas es como sigue: primario 3'2%, servicios 44%, industria 13%, y construcción 6'3%.

Este alto número de trabajadoras no significa sin embargo que encontremos menores situaciones de discriminación entre trabajadores hombres y trabajadoras mujeres, ya que, lamentablemente, no hay correlación alguna entre tener un amplio número de mujeres en plantilla y la predisposición a la igualdad de oportunidades en las empresas.

En concordancia con las características del mercado de trabajo desde la perspectiva de género, es decir: segregación vertical, mayor temporalidad femenina, y segregación horizontal, el panorama que reflejan estas empresas no modifica esta realidad.

Respecto a lo primero el único dato del que disponemos es que los cargos responsables que han contestado a la encuesta han sido mayoritariamente hombres (directores y/o responsables de recursos humanos) porque son éstos los que ocupan dichos cargos de responsabilidad. Respecto a la segregación horizontal, es decir la concentración de mujeres en determinadas actividades y sectores productivos, esto se ha visto más que confirmado. Así, el porcentaje de trabajadoras en las empresas encuestadas, frente a trabajadores hombres en las plantillas muestra los siguientes datos: en el sector primario las mujeres representan el 38'46% de las contratadas, en la industria el 13%, en la construcción el 13'6%, y como es habitual, el sector

servicios presenta una considerable feminización con un 56% de mujeres contratadas frente a hombres.

En cuanto a sus condiciones laborales, centrándonos en el tipo de contrato y jornada laboral, la encuesta sigue fiel al panorama sociolaboral general.

Es especialmente interesante el sector servicios, ya que éste es el que representa la segregación horizontal de las mujeres en el mundo del trabajo. Aquí es donde encontramos la máxima variación de tipos de contratación y jornada, siendo mayoritaria la situación de mujeres que están a jornada completa, tanto fijas como temporales (58'6% y 29% respectivamente), aunque los hombres están contratados de forma estable en mayor número que mujeres.

En el resto de sectores las mujeres se encuentran en una situación mayoritaria de contratación fija a jornada completa, excepto en el sector primario que lo hacen en un 20% a media jornada, y en industria donde hay 26'6% de mujeres a jornada parcial.

En lo que respecta a la ocupación de puestos de dirección o responsabilidad dentro de las empresas, el 17'6% declara no tener a ninguna mujer contratada en un cargo de toma de decisiones a dicho nivel. Por sectores productivos son la industria y el sector servicios quienes conforman este porcentaje; así, el 12'5% de las empresas de carácter industrial carecen de representación femenina en cargos de responsabilidad, mientras que en servicios este dato se incrementa hasta llegar al 21%.

*No hay correlación entre un amplio número de mujeres en plantilla y la predisposición a IOP en las empresas*



En cuanto a las empresas que si tienen mujeres directivas o ejecutivas, el 35% tiene exclusivamente una, el 2'3% dos mujeres, el 5'9% tres, el 7'8% dos, y sólo en el sector servicios encontramos que el 9'9% de las empresas tienen entre cinco y siete mujeres que detentan puestos de dirección.

Como en anteriores ocasiones, si analizamos los resultados por sectores productivos vemos que en el sector primario y la construcción las ejecutivas se concentran en un número que va de una a tres mujeres, mientras que en industria y el sector servicios hay situaciones más heterogéneas. A pesar de ello el 75% de las empresas de industria tiene una o dos directivas, mientras que en servicios esto baja al 52'6% ya que hay un mayor número de empresas que si han designado estos cargos a más mujeres.

En esta misma línea, hemos querido destacar la existencia o no de mujeres en puestos de representación sindical (delegadas, comité de empresa...). El 25'5% de las empresas encuestadas carece de algún tipo de representación sindical (en este grupo están todas las que pertenecen al sector primario de la muestra, el 50% de las empresas de construcción y el 18'4% del sector servicios), por lo que sólo nos vamos a referir a aquellas que sí empleen esta forma de representación de las y los trabajadores.

En aquellas empresas donde los sindicatos si tienen representantes el 59'4% de las mismas no tiene a ninguna mujer en este cargo. De las empresas donde si hay representantes mujeres el 11'8% sólo tiene una delegada sindical, el 4% tiene entre dos y

tres mujeres, y, el 3'9% tiene cuatro mujeres representantes.

En el 66'7% de las empresas de la construcción no hay mujeres delegadas, y en el resto del sector la representación se limita a una. En la industria no hay representantes sindicales femeninos, y es en el sector servicios donde encontramos más diversidad, aunque más de la mitad carece de nombramientos femeninos, y el 15'8% se mantiene entre una y dos mujeres.

Globalmente, la presencia de mujeres trabajadoras en las empresas es menor que el de los hombres, excepto en el sector servicios. Éste, a pesar de ser laboralmente el nicho más feminizado no supone una ventaja en cuanto a las condiciones laborales de las mismas, ya que las trabajadoras tienen una tasa de temporalidad bastante más alta que la de los hombres. Además, fiel al reflejo del panorama sociolaboral, las mujeres en más del 50% de los casos no tienen presencia, ni en los puestos de dirección, ni en los de representación sindical.

*Las mujeres en más del 50% Los casos no tienen presencia en puestos de dirección o representación sindical*

## 2. El Interés de las Empresas en la Igualdad.

Tratar de medir el interés de las empresas por la igualdad de oportunidades (IOP) y su actitud hacia la misma ha sido el objeto central de este estudio.

La estrategia empleada ha sido articulada en torno a cuatro ejes, cada uno de los cuales interrogaba a las empresas sobre una serie de cuestiones fundamentales. La primera se centraba en la existencia de un estudio o informe sobre la IOP en la organización y



### Derechos Humanos



Es la oportunidad que tenemos todos y todas para ser mejores. Necesitamos que cada persona sienta que puede ser en armonía con respeto y paz.

los motivos que empujaron, o no, a la realización de éste. La segunda se enfocó hacia las prácticas no discriminatorias y de fomento de la igualdad que estaban llevando a cabo en la propia empresa, o bien conocía -aunque no las desarrollaran-, y que paralelamente les gustaría poder aplicar en un futuro. Del mismo modo se examinó las creencias sobre los supuestos beneficios que ellas -las empresas- creían percibir en cada tipo de medida, (tercera estrategia). Finalmente, quisimos examinar las actitudes empresariales sobre la intención futura acerca del desarrollo de la IOP en sus organizaciones.

En los próximos capítulos iremos centrándonos en cada uno de los aspectos que acabamos de describir, reservando este capítulo para hacer una aproximación al interés general de las empresas en la igualdad de oportunidades.

Algo fundamental a la hora de plantearse por parte de una empresa la implantación de medidas de acción positiva es tener un buen conocimiento de la situación actual de las mujeres en su organización, y un diagnóstico sobre la IOP o la discriminación en la misma.

Como ya hemos dicho con anterioridad la no existencia de discriminación no implica tener relaciones laborales o condiciones de trabajo que sea igualitarias para hombres y mujeres. En relación a esto, sólo dos empresas de las encuestadas manifiestan tener algún tipo de informe sobre la IOP dentro de su empresa, el 27% de las restantes no tienen ninguno, pero expresan su voluntad de que haya igualdad dentro de la empresa. Estos dos conjuntos sin embargo sólo nos revelan que el 30'20% de las empresas

murcianas tiene una clara inclinación hacia la IOP, siendo bastante negativo que la gran mayoría de estas organizaciones se auto-sitúen en una posibilidad de respuesta muy pasiva, que implica que, además de no tener ningún tipo de informe tampoco piensan hacer uno ni contratarlo.

Tomando esta pregunta por sectores productivos no se aportan demasiados datos significativos, es decir que el pertenecer a un sector productivo u otro no implica diferencias de posicionamiento, aunque es de subrayar que casi el 47% de las empresas de industria señalan que no piensan hacer ninguno ni contratarlo, y que en el caso del sector servicios esta respuesta aumenta al 65'12%. Independientemente de ello, las únicas empresas que sí han elaborado un estudio pertenecen ambas al sector de la industria, una lo hizo porque quieren incluir a mujeres (su actividad es la carpintería metálica), y la otra por interés social (su actividad es la tecnología de la información).

*Solo dos empresas  
de las encuestadas  
manifiestan tener  
algún tipo de informe  
sobre IOP*

Para indagar más detenidamente sobre esta cuestión requerimos a las empresas que nos explicasen el por qué de su respuesta. Encontramos hasta seis tipos de respuesta distintos. Sólo tres desconocen (3'17% de la muestra) cómo llevarlo a cabo o cómo solicitarlo; de éstas dos tienen como actividad la enseñanza, y la otra la fabricación de tubos y accesorios de aire acondicionado. Del resto, un 9'25% nunca se lo han planteado -lo cual es positivo porque no quiere decir que lo rechacen-. Quienes optan por la respuesta más negativa son el 53'96% de las empresas, que dicen que no lo necesitan o no lo consideran oportuno. Otras respuestas hacen referencia a

que la empresa es pequeña o hay pocas mujeres (9'52%), o bien alegan que el motivo es porque no hay discriminación (14'28%). Un 4'76% desconocía el motivo.

Si establecemos una relación entre el interés en la IOP -el antes señalado 27%- y los motivos por los cuales no han desarrollado un informe, las respuestas pueden reducirse, limitándolas de seis a tres. De este modo sus respuestas se centran en las siguientes posibilidades:

-No lo ven necesario, oportuno o conveniente 47%

-Nunca se lo habían planteado/ lo desconocían 23'52%

-No existe discriminación en la empresa 29'41%

Respecto a las empresas que se aglutinaban en el 68% -que no expresa una voluntad clara hacia la IOP- enfocan sus explicaciones en las siguientes respuestas:

-No lo ven necesario, oportuno o conveniente 60'46%

-Nunca se lo habían planteado/ lo desconocían 23'25%

-No hay discriminación en la empresa 16'27%

Como vemos la diferencia entre ambas es considerable, ya que en el segundo caso disminuye sustancialmente la creencia en que en el seno de la empresa ya hay igualdad, y aumenta la idea de que simplemente no lo ven oportuno o no es algo que ellas necesiten.

A nivel global, las empresas nunca han hecho un estudio sobre igualdad

de oportunidades porque mayoritariamente no lo han visto necesario (34%), pero tampoco afirman que no haya discriminación en el seno de la empresa bajo su punto de vista, porque esto sólo lo menciona el 20% de las encuestadas, siendo muy significativo que casi un cuarto de las empresas señalen de manera abierta que nunca se lo habían planteado o que directamente lo desconocían.

No ver la necesidad implica desconocer la extensión del concepto de IOP como un sistema que mejora los procesos de la empresa, tanto a nivel productivo como de condiciones de trabajo, y de modernización de la misma. Por su parte el creer que no existe discriminación, (ya sabemos que no implica igualdad), supone una negación de las posibles situaciones que están dando en la organización, ya que al no haber un diagnóstico, ni tampoco un plan de ejecución de ningún tipo o política empresarial, es imposible tener la

certeza de que se están dando condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en la organización. En nuestra práctica profesional habitual con las empresas en el campo de la sensibilización y formación a sus recursos humanos -especialmente responsables y directivos/as- nos encontramos siempre con esta barrera. Es más, las discriminaciones más graves no suelen ser las directas, sino aquellas indirectas, que son mucho más difíciles de detectar y se deben generalmente a prácticas y hábitos de la organización del trabajo.

### 3. Conocimiento y Práctica de Medidas para Favorecer la IOP.

Concretando las medidas y acciones que favorecen la IOP en las empresas,

*No ver la necesidad  
implica desconocer  
la extensión del concepto IOP*  
-----



la encuesta ha intentado hacer un minucioso recorrido entorno a ellas. De este modo se ha ido preguntando sobre seis áreas clave: la selección del personal, la prevención y sensibilización, las condiciones de trabajo y política salarial, la formación continua y profesional, la promoción, y finalmente, la conciliación de la vida laboral y familiar. Lo que se pedía a las empresas es que señalaran aquellas medidas que les eran totalmente desconocidas, aquellas que sí conocía, y de éstas las que aplicaban en su organización de forma sistemática, y por último que nos indicaran las que les gustaría aplicar en un futuro. El resultado por áreas lo exponemos a continuación.

## a) Selección del Personal

En lo que respecta a la selección del personal, se propusieron nueve acciones concretas. Plantea una cierta contradicción, que de todas, la más desconocida (47'6% de los/as encuestados/as no la conocía) es la de hacer "ofertas de trabajo específicas a mujeres", mientras que es la "contratación preferente de mujeres" (50,8%) la más conocida. Decimos contradictorio porque es complejo contratar de manera prioritaria a mujeres cuando una de las dificultades clave en los recursos humanos es asegurarse que la oferta de empleo llega adecuadamente al perfil de personas que deseamos contratar, por ello la necesidad de ofertar específicamente a los recursos por los que nos interesamos.

Igualmente el hecho de que la contratación preferente sea sabida por las personas responsables de las empresas no implica su aplicación general (sólo la llevan a cabo el 17'5%). Por el contrario, las medidas que más se

aplica en las empresas murcianas en la selección de personal son, además de la formación en igualdad de oportunidades al personal de RRHH (58'7%), la revisión de todas las candidaturas de mujeres (54%), la revisión del lenguaje (y denominación de los puestos de trabajo) y los guiones/pruebas de selección (52%). Las medidas que en un futuro a estas empresas les gustaría aplicar son sólo tres (todas con un porcentaje muy bajo 3'2%): hacer ofertas específicas a mujeres, asegurarse que sus ofertas de empleo llegan a este grupo, y, hacer captación o selección específica de trabajadoras en centros de formación, escuelas profesionales, etc.

## b) Sensibilización del Personal y Prevención de Comportamientos Discriminatorios.

### *Hacer ofertas específicas a mujeres*

---

En materia de prevención de la discriminación y sensibilización en igualdad de oportunidades, las empresas encuestadas han demostrado tener una alta preocupación sobre estas cuestiones, y en general aplican en un considerable porcentaje muchas de las diez acciones propuestas.

Más del 50% de las empresas están actualmente aplicando medidas como: formación específica (al personal, a mandos superiores y directivos, y a mandos intermedios) en IOP, revisión del lenguaje en toda comunicación escrita de la empresa, elaboración de códigos de conducta, y, con mayor porcentaje (69'8%), sensibilizar sobre el reparto de las responsabilidades familiares.

Las medidas menos conocidas son algunos mecanismos de prevención como la creación de procedimientos de queja, que permitirían recoger la

situación discriminatoria directamente de las y los trabajadores, y por tanto corregirla de una manera temprana; o también la formación al personal general (sin puestos en tomas de decisiones) que ayudaría a que el ambiente laboral y la práctica de trabajo erradicara situaciones de desigualdad y prácticas culturales discriminatorias.

En otras cuestiones, el 27% de las empresas dicen desconocer la negociación colectiva como un elemento de fomento de la IOP. Este dato habría que relativizarlo ya que en la muestra hay bastantes empresas que tienen como fórmula jurídica la cooperativa, y por lo tanto no hacen empleo de esta fórmula. Es algo positivo que al menos en el 41'3% de las empresas que lo conocen se aplica, pero lamentablemente ninguna ha señalado que es algo que emplearían en un futuro.

Es de subrayar también que de todas las acciones de este ámbito la más conocida, pero la que menos se aplica, es la relacionada con el acoso sexual. Dicen conocer que el crear procedimientos de prevención y/o sanción en esta cuestión es beneficioso el 61'9% de las empresas encuestadas, pero sólo el 19% tiene en su práctica algún procedimiento respecto al mismo.

### c) Condiciones de Trabajo y Política Salarial.

En cuanto a las condiciones de trabajo y política salarial, dado su importancia incluimos hasta diecinueve medidas sobre las que preguntamos. Estas medidas abarcan la salud laboral, las jornadas de trabajo y distribución de los tiempos, la clasificación profesional y la descrip-

ción de funciones y puestos de trabajo, el salario, y las condiciones o requisitos tanto de la movilidad geográfica de los y las trabajadoras, como la movilidad funcional de las mismas.

Los porcentajes de acciones que se desconocían por parte de las empresas es muy alto, en este sentido más de la mitad ignoraba la medida de "mayor definición (o redefinición) de las características de los puestos de trabajo ocupados por mujeres" (50,8%); y muy relacionado con ella está la "definición y limitación de la movilidad funcional" (38'1%). Estas dos figuras son muy importantes ya que uno de los componentes clave

*Las empresas dicen desconocer la negociación colectiva como elemento de fomento de la IOP*

en situaciones donde se pretende fomentar la igualdad entre sexos de los recursos humanos es la valoración adecuada del trabajo realizado por las mujeres. La infravaloración de las tareas laborales femeninas suele venir siempre aparejado -de hecho es consecuencia-

de una pobre y sesgada descripción de sus labores profesionales, ya que los criterios descriptivos suelen padecer de una visión masculina sobre los mismos, que tiende a minimizar el esfuerzo, la minuciosidad, y las sub-tareas que conllevan determinados puestos de trabajo ocupados por mujeres.

En otro ámbito, "el reconocimiento ginecológico" como parte de la política de salud laboral es otra de las medidas más desconocidas (30'20%).

Las medidas que más se aplican por parte de las empresas son: la distribución flexible del tiempo de trabajo (61'9%); la detección de riesgos espe-



cíficos laborales de las mujeres (58'7%) y su prevención (57'1%); la reducción de jornada a personas con responsabilidades familiares (50'8%); la ampliación de permisos para cuidados de personas dependientes (54%); la proyección del permiso de maternidad/paternidad (50'8%); y la revisión del tipo de complementos salariales (41'3%).

En el futuro, las medidas que más quisieran emplear son las relacionadas con la ampliación y extensión de permisos, tanto para cuidados de personas dependientes como los de maternidad, y fomento del de paternidad; y en menor grado con la reducción de jornada a personas con responsabilidades familiares (hombres y mujeres).

### **d) Formación Continua y profesional.**

La cuarta área por la que se preguntaba a las empresas era la formación continua y profesional de las trabajadoras. De las 13 propuestas la mayoría de ellas eran conocidas, siendo aplicadas en general por algo más del 30% de los y las encuestadas.

Actualmente las medidas que más se utilizan son las de "establecer ayudas para asistir a la formación" y "realizarla en horario laboral" (54% respectivamente), "facilitar servicios de conciliación a los/as asistentes con cargas familiares" (52'4%); "sensibilizar a mandos intermedios y dirección a este respecto" (52'4%); y, "subvencionar la formación externa y complementaria" (52%).

La acción menos conocida y que menos se aplica es "fijar porcentajes mínimos o cuotas de mujeres" y sólo el 1'6% de las empresas lo señalan como una medida a aplicar en el futuro.

Tampoco es muy conocido, y generalizado, el empleo de métodos de revisión de las candidaturas de mujeres, su énfasis, o su seguimiento.

### **e) Promoción Profesional y Ascensos.**

La siguiente área está en relación directa con la anterior (formación), de hecho las medidas sugeridas eran prácticamente las mismas pero algo ampliadas y adaptadas a la mejora profesional en cuanto a impulso al número de mujeres en los puestos de decisión.

El 41'3% de las empresas encuestadas estudia sistemáticamente todas las candidaturas femeninas, pero apenas se hace un análisis serio de las mujeres potenciales (20'6%), y sólo el

22'2% anima abiertamente a que las mujeres entreguen solicitudes. La única medida generalizada es el apoyo de la empresa a la formación complementaria en forma de subvención (52'4%).

*Establecer ayudas  
para asistir a la  
formación*

De todas las acciones presentadas la más corriente era la de fijar porcentajes mínimos de mujeres a promocionar (las conocidas cuotas), sin embargo es precisamente la más impopular. Ya hemos visto en otras áreas cómo todas las posibilidades de establecer cuotas han sido sistemáticamente rechazadas por las y los entrevistados. Así, sólo el 3'2% de las empresas encuestadas llevan a cabo algún tipo de proceso por el que sea obligatorio la promoción de alguna mujer. En un futuro no llega al 2% las que están interesadas en aplicar dicha medida.

En general lo que las empresas nos demuestran es que tienden a reforzar más los mecanismos externos que in-



terviene en la promoción para que no se vean afectados por el género, mientras que se mira muy poco hacia el interior de la propia empresa, y su responsabilidad en el fomento de mujeres con puestos con responsabilidades.

La promoción misma parece estar concebida como una demostración de aptitudes en cuanto a recurso humano formado, siempre en base a un estándar rígido. Para las empresas la concepción de la igualdad en esta área se fundamenta en ayudar a que las mujeres alcancen dicho estándar, en vez de revisar si sus criterios de aptitud están sesgados o no desde la perspectiva de género, o si sus mecanismos son en sí discriminatorios.

De esta forma sólo el 31,7% de las empresas ha realizado algún tipo de análisis de los criterios que aplica en la promoción de sus recursos humanos, o exigencias sobre perfiles y niveles de promoción; de hecho, el porcentaje de empresas que desconoce esta medida sobrepasa (34'9%) a las que lo aplican.

### **f) Conciliación de la Vida Familiar y Profesional.**

Finalmente el último apartado de acciones sobre IOP se centraba en la conciliación de la vida familiar y profesional, donde se propusieron trece medidas concretas. Lo más significativo es que prácticamente el 90% de las empresas conocían la totalidad de las acciones posibles, pero lamentablemente su porcentaje de aplicación no tiene el mismo nivel.

Sin duda el grado de conocimiento está influido por el énfasis que el conjunto de la sociedad y las administraciones competentes (Ministerio de

Trabajo, Instituto de la Mujer, Instituto de la Mujer de Murcia...) han puesto en los últimos dos años en la corresponsabilidad y la conciliación. Este es el motivo por el cual creemos que de las seis áreas ésta es la más conocida; veremos más adelante que el conocimiento de una medida no implica el empleo de la misma.

En el área de conciliación, aquellas medidas más adoptadas por las empresas son las relacionadas con los horarios y jornadas laborales. Así, el 77'8% de las empresas emplean en la actualidad la "entrada y salida del trabajo de forma flexible", y la "jornada extensa o reducida" para quien así lo solicite (60'30%).

*El conocimiento de una medida no implica el empleo de la misma*

-----

Otras fórmulas relacionadas con estos apartados que también se desarrollan son un "horario más amplio" (49'2%) y el trabajo comparativo (49'2%).

El resto de las medidas, a pesar de ser más que ampliamente conocidas (70% aprox.) no se llevan casi a cabo. Esta es por ejemplo la situación del teletrabajo, diversas formulas de subvención de servicios (guarderías, actividades extraescolares, información sobre recursos para dependientes), o incentivos laborales que incluyan aspectos para favorecer la conciliación. Sin embargo, son estas mismas las acciones en las que más estarían un futuro, independientemente de supongan aportación mayor económica de la empresa que otras. De esta forma, la subvención de guarderías se convierte en la primera medida que les pudiese interesar en un futuro.

### **ALGUNAS CONCLUSIONES**

De manera individual cada una de las seis áreas que hemos analizado nos



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

indica el interés concreto de las empresas murcianas por determinadas acciones, pero si tomamos las temáticas por bloque podemos obtener un análisis global del peso de cada área.

Las medidas a veces aluden a procedimientos más o menos orientados o al total de la plantilla, o sólo a las mujeres, o bien a los cuadros de la organización en exclusiva. Es decir que en ocasiones se enfocan a un grupo en exclusiva que puede no existir o no ser suficiente para que una empresa encuentre rentable invertir en él. También las acciones pueden estar relacionadas con gastos económicos (inversiones), o bien con decisiones de reorganización de la empresa que afecta a su estructura. El hecho de que medidas concretas exijan algo más que la mera decisión de ponerlas en práctica, afecta a su aceptación, sobre todo cuando éstas no son bien comprendidas o resultan lejanas.

Por ello mismo, una de las conclusiones que debemos sacar es que en la opinión de las empresas sobre las acciones por separado pesan muchos factores, y que por eso su intencionalidad de futuro obtiene porcentajes tan bajos, por lo que dichos resultados de aplicación futura deben ser tomados con cautela. Igualmente la preferencia por una acción u otra está frecuentemente influida por estos aspectos.

Como acabamos de decir la perspectiva cambia si pasamos de un aspecto individual a uno global, donde el enfoque de análisis que tomamos no son las acciones concretas sino las áreas de interés, es decir la temática de intervención.

La conciliación de la vida familiar y profesional es sin duda el tema más conocido por las empresas y aquél en el que más les gustaría invertir, sin embargo es, actualmente, el penúltimo en su intervención. Paradójicamente, aquellos temas en los que las empresas más están actuando son los menos conocidos para el global de las organizaciones. Estos son la sensibilización del personal y la selección de recursos humanos. Lo que nos indica esto es que el mero conocimiento de un argumento no es suficiente para que las organizaciones actúen sobre él, sino que debe haber un componente mayor.

Nuestra opinión es que más que conocer la empresa debe estar sensibilizada, y que la sensibilización implica un componente de comprensión y de captación de los beneficios que puede tener para la propia empresa el tema en cuestión.

Otras áreas que también son bastante conocidas por las empresas son aquellas relacionadas con la formación continua y profesional y la promoción y los ascensos. Como acabamos de explicar su conocimiento no supone su aplicación, y de hecho se llevaba cabo de entre diez y quince veces menos de lo que implica su familiaridad.

Es por las diferencias entre conocimiento y aplicación, por lo que queremos analizar específicamente los beneficios subjetivamente percibidos por las empresas.

De este modo en la sección siguiente trataremos de profundizar en las ventajas que supuestamente tienen las medidas propuestas en cada área según la opinión de las empresas.

*La conciliación de la vida familiar y profesional es el tema más conocido por las empresas*

-----

## 4. La Percepción Subjetiva de Beneficios.

La percepción subjetiva de beneficios es algo que hemos tratado de averiguar preguntando a las empresas encuestadas cuáles creían ellas que eran las ventajas de aplicar las medidas propuestas en las seis áreas de intervención en IOP. Las preguntas eran totalmente abiertas, es decir la empresa tenía que decirnos su opinión sin que pudiese escoger entre un grupo de respuestas posibles.

En general, las creencias en cuanto a las posibles ventajas no han variado a lo largo de las áreas, y las respuestas mismas se han centrado en cuatro posibilidades (aunque hay hasta once): conseguir la igualdad, mejorar la calidad de vida en el trabajo y su rendimiento, el absoluto desconocimiento sobre la teórica ventaja, y la creencia en que no hay beneficio alguno.

Globalmente, analizando las respuestas de las seis áreas analizadas, algo más del 25% de las empresas ha desconocido en algún momento los beneficios que podía suponer para ellas aplicar las medidas propuestas de alguna área, y un alarmante 14% ha considerado que no hay ningún tipo de beneficio.

De las ventajas que más se han subrayado la de "conseguir la igualdad" es la más mencionada (22'81%). Sin embargo esto es un logro abstracto, una ventaja intangible que para la mayoría de las empresas no se traduce en algo concreto. Es decir, creemos por nuestra experiencia que ésta es una respuesta-tipo, un cliché. La empresa que contesta así sabe que evidentemente las acciones que se le acaban de proponer tienen el Beneficio ético de mejorar la situación de las mujeres

para alcanzar un estado más igualitario, pero no es capaz de decir qué beneficios concretos le aportaría como empresa.

Alcanzar la igualdad es un componente de justicia social, que aunque muy importante, es desde luego el más débil a la hora de que una empresa se muestre partidaria de hacer un plan de igualdad de oportunidades en su organización, o de dejar hacer algún tipo de intervención en su seno.

Las empresas que han contestado que las medidas aportan beneficios (a sus ojos en exclusiva) para las mujeres (6'1%), han tenido una respuesta más sincera, y sobre todo han materializado el beneficio al menos en una parte de sus recursos humanos. Lo mismo ocurre con aquellas que ven una ventaja única al estilo fordista de la máxima productividad y menor coste (2'65%) o quienes creen que mejor su imagen corporativa (0'53%).

*Alcanzar la igualdad es un componente de justicia social*

Realmente, de todas las respuestas, la más esperanzadora, y la que nos indica que hay un volumen considerable de empresas murcianas que hacen una apuesta seria por la igualdad, es -con un 20'42%- la que alude a la mejora de la calidad de vida en el trabajo (situación, satisfacción, clima laboral y condiciones) y su rendimiento (crecimiento y productividad), porque al contestar espontáneamente de esta manera demuestran que comprenden el alcance de las medidas de acción positiva e IOP en las organizaciones.

Si exploramos las temáticas propuestas de manera individual, observamos que el área de la selección del personal es en la que, comparativamente,



se obtiene el porcentaje más alto de la ventaja más abstracta de todas "conseguir la igualdad". Aquella donde más se desconoce sus posibles beneficios es la de políticas de promoción profesional y ascensos. Estos dos primeros temas son además los que más acumulan respuestas sobre que no implican beneficio alguno.

Por su parte, las medidas de sensibilización y condiciones de trabajo y política salarial son las que objetivamente más veces se señalan por parte de las empresas como que suponen más productividad y una mejora de la calidad de vida en el trabajo y un incremento de su rendimiento.

Como puede apreciarse las respuestas se mantienen prácticamente iguales para todas las áreas de intervención. Aquella que hemos considerado clave -para ver si las empresas no sólo conocen si comprenden la extensión del beneficio de las medidas propuestas- es la respuesta de la "mejora de la calidad del trabajo y su rendimiento". Es en el área de selección del personal donde menos materializa esta ventaja (13%). A ésta la seguiría las de promoción y ascensos, y la conciliación de la vida profesional y familiar (14% respectivamente). Del mismo modo, la formación (16%), la sensibilización (25%) y las medidas relacionadas con las condiciones de trabajo y política salarial (40%), son las que se perciben como más beneficiosas para la empresa.

Paralelamente las acciones que se desarrollan en las áreas de promoción y ascensos y conciliación son las que tienen los porcentajes más altos de opinión negativa; es decir de aquellas

empresas que creen que no aportan ninguna ventaja para su organización.

## 5. Prioridades y Perspectivas de Futuro.

Para poder realizar una evaluación final del interés y práctica de la IOP en las empresas de nuestra ciudad hemos planteado una última cuestión sobre prioridades para la organización y necesidades de asistencia técnica sobre las mismas. De esta forma hemos reformulado las anteriores seis áreas en unos intereses concretos y objetivos para poder comparar las respuestas dadas con anterioridad y al mismo tiempo dar la oportunidad a las empresas de reafirmar sus predilecciones o inclinaciones particulares. Las cuestiones planteadas para que se determinase su importancia como "prioritaria" o "secundaria" se basaban en equivalencias con las áreas antes mencionadas.

Conseguir  
La  
Igualdad  
-----

En general las empresas están interesadas en todas las áreas donde la igualdad de oportunidades es algo fundamental. Sobre todo, nuestras empresas muestran un claro interés por dos cuestiones concretas. La primera es el proporcionar a las mujeres la oportunidad de demostrar sus capacidades profesionales (81%), para lo cual el 17'5% de las empresas expresa tener necesidades de asistencia técnica. Esta medida representa al área de "Condiciones de trabajo (y política salarial)" y también a la de "Promoción y ascensos".

La primera está relacionada con los puestos actuales que ocupan las mujeres, su definición y valoración, la segunda con la posibilidad de ascender y modificar la situación laboral para demostrar la valía profesional. En el primer caso sólo un 49'74% de las empresas conocía las medidas IOP aso-

ciadas a ésta, y se aplicaban en un caso 26'51% (es globalmente de todas las áreas la que menos se desarrolla dentro de las empresas). En cuanto a la "Promoción y Ascensos" a pesar de ser menos conocida (36'32%), se llevaban a cabo más medidas (30'34%).

La segunda área donde las empresas muestran un claro interés es la sensibilización (77'8%); es decir, aquellos procedimientos que ayudan a cambiar las actitudes o prejuicios que dentro de la empresa puedan obstaculizar la integración de la mujer; en este aspecto el 17'5% de ellas manifiesta necesitar un asesoramiento técnico. Al contrario que en otros temas, nuestras empresas han demostrado en todo momento que ésta es un área prioritaria para ellas, de hecho de entre todas las acciones IOP que desarrollan, las de sensibilización son las que más desarrollan (46'51%).

Además de estos dos temas que acabamos de mencionar, las organizaciones encuestadas consideran igualmente claves aspectos como la adaptación de los horarios a las necesidades familiares de sus trabajadores/as (76'2% lo considera prioritario), aquí el 25'4% dice requerir apoyo especializado. Es también el caso de la mejora de las condiciones laborales de las mujeres en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo (cree que es prioritario el 74'6%) donde la necesidad de asistencia aumenta hasta el 17% de las empresas.

En menor proporción se señalan importantes materias como el equilibrar el nivel de responsabilidades dentro de la empresa para ambos sexos

(68'3%), y diversificar las opciones profesionales de las mujeres (52,4%).

La única medida que se considera como secundaria es equilibrar el número de mujeres y hombres en la empresa (sólo el 31'7% lo considera importante); lo cual va en concordancia con la resistencia mostrada durante toda la encuesta al establecimiento de mínimos o cuotas sobre determinadas acciones.

Si centramos ahora nuestra atención en las necesidades de asesoramiento habría que destacar el 46% de las empresas que dicen que no necesitarían asistencia técnica en absoluto, en ningún área. Además hay un 17'5% de empresas que desconocen si lo necesitarían o no.

### *Proporcionar a Las mujeres La oportunidad de demostrar sus capacidades profesionales*

Para aquellas empresas que si manifiestan la necesidad de tener algún tipo de guía en la implantación de acciones que vayan a mejorar la igualdad de oportunidades en su organización existe una clara diferencia por áreas de interés a este respecto.

Hay considerables distancias porcentuales entre las opciones que se proponen. El primer grupo de medidas por las que sí se requiere el asesoramiento son aquellas relacionadas con la mejora de las condiciones laborales en términos de salud y seguridad (27%, y las relacionadas con la conciliación (24'5%). Casi diez puntos por debajo estaría el segundo grupo, que lo formaría con un 17'5% respectivamente, la sensibilización, y las acciones que tienen que ver con la promoción de las mujeres dentro de la empresa para que éstas puedan demostrar todas sus capacidades. Finalmente el último grupo por el cual



se solicitaría asistencia técnica se compone -por orden de necesidad- las medidas relacionadas con la diversificación de opciones profesionales (15'9%), el equilibrio de responsabilidades entre sexos (14'3%), y su equilibrio numérico (12'7%).

Hemos considerado más que interesante matizar estos resultados por los sectores productivos a los que las empresas pertenecen. Así, podemos apreciar que en el sector primario hay una contundente inclinación hacia la implantación de la IOP, ya el 100% de las empresas consideran prioritarias todas las acciones, aunque sólo el 50% de ellas necesitarían de asesoramiento técnico para su implantación. La construcción por el contrario es el sector menos comprometido, y sólo consideran de forma unánime como medidas clave las mejoras relacionadas con la prevención de riesgos laborales, aquellas oportunidades de demostrar valía, y la sensibilización.

Además, la construcción tiene un panorama muy divergente en cuanto al asesoramiento especializado. Es no sólo el sector donde menos acciones se consideran prioritarias, sino además el que menos asistencia dice requerir, y cuando lo hace esto es en un porcentaje sumamente bajo. Curiosamente no hay una relación fuerte entre las medidas que se consideran importantes y la asistencia técnica.

Finalmente, tanto la industria como los servicios presentan un panorama mucho más heterogéneo. Para el primer sector son la prevención en seguridad, la conciliación, y la oportunidad de demostrar las capacidades profesio-

nales, las medidas prioritarias que se implantarían en las empresas. No llegando globalmente al 40% de demanda de asesoramiento para llevarlas a cabo, aunque hay una mayor correlación entre las medidas prioritarias y la necesidad de asistencia técnica. Además la industria es, comparativamente, donde hay un mayor interés por la IOP. Por último, del sector de los servicios destaca que sea el menos solicitado en la cuestión del asesoramiento, (por detrás de la construcción). Para las empresas de este sector las tres acciones prioritarias serían el cambio de actitudes, la conciliación y la promoción de las mujeres, siendo lo más secundario el equilibrio numérico entre sexos. El resto de las medidas son consideradas prioritarias por algo más del 50% de las empresas de servicios.

El último aspecto a valorar en el estudio, pero fundamental, es la predisposición al pago del asesoramiento técnico. De las empresas que sí lo requieren estarían dispuestas a pagarlo un 66'66% de ellas, y no lo pagarían aunque estuviesen interesadas el 20'6%.

Dentro de las empresas que están dispuestas a remunerar las actuaciones que implique la implantación de medidas de acción positiva un 46% lo haría totalmente, y sólo un 20'6% pagaría de forma parcial. Esto demuestra que las empresas que apuestan por la igualdad de oportunidades lo hacen desde una perspectiva de compromiso y una clara apuesta por el futuro.

A la hora de establecer una relación entre el interés por la IOP y la dispo-

*Necesidad de tener algún tipo de guía en la implantación de acciones que vayan a mejorar la IOP*

-----

sición a pagar la asistencia hay que remitirse a los sectores productivos y su nivel de interés a la hora de implantar acciones en sus propias organizaciones. De este modo constatamos, que hay una considerable correlación entre el interés de los sectores y su disposición al pago, pero que ésta no es del todo determinante. Por ejemplo, es sorprendente en este sentido el caso de la construcción que, a pesar de ser el sector menos interesado, es el que más compromiso demuestra a la hora de implantar las acciones, ya que ninguna empresa dice que no pagaría si está interesada. Es decir, aunque son pocas las organizaciones que desarrollarían políticas de igualdad, quienes están dispuestos lo haría de una forma firme y comprometida, ya que un 75% pagaría sin dudar por el asesoramiento, (el 25% restante lo desconoce). En esta misma línea el sector servicios remuneraría el asesoramiento en casi un 70% de los casos, disminuyendo esto considerablemente si hablamos de la industria -53,9%.

### V. Conclusiones

Son varias las conclusiones que deben destacarse de este estudio, sin embargo debemos recordar que éste tiene un carácter exploratorio, y sobre todo descriptivo. De este modo los resultados deben interpretarse como una aproximación a las opiniones y realidades de las empresas murcianas sobre la igualdad de oportunidades.

Las mujeres que trabajan en estas empresas reflejan mayoritariamente el panorama sociolaboral de las mujeres de la región: escasa contratación en sectores tradicionalmente masculinos, feminización del sector

servicios, y considerables tasas de temporalidad en el mismo. Por otra parte casi el 20% de las empresas carecen totalmente de mujeres en puestos de toma de decisiones, y cuando hay mujeres en dichos cargos en el 35% de los casos sólo hay una. Además más de la mitad (60%) de las empresas no tiene ninguna representante sindical mujer, y -como en caso anterior- de tener alguna ésta es exclusivamente una.

A pesar de que el número de mujeres trabajadoras sea menor en determinados sectores esto no lleva aparejado que las empresas muestren menos interés por la IOP. De esta forma, el sector primario y la industria son las áreas laborales que más predisposición a las medidas igualitarias han mostrado, siendo la construcción el sector que menos ha mostrado su intencionalidad.

*Casi el 20% de Las empresas carecen totalmente de mujeres en puestos de toma de decisiones*

Inicialmente el planteamiento directo sobre la realización de un estudio IOP es negativo, así la gran parte

de las empresas encuestadas (63'8%) declaraban no tener intención alguna de contratar o realizar algún tipo de análisis sobre la IOP en su organización, y sólo un 3% lo declinaba por desconocimiento. Lo cierto es que según se avanzaba en la encuesta las empresas tendían a incrementar sus respuestas en positivo.

Es decir, la explicación abstracta de "igualdad de oportunidades" se relacionaba por parte de estas organizaciones con beneficios abstractos, intangibles, y que en general se asociaban con ventajas exclusivas para las mujeres, y no para la empresa en su conjunto. La sucesiva descripción de medidas asociadas a acciones con-







cretas explícitas producía en las empresas una objetivación de beneficios, esto es que al ver de forma clara determinadas medidas se captaba más directamente sus beneficios.

De esta forma hemos constatado que no hay una relación concreta entre el conocimiento de determinadas acciones positivas y su implantación en las empresas.

Algunas de las medidas propuestas por áreas eran muy conocidas por las y los entrevistados, pero sin embargo no se ponían en marcha, ni se pensaba hacer en un futuro próximo. La correlación más fuerte entre interés e intencionalidad se ha visto por el contrario cuando se asociaban las medidas concretas a los beneficios subjetivos, es entonces cuando las empresas han señalado sus verdaderos intereses. Así, el indicador más fiable nos lo han proporcionado las respuestas abiertas sobre la percepción subjetiva de ventajas asociadas a dichas acciones. De esta forma la respuesta clave ha sido "la mejora en la calidad de vida en el trabajo y su rendimiento", porque era objetivamente la que más se relacionaba con beneficios globales para la empresa en su conjunto.

A su vez, los beneficios eran asociados con la prioridad que las empresas establecían a la hora de implantar las medidas concretas que representaban a las áreas específicas. Las acciones que están incluidas en el área de condiciones de trabajo (c), la promoción y los ascensos (e), y la conciliación (f) son las más valoradas, las que más se aso-

ciaban con beneficios tangibles, las que al mismo tiempo se consideran prioritarias, y además se solicita asesoramiento técnico. Inmediatamente después vendría la sensibilización y prevención (a), y la formación continua y profesional (d). Finalmente la última temática en despertar el interés de las empresas sería la de selección del personal (a).

Esta relación entre interés y beneficio no es lineal, y tampoco corresponde a la lógica que se presupone en la implantación de políticas IOP, si así fuese la primera área sería la de sensibilización, después de la de selección, condiciones de trabajo, formación y promoción, y finalmente la conciliación. Nuestra hipótesis, que hemos mantenido a lo largo de este estudio, es que por una parte el interés está relacionado con el conocimiento, pero no entendido como mera información, sino como sensibilización.

*Una vez comprendido el beneficio de una política de IOP, se tiende a remunerar su asesoramiento*

Así, las áreas más demandadas son precisamente sobre las que más se ha incidido desde las instituciones con campañas publicitarias. Por otra parte, el otro elemento decisivo es la apreciación de la ventaja directa, y ésta es más específica cuanto mayor sea el conocimiento de las implicaciones que tiene las medidas. Es decir, a mayor sensibilización mayor conocimiento de las ventajas, y por tanto mayor interés se muestra y más predisposición se tiene a solicitar asistencia técnica. Sin que sea muy determinante el pago por la misma. Resumiendo, que una vez comprendido el beneficio de una política de IOP, se tiende en mayor medida a remunerar el asesoramiento.



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

## NOTAS

(1) Instituto de la Mujer. Informe sobre el Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades. Abril del 2002. [http://: www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer).

(2) Chillida y Gonzalez (1999): Programa Óptima. Manual de Orientación para la Puesta en Marcha de Acciones Positivas en las Empresas. Nuevas situaciones... Nuevas respuestas. Fondo Social Europeo - Instituto de la Mujer (MTAS). Pp103.

(3) CCOO. La igualdad de género en el trabajo. Una prioridad de Comisiones Obreras. Secretaría confederal de la mujer.

(4) Chillida y Gonzalez (1999): Programa Óptima. Manual de Orientación para la Puesta en Marcha de Acciones Positivas en las Empresas. Nuevas situaciones... Nuevas respuestas. Fondo Social Europeo - Instituto de la Mujer (MTAS). Pp 53.

(5) *Ibíd.*, pp. 67-68.

(6) El siguiente listado se basa en las siguientes fuentes: Instituto de la Mujer. 2002. Informe sobre el Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades. Y Chillida y Gonzalez (1999) Pp 64.

(7) *Ibíd.* Modificado.

(8) *Ibíd.* Pp 52.

(9) La definición de discriminación es de Pereyra 2001, pp. 97. El resto de definiciones corresponden al Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde.

(10) Chillida y Gonzalez (1999) pp. 91.

(11) Guía Práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, 2002. Instituto de la Mujer -Fondo Social Europeo. , pp. 113-138

(12) Programa Óptima 1999 y 2002. Pp 128-129; 174; 183-184.

(13) Programa Óptima 1997 Guía de Desarrollo de Acciones Positivas. Instituto de la Mujer, MTAS

(14) CES. Nº27. Febrero del 2002.

(15) Fuente: "Trabajo y Empleo de las mujeres en Europa" Nicky Le Feuvre. 2002. Université de Toulouse-Le Mirail

(16) Literal del CESRM Memoria 202

(17) Consejo Económico y Social de la Región de Murcia Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral. Año 2002. Pp 161.

(18) llevan una antigüedad superior al año en búsqueda de empleo

(19) El concepto de ocupado utilizado por la EPA incluye las personas que durante la semana de referencia han tenido un empleo por cuenta propia o ajena en el que han trabajado al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o especie.

(20) Trabajo parcial: cociente entre estos ocupados y los ocupados totales.

(21) En la EPA se consideran subempleados por insuficiencia de horas de trabajo a los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas

semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.



### ECONOMÍA SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

*II Jornada de Economía Social e Igualdad de Oportunidades, San Andrés de Rabanedo (León), 17 de Junio de 2004*

#### Unión Leonesa de Cooperativas (ULECOOP)

El 17 de Junio de 2004, se desarrolló en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de San Andrés de Rabanedo (León), la segunda **Jornada sobre: "Economía Social e Igualdad de Oportunidades"**, organizada por la Federación de Cooperativas de Trabajo de Castilla y León (FCTACyL), dentro del marco de colaboración en las acciones del proyecto IGUALA, perteneciente a la iniciativa comunitaria EQUAL de la Agrupación de Desarrollo San Andrés de Rabanedo (León).

Asistieron, a la misma unas 60 personas pertenecientes a diferentes colectivos entre las que destacan: emprendedores/as, representantes de asociaciones relacionadas con el mundo laboral, integración y desarrollo; técnicos/as de los distintos servicios de orientación laboral y diferentes agentes sociales, así como, representantes de organizaciones y empresas del sector de la economía social.

En esta segunda jornada en la que la FCTACYL repite su organización, se ha querido dar un paso más, dando a conocer diferentes experiencias de la realidad empresarial en la que se estén desarrollando con éxito acciones positivas en el marco de la igualdad de oportunidades, así como demostrar que el movimiento asociativo empresarial es beneficioso para el desarrollo de los objetivos de cualquier empresa, ya que el hecho de organizarse ayuda a su evolución y crecimiento.

La inauguración del acto corrió a cargo de **D. Miguel Martínez, Alcalde del Ayuntamiento de San Andrés de Rabanedo, y D. Miguel Ángel Díez, Director General de Economía Social de la Junta de Castilla y León, que estuvieron acompañados por D. Jesús Carabajo Alvarez, Presidente de la Unión Leonesa de Cooperativas (ULECOOP).**

En esta segunda Jornada, y debido a lo ambicioso de los objetivos perseguidos en la misma, se contó con dos ponencias marco. **La primera: "Evolución y análisis general de las empresas de Economía Social en Castilla y León"**, corrió a cargo de Luis Ángel Díez, Jefe de Servicio de Economía Social de la Junta de Castilla y León y la **segunda ponencia marco: "Igualdad de Oportunidades en la Empresas de Economía Social"** fue defendida por Paloma Arroyo, Directora de la Confederación

Española de Cooperativas de Trabajo (COCETA), y coordinadora del Departamento de la Mujer de COCETA.

Con ambas ponencias se pretendía cumplir con dos objetivos fundamentales que se perseguían en la jornada: informar sobre la evolución y panorama de las empresas de economía social desde un punto de vista sectorial, puestos de trabajo generados tanto en la población femenina como masculina, y poner de manifiesto que las cooperativas son fórmulas que desde el desarrollo de sus principios facilitan la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres poniendo de relieve las dificultades que suponen la implantación de tales principios en la realidad empresarial.

La jornada prosiguió con dos paneles de experiencias. En un primer Panel titulado: "Empresas de economía social: una solución a las nuevas necesidades del mercado y la economía", se analizaron a través de la exposición por parte de sus representantes, experiencias de cooperativas donde se mostró las dificultades del inicio de actividad, los mecanismos de actuación para consolidar el proyecto cooperativo, así como propuestas innovadoras dentro del mercado y del mundo empresarial.

En este panel que sirvió a los asistentes para conocer de primera mano el funcionamiento, organización y desarrollo de empresas cooperativas representadas por mujeres, se contó con la intervención de: **Asesores Empresariales, S.Coop**, cooperativa de servicios de asesoría a empresas (Salamanca), **Colimpa, S.Coop.**, cooperativa de servicios de limpieza de edificios (Palencia), **Linue**

**Zegama, S.Coop.**, cooperativa de productos de artesanía textil (Guipúzcoa) y **Arkaion, S.Coop.**, cooperativa servicios de arqueología y patrimonio (Granada).

A continuación, y después de la pausa, se dio paso al segundo panel de experiencias, titulado: "**Acciones Positivas en el entorno empresarial**". En este panel se contó con el testimonio de las responsables **del programa OPTIMA en Castilla y León**, representantes de **COFARLE** cooperativa farmacéutica de León, **Galletas Gullón** de Palencia y **Radio Lebrija S.Coop**. En este panel se pretendía difundir experiencias empresariales de éxito que hayan introducido acciones positivas dentro del marco de la igualdad de oportunidades, demostrando, con su testimonio, que tales acciones han contribuido directamente a un incremento de la rentabilidad gracias a una optimización de los recursos, compatibilidad efectiva de la vida familiar y laboral, flexibilidad en el trabajo e incremento en la calidad de vida.

Para finalizar, y antes de las conclusiones de la jornada que fueron expuestas por M<sup>ª</sup>Jesús García, técnica de la Federación de Cooperativas de Trabajo de Castilla y León (FCTCyL).., se desarrolló una mesa redonda sobre: "**Movimiento Asociativo Empresarial**", contando con la presencia de las representantes de la Federación de **Asociaciones de Mujeres Empresarias de Castilla y León (FAMECALE)**, la **Confederación Española de Cooperativas de Trabajo (COCETA)**, y la **Unión Leonesa de Cooperativas (ULECOOP)**. En virtud de esta mesa redonda se da a conocer la andadura y el trabajo realizado por diversas asociaciones en el marco de mujer empresaria y movi-

*Las cooperativas son fórmulas que desde el desarrollo de sus principios facilitan la igualdad de oportunidades*

-----

miento cooperativo demostrando los efectos positivos que conlleva el coordinarse entre organizaciones así como, el formar parte de ellas para el desarrollo, crecimiento y evolución beneficiosa de nuestro tejido social y empresarial.

De nuevo se demuestra con esta segunda Jornada, que aún queda mucho camino por recorrer en el marco de la igualdad de oportunidades dentro de nuestras empresas y dentro del movimiento cooperativo, por lo que hay que seguir insistiendo en que: las empresas de economía social son el mejor exponente para el desarrollo del "principio de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres", ya que la mejor fórmula de trabajo es la que proporciona independencia y facilita el desarrollo personal. Además, también se demuestra en esta jornada, que dentro de las empresas el desarrollo en la implantación de acciones positivas está influyendo decisivamente en un incremento de la rentabilidad, ya que los modelos de productividad de corte tradicional y capitalista, están lentamente desapareciendo hacia modelos con una tendencia a conseguir un sistema de producción cada vez más participativo

*Modelos con una  
tendencia a conseguir un sistema de  
producción cada vez  
más participativo*

La Clausura de la Jornada corrió a cargo de **Dña. Patricia Fernández, Concejala**

**de empleo y Desarrollo Local del Ayuntamiento de San Andrés de Rabanedo (León), e Inmaculada Cid, Presidenta de la FCTACyL.**

Fdo. María Ramón Gancedo, Directora de ULECOOP.

Informe sobre la II Jornada de Economía Social e Igualdad de Oportunidades de San Andrés de Rabanedo de 17 de junio de 2004 par nº6, "Cuadernos: Mujer y Cooperativismo"

## ECONOMÍA SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**Federación de cooperativas de trabajo asociado de Castilla y León (FCTACyL)**

**II JORNADA SOBRE ECONOMÍA SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**San Andrés del Rabanedo-León-17 de Junio de 2004**

### CONCLUSIONES

De todo lo expuesto durante esta Jornada ( intensa en número de exposiciones y densa en cuanto a contenidos y experiencias ) se pueden extraer las siguientes conclusiones, distribuidas en tres grandes grupos temáticos, como son:

#### 1) CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL

a) La economía social ha demostrado ser una importante generadora de posibilidades de creación de empresas por colectivos con dificultades de ac-



ceso al mercado laboral ( mujeres, jóvenes, discapacitados,etc. )

b) La mayor parte de estas empresas de Economía Social se enmarcan en el ámbito de los denominados Nuevos Yacimientos de Empleo ( servicios de atención a la comunidad, servicios culturales,etc.)

c) Se ha producido una irregular evolución en el número de cooperativas creadas, asistiendo a una tendencia a la baja en el nº de cooperativas de nueva creación.

d) Es muy importante destacar la considerable presencia de mujeres como socias de las cooperativas.

e) Se demuestra una mayor pujanza en el número de Sociedades Laborales de nueva creación, frente al número de cooperativas constituidas recientemente.

## **2) IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO MOTOR DE EQUILIBRIO Y DE DINAMIZACIÓN, TANTO EN EL ÁMBITO ECONÓMICO COMO EN EL SOCIAL.**

a) La equidad de salarios es una clara meta a alcanzar para lograr una verdadera situación igualitaria, a igual trabajo, la misma remuneración económica.

b) Necesidad de lograr una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar, para fomentar el empleo femenino de calidad y al mismo tiempo, facilitar el desempeño de tareas directivas por parte de mujeres, dentro de las empresas.

c) Las cooperativas de trabajo, precisamente por los propios principios cooperativos, facilitan mucho la consecución de los objetivos de un trabajo de calidad y de trato entre iguales ( entre el 40 y el 45% de la fuer-

za laboral de las cooperativas de trabajo, son mujeres.

d) La carrera de la mayor parte de las mujeres para acceder al mercado laboral, se convierte en una auténtica carrera de obstáculos y es absolutamente necesario adoptar una serie de medidas que ayuden a superar dichos obstáculos.

## **3) EXPERIENCIAS DE INTEGRACIÓN LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

a) En buena parte de las experiencias expuestas, se ha puesto de manifiesto que la creación de una cooperativa de trabajo puede surgir como alternativa a una inminente situación de despido o de pérdida del empleo.

b) En la práctica totalidad de los casos, se eligió la forma cooperativa por ser más participativa y democrática.

c) La formación continua de los trabajadores de la cooperativa, sean socios o no, se muestra como una importante baza para superar situaciones de crisis en la empresa y para asegurar su permanencia en el mercado, al mejorar su competitividad.

d) Desde todos los ámbitos se insiste en la importancia de realizar acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades en las empresas, insistiendo en que no se trata de un problema de género, sino de personas.

e) En todos los casos, se demuestra que la creación de una nueva empresa de economía social, no sólo contribuye a generar riqueza para sus socios, sino también para el entorno en el que se ubica.

f) Se demuestra una gran capacidad de adaptación de las cooperativas a

las necesidades que plantea el mercado, sin perder de vista en todo momento las "necesidades" de sus socios y siendo capaces de lograr al mismo tiempo ser competitivas y rentables.

Como conclusión final podemos expresar el sentir de la mayor parte de los asistentes a la jornada: " se ha avanzado, pero es necesario seguir trabajando para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, de este modo, llegar a una sociedad más justa para todos "

## UNA NUEVA REALIDAD COOPERTATIVA

### Federación Andulaza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FAECTA)

Hemos hecho un recorrido de cuatro años de responsabilidades y responsabilidades en el Consejo Rector de Faecta. Un C.R. formado por personas que en la Asamblea del año 2000 tuvimos el respaldo de las cooperativas allí representadas con el mandato de mejorar, dinamizar y desarrollar el potencial de la realidad cooperativa.

Porque la realidad cooperativa (aún sigue siendo desconocida) es una propuesta económica con una potencialidad enorme y es también una propuesta social con una potencialidad humana extraordinaria. Y es en este aspecto en el que voy a centrarme para tratar de comunicar cómo en el C.R. de Pradollano (Granada) de 20 y 21 de febrero de 2002 se decidió

darle un empuje al Área de Género de Faecta para que se hiciese realidad que el desarrollo del potencial humano no quedara suscrito solo al 60% de las personas, sino que, a través de un trabajo que empezaba ese día, el otro 40% que somos las mujeres, íbamos y vamos a ir incorporándonos de forma activa en el proyecto cooperativo tanto de nuestra empresa como de la organización que nos representa: FAECTA.

Los grupos del Área de Género de cada provincia y el grupo regional formado por coordinadoras de cada sesión, estamos interesadas sobre todo en dar un vuelco a la realidad.

La realidad cooperativa nos habla de la ausencia de las mujeres en órganos de decisiones, representativos, foros, etc...Para dar este vuelco tendríamos que:

- Hacer una revisión crítica de los valores cooperativos desde la perspectiva de género.

- Un análisis sobre trabajo, empleo y relaciones de género.

- Un estudio sobre aspectos societarios desde una visión paritaria o igualitaria.

Tener un conocimiento exhaustivo de esta realidad es imprescindible para poder actuar sobre ella y hacer de manera eficaz el trabajo encomendado.

Por otra parte en éstos cuatro años en Faecta hemos dado pasos muy significativos en pro de ir consiguiendo la equivalencia de género:

1. La inclusión del Plan Estratégico 2000-04 de la perspectiva de género de

*La realidad cooperativa es una propuesta económica con una potencialidad enorme*



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

forma transversal, lo que permitía que en todas las Áreas de la organización se trabajase estratégicamente para la mejora de la calidad, la participación y la equivalencia de género.

2. Mayor grado de participación de mujeres en los órganos rectores tanto territoriales como sectoriales, llegándose en algunos casos al 50%.

Éstos hechos marcan un antes y un después en Faecta pues lo que tienen de significativo, no es sólo lo que se está produciendo un cambio cualitativo y cuantitativamente importante, sino que son pasos que ya no tienen marcha atrás.

Éstos pilares son los que nos van a ir permitiendo seguir nuestro largo recorrido hasta conseguir que:

- Hombres y mujeres asuman retos para posibilitar la igualdad en el trabajo, en el empleo, en la participación social y en la toma de decisiones dentro del mundo cooperativo.

- Desidentificarnos del concepto de género concebido éste como una construcción histórica que atribuye roles determinados a hombres y a mujeres, condicionados por la propia cultura, educación, leyes, tradiciones...Es por ello que "género" es una concepción transformable, educable. Se trata de "deconstruir" y "desaprender" lo que a lo largo de siglos ha sido la pesada carga de los roles.

- La perspectiva de género como eje transversal de todas nuestras actuaciones, proyectos, políticas que junto con la articulación de acciones positivas permitan o favorezcan la participación de las mujeres en la

construcción de una nueva realidad cooperativa por ser ésta más equitativa.

"Potenciar la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres" está definida como objetivo prioritario en las recomendaciones y directivas de la Unión Europea y que ha de ser transversal a todas las políticas de los Estados Miembros. Ésta transversalidad llamada también "Mainstreaming" de género dentro de la UE o lo que es lo mismo "Enfoque Integrado de Género" pretende evitar que los temas referentes a mujeres pueden ser planteados como un apéndice en las políticas. El enfoque ha de estar en todos los procesos políticos a todos los niveles y en todas las etapas de forma que sea realidad esta transversalidad.

### La perspectiva de género como eje transversal de todas nuestras actuaciones

-----

Para mejorar nuestras ideas, actitudes, actuaciones en este sentido, es necesario que se produzca un cambio personal, ya que éste objetivo "de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" es una tarea

de todos/as, donde cada cual tiene que cambiar, intercambiar, aportar e interiorizar nuevos planteamientos que nos van a servir para enriquecernos y crecer personalmente.

También le doy las gracias en nombre de Faecta, a los hombres y sobre todo a las mujeres (porque han sido más) que han trabajado durante estos últimos años para que en nuestro entorno empecemos a cambiar "el chip" y respiremos nuevos aires que estén impregnados de una nueva forma de concebir la responsabilidad, la solidaridad y la igualdad/ equidad : equivalencia.





Para que sea  
 Por que decir que en Salud de  
 hacer por poner a las mujeres  
 Tener en cuenta los hijos el ser  
 que es un regalo y que es un  
 Ser el padre, para el hijo  
 que ha hecho un regalo al  
 mundo  
 Es importante que  
 se les enseñe a los  
 niños a ser  
 responsables  
 de sus acciones  
 y de sus  
 decisiones

Medidas de prevención

- 1 Litro de agua
- 1 Litro de agua
- 1 Galón de agua
- 1 Galón de agua
- 1 Galón de agua

Medidas de prevención

- 1 Litro de agua
- 1 Litro de agua
- 1 Galón de agua
- 1 Galón de agua
- 1 Galón de agua



## COOPERATIVAS SURGIDAS DE PROYECTOS EUROPEOS

*Hola; Somos Susana, Marta y Eva, socias trabajadoras de "Abierto Hasta el Amanecer" Sociedad Cooperativa Madrileña de Iniciativa Social.*

### Experiencia "Abierto hasta el amanecer"

Queremos comenzar este artículo saludando a todas las mujeres, y dentro de éste, un saludo muy especial a todas aquellas que apuestan por las cooperativas como fórmula para emprender sus sueños...para nosotras es muy importante saber que no estamos solas y vemos en estos cuadernos la oportunidad de conocer y dar a conocer experiencias vitales ricas y llenas de entusiasmo y vigor. Difundir el cooperativismo como una opción de autoempleo colectivo es tarea ardua e importantísima, esperamos que con esta, nuestra modesta experiencia, contribuyamos a tal fin.

Para situarnos mejor, os comentamos el hilo que vamos a seguir para contaros nuestra experiencia:

#### Quiénes somos y que hacemos

Como nos lo montamos hasta tener constituida legalmente la cooperativa

Aspectos a tener en cuenta al crear una iniciativa de autoempleo, retos y perspectivas

#### QUIENES SOMOS

Esta iniciativa es fruto del desarrollo del programa ABIERTO HASTA EL AMANECER que define y pone en marcha por primera vez la organización juvenil JOCE.

Este programa ofrece una alternativa al ocio habitual de las noches en los fines de semana y está dirigido a jóvenes.

Básicamente consiste en realizar actividades culturales y deportivas en la que los y las jóvenes son los protagonistas: planificando, programando, ejecutando y evaluando.

Estas actividades se realizan en instalaciones públicas: centros culturales, polideportivos, colegios, piscinas, salas de cine...

*Para nosotras es muy importante saber que no estamos solas*

Este programa se viene desarrollando desde 1997 y comenzó en la ciudad de Gijón. Su desarrollo por gran parte de las ciudades del estado, ha propiciado el crecimiento y planteamiento de nuevos retos. Entre ellos, constituir iniciativas que gestionarán este programa y a la vez fueran experiencias de autoempleo. Entonces algunas de las personas que trabajábamos en la ejecución y gestión del programa, decidimos intentar conseguir el objetivo de constituir iniciativas de autoempleo. Iniciativas de autoempleo para jóvenes.

En la actualidad existen varias iniciativas de autoempleo que han surgido en este proceso.

Vamos a centrarnos en la cooperativa Madrileña que es la que participamos y la que más conocemos.



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

### COOPERATIVA MADRILEÑA

La constituimos tres socias en abril del 2002. Hemos cumplido dos años y medio, tenemos una corta experiencia podríamos decir.

ABIERTO HASTA EL AMANECER es una cooperativa de Iniciativa Social, por lo tanto no tenemos ánimo de lucro. Es decir, no podemos repartir beneficios entre las socias, estos han de ser reinvertidos en la actividad, o sea que de momento no nos vamos a hacer ricas. Nuestro **objeto social** se centra en:

Desarrollo de programas y acciones formativas para la educación en la participación social, la prevención de las drogodependencias, el promover hábitos de vida saludables entre el colectivo de jóvenes y niños a través de actividades de ocio y tiempo libre.

También la prestación de servicios relacionados con la protección de la infancia, la juventud, mujeres, mayores, minorías étnicas, inmigrantes y cualquier colectivo en situación de desigualdad social.

En estos dos años y medio de trabajo, hemos centrado nuestra actividad principalmente en la gestión y desarrollo de los siguientes proyectos y actividades:

### PROYECTOS DE OCIO NOCTURNO ALTERNATIVO PARA JÓVENES

Son los programas de actividades deportivas y culturales en las noches de los fines de semana para jóvenes, como oferta alternativa al ocio habitual. Este programa lo hemos realizado o estamos realizando en Arganda del Rey, Aranjuez, Torrejón de Ardoz y Móstoles

### DINAMIZACIÓN DE CIBERESPACIO JOVEN

Este proyecto pone a disposición una sala con ordenadores y acceso gratuito a Internet para los y las jóvenes del barrio de Vallecas.

Es un proyecto piloto promovido por el INJUVE y pretende acercar a colectivos con más dificultades las nuevas tecnologías; Utilizándolas como herramienta para en educación en valores.

### ESCUELA DEPORTIVA

Un espacio de convivencia y aprendizaje de diferentes prácticas deportivas. El objetivo primordial es promover hábitos saludables desde la práctica del deporte y el juego colectivo. Es una experiencia destinada a los más jóvenes y se desarrolla en la localidad de Fuentidueña del Tajo.

También hemos desarrollado en este tiempo:

### ACCIONES FORMATIVAS

Tenemos definidos algunos cursos de formación ocupacional destinados principalmente a jóvenes. El objetivo

prioritario es aumentar la formación profesional.

Los cursos que hemos desarrollado son:

- Coordinadores de programas de Ocio Nocturno Alternativo
- Animadores de Acciones educativas en horario extraescolar
- Gestores de programas de Ocio y Tiempo libre
- Programas sociales y Autoempleo
- Dinamización de Ciber espacios I y II
- Programas de Ocio Participativo

*Promover hábitos saludables desde la práctica del deporte y el juego colectivo*

Hasta ahora, esta ha sido principalmente nuestra actividad y trabajo; También participamos en el barrio de Vallecas, junto a otras entidades en la vida y desarrollo del mismo; las Fiestas del barrio, el Día del Niñ@, Campaña "La Conciliación recorre Vallecas"... En definitiva, una entidad más, que junto al resto intentamos construir sociedad.

## PROCESO DE CONSTITUCIÓN EN COOPERATIVA

Cómo y porqué montamos una cooperativa, cuando no es precisamente una de las fórmulas empresariales más conocida.

Las principales razones que a las socias promotoras nos hicieron tomar esta decisión fueron:

### La primera: **NUESTRO FUTURO Y PRESENTE LABORAL:**

Las personas que comenzamos esta iniciativa estábamos en desempleo y nuestra experiencia laboral por lo general, había sido en trabajos y situaciones en precario. Y queríamos, y necesitábamos trabajar.

La segunda razón: **LA FÓRMULA COOPERATIVA Y SUS PRINCIPIOS:** Las cooperativas son una fórmula solidaria y con interés por la comunidad. Al leer los principios cooperativistas dijimos; eso queremos. Queremos montarnos un curro, pero así.

La tercera razón: Es que vimos que era una **FÓRMULA JURÍDICA ADAPTADA A NUESTRA CAPACIDAD:** Lo de montar una empresa, sin tener experiencia al principio da mucho vértigo ..... Te imaginas algo complicado... que pasas a ser poco menos que patronal... un lío;

*Una entidad más,  
que junto al resto  
intentamos construir  
sociedad*  
-----

Al consultar sobre qué es y cómo se crea una cooperativa, nos parecía no muy difícil y por lo tanto algo posible, algo a nuestro alcance.

La cuarta razón: Es que estábamos dispuestas a arriesgar y dedicar esfuerzo pero **EN ALGO QUE NOS COMPENSARÁ, QUE MERECIERA LA PENA:**

.. Queríamos trabajar en lo que nos gustaba y considerábamos importante: poder realizar actividades educativas y transformadoras.

.. Queríamos un trabajo gratificante en el que decidiéramos en todo el proceso de producción podríamos decir: planificación, ejecución, evaluación, presupuestos...

Y la fórmula de la cooperativa permitía desarrollar estos criterios para nosotras muy importantes.

Ahora en ocasiones comentamos, que nos sería difícil trabajar en algo en lo que

no pudiéramos decidir y participar, nos hemos acostumbrado a asumir esas responsabilidades con todas sus consecuencias y sería difícil adaptarnos a otros ritmos. Imaginamos que a nuestros/as compañeros/as cooperativistas les pase algo similar.

Por lo tanto las principales razones que nos llevaron a la decisión de constituirnos en cooperativa y vivir esta experiencia apasionante, son:

- Queríamos y necesitábamos trabajar, es decir, nuestro futuro
- Los principios cooperativistas
- Es una fórmula a nuestro alcance



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

· Queríamos un tipo de trabajo, un modelo de organización del mismo, un tipo de relaciones laborales...

Hasta ahora, ya tenemos la decisión fundamentada... porqué montamos una cooperativa; Ahora toca ver cómo lo decidimos, qué pasos dimos...

### QUÉ PASOS DIMOS PARA CONSTITUIR LEGALIZAR LA COOPERATIVA

Qué nos íbamos encontrando y cómo fuimos resolviendo.

#### LA TOMA DE DECISIÓN

Las personas interesadas dábamos vueltas a la idea de constituir una iniciativa de autoempleo y queríamos ver cual era la fórmula más adecuada. ¿Qué hicimos? Consultar y charlar con amigos/as. ¿Qué os parece? ¿Estamos locas?... algunos de ellos expertos/as es estos temas.

Es decir buscamos asesoramiento en gente de confianza que nos diera su opinión. Muchos de estos amigos en la actualidad forman un grupo de colaboradores de esta iniciativa cooperativa. Es un grupo que hemos denominado Gente AHA; Colaboran permanentemente con nosotras y su aportación es imprescindible para el desarrollo de este proyecto cooperativo.

Un segundo paso fue informarnos sobre cómo constituir una cooperativa en Madrid. Y también de qué ayudas podíamos beneficiarnos.

Lugares a los que fuimos:

- Servicios de información sobre temas de empleo del Ayuntamiento
- Dirección General de la mujer

- Cámara de comercio

- Unión de Cooperativas y Amecoop

Algunas valoraciones sobre este paso son:

- le dedicamos mucho tiempo
- las cooperativas eran una fórmula poco conocida
- en muchos lugares nos informaron de las principales subvenciones. Y que había bastantes de las que podíamos beneficiarnos

· que hay gente muy maja y con mucho interés y gente que no tienen ni idea y que incluso pretende desanimarte de la tuya.

El lugar en el que encontramos información y asesoramiento concreto sobre cooperativas fue, evidentemente, en la Unión de Cooperativas y Amecoop.

*Todo esto del papeleo asustaba*

Hasta aquí tenemos ya tomada una decisión, y tenemos información de lo necesario para legalizar una cooperativa. Todo esto del papeleo asustaba y sentíamos que perdíamos mucho tiempo en ello. Así es que finalmente decidimos contratar los servicios de la Unión de Cooperativas para la cuestión de:

- Los estatutos
- Notario
- Registros
- Altas en impuestos...

Es decir, el papeleo necesario para tener abierta la cooperativa. Y así fue como nos constituimos; En

esta última parte vamos a tratar de resaltar aquéllos aspectos que en estos dos años y medio de experiencia, consideramos son prioritarios tener en cuenta.

## ASPECTOS A TENER EN CUENTA, RETOS Y PERSPECTIVAS

Antes de concretar estos aspectos, es necesario situar un pequeña reflexión respecto a en qué terrenos nos movemos este tipo de iniciativas, es decir, qué frentes tenemos abiertos a la vez. Podríamos decir que estas experiencias tenemos varios caminos que recorrer paralelamente y que a su vez son pilares que sustentan estas experiencias.

Estos caminos y/o pilares, nosotras los hemos dividido en tres:

LA PROPIA ACTIVIDAD	GESTIÓN EQUIPO	TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> <li>. diseño</li> <li>. análisis</li> <li>. ejecución</li> <li>. evaluación</li> <li>. coordinación de personas</li> <li>. continua adaptación a la realidad social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Económica</li> <li>. Fiscal</li> <li>. Laboral</li> <li>...</li> </ul>	Constitución y paso de grupo de promotoras a equipo de trabajo. Funcionar como un equipo.

Es decir, ejecución del trabajo con todo lo que supone:

Todo esto supone mucho esfuerzo, trabajo, tensiones y riqueza.

De todos y cada uno de estos pilares, salen muchos flecos que hay que asegurar y tener en cuenta, para que no se ponga en cuestión el desarrollo de la iniciativa. Todo esto, ya decimos, desde modesta experiencia.

Algunos de esos aspectos a tener en cuenta y cuidar especialmente son:

## EN CUANTO A LA ACTIVIDAD

No perder la orientación de tu trabajo, es decir, los objetivos que pretendes conseguir. El porque te constituiste.

¿Cómo asegurar esto?

Nosotras intentamos contemplar en reuniones de trabajo y de manera cotidiana este aspecto. Con debates, reflexiones, formación personal y como equipo. También participamos en diferentes coordinaciones para confrontar iniciativas y experiencias, para de esta forma, crecer con la riqueza que aporta la coordinación. Saber cómo se lo han montado otros, qué hacen...

También como situábamos anteriormente, tenemos la red de colaboradores que son personas con experiencia y profesionales muy importantes para nosotras.

Y por supuesto una metodología de trabajo que nos define, y que podríamos sintetizar en:

**ALGUNOS DE LOS VALORES QUE TRABAJAMOS** y queremos transmitir en lo que hacemos:

- **PARTICIPACIÓN:** valor por excelencia. Ser protagonista de tu propia vida, con poder de decisión en todo aquello que nos afecte.
- **EMPRENDER:** crear empleo / crear tejido social
- **OPINAR:** pensar / reflexionar
- **TRABAJO EN EQUIPO:** gestionar / coordinar
- **IMAGINACIÓN:** crear / construir
- **CURIOSIDAD:** conocer nuestro alrededor / investigar /saber qué pasa y



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

porque . APREHENDER: volver a aprender

- **DISFRUTAR:** vivir felices
- **INTERCULTURALIDAD:** la realidad que hoy vivimos en muchas ciudades

### EN CUANTO AL ASPECTO DE LA GESTIÓN

Este tema es una de las espinitas podríamos decir, Ya que ninguna de las socias teníamos formación específica en el tema.

A esto hay que sumarle la excesiva burocracia con la que nos encontramos en la mayoría de los trabajos. Y en nuestro caso, trabajamos principalmente con la Administración. Lo cual implica cobrar mucho más tarde de realizado el trabajo y por lo tanto efectuado el gasto. Es decir todo esto implica un control exhaustivo de tesorería y la gestión administrativa.

Entonces nos encontramos con:

- mucho papeleo
- posibles problemas económicos
- las socias no sabemos mucho de esto

Solución: formarnos o contratar servicios.

Optamos por las dos soluciones, contratamos los servicios de una gestoría y nos formamos en estos aspectos. Hay que ser consciente de que nosotras somos las cooperativistas, las empresarias... y el control, las decisiones las hemos de tomar nosotras. Es decir tenemos que dotarnos de las herramientas necesarias para poder gestionar nuestra cooperativa.

Defendemos e intentamos practicar un modelo de gestión y ejecución acorde con la Economía Social, enten-

didamente como que lo social entra en la economía y no al contrario. Es decir, una gestión en la que en el centro están las personas como individuos y colectivos. Donde lo prioritario es trabajar para satisfacer las necesidades de las personas, de todas las personas y no de unas frente a otras. Queremos comerciar, negociar, trabajar,... en un modelo de empresa en el que nuestro crecimiento esté en solidaridad y cuente con el apoyo del desarrollo de otras empresas.

Otro aspecto que situamos como prioritario a tener en cuenta es:

### EL PASO DE GRUPO PROMOTOR A EQUIPO DE TRABAJO

El tema del equipo humano y los problemas que pueden surgir en este aspecto, es una de las principales razones de fracaso de muchas iniciativas de empleo.

Nos encontramos, con que somos compañeras de trabajo y jefas a la vez, además de dueñas de una empresa cooperativa. Aparecen temas a resolver y decidir como:

- qué salario cobrar
- cual es nuestra jornada laboral
- cómo salvar un problema de liquidez
- como decir a alguien que consideras que no hace bien su trabajo...

Cuestiones en definitiva, que implican un nivel de madurez como equipo que no se aprende en los libros, ni es de un día para otro.

Hay que compaginar caracteres, objetivos, intereses, formas de hacer.....

*Somos compañeras  
de trabajo y jefas a*

*La vez*

-----



y orientar todo ello hacia unos retos comunes. Entendemos que muchas sabréis lo que supone trabajar en equipo; ES ALGO MUY DIFÍCIL, PERO MUY GRATIFICANTE cuando se consigue.

Nosotras creemos que somos muy conscientes de esto, y para resolver estas dificultades y prevenir posibles situaciones problemáticas, las medidas que tomamos son:

- nuestra red de colaboradores
- participamos en procesos formativos, cursos específicos
- participamos en procesos de acompañamiento más continuado, que supone un asesoramiento específico a nuestra cooperativa por medio de gerencias promovidas, en nuestro caso, por Amecoop.

Estos son algunos de los momentos que nos hemos ido encontrando a lo largo de estos años de experiencia, y el cómo hemos ido dando respuesta a algunos retos que nos encontrábamos.

En nuestra opinión crear y desarrollar cooperativas, no es algo sencillo y es necesario tener una opción clara. Pero es posible.

Es un proceso que precisa de acompañamiento continuado si es posible, y sobre todo en algunos temas

· España no es un país precisamente en el que se educa para emprender, pero la realidad dice que la inmensa mayoría de las empresas somos PYMES. Es decir se crean pequeñas empresas. Entendemos que para facilitar el de-

sarrollo de estas iniciativas sería interesante:

- tener buena información
- formarse en aspectos prioritarios
- acompañar en el proceso

En cuanto a los retos que nos planteamos, nuestro principal objetivo es conseguir trabajar en buenas condiciones, haciendo lo que nos gusta y en lo que creemos. Y participar en la sociedad desde una iniciativa de empleo cooperativo desarrollando una función social que consideramos importante.

Hasta aquí abarcaría lo que os podemos contar; Aunque en nuestras cabezas y corazones, persiste la idea de seguir luchando, haciendo camino, y transformando en la medida de lo posible, nuestras vidas y la realidad social que nos rodea. Esperamos que la experiencia expuesta sirva para la reflexión, muchas gracias.

*Participar en La sociedad desde una iniciativa de empleo cooperativo*



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

# MUJERES COOPERATIVISTAS INDÍGENAS EN GUATEMALA

**M<sup>a</sup> Carmen Martín**  
**Presidenta de AMECOOP**

*Creo que bien merece la pena dejar constancia de lo que creo que es justo, y es rendir un homenaje a las mujeres indígenas de Guatemala a través de "Cuadernos de Mujer y Cooperativismo" pienso que es el mejor espacio para hacerlo. Así lo vi y así lo sentí.*

Llegamos a Quetzaltenango, mi compañera y yo el día 25 de junio de 2004, nos dirigimos a la Federación de Cooperativas de Producción y Artesanales (ARTEXCO R.L.). Nos esperaban los dirigentes de la organización imaginando a dos mujeres ejecutivas o yo que sé, en todo caso, a dos personas un tanto raras y serias y nada más lejos de la realidad y de nuestra forma de ser. Había una pancarta en la puerta dando la bienvenida a las mujeres de AMECOOP españolas.

Esta Federación de Cooperativas además de aglutinar a las cooperativas artesanales de la zona, se dedica a fabricar tejidos y a dar tinte a éstos de manera muy artesanal siendo de gran calidad ya que habían conseguido la ISO 9000 y lo exportaban por Europa.

Pasamos a visitar esta fábrica y me fui entusiasmando viendo como conseguían esos colores tan bonitos y después como lo teñían pues había

rollos de telas preciosos que yo me hubiera comprado todos, dado que soy una gran aficionada a las telas de todos los tipos y colores posibles. Así fue como poco a poco fuimos rompiendo el hielo del primer contacto y a partir de ese momento empezamos a sentirnos como en nuestra casa.

La razón de nuestra visita a este lugar, era la de supervisar el final de un proyecto dirigido a las mujeres indígenas de la zona, desarrollado por AMECOOP junto con ACI Ameritas, institución colaboradora de nuestra asociación en diferentes proyectos, todos ellos dirigidos a mujeres de Latino América, y con la cofinanciación de la Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado de la Comunidad de Madrid en diferentes proyectos, todos ellos dirigidos a mujeres de Latino América. En esta ocasión, había tocado a Guatemala a cuatro grupos diferentes de mujeres. CANTEL Quetzaltenango, Todos Santos, San Pedro y San Antonio Palopó. Cada grupo muy diferente entre sí lo que hacía un tanto complejo el proyecto, pero a la vez interesante.

El título de éste era "Proyecto de desarrollo generación de alternativas económicas para las mujeres indígenas a partir del fortalecimiento cooperativos artesanal" realizado por Artexco. En la tarde de ese primer día tuvimos nuestro primer contacto con las mujeres. Fuimos a visitar la cooperativa de CANTEL pues era la que teníamos más cerca de donde nos encontrábamos.

Cuando llegamos allí, había unas

*A partir de ese momento empezamos a sentirnos como en nuestra casa*

quince mujeres más o menos, muy jóvenes, no tenían más de 16,18 años; cada una sentada en una máquina de coser, casi sin luz, y se afanaban en aprender a confeccionar prendas (creo recordar que eran camisas) para luego poder vender e intentar exportar, creo que a Holanda pues había una organización de ese país que intentaba dar salida a todas estas prendas. Algo lejano aún, pues como he dicho antes empezaban a aprender dicha confección.

Enseñaban dos mujeres de la cooperativa de más edad, una de ellas iba cortando los patrones de las prendas casi de uno en uno pues lo hacía con unas simples tijeras y también casi sin luz, lo que me llamaba la atención, pues las máquinas eran eléctricas. Eso me dejó un tanto preocupada, pues pensaba en la visión que tendrían en un futuro.

Es difícil para mí poder describir las caras de estas mujeres tan jóvenes. Aún las tengo en mi mente, eran alegres, risueñas, curiosas, tímidas a la vez, en realidad, las sentí entrañables.

Dos de estas mujeres más jóvenes nos llevaron a visitar una tienda de comestibles que habían podido poner a consecuencia del proyecto, era humilde pero estaban muy ilusionadas con ella, pues las iba a servir para sentir que hacían algo más que coser y a la vez sentir que era algo que hacían solas, era su proyecto empresarial.

El segundo, día 26 de junio, tuvimos que levantarnos a las cuatro y media de la mañana. No llegaba a comprender tal madrugón, parecía que el viaje iba a ser largo nada más, y un poco pesado, pues íbamos a ir a Todos San-

tos a visitar a las mujeres de allí y a su cooperativa.

Mi sorpresa fue cuando comenzamos a viajar subiendo y bajando montañas por unas carreteras muy estrechas, pero eso sí, con unos paisajes maravillosos difíciles de describir, con algún vértigo por la altura.

Cuando llegamos a la cima de una montaña, nos decían los compañeros ¿veis aquella otra montaña?, segunda, tercera, pues ahí es donde está situado el pueblo de Todos Santos. Vuelta a bajar la montaña, vuelta a subir otra montaña, hasta que por fin pudimos llegar. Nos estaban esperando un gran número de mujeres indígenas con todos sus hijos pequeños; ataviados todos iguales, con ropas de un gran

colorido, ellos con pantalones rallados rojos, azules, verdes, etc., con chalecos y sombreros. Ellas, con faldas y blusas de iguales colores, muy vivos. Pero lo que más me llamó la atención que todos los lugareños vestían así y de manera habitual.

Nos enseñaron la cooperativa, que se dedica a la artesanía. Tejen hilos y con punto "Croché" realizan bolsos, cinturones, chalecos, también confeccionan las faldas y pantalones que ellos mismos usaban, compramos algunas cosas de recuerdo y nos llevaron a una especie de salón que estaba encima de la tienda, una vez situados todos y por supuesto con los niños y niñas pegados o encima de sus madres nos fueron saludando una por una dándonos la bienvenida, hacían el enorme esfuerzo de comunicarse con nosotras en español, que habían aprendido en los talleres del proyecto en cuestión; pasando de hablar solo

*Es difícil para mí poder describir las caras de estas mujeres tan jóvenes*



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

entre ellas con su dialecto a poderse comunicar con nosotras, se sentían orgullosas y felices y así nos lo hacían sentir a nosotras también.

Las edades de estas mujeres eran muy diferentes pues las había mayores quizás de 60 años y otras no llegaban a 25, 30, quizás menos. Sus miradas observadoras y profundas que yo intentaba traspasar con las mías me transmitían sabiduría, bondad, curiosidad. Aún las tengo en mi memoria.

Estas mujeres también habían realizado cursos para la fabricación de pan y con un horno que acababan de instalar iban a ampliar sus actividades comerciales, además de lo que ya hacían.

Al día siguiente domingo 27 de junio. Salimos para San Pedro, un viaje largo pero no tan peligroso como el del día anterior y no menos apasionante.

Recuerdo un día de sol y muy luminoso. Yo con los ojos muy abiertos paro perder detalle del paisaje, en Guatemala no tiene desperdicio ni un solo rincón.

En San Pedro las mujeres las encontramos en casa de una de ellas, igual que en Todos Santos, nos fueron saludando cada una con un pequeño discurso. Su español era fluido y tenían las ideas bastante claras en todo lo que hacían o pretendían hacer. Pertenecían a una cooperativa mixta de hombres y mujeres y las que habían realizado los talleres se iban a dedicar a la crianza de pollos de engorde y a la realización de pan. Todas querían enseñarnos sus pollitos, y como los iban criando para luego llevarlos al mercado. Cada una empezaba con

cincuenta pollitos de un día, éstos tenían que tener un espacio concreto, como un chamizo forrado de cartón por el frío, luz y serrín, todo muy limpio. En los dos primeros meses se les tenía que poner una vacuna para evitar que les de una enfermedad. También les daban calcio, etc. Cuando los pollitos crecían, les pasarían a otro habitáculo más espacioso y hasta que salieran para el mercado, o sea, que el negocio lo tenían cada una en su casa, pero la comercialización la llevarían en conjunto.

Y en cuanto a la comercialización del pan lo harían todas juntas. Fuimos visitando durante la mañana cada una de las casas y cada una de las pequeñas granjas que habían montado. Al-

*En Guatemala no  
tiene desperdicio ni  
un solo rincón*

-----

guna de ellas ya había aumentado los pollitos y tenía más de cincuenta, nos los enseñaban con toda su ilusión y orgullo. Estas mujeres tenían algún problema en su cooperativa a la que pertenecían y como pasa en todos lados, al principio había personas que no quisieron hacer los talleres porque no creían en el proyecto, dijeron yo paso no creo en esto. Pero cuando fueron viendo los resultados y no poderse enganchar a él fueron empezando los problemas entre unos y otros, etc. Espero que ya lo hayan arreglado. A estas mujeres las sentí muy cercanas a mi en su lucha, pues estaban exigiendo sus derechos y a ocupar el espacio que las correspondía en su cooperativa por ser personas y no estar discriminadas por ser mujeres, al parecer les estaba resultando muy difícil el conseguirlo aunque tenían un gran tesón y una gran fuerza y no iban a decaer al estar todas tan unidas. Alguna de ellas eran unas buenas líderes. ¡Ánimo desde este espacio!, estoy segura de que lo vais a conseguir y

vuestros compañeros comprenderán que a las mujeres lo que nos gusta es sumar y no quitarles los puestos que ellos tienen ni tan siquiera hacerlo como ellos lo hacen.

El lunes 28 de junio en Artexco la Federación de cooperativas en unas aulas donde se habían realizado los talleres íbamos a tener un encuentro todos/as juntos/as los responsables del proyecto, monitores/as, las mujeres de los cuatro grupos, la coordinadora del proyecto que venía de la oficina de ACI de Costa Rica, y, por supuesto, nosotras. ¡Impresionante! Nosotras a las nueve de la mañana estábamos allí como clavos y pudimos comprobar como iban llegando los grupos desde sus lugares de origen, lo que significaba que si nosotras habíamos tenido que salir a las cuatro y media de la mañana para ir a sus lugares a visitarlas y llegábamos a las 11 o 12 de la mañana, ellas tendrían que haber salido a las dos para poder estar como estaban llegando a las nueve.

Sus medios de transporte eran camiones y camionetas con el techo descubierto y las temperaturas bajas. Lo más sorprendente era que iban llegando con sus niños/as a cuestas, no podía creer lo que estaba viendo, sin embargo era lo que habían estado haciendo mientras todo el tiempo que duraron los proyectos.

Uno de los objetivos era conseguir que los grupos se conocieran entre sí y pusieran en común sus necesidades, problemas, aprendieron todas juntas el idioma y así intercambiar sus experiencias, pues en cada grupo se hablaba un dialecto diferente.

La siguiente sorpresa, fue comprobar efectivamente que cuando se encontraban unas con otras se daban grandes abrazos, lo que significaba que se habían hecho grandes amigas y que ya el idioma las unía más que las separaba.

Comenzó la jornada, se dio la enhorabuena a todos y a todas para después ir presentando todo lo que habían estado trabajando en los talleres. Salían de dos en dos a exponer en la pizarra lo que era sexo-género, lo que significa las relaciones genéricas e interculturales, superación de las desigualdades, otras nos explicaban sobre los Derechos Humanos y Ciudadanía, Derecho a la seguridad, a la igualdad, a la libertad. Derechos civiles, derechos políticos, derechos de los pueblos, Derecho a la salud, educación, trabajo, etc., etc., etc.

*Aprendieron todas  
juntas el idioma y  
así intercambiar sus  
experiencias*

Otras nos expusieron sobre la gestión empresarial y cooperativa. Sobre los Principios y Valores Cooperativos. Cómo realizaron la

alfabetización, cómo aprendían el idioma. Cómo algunas habían aprendido a poner su nombre y salían a la pizarra a saludarnos y firmar. Simularon lo que era un negocio con el ejemplo de la crianza de los pollos que después llevarían a vender al mercado. Se iban poniendo los costes de la crianza del pollito en cuestión, una vez comprobado los costes y listos los pollos los pondrían en el mercado a un precio por lo que los beneficios serían suficientes. También calculó lo que se podría perder si se moría algún pollito, en fin, una clase empresarial sencilla pero interesante, toda una planificación económica y financiera de su idea, de su ilusión, de su negocio.



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

Una vez mostrado a todos/as esta parte primera, tuvimos otra más folclórica pues cada grupo nos mostraba sus bailes. Cantaron y una compañera de San Pedro nos recitó una poesía que dedicó a todas las mujeres españolas y que ella misma realizó. La emoción iba en aumento cada minuto que pasaba y el día era bonito. Nos sentíamos todas muy a gusto y se notaba en el ambiente. Comimos todas juntas, nos hicimos fotos, intercambiamos direcciones, tarjetas, etc.

Hay un grupo de mujeres al que no he mencionado aún, pero es que hasta este día no las había visto, no las pudimos conocer antes porque eran las que más lejos vivían, eran las mujeres de San Antonio Palopó, población situada en las orillas de gran y mágico lago Atitlan. A media mañana y ya con el taller avanzado fueron apareciendo unas veinte o veinticinco, ataviadas con sus ropas tradicionales con unos tocados en la cabeza para mí muy laboriosos y bonitos y, según entraban en silencio, se fueron sentando en sus lugares. Los niños que llevaban también lo hacían, con sus caritas de asombro al ver a tantas personas que no eran las que ellos estaban acostumbrados a ver.

Nos dirigieron unas palabras de agradecimiento y nos demostraron como habían aprendido a escribir y hablar en español.

Al final de la mañana seríamos unas cien personas, casi todas mujeres, los hombres serían cuatro o cinco no más y los niños y niñas que correteaban por el lugar y jugando todos mezclados aunque su idioma era diferente.

Había madres que aprovechando el día tan bueno que hacía y la fuente que había en el patio bañaron a sus hijos, me sorprendían pues también lavaron sus ropas. El día se me hizo muy corto pero fue intenso, fueron muchas las emociones.

Todas las mujeres se querían hacer fotos con nosotras. Se las veía a todas muy contentas y al menos a mi me hacían sentirme muy bien.

A los dos días después, al fin podemos ir a San Antonio Palopo a visitar a las que nos faltaba. Visitamos la cooperativa que era también de artesanía. Estaba situada detrás del lago que tuvimos que sortear para llegar, pero como el paisaje no tenía desperdicio se nos hacían los viajes preciosos y muy cortos.

*En un rincón de mi  
memoria os tengo a  
cada una de vosotras*

De la misma forma en que habían llegado al taller de la Federación, así lo fueron haciendo, en silencio y de una en una nos dieron las gracias por haber ido a visitarlas tan lejos, todo fueron parabienes.

Nos obsequiaron con todos los aderezos para adornar nuestras cabezas que así hicieron y fuimos todo el día con ello puesto. Nos hicieron sentirnos como parte integrante de su grupo, en definitiva nos querían. A nosotras nos pasaba lo mismo.

Y desde aquí os damos las gracias.

No mencioné ningún nombre porque no quería dejarme a ninguna sin hacerlo ya que erais muchas, pero lo que sí os digo es que en un rincón de mi memoria os tengo a cada una de vosotras y todo lo que me habéis transmitido.

Con vuestras miradas, vuestras palabras, vuestros hechos, vuestro cariño. Gracias a todas, gracias también a los/as monitores/as por conseguir que estas mujeres no se sientan solas, que la distancia no hace el olvido y que esperamos podernos volver a ver.

Gracias a Artexco por su colaboración y conseguir que esto sea posible. Y a ACI Costa Rica por permitirnos colaborar con todos/as.

Madrid, Noviembre de 2004



## RÉTALE: RETORNO DEL TALENTO A ECUADOR

**Elena Gil (Técnica Proyecto Rétales)**

*Poder encontrar un trabajo, solucionar los problemas de deudas que la dolarización y la crisis política posterior trajo consigo, enviar dinero para que la familia pueda vivir en Ecuador y si es posible estudiar, en definitiva, mejorar las condiciones de vida y tener un futuro. Personas que han visto, en su gran mayoría como sus empresas, sus trabajos, sus tierras y casas, todo perdía su valor de un día para otro. Estas son algunas de las razones que explican la venida a España de más del 90% de las personas ecuatorianas que se han acercado hasta el programa RÉTALE.*

Han venido dejando allí a su familia, sus hijos e hijas, sus parejas buscando un futuro, una fuente de ingresos suficiente para poder mandar dinero y poder terminar de pagar esas deudas, que puedan comer y, si sobra, que puedan estudiar. Llegan sin tener trabajo, en la gran mayoría de los casos, ni un lugar donde vivir, hay ocasiones en las que les han prometido el paraíso, la tierra prometida y se encuentran con una cruda realidad de trabajos precarios, abusos en los alquileres, situación de ilegalidad, salarios ínfimos... aún así encuentran la forma de enviar remesas para Ecuador.

Según los primeros datos estadísticos, son tanto hombres como mujeres, en algunos casos familias con alguno de sus hijos, en general llevan entre 1 y 4 años en España la mitad poseen permiso de residencia, y tie-

nen entre 30 y 40 años, tienen estudios secundarios en un 60%, y suelen tener una media de 4.000-5.000 euros ahorrados en prácticamente la mitad de las más de 130 personas que se han entrevistado en Madrid, Barcelona y Murcia.

Durante este año la Fundación Un Sol Mon de Caixa de Cataluña ha patrocinado este programa Rétales (Retorno del Talento a Ecuador), con objeto de facilitar a todas las personas ecuatorianas que viven en España la posibilidad de regresar a su país creando una empresa viable que permita a las familias promotoras no sólo regresar con un futuro por delante, sino también generar mayor actividad económica en Ecuador.

**Objetivo: Poder regresar creando una empresa viable que genere riqueza en Ecuador**

Con una idea de negocio clara, mejor si se dispone de experiencia previa en ello, se puede iniciar el proceso de regresar. Este programa ofrece un paquete completo de servicios a todas estas personas emprendedoras que necesitan un apoyo técnico

y económico para regresar a su país. Tanto aquí como en Ecuador cuentan con 4 entidades especializadas en el apoyo al emprendimiento que asesoran sobre la pre-viabilidad del negocio, la elaboración del plan de negocio y la puesta en marcha del negocio. Una vez que regresen a Ecuador podrán contar con el asesoramiento técnico durante los seis primeros meses de vida del negocio. Además de contar con una ayuda económica del 80% en el coste del billete de regreso tanto para la persona promotora como para la familia que quiera volver.

Pero uno de los elementos más valorados es la oportunidad de conseguir un micro-crédito con unas mejores



condiciones económicas que las que actualmente se obtienen en los bancos ecuatorianos. Este micro-crédito ofrece un monto máximo de 20.000 \$ a devolver hasta en 4 años y con la posibilidad de una carencia de entre 2 y 6 meses. Además no se necesita el aval de la familia o personas conocidas, aunque sí unas garantías prendarias. Otra de estas ventajas es que las cuotas son fijas a lo largo de todo el tiempo de devolución del crédito, no pudiendo incrementarse el tipo de interés, aunque sí se recogerán las bajas en el mismo, que el gobierno ecuatoriano determine.

Con este programa se hace más accesible la posibilidad de muchas personas de reunirse con su familia, a la que en ocasiones no han visto en varios años, con la pérdida irrecuperable que supone en la experiencia de ver crecer a sus hijos o hijas, la vida familiar, los nacimientos de sobrinos, fallecimientos de familiares cercanos, etc. En Ecuador hay alrededor de 2 millones de personas que han emigrado a Estados Unidos, a Italia y a España fundamentalmente.

Esta situación de emigración masiva esta produciendo graves problemas sociales allí dado que en muchas de las comunidades y ciudades han visto desaparecer a gran parte de su población y justamente a las personas que están en la edad más activa a nivel económico. Hay numerosas familias que están viviendo sin una generación, la intermedia, y las familias se componen de los abuelos y los nietos, las que crecen sin el apoyo insustituible de uno de sus progenitores, y cuando el tiempo es mayor, sin ninguno de los dos, ya que se reune la pareja en España con objeto de lograr

mayores ingresos y cerrar cuanto antes las deudas o poder comprar una casa o un coche allí en Ecuador.

Estos niños/as y adolescentes cambian ellos, cambian sus familias y cambian la comunidad donde viven. Las remesas de dinero que llegan de forma periódica están originando problemas socioeconómicos y de convivencia, ya que crean una nueva línea de discriminación y de marginación, entre las familias que reciben dinero aunque su situación siga siendo precaria, y aquellas que no reciben dinero de sus familiares emigrados. Se está creando una nueva clase que acentúa las desigualdades y genera conflicto social.

El programa Rétales ha nacido con la idea de apoyar a las personas que creen en su idea de negocio, sea agropecuaria, industrial, comercial, distribución, restauración, productiva, etc. Hasta el momento los restaurantes,

*2 millones de personas ecuatorianas que han emigrado*

las tiendas bazar y de alimentos y los pequeños talleres de ferretería, carpintería o confección son los más numerosos, pero todos ellos viendo incorporados nuevos servicios, modelos, diseños, sistemas de producción, materiales, productos, procedimientos, que durante su estancia en España han conocido y aprendido y que pueden ser atractivos y útiles en Ecuador.

Este primer año el programa se ha centrado en el trabajo de lanzamiento, prueba y mejora de todo el dispositivo técnico de apoyo en España como en Ecuador tanto de los equipos de asesoramiento como de la entidad financiera seleccionada. Se han concretado las condiciones financieras, se han perfeccionado los soportes



y procedimientos de trabajo, además de implementar la plataforma informática on line, que permite coordinar todas las entidades, realizar el seguimiento permanente de cada proyecto en marcha, facilita la transmisión de información actualizada de la situación económica y empresarial de Ecuador, de la legislación, los costes de los equipos, existencias necesarias y precios de venta de los productos y servicios de cada tipo de negocio. Ya ha regresado una familia y está poniendo en marcha su negocio, y otras familias están ultimando los trámites para conseguir el micro-crédito y poder planificar el viaje y la puesta en marcha del negocio.

La evaluación cualitativa del programa, es por lo tanto, positiva y con grandes posibilidades de continuar el próximo año pudiendo lograr objetivos más ambiciosos una vez que todo el sistema técnico está en pleno rendimiento.



## FORO SOCIAL MUNDIAL 2004: BOMBAY - India.

Por Menchu Ajamil

*Este resumen pretende dar una visión general de lo vivido en India, durante el Cuarto Foro Social Mundial, realizado en Mumbai / Bombay del 16 al 22 de Enero 2004, así como una breve síntesis del Encuentro de Mujeres, Diálogos Feministas, celebrado los días previos. No es un relato exhaustivo, para ello se puede consultar la web del FSM donde están localizables las ponencias y documentos.*

Lo que pretendo con este Artículo es compartir la rica experiencia que he vivido en India, y destacar aquellos puntos y aspectos que más me han interesado desde mi visión personal.

### ENCUENTROS DE MUJERES - DIALOGOS FEMINISTAS

Participaron unas 200 mujeres de los cinco continentes y se realizó el 14 y 15 de enero en Bombay, justo antes de la inauguración del FSM. Yo recibí la invitación para tomar parte en él, al igual que en Enero 2003 en Porto Alegre, a través de REPEM y la Articulación Feminista Mercosur.

El objetivo de estos Encuentros es mantener un espacio de reunión de las grandes redes internacionales de mujeres para compartir opiniones, intercambiar experiencias y debatir sobre los temas más candentes que nos afectan a todas, con una dimensión realmente planetaria, al estar representadas Asociaciones, Redes y Organizaciones de mujeres de todo el

mundo. Los puntos centrales del debate fueron:

- Globalización y Fundamentalismos.
- Derechos Humanos de las Mujeres.
- La lucha por los derechos sexuales y reproductivos.
- Lo global versus lo local: corrientes geopolíticas; formas de dominación y resistencias.
- La democracia y el patriarcado.

Se trabajó en grupos y se expuso en sesiones plenarias de puesta en común las discusiones. A pesar de ser todas mujeres y feministas, quedó claro que el enfoque de los temas, las necesidades y prioridades no siempre coinciden, y evidentemente, los análisis y posicionamientos reflejan diferencias en función del lugar de procedencia. Esto se patentizó sobre todo entre latinoamericanas y asiáticas, que eran la mayoría de las participantes, con respecto a los temas más candentes.

Cabe destacar las discusiones en torno a las diferentes formas de fundamentalismos que coexisten hoy en el mundo (religiosos, económicos y financieros, étnicos, culturales, sociales), y los diversos cruces entre ellos.

También suscitó gran debate y controversia temas como estar a favor de la lucha por la democratización de los Estados, y la forma de superar y oponerse a la dominación patriarcal. Las asiáticas, y de forma especial las indias, denunciaron cómo bajo formas democráticas, el Estado continúa perpetuando discriminaciones históricas de las mujeres.



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

El tema de salud sexual y salud reproductiva también provocó un debate intenso, respecto a la conveniencia de separar o no la salud sexual de la salud reproductiva. Igualmente se denunció por machistas y heterocéntricas las campañas de prevención contra el VIH/SIDA, centradas exclusivamente en el uso del preservativo masculino, sin tener en consideración las peculiaridades de otros grupos y opciones sexuales no heterosexuales.

El aborto fue otro de los ejes del debate, donde se evidenciaron las diferentes realidades planetarias: mientras para la mayoría de las asistentes sigue siendo una reivindicación a legislar y liberalizar en sus países, las mujeres indias feministas se manifestaban en contra, por el abuso que está ocurriendo en India, ya que allí es libre, y se está dando una terrible situación de fetidios femeninos.

Se discutió acerca del término Derechos Humanos, y su conveniencia para englobar y enmarcar la lucha de las feministas, ya que es un concepto con limitaciones porque no reconoce ni garantiza todos los derechos de todas las personas.

A pesar de las diferencias expresadas, es mucho lo que nos une y tenemos en común, por encima de las diferencias geográficas y culturales. Al margen de la diversidad de situaciones políticas, religiosas, etc, todas estamos de acuerdo en continuar luchando juntas contra las discriminaciones, y:

\*denunciar las profundas injusticias

y desigualdades de todo tipo que las mujeres, y de forma significativa las niñas, siguen soportando en los cinco continentes

\*la necesidad de enfrentar el sexismo y la homofobia con estrategias globales

\*la urgencia en desarrollar alternativas eficaces para la erradicación definitiva de la pobreza

\*la prioridad de superar todos los fundamentalismos, que de forma especial atentan y manipulan a las mujeres.

## FORO SOCIAL MUNDIAL

Como en Porto Alegre, fui Delegada de Rede Mulher de Educação, e impartí un Seminario: "Popular education of women's, gender and Leadership".

Según datos oficiales, en este 4º FSM tomaron parte cerca de 100.000 personas, 40 % mujeres, de 132 países. La presencia latinoamericana fue cualitativa, y Brasil mantuvo una gran visibilidad; la de Africa fue testimonial, aunque no numerosa por razones obvias de tipo económico; y el mundo árabe estuvo escasamente representado. El tema de Irak fue constante, y hasta hubo una reunión informal de israelíes y palestinos. El "primer mundo occidental" si se hizo notar, pero su peso específico fue sólo relativo (en Talleres y Seminarios autoorganizados por colectivos y entidades europeas).

Este Foro, como era su objetivo, se caracterizó por las manifestaciones y la presencia masiva y permanente en las calles de representantes de

*Todas estamos de  
acuerdo en conti-  
nuar Luchando juntas  
contra Las discrimi-  
naciones*

-----

infinidad de organizaciones y movimientos sociales, especialmente indios y asiáticos. Nos impactó sobremanera la autenticidad y fuerza de los testimonios, no desde la teoría o la racionalidad occidental, sino sobre todo, desde otras diversas formas de expresión (dramatizaciones, marchas, música, teatro, danzas...) para dar a conocer sus duras realidades y denunciar sus injustas condiciones de vida.

Mención especial cabe hacer de la gran visibilidad lograda con causas como las de los Dalaits (los intocables o sin casta en India); los miles de expulsados por la represa de Gujarat; las numerosas tribus presentes y sus reivindicaciones étnicas; las diarias manifestaciones de los lamas tibetanos reclamando su derecho a un país libre; las llamadas para lograr la democracia en Birmania o Bután; las masivas reivindicaciones por la paz, por un medioambiente sano, y las marchas contra las multinacionales, la globalización neoliberal y la pobreza; o para protestar por el militarismo, las armas, la guerra e intervención/ocupación de Irak... y un largo etc.

En este Foro no hubo un espacio físico dedicado en exclusividad a las organizaciones de mujeres, como Planeta Fêmea en Porto Alegre, pero la visibilidad del tema "mujer" fue permanente, sobre todo para denunciar las durísimas e injustas condiciones de vida que en India siguen sufriendo niñas y mujeres (abortos selectivos, feticidios; matrimonios infantiles o adolescentes; problema específico de la dote; crímenes de honor; violencia de género;... ade-

más de todas las discriminaciones sociales históricas, analfabetismo, paro... y específicamente el grave problema de las castas).

### CONFERENCIA MUJERES CONTRA LA GUERRA

Con la participación de mujeres de Irak, Afganistán, India, etc. se realizó esta conferencia, la más concurrida de todas las actividades convocadas por organizaciones feministas. Estas mujeres relataron con fuertes y vivos testimonios sus experiencias en países con guerra. Se denunció el constante peligro de perder la vida y la conculcación de todos los derechos humanos y cívicos en situaciones de conflicto bélico, y especialmente las violaciones y la violencia dirigida de forma específica hacia las mujeres durante los genocidios y ocupaciones militares.

*Son muchos y grandes los retos que se plantean*

### EL FUTURO

Tras el Foro 2004 en India, son muchos y grandes los retos que se plantean. El principal desafío es articular estrategias realmente válidas y alternativas a la globalización neoliberal. No basta con haber logrado movilizar a colectivos sociales de los cinco continentes. La capacidad de convocatoria y autoorganización está ya más que desmostrada, al igual que la riqueza del intercambio y de la contrastación. El espacio de reflexión y denuncia hay que continuarlo, pero estos objetivos están bien alcanzados. Ahora toca dar el paso hacia formas de acción que sirvan realmente para estructurar el planeta de otro modo, más justo y equitativo, en todos los órdenes, y desde lo global a lo local y viceversa. Sólo así se hará realidad la transformación necesaria para hacer "OTRO



**Cuadernos**  
Mujer y Cooperativismo  
Nº 6 .2004

MUNDO POSIBLE", como proclama el lema del Foro Social Mundial.

Las siguientes citas ya están en marcha: numerosos encuentros regionales y continentales a lo largo del 2004 multiplicarán el efecto y reflexiones de Bombay. Y en Enero 2005, el 5º Foro Social Mundial vuelve a Brasil, a Porto Alegre. En el 2006 la cita mundial será en Africa.

Menchu Ajamil. Madrid, 1 de Marzo 2004. [majamil@jazzfree.com](mailto:majamil@jazzfree.com)



.....

## EL INSTITUTO DE LA MUJER CELEBRA EL 10º ANIVERSARIO DE LA COMISIÓN NOMBRA, ASESORA PARA EL LENGUAJE NO SEXISTA

*El aniversario ha coincidido con la presentación del libro "De Mujeres y Diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22ª edición del Diccionario de la Real Academia Española (DRAE)"*

El Instituto de la Mujer celebró el día 10 de noviembre el décimo aniversario de la constitución de su Comisión Asesora del Lenguaje "Nombrar", que durante estos años ha contribuido a modificar los usos sexistas del lenguaje a través del diálogo, de la investigación y de la reflexión sobre la palabra, todo ello en un contexto de cambio de las relaciones entre mujeres y hombres.

El acto, que se realizó en colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares y tuvo lugar en el Paraninfo de la Universidad Cisneriana de Alcalá de Henares, contó con la intervención de la directora general del Instituto de la Mujer, Rosa Mª Peris.

En el marco de esta celebración, se presentó un nuevo estudio sobre la presencia de lo femenino en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua: "De Mujeres y Diccionarios.

Evolución de lo femenino en la 22ª edición del Diccionario de la Real Academia Española (DRAE)", publicado por el Instituto de la Mujer y cuyas autoras son las filólogas Eulalia Lledó, Mª Ángeles Calero y Esther Forgas.

### "DE MUJERES Y DICCIONARIOS. EVOLUCIÓN DE LO FEMENINO EN LA 22ª EDICIÓN DEL DICcionario DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (DRAE)"

Este libro es un análisis de la 22ª edición del Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, publicado en el año 2001, y su objetivo es contribuir a la transformación de los usos sexistas del lenguaje y a la difusión de los recursos que tiene la lengua para nombrar en femenino y en masculino una realidad que es sexualizada.

*Este trabajo no parte del vacío ni se funda en la nada*

Este trabajo no parte del vacío ni se funda en la nada, sino que camina (al lado de otros muchos artículos y libros que estudian estos rasgos en la lengua y en otros diccionarios) siguiendo los pasos de un análisis ya realizado y publicado en esta misma colección en el año 1998, sobre la anterior edición de este diccionario, la vigésima primera publicada en 1992.

Desde esta primera edición de 1992, se han introducido algunos cambios, pero no todos los que serían necesarios, ni con un criterio consistente que evite considerar a las mujeres complementarias de los hombres.

Según el libro, las mujeres deben ser definidas por sí mismas y no tomando como referencia a los hombres o su relación con ellos. Es necesario revisar la carga negativa que se ha asociado tra-



dicionalmente a lo femenino y hacer visibles las valiosas aportaciones de las mujeres a la sociedad tanto a lo largo de la historia como en la actualidad.

## LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

*COCETA aborda un Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de Trabajo Asociado en España*

COCETA ha iniciado en el último cuatrimestre de 2004 un trabajo de investigación con el que quiere analizar las circunstancias y peculiaridades que caracterizan el trabajo y la actividad societaria de las Mujeres en las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Los estudios existentes, de ámbito estatal y europeo, muestran que el Cooperativismo de Trabajo es un dinámico instrumento de creación de empleo y de desarrollo del espíritu empresarial. Las Cooperativas de trabajo además, presentan grandes potencialidades para la integración de colectivos en situación de exclusión, constituyéndose como un ámbito especialmente propicio para la incorporación laboral de la mujer. Esto motiva que en el Cooperativismo las mujeres tengan un peso específico muy importante. Los datos disponibles en las Organizaciones territoriales y los estudios que periódicamente aborda COCETA permiten establecer una aproximación para determinar el número de

mujeres existentes en las plantillas, situándose las mismas en más de un 40% del total de empleos.

A pesar de esto las Cooperativas todavía tienen por delante un importante reto: conseguir una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar. Y por eso COCETA quiere remover los obstáculos existentes, para permitir que se otorgue a las mujeres cooperativistas la oportunidad de acceder en igualdad de condiciones que los hombres a los espacios de responsabilidad y a las áreas de toma de decisiones en las empresas cooperativas.

Es labor de todos y todas adquirir compromisos unánimes de trabajo, con la implicación de los elementos afectados, que permitan iniciar un proceso de apertura de nuevas perspectivas y sirven, asimismo, de base para el reforzamiento de las experiencias ya existentes.

*En el cooperativismo  
Las mujeres tienen  
un peso muy importante*

-----

Para ello, COCETA plantea a través de este proyecto desarrollar una investigación sociológica que permita conocer la realidad existente en el ámbito de Género en

el Cooperativismo de trabajo. Los resultados de este estudio se recogerán en un Informe en el que se confeccionará un mapa con las limitaciones que las mujeres cooperativistas encuentran en su acceso a puestos de responsabilidad y representación, una valoración de las condiciones que ofrecen las cooperativas analizadas para posibilitar dicho acceso y una batería de estrategias tomadas a partir de casos de buenas prácticas, a través de las cuales las mujeres, de forma individual y en el seno de las Cooperativas, están compensando y superando los eventuales obstáculos con que tropiezan.



## MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

*Desde el Instituto de la Mujer nos ha llegado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como el Formulario para presentar comunicación o denuncia sobre situaciones discriminatorias contra la mujer. Creemos que el tema es lo suficientemente importante como para difundirlo ampliamente desde las páginas de nuestra publicación. A continuación os presentamos ambos documentos.*

### Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979  
 Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1)

Los Estados Partes en la presente Convención, Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invo-

car todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo, Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la

*Las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones*

-----

mujer, preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la

igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad, Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades, Convencidos de



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 5 .2003

que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, Subrayado que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer, Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer, Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz, Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia so-

cial de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto, Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, Han convenido en lo siguiente:

### *Los estados partes condenan La discrimi- nación de La mujer en todas sus formas*

#### Parte I **Artículo 1**

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

#### **Artículo 2**

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la

mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

### Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

### Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

### Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en

*Protección efectiva  
de la mujer contra  
todo acto de discrimi-  
nación*



funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

### **Artículo 6**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Parte II

### **Artículo 7**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

### **Artículo 8**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

### **Artículo 9**

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en ápatrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

*Los estados partes  
otorgarán a las mu-  
jeres iguales dere-  
chos que a los  
hombre*

-----

Parte III

### **Artículo 10**

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza

preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la

salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

## Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

## Derecho a las mismas oportunidades de empleo

-----



2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

## **Artículo 12**

1. Los Estados Partes adoptarán todas

las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

## **Artículo 13**

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho a prestaciones familiares;

b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;

c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

## **Artículo 14**

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y to-

*Prestar protección especial a las mujeres durante el embarazo*

-----

marán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;

b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

f) Participar en todas las actividades comunitarias;

g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual

en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

## Parte IV

### Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

### Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular,



asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) El mismo derecho para contraer matrimonio;

b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;

c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos; f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;

h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes,

tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Parte V

## **Artículo 17**

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo

quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados

Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de un lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de

*Los mismos derechos  
y obligaciones como  
progenitores*  
-----



las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.

4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.

7. Para cubrir las vacantes imprevis-

tas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.

8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

## **Artículo 18**

1. Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido

- :
- a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate;
  - b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

2. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

## **Artículo 19**

1. El Comité aprobará su propio reglamento.



2. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años.

### **Artículo 20**

1. El Comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

### **Artículo 21**

1. El Comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados Partes.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

### **Artículo 22**

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de las actividades. El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.

Parte VI

### **Artículo 23**

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de:

- a) La legislación de un Estado Parte;
- b) Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

### **Artículo 24**

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

### **Artículo 25**

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.

2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.

3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

### **Artículo 26**

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en caso necesario, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

## Artículo 27

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.

2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión

## Artículo 28

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.

2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.

3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

## Artículo 29

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negocia-

ciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.

2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.

3. Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

## Artículo 30

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

En testimonio de lo cual, los infrascritos, debidamente autorizados, firman la presente Convención. **Formulario modelo para presentar una comunicación al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con arreglo al Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.**

El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las



formas de discriminación contra la mujer entró en vigor el 22 de diciembre de 2000. En él se autoriza al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, órgano integrado por 23 expertos independientes, a recibir y considerar las comunicaciones (demandas) presentadas por personas o grupos de personas, o en nombre de esas personas o grupos de personas, que aleguen ser víctimas de violaciones de los derechos protegidos por la Convención.

Para que sea considerada por el Comité, la comunicación deberá reunir los siguientes requisitos:

- Deberá presentarse por escrito;
- No podrá ser anónima;
- Deberá concernir a un Estado que sea Parte en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en el Protocolo Facultativo;
- Deberá ser presentada por personas o grupos de personas, o en nombre de esas personas o grupos de personas, que se hallen bajo la jurisdicción de un Estado que sea Parte en la Convención y el Protocolo Facultativo. Cuando se presente una comunicación en nombre de personas o grupos de personas, es necesario su consentimiento a menos que quien presente la comunicación pueda justificar el actuar en su nombre sin tal consentimiento.

El Comité no examinará normalmente una comunicación:

- A menos que se hayan agotado todos los recursos de la jurisdicción interna;
- Si se refiere a una cuestión que está siendo examinada o ya ha sido exami-

nada por el Comité o con arreglo a otro procedimiento internacional;

- Si se refiere a una supuesta violación ocurrida antes de la fecha de entrada en vigor del Protocolo Facultativo para el Estado interesado.

*Para que el Comité examine una comunicación, la víctima o las víctimas deberán consentir en que se revele su identidad al Estado supuestamente responsable de la violación. De resultar admisible la comunicación, ésta se pondrá en conocimiento del Estado Parte interesado de forma confidencial .*

\* \* \*

Si desea presentar una comunicación, sírvase aplicar lo más estrictamente posible las directrices que se presentan a continuación. Además, sírvase presentar cualquier información pertinente de que pueda disponer después de que haya presentado la comunicación.

Se puede obtener más información sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo, así como sobre el reglamento del Comité, en la siguiente dirección en la Internet: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html>

## **Directrices para la presentación de comunicaciones**

En el siguiente cuestionario se ofrece una pauta para los que deseen presentar una comunicación al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con arreglo al Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Sírvase proporcionar la mayor cantidad de información posible al responder los aspectos que figuran a continuación.

## Envíe su comunicación a:

Committee on the Elimination of Discrimination against Women c/o Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs United Nations Secretariat 2 United Nations Plaza DC-2, 12th Floor New York, NY 10017 Estados Unidos de América Facsímil: 1-212-963-3463

1. Información relativa al autor o los autores de la comunicación

- Apellido
- Nombre
- Fecha y lugar de nacimiento
- Nacionalidad /ciudadanía
- Número de pasaporte o de tarjeta de identidad (si lo hubiera)
- Sexo
- Estado civil /hijos
- Profesión
- Origen étnico, afiliación religiosa, grupo social (si procede)
- Dirección actual
- Dirección postal para recibir correspondencia confidencial (si es distinta de la dirección actual)
- Facsímil /teléfono /correo electrónico
- Indique si presenta la comunicación:
  - En calidad de supuesta víctima o supuestas víctimas. Si se trata de un grupo de personas que alegan ser víctimas, sírvase proporcionar información básica sobre cada una de ellas.
  - En nombre de la supuesta víctima o las supuestas víctimas. Presente pruebas que demuestren el consentimiento de esa persona o esas personas, o exponga las razones que justifican la presentación de la comunicación sin tal consentimiento.

## 2. Información relativa a la supuesta víctima o las supuestas víc-

## timas (si no se trata del autor de la comunicación)

- Apellido
- Nombre
- Fecha y lugar de nacimiento
- Nacionalidad /ciudadanía
- Número de pasaporte o de tarjeta de identidad (si lo hubiere)
- Sexo
- Estado civil /hijos
- Profesión
- Origen étnico, afiliación religiosa, grupo social (si procede)
- Dirección actual
- Dirección postal para recibir correspondencia confidencial (si es distinta de la dirección actual)
- Facsímil /teléfono /correo electrónico

## 3. Información sobre el Estado parte interesado

- Nombre del Estado parte (país)

## 4. Naturaleza de la supuesta violación o las supuestas violaciones

Proporcione información detallada que fundamente su denuncia, en particular:

- Descripción de la supuesta violación o las supuestas violaciones y del supuesto autor o de los supuestos autores
- Fecha o fechas
- Lugar o lugares
- Disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que supuestamente han sido infringidas. Si la comunicación se refiere a más de una disposición, describa cada aspecto por separado.

## 5. Medidas adoptadas para agotar todos los recursos de la jurisdicción interna

Describa las medidas adoptadas para agotar todos los recursos de la jurisdicción interna.



## Cuadernos

Mujer y Cooperativismo  
Nº 5 .2003

Por ejemplo, los intentos realizados para lograr una solución por medios jurídicos, administrativos, legislativos, normativos o programáticos, en particular:

- Tipo o tipos de solución procuradas
- Fecha o fechas
- Lugar o lugares
- Quién presentó el recurso o procuró la solución
- A qué autoridad u organismo se acudió
- Nombre del tribunal que conoció de la causa (si procede)
- Si no se han agotado todos los recursos de la jurisdicción interna, exponga las razones.

*Nota:* Sírvase adjuntar copias de todos los documentos pertinentes.

### 6. Otros procedimientos internacionales

Indique si la cuestión ha sido o está siendo examinada con arreglo a otro procedimiento de examen o arreglo internacionales. En caso afirmativo, explique lo siguiente:

- Tipo o tipos de procedimiento
- Fecha o fechas
- Lugar o lugares
- Resultados (si los hubiere)

*Nota:* Sírvase adjuntar copias de todos los documentos pertinentes.

### 7. Fecha y firma

Fecha /lugar:

Firma del autor o los autores y de la víctima o las víctimas:

### 8. Lista de documentos que se adjuntan (envíe sólo copias; no envíe originales)



## WEB'S DE INTERES

### CREATIVIDAD FEMINISTA

<http://www.creatividadfeminista.org>

### AMECO

<http://www.nodo50.org/ameco>

### MUJERES EN RED

<http://www.nodo50.org/mujeresred>

### PERIÓDICO ANDRA

<http://www.andra-periodico.com>

### ASOCIACIÓN DE MADRES SOLTERAS "ISADORA DUNCAN"

[www.epitelio.org/isadora](http://www.epitelio.org/isadora)

### ASOCIACIÓN DE MUJERES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

[www.unizar.es/mutem/](http://www.unizar.es/mutem/)

### ASOCIACIÓN DE MUJERES DOMINICANAS EN ESPAÑA

[www.eurosur.org/AMDE/](http://www.eurosur.org/AMDE/)

### COLECTIVO DE MUJERES URBANISTAS

[www.nodo50.org/mujeresurbanistas](http://www.nodo50.org/mujeresurbanistas)

### CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AMAS DE CASA, CONSUMIDORES Y USUARIOS/AS

[site-spain.com/cercan/](http://site-spain.com/cercan/)

### ELEUSIS

[www.eleusis.net](http://www.eleusis.net)

### FEDERACIÓN DE MUJERES SEPARADAS Y DIVORCIADAS

<http://fmujeresprogresistas.com>

### FUNDACIÓN MUJERES

<http://www.fundacionmujeres.es>

### INSTITUTO DE LA MUJER

[www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)

### LOBBY EUROPEO DE MUJERES

<http://www.celem.org>

### MUJERES ESPAÑOLAS CONTRA EL CÁNCER

<http://www.amama.org>

### MUJERES JURISTAS THEMIS

[Themis.matriz.net](http://Themis.matriz.net)

### PRENSA MUJER

[www.prensamujer.com](http://www.prensamujer.com)

### THE WOMEN'S RIGHTS MOVEMENT 1848-1998

<http://www.legacy98.org>

### DERECHOS DE LAS MUJERES

[www.derechos.org/ddhh/mujer/](http://www.derechos.org/ddhh/mujer/)

### DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID

[www.madrid.org](http://www.madrid.org)

### ÁREA MUNICIPAL DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

[www.munimadrid.es/igualdad](http://www.munimadrid.es/igualdad)

### RED GEA

[www.mtas.es/mujer/gea/asociaciones/estatal.es.html](http://www.mtas.es/mujer/gea/asociaciones/estatal.es.html)

### ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES EMPRESARIAS

[www.aseme.es](http://www.aseme.es)

### ASOCIACIÓN DE MUJERES POR LA PLENA CIUDADANÍA EN IGUALDAD DE CONDICIONES

[www.ciudadanas.org](http://www.ciudadanas.org)

### ASOCIACIÓN DE MUJERES DE CATALUNYA EN CONTINUO MOVIMIENTO

<http://caladona.pangea.org>

### ASOCIACIÓN DE EMPRENDEDORAS CON VISIÓN DE GÉNERO TRABAJANDO EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

[www.liderared.org](http://www.liderared.org)

### PÁGINA DE INFORMACIÓN Y AYUDA PARA LAS MUJERES EMPRENDEDORAS

[www.e-empresarias.net](http://www.e-empresarias.net)

### ESPACIO DE ENCUENTRO DE MUJERES ANDALUZAS EMPRENDEDORAS POR LA IGUALDAD

[www.e-igualdad.org](http://www.e-igualdad.org)

### REFLEXIONES DESDE EL GÉNERO SOBRE DISTINTAS ÁREAS

[www.singenerodedudas.com](http://www.singenerodedudas.com)

## CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

### ▲ COCETA

C/ Vallehermoso, 15 1º. 28015 Madrid  
Tel. 91 446 97 50 / 91 593 01 61.  
Fax: 91 593 87 60  
- E. Mail: confederacion@coceta.com  
- Pág. Web: www.coceta.com

## ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS DE COOPERATIVAS

### ▲ AMECOOP

C/ Valverde, 13-1.ª Planta. 28004 Madrid  
Tel. 91 524 00 39 / 91 532 24 88  
Fax: 91 522 59 80  
- E. Mail: amecoop@ucmta.es  
- Pág. Web: www.amecoop.org

## UNIONES Y FEDERACIONES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

### ▲ Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado, FACTA

Tel.: 976/ 29 04 29  
Fax: 976/ 29 07 56  
E- Mail: facta@facta.es  
Web: www.facta.es

### ▲ Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FAECTA

Tel. 95/ 490 29 66  
Fax: 95/ 490 29 58  
E-Mail: faecta@faecta.es  
Web: www.faecta.com

### ▲ Federación de Cooperativas de Trabajo de Catalunya, FCTC

Tel. 93/ 318 81 62  
Fax: 93/ 302 18 85  
E-Mail: federacio@cooperativestrebball.coop  
Web: www.cooperativestrebball.coop

### ▲ Federación de Cooperativas de Trabajo de Castilla y León, FCTACyL

Tel. 983/ 30 86 74  
Fax: 983/ 30 90 07  
E-Mail: fctacyl@coceta.com  
Web: www.coceta.com/fctacyl

### ▲ Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, FCTAE

Tel. 945/ 12 20 50  
Fax: 945/ 25 39 59  
E-Mail: fctae@euskoop.org  
Web: www.euskoop.org

### ▲ Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, FEVECTA

Tel. 96/ 352 13 86-351 50 29  
Fax: 96/ 351 12 68  
E-Mail: fevecta@fevecta.coop  
Web: www.fevecta.coop.

### ▲ Unión de Cooperativas Extremeñas de Trabajo Asociado, UCETA

Tel. 924/ 33 08 71  
Fax: 924/ 30 37 52  
E-Mail: uceta@arrakis.es  
Web: www.uceta.org

### ▲ Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado, UCMTA

Tel. 91/ 532 24 88  
Fax: 91/ 522 59 80  
E-Mail: union@ucmta.es  
Web: www.ucmta.org

### ▲ Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia, UCOMUR

Tel. 968/ 27 52 00  
Fax: 968/ 29 45 77  
E-Mail: ucomur@coceta.com  
Web: www.ucomur.org

### ▲ Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de La Rioja, UCOTAR

Tel. 941/ 51 90 15  
Fax: 941/ 51 90 16  
E-Mail: ucotar@virtualcom.es  
Web: www.coceta.com/ucotar

### ▲ Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla La Mancha, UCTACAM

Tel y Fax. 926/32 40 38  
E-Mail: uctacam@coceta.com  
Web: coceta.com/uctacam



▲ **Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de las Illes Balears, UCTAIB**

Tel. 971/ 20 50 28  
Fax: 971/ 29 47 69  
E-Mail: uctaib@coceta.com  
Web: www.cooperativesdetreball.coop

▲ **Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado UGACOTA, en Galicia**

Tel. y Fax: 981/ 57 55 78  
E-Mail: ugacota@coceta.com  
Web: www.ugacota.org

▲ **Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado, ASATA**

Tel. 985/ 35 98 17  
Fax: 985/ 34 32 39  
E-Mail: asata@asata.es  
Web: www.asata.es

▲ **Asociación de Empresas de Economía Social en Canarias, ASESCAN**

Tel y Fax 928/ 36 48 23  
E-Mail: asescan@asescan.com  
Web: www.asescan.com



### SOLICITUD DE INFORMACIÓN

- NOMBRE .....
- ENTIDAD .....
- DIRECCIÓN .....
- LOCALIDAD ..... • CÓDIGO POSTAL .....
- TELÉFONO ..... • CORREO ELECTRÓNICO .....

#### REMITIR VIA FAX O CORREO ELECTRÓNICO A:

- **COCETA.** C/ Vallehermoso, 15-1º  
28015 MADRID. Fax: 91 593 87 60  
confederacion@coceta.com
- **AMECOOP.** C/ Valverde, 13 1.ª Planta  
28004 MADRID. Fax.: 91 522 59 80  
amecoop@ucmta.es



El Departamento de la Mujer de **COCETA** (Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado) se creó en marzo de 1997. Este departamento confederal nace para apoyar, canalizar y proponer acciones específicas en favor de la mujer cooperativista. Específicamente, impulsar situaciones de igualdad, no discriminación y presencia de la mujer en todos los espacios y estamentos cooperativos. Desde COCETA se anima a todas y cada una de las Federaciones Autonómicas a crear sus propios departamentos y/o a llevar a cabo acciones específicas en favor de las mujeres, al mismo tiempo, se está potenciando la representación de las mujeres o la defensa de sus necesidades concretas en las organizaciones Europeas e Internacionales del Cooperativismo de Trabajo Asociado.

COCETA es el máximo órgano de representación del Cooperativismo de Trabajo Asociado en el Estado Español. Es una asociación independiente de las entidades cooperativas del sector Trabajo Asociado, Uniones y Federaciones, representativas de las distintas Comunidades Autónomas y sus métodos se ajustan a los principios cooperativos, haciendo suyos de forma especial los de democracia, formación y solidaridad.

#### **COCETA**

C/ Vallehermoso, 15 1º. 28015 Madrid

Tel.: 91 446 97 50 / 91 593 01 61

Fax: 91 593 87 60

[www.coceta.com](http://www.coceta.com)

[www.coceta.coop](http://www.coceta.coop)

mail: [confederacion@coceta.com](mailto:confederacion@coceta.com)



### *Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas*

La **Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas** la formamos un grupo de mujeres madrileñas que tenemos en común: ser mujeres, ser socias y/o trabajadoras activas de una cooperativa, creer en el proyecto cooperativo y en el papel de la mujer dentro de este movimiento. Conscientes de las potencialidades de la mujer cooperativista, AMECOOP aparece como un medio para la consecución de los siguientes objetivos:

- Promoción del Cooperativismo de Mujeres.
- Formación-Promoción de la Mujer Cooperativista.
- Fomento de La Participación de La Mujer en la Empresa Cooperativa.
- Crear espacios de encuentro, comunicación y debate con otras organizaciones de la Economía Social.
- Contribuir a la incorporación de Acciones Positivas en el ámbito laboral, en general, e incorporar la perspectiva de género en el seno del movimiento cooperativo, en particular.

Con la publicación de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo pretendemos colaborar en la sensibilización, difusión e influencia de la mujer cooperativista en el Movimiento Cooperativo y el Mundo Sociolaboral aportando una perspectiva de género al mismo.

#### **AMECOOP**

C/ Valverde, 13 - 4ª Planta. 28004 Madrid

Tel.: 91 524 00 39 / 91 532 24 88

Fax: 91 522 59 80

E-mail: [amecoop@ucmta.es](mailto:amecoop@ucmta.es)

Web: [www.amecoop.org](http://www.amecoop.org)

# Cuadernos

## Mujer y Cooperativismo

NÚMERO 6 / NOVIEMBRE DE 2004

Publicación anual del Departamento de la Mujer de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) con la coordinación técnica de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP). Busca convertirse en un espacio de intercambio de experiencias, reflexiones, artículos de opinión y estudios sobre la realidad de la mujer en la economía social, específicamente en las cooperativas de Trabajo Asociado. Aportar una visión de género al mundo de la economía y del trabajo.

Esta publicación se pone al servicio de mujeres y hombres que creemos en el cooperativismo como alternativa de autoempleo colectivo y/o de vida, así como, de cualquier persona y organización que tenga interés en el tema.

Patrocina:



Edita y realiza:



Realiza:



Colabora:

