

Cuadernos **Mujer y Cooperativismo**

Publicación Semestral • N^o 1 • Noviembre 1999

EDITORIAL

PANORAMA

- [La Fundación Encuentro presenta su sexto Informe Anual](#)
- [La situación laboral de las mujeres. Diferencia o discriminación](#)
- [Seminario Transnacional sobre medidas de acción positiva en las empresas](#)
- [Conferencia Europea de París](#)

ORGANIZACIONES COOPERATIVAS

- [Las mujeres directivas en las cooperativas de FVECTA](#)
- [La mujer en la empresa. Seis visiones sobre...](#)
- [FACTA crea un departamento de la mujer](#)
- [El programa EMEGA apoya a las empresas Gallegas](#)

EXPERIENCIAS

- [Historia de una cooperativista](#)
- [Una cooperativa para el Desarrollo Local y los Servicios Sociales. 5 y Mas](#)
- [Nora, desde Uruguay a Madrid](#)
- [La pasión por la Jardinería](#)
- [Un colegio con mucha enseñanza](#)
- [La promoción de teatro y la expresión artística en una isla mediterránea](#)

SIN FRONTERAS

- [El género en las cooperativas de Brasil](#)
- [Las mujeres en el cooperativismo Italiano](#)
- [Mujeres Nicaragüenses apuestan por trabajar en una cooperativa](#)

ESPACIOS PARA EL DEBATE

- [Los itinerarios profesionales de las mujeres](#)
- [Por la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales](#)
- [Una visión panorámica de la discriminación laboral de las mujeres](#)

MUJERES EN MOVIMIENTO

- [Poner la atención en lo que tenemos](#)
- [Salud laboral para todas en el año 2000](#)

ACTUALIDAD

- [La nueva ley estatal de cooperativas \(julio 99\)](#)

NOTICIAS BREVES

RECURSOS

⊕ **Suscripción a Cuadernos de la Mujer**

LA FUNDACION ENCUENTRO PRESENTA SU SEXTO INFORME ANUAL SOBRE LA REALIDAD SOCIAL ESPAÑOLA

Informe España 1998. Una Interpretación de su realidad social. Autor: Centro de Estudios del Cambio Social. Edita: Fundación Encuentro (1999).

La Fundación Encuentro dirige el Centro de Estudios del Cambio Social, que agrupa a diferentes especialistas dedicados a estudiar en equipo los diversos escenarios de la realidad española.

La labor principal de este centro se refleja en su Informe Anual, que pretende ofrecer una interpretación global y comprensiva de la realidad social española y de las tendencias y procesos más relevantes y significativos de su evolución.

Su más reciente publicación se centra en los datos recabados en el año 1998 de muy diversos aspectos de nuestra ciudadanía: tejido asociativo, relaciones público-privadas ante las necesidades básicas, la iniciativa social en la cultura, el ocio y el deporte, el mercado laboral y los sectores productivos, la protección social a la familia, las redes de comunicación geográfica y la movilidad poblacional,...

Nos han resultado de especial interés los capítulos destinados a:

los nuevos retos de la interacción público-privada:

la investigación científica, el surgimiento del sector de las telecomunicaciones espacio económico y cultural y la preocupación por el medio ambiente como responsabilidad individual, de los sectores productivos y de las administraciones públicas.

La inserción laboral de las mujeres.

A lo largo de este apartado del informe, se señalan varias tesis interpretativas:

1. la existencia de un cambio estructural aún no asimilado por la sociedad española, que tiene que ver con la presencia progresiva de las mujeres en el mercado laboral, en particular, y en el espacio público, en general. Este hecho ha provocado importantes repercusiones en la organización de la comunidad y en la emergencia de nuevas necesidades sociales.

2. la pervivencia de un modelo masculino de empleo y de empresa, que dificulta el acceso y la permanencia de las mujeres, en condiciones de igual trato con sus compañeros varones, dentro de las empresas y los diferentes sectores productivos.

3. el reto de afrontar renovadas y equilibradas formas convivencia entre varones y mujeres, tanto en el espacio público como en el privado.

Posteriormente el informe anual presenta una descripción detallada y muy gráfica sobre la interacción de fenómenos que perfilan una imagen de la mujer trabajadora realmente difícil y esforzada:

a) el progresivo acceso, lento pero inexorable, de las mujeres a la educación y al empleo durante la última mitad de siglo supone la existencia de condiciones objetivas de cambio en sus itinerarios vitales.

b) sin embargo podemos considerar que se produce mucho más lentamente, una transformación de las dimensiones culturales de nuestra comunidad: valores y normas sociales, actitudes y estereotipos,... Este disonancia dificulta gravemente la asunción, por parte de la sociedad, de una nueva imagen de las mujeres como co-protagonistas del espacio público junto a los varones.

c) la existencia de factores de carácter económico que revelan los sesgos existentes en la incorporación de las mujeres al mundo laboral: feminización del desempleo, segregación horizontal y vertical, por razón de género en los sectores económicos, discriminación retributiva,..., junto a una valoración claramente negativa de las políticas de protección social y apoyo a las mujeres activas, tanto por su escasa implantación como su cuestionable incidencia en una verdadera transformación social.



La pervivencia de un modelo masculino de empleo dificulta el acceso y la permanencia de las mujeres

Su participación laboral se hace más estable e independiente del matrimonio y la maternidad

DIFERENCIA O DISCRIMINACIÓN.

Una análisis de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo español y el impacto de las tecnologías de la información. Cecilia Castaño, Carlos Iglesias, Elena Mañas y Mario Sánchez-Herrero Edta: Consejo Económico y Social, Madrid, 1999.

Este libro contiene los resultados de una investigación dirigida por Cecilia Castaño Collado, Catedrática de Economía Aplicada de la Universidad Complutense, para el Instituto de la Mujer. La principal conclusión obtenida es que, en los últimos diez años (1987-1997), las mujeres españolas se han adaptado claramente a los nuevos requerimientos del sistema productivo, porque están superando con rapidez ciertos condicionantes que contribuían a la desigualdad laboral de sexo. Su participación laboral aumenta y se hace más estable e independiente de matrimonio y maternidad. Paralelamente, el aumento de la oferta de servicios sustitutivos de trabajo doméstico contribuye a mejorar el grado de compatibilidad entre tareas domésticas y trabajo de mercado.

Las mujeres se ubican mayoritariamente en las ramas de servicios, principal fuente de creación de empleo y la evolución de la estructura de ocupaciones coincide con la posición femenina en su distribución. Sin embargo, la flexibilización del mercado de trabajo afecta preferentemente a la mano de obra femenina.

Actualmente, las mujeres jóvenes invierten en educación más que los hombres, lo que incrementa su productividad. Sin embargo, aunque las mujeres presenten mejores credenciales educativas (estudios terminados) que los hombres, todavía se las relega a las ocupaciones indirectas frente a las directas, especialmente a las consideradas subalternas y menos cualificadas.

Para finalizar, la difusión de las tecnologías de la información en nuestro país favorece, en general, la participación laboral de las mujeres, que se incorporan a actividades productivas y a ocupaciones tradicionalmente consideradas masculinas. Sin embargo, las mujeres todavía se concentran en los sectores de servicios más que en la industria y, aunque aumenta considerablemente el número de mujeres profesionales y técnicas, su acceso a los puestos directivos es mínimo.



SEMINARIO TRANSNACIONAL SOBRE MEDIDAS DE ACCION POSITIVA EN LAS EMPRESAS

Durante los días 27 y 28 de Septiembre, se celebró en Madrid este seminario, organizado por el Instituto de la Mujer y la Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO.

Las mesas de trabajo debatieron sobre:

- Flexibilidad en el empleo
- Igual remuneración por trabajos de igual valor
- Medios de intervención en la empresa
- Ejemplos y experiencias de acciones positivas en empresas.

Participaron ponentes de diversos países europeos, expertas en contratación, acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción profesional,... y 150 asistentes representando a diversas entidades responsables de políticas de empleo y a empresas colaboradoras en el Programa Optima, iniciativa del Instituto de la Mujer y de CCOO.

A lo largo de las exposiciones se corroboró la persistencia de condiciones discriminatorias de acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Como ejemplo ilustrativo se mostró el retraso de la cuenca mediterránea en el campo de la flexibilidad y la conciliación, con respecto a las políticas de empleo alemanas que, entre otras medidas de acción positiva, ofrecen sistemas de organización de la jornada laboral así como licencias especiales que facilitan el desempeño de las responsabilidades familiares a los trabajadores y trabajadoras.

El programa OPTIMA se enmarca dentro de la iniciativa comunitaria de empleo y desarrollo - NOW -, que tiene por finalidad fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas. Suscrito por varias entidades y empresas de España, Portugal e Italia, ha llevado a cabo la incorporación de medidas de acción positiva en estas organizaciones para favorecer la integración laboral de la mujer. En nuestro país, el programa Optima ha conseguido el compromiso de 45 empresas que, finalizada la planificación y puesta en marcha de acciones positivas, podrán contar con el reconocimiento oficial y público como "entidades colaboradoras en igualdad de oportunidades".



**Actualmente las
mujeres jóvenes
invierten en educación
más que los hombres**

Panorama

CONFERENCIA EUROPEA DE PARÍS

La Unión Europea firma una declaración para promover una mayor presencia de las mujeres en las esferas de poder.

En abril de 1999, los estados miembros de la Unión Europea se reunieron en París para suscribir una especie de "compromiso moral" para que cada Gobierno asuma, mediante la implantación de medidas de acción positiva, una mayor presencia de las mujeres en las esferas de poder y de toma de decisiones. Podemos decir que se trata de uno de los actos europeos más rotundos en la consecución de compromisos para la igualdad efectiva. El foro de París ha sido el primero, de envergadura europea, en el que se han implicado hombres y mujeres por igual, algo inusual en reuniones precedentes.

La declaración final reconoce que persisten las desigualdades entre varones y mujeres en lo que respecta a puestos de decisión, produciéndose una importante distorsión entre el marco legislativo y la práctica cotidiana. Igualmente se afirma que el logro de la igualdad entre varones y mujeres es una prioridad de la Unión Europea y en ella deben colaborar gobiernos, asociaciones y toda la sociedad.

A pesar de este esfuerzo por alcanzar un consenso de voluntades, lo cierto es que el documento final no aporta medidas concretas y operativas, se trata de una declaración de "buenas intenciones". En cualquier caso, consideramos que este documento tiene un valor simbólico muy importante - no siempre es fácil que los estados miembros se pongan de acuerdo, lo expliciten y le otorguen un reconocimiento público -. Realmente podemos considerar que este resultado tiene como precedente la constante presión de las mujeres por lograr la igualdad efectiva con nuestros compañeros en los diferentes ámbitos de nuestra vida cotidiana. El espacio cooperativista puede ser uno más de estos escenarios de participación efectiva para nosotras y donde la relación entre varones y mujeres se lleve a cabo en condiciones de mutuo reconocimiento como iguales, y con la riqueza implícita de nuestras posibles diferencias.

Es por su valor simbólico y estratégico, que hemos querido transcribir en Cuadernos la Declaración de París:

"Mujeres y Hombres al poder" Una sociedad solidaria

Una economía dinámica

Una ambición europea

Nosotros/as, Ministros/as, mujeres y hombres, representantes de los estados miembros de la Unión Europea, reunidos en París el 17 de abril de 1999 por invitación del gobierno francés, suscribimos los compromisos de la declaración de la Conferencia de París:

1.- Constatamos la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres en los puestos de decisión.

La igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres es una realidad en Europa. Las Conferencias de Atenas y Roma han subrayado el déficit democrático ligado a la subrepresentación de las mujeres, y a pesar de los esfuerzos llevados a cabo por la comunidad internacional, por los estados miembros de la Unión Europea, y por la propia Unión Europea (y especialmente con el seguimiento de la Plataforma para la Acción de Pekín), la igualdad de hecho continúa siendo una ambición.

El poder compartido en igualdad entre las mujeres y los hombres será la expresión de esta ambición. La participación equilibrada en la toma de decisiones es necesaria en la construcción de una Europa más representativa políticamente, más dinámica y más solidaria; constituye un factor de cohesión social y responde a la exigencia de la ciudadanía.

2.- La participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en el proceso de decisión, reconocida como una prioridad por la Unión Europea, es la lucha de todos: de los gobiernos, de las instituciones europeas, de los partidos políticos, de los agentes de la vida económica y social y de las organizaciones



La declaración reconoce que persisten desigualdades entre varones y mujeres

no gubernamentales y de las asociaciones.

3.- Nos comprometemos a adoptar y apoyar las medidas apropiadas que permitirán alcanzar la igualdad real.

Esta lucha es cotidiana: es necesaria una llamada a la transparencia, a la puesta en evidencia y a la eliminación de las discriminaciones directas e indirectas, especialmente mediante las acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, y a la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión Europea y de los estados miembros.

4.- La recogida de datos y la explotación de estadísticas, a partir de indicadores comunes, sobre la participación de las mujeres y de los hombres en todos los niveles de la vida política – en particular, a escala regional y local –, profesional y económica, asociativa y sindical, constituyen un requisito indispensable. El conocimiento de las medidas adoptadas en cada uno de los estados miembros y en la Unión Europea, ya sean éstas iniciativas, y/o legislativas, y/o normativas, ya sean promovidas por los gobiernos, por las instituciones europeas, por los partidos políticos, por las empresas, por los interlocutores sociales o por las ONGs, es indispensable para lograr avances significativos.

5.- Los esfuerzos llevados a cabo para asegurar la visibilidad de las acciones puestas en marcha son todavía insuficientes: la Unión Europea y los estados miembros deben continuar aunando sus esfuerzos.

6.- Para ejercer una influencia real y constituir una verdadera masa crítica, las mujeres deben estar representadas en número suficiente en todas las instituciones. Esta es una primera etapa para alcanzar el objetivo común y prioritario de la igualdad en el poder, de la paridad.

7.- La actuación de los organismos de prensa, radio y televisión, sin perjuicio de su autonomía, la presencia de un número mayor de mujeres en las instancias de producción o en los puestos de decisión, son esenciales para un rápido progreso hacia la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres y para la eliminación de las imágenes estereotipadas.

8.- Afirmamos que la interacción permanente entre la esfera política y las esferas económica, profesional y social, sirve al objetivo de la paridad. Una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones, en las organizaciones empresariales y sindicales y en las ONGs, favorecerá el reparto de las responsabilidades políticas. Además, un mayor compromiso político de las mujeres tendrá efectos positivos para el equilibrio en la toma de decisiones, a nivel económico o social.

9.- Con tal fin, recomendamos:

- Que en la vida política, los gobiernos, las instituciones europeas y los partidos políticos adopten las medidas necesarias, incluyendo, allí donde sean precisas, las medidas apremiantes y/o iniciativas, tanto en el ámbito electoral como en la designación de los miembros de instancias consultivas concordantes con la decisión pública, para promover una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones.

- Que en la vida profesional, donde las funciones de toma de decisión continúan siendo ejercidas mayoritariamente por hombres:

-los estados se comprometan a adoptar medidas específicas para corregir los desequilibrios entre las mujeres y los hombres, medidas que pueden incluir acciones positivas;

-las empresas, tanto públicas como privadas, adopten las medidas para incrementar la presencia de las mujeres en todos los niveles de toma de decisión.

- Que se fomenten los esfuerzos de los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y sindicales) para promover una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos de responsabilidad y de decisión, en su seno y en el marco de las negociaciones colectivas.

- Que se apoyen las iniciativas de los agentes de la vida asociativa a favor de un lugar más apropiado de las mujeres y de los hombres en sus organizaciones, en beneficio de la colectividad, y que se busquen todos los medios para favorecer los reequilibrios deseables.

- Que se apoyen las acciones de las asociaciones, especialmente femeninas,



En la Unión Europea la igualdad de hecho continua siendo una ambición

para la promoción de la igualdad de las mujeres y de los hombres tanto en los centros de decisión como en el conjunto de la sociedad.

10. - Invitamos a las instituciones europeas y a los estados miembros a trasladar los compromisos de esta declaración a sus políticas.

Hacemos un llamamiento a las mujeres y a los hombres a comprometerse a favor de un nuevo pacto, como prueba de una sociedad solidaria, de una economía dinámica y de una ambición europea.

Paris, 17 de Abril de 1999

LAS MUJERES DIRECTIVAS EN LAS COOPERATIVAS DE FVECTA

Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FVECTA)

La Universidad de Valencia ha realizado una investigación sobre la presencia de las mujeres en las cooperativas asociadas a FVECTA. Nuestras compañeras valencianas nos ofrecen un breve resumen de los resultados obtenidos: segregación de las mujeres en determinados sectores productivos, escaso acceso a puestos directivos, etc. son algunas de las características más destacadas en el estudio y que responden a una situación discriminatoria para las mujeres.

Menos del 38% de las personas con cargos directivos en las cooperativas son mujeres.

El proyecto Carme, de la iniciativa Now, pretende facilitar y apoyar el acceso de la mujer a puestos de dirección en el ámbito cooperativo. En este contexto, la Universitat de València, a través de la Escola Universitària d'Estudis Empresarials, ha llevado a cabo una investigación sobre la situación actual de la mujer en las cooperativas asociadas a FVECTA. El estudio está basado en los resultados obtenidos en una encuesta realizada a 125 empresas (26% del total de afiliadas) dedicadas a diversos sectores de actividad acerca de una gran diversidad de temas relacionados con la gestión de los recursos humanos en las cooperativas y en la que se hacía especial hincapié en la perspectiva de género.

Algunas de las conclusiones a las que llega el citado estudio demuestran que sólo un 37'7% de las personas con cargos directivos en las cooperativas son mujeres. En cuanto a la composición de los distintos órganos de gestión y administración de las cooperativas evaluadas, se ha comprobado que sólo un 35'51% de los componentes de los comités de dirección y un 27'47% de los miembros de los Consejos Rectores de las cooperativas son mujeres. Las cifras son más desalentadoras en cuanto a la composición de los comités sociales, ya que en este caso sólo un 18'75% de sus integrantes son mujeres. Sectores "femeninos" Al analizar el peso real que las mujeres tienen en las cooperativas, se comprobó que, en efecto, es considerablemente menor al de los hombres ya que, aunque existe un 61'6% de trabajadoras-no socias frente a un 42'7% de trabajadores-no socios, cambia bastante cuando se atiende a la vertiente societaria, ya que de los socios, el 56'3% son hombres y sólo el 38'4% son mujeres, por lo que el peso total de éstas en las empresas es de un 35'7% frente al 64'3% de los hombres. De todos modos, según consta en el estudio, se ha de tener en cuenta que existen sectores en los que las mujeres tienen tradicionalmente más peso como en el de la educación, los servicios sociales y los servicios a empresas, y un peso ligeramente superior en sectores como el calzado y el comercio y, por tanto, también existen más mujeres directivas en estos campos. Sin embargo, en el caso de la educación, y atendiendo a la gran presencia de la mujer, el porcentaje de directivas debería ser mayor. Con respecto a sectores como el calzado/cuero o el de servicios a empresas las mujeres tienen poco mando en relación a su más alta presencia en comparación a los hombres. En definitiva, el estudio deja claro que la mujer no lo tiene especialmente fácil por ser escasos los cauces existentes dentro de las empresas para promocionarla hacia puestos superiores. Tan sólo un 52'85% de las cooperativas posee un sistema objetivo de promoción dentro de la propia empresa. Del mismo modo, escasamente en un 5'7% de las cooperativas (normalmente con más de 11 socios) se llevan a cabo acciones de promoción para la mujer, normalmente, consistentes en charlas informativas, cursos de formación o ayudas sociales. ¿Directivos Vs. Directivas?



Sólo un 37,7% de las personas con cargos directivos en las cooperativas son mujeres

En principio, según el estudio de la Escola Universitària d'Estudis Empresarials, no hay ninguna faceta o área de actividad específicamente femenino, si bien aclara que las mujeres tienden a ubicarse en departamentos de administración con un 28'04%, mientras que los hombres lo hacen en un 41'43% en gerencia, donde las mujeres están representadas bastante por debajo con un 14'63%. Según los resultados que arroja la investigación, continúa habiendo más hombres que mujeres en puestos directivos de cooperativas, mientras que la mujer tiene más peso en sectores considerados tradicionalmente como femeninos.

En cuanto a si las personas que desempeñan alguna responsabilidad directiva

son o no diferentes por el hecho de ser hombres o mujeres, se puede decir que, al menos, sí existe una percepción diferente. Por ejemplo, lo que según los encuestados caracteriza a las mujeres directivas son aspectos como: el sobreesfuerzo que realizan al tener que combinar el trabajo fuera y dentro de casa, por lo que se dice de ella que sabe trabajar bajo presión; la calidez en el trato; su capacidad de difundir información y su implicación en el trabajo. Afloran, pues, cualidades más relacionadas con sus cualidades personales.

Hay que favorecer de manera activa la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo

Los hombres, por el contrario, son valorados por otros aspectos por ser eficaces, gestionar mejor su tiempo, no ser incómodos para sus superiores, realizar gran cantidad de trabajo y tener capacidad de análisis.

Diferencias retributivas

Ante la pregunta de si existen o no diferencias retributivas entre hombres y mujeres en el seno de la cooperativa, un 96'8% de los encuestados opina que no frente a un 1'6% que sí y otro 1'6% que no se pronuncia al respecto. La totalidad de los que reconocen diferencias salariales piensan que los hombres cobran un 40% más que las mujeres para un mismo trabajo. Un dato curioso es el hecho de que ese pequeño porcentaje de personas que reconoce la existencia de diferencias retributivas lo forman hombres cuyas cooperativas se ubican en el sector de las artes gráficas y los transportes.

Propuestas

Además de constatar, a través de las cifras, la situación de la mujer en las cooperativas, el estudio ofrece una serie de recomendaciones que éstas deberían cumplir para intentar corregir la discriminación de las mujeres a la hora de su promoción interna en las cooperativas.

Organizaciones Cooperativas

LA MUJER EN LA EMPRESA, SEIS VISIONES...

Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado

FVECTA acaba de publicar el libro "La mujer en la empresa: Seis visiones sobre las acciones positivas de igualdad", que se enmarca dentro del proyecto europeo Carme.

La diversidad del estudio radica en las diferentes características que presenta cada uno de los casos. Se trata de empresas pequeñas y grandes, de empresas estrechamente vinculadas a su entorno local y social y de grandes multinacionales, así como de experiencias procedentes de diferentes sectores económicos. De hecho, ni siquiera todos los casos analizados son empresas, puesto que uno de ellos es un ayuntamiento. Las organizaciones analizadas son:

- La Nostra Escola Comarcal, cooperativa de enseñanza de Picassent (Valencia).
- Residencia de la 3ª edad de Gandía, gestionada por Povinet-Sercoval (Valencia).
- Ayuntamiento de Skaraborg (Suecia).
- Incidences, cooperativa del sector audiovisual de Bagnolet (Francia).
- Sunn, Sociedad Anónima dedicada a la producción y venta de artículos de deporte en Saint Gaudens (Francia).
- Marks & Spencer, Reino Unido.



El principal valor del libro, aparte de la diversidad de circunstancias y realidades que evidencia, es que los casos analizados incorporan valores, principios, pautas de comportamiento y medidas, perfectamente extrapolables a cualquier otra empresa u organización, y favorecen de manera activa y palpable, no sólo la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, sino más aún, su promoción dentro de las empresas hacia puestos de responsabilidad directiva.

Lo característico de estas organizaciones consiste en que han aprendido a valorar y a capitalizar la diferencia y, particularmente, la ventaja de contar con una fuerza laboral equilibrada en lo que a género se refiere, y promueven esta diferencia activamente. Resulta interesante analizar cómo al menos tres de estas organizaciones, no sólo adoptan medidas de discriminación positiva a favor de las mujeres, sino también a favor de los hombres, cuando son éstos los que se encuentran en minoría.

Estas organizaciones han aprendido a valorar y capitalizar la diferencia

Organizaciones Cooperativas

FACTA CREA UN DEPARTAMENTO DE LA MUJER

Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado

Este nuevo área se integra en la estructura de la Federación con el objetivo de potenciar las actuaciones que se desarrollan para facilitar la integración laboral femenina

La Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado (FACTA) ha puesto en marcha un nuevo departamento en su organización que trabajará para favorecer la integración de la mujer en el mundo laboral en Aragón.

El nuevo área se denomina Departamento FACTA-Mujer y desde él se diseñarán las políticas que tengan a la mujer como eje principal. Entre sus objetivos destaca la labor que se quiere desarrollar para eliminar la situación discriminatoria de la mujer en cuanto a imagen y terminología sexista, conocer la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo asociado, impulsar y favorecer la presencia y participación en los órganos de dirección y gobierno de las empresas cooperativas y en sus estructuras representativas. En este sentido, la directora de FACTA, Ana Blanch, ha subrayado que con esta iniciativa "queremos dar a la mujer el protagonismo que le corresponde, sobre todo, en Aragón donde en el último año un 60% de los puestos de trabajo creados en cooperativas han sido ocupados por mujeres, según se pone de manifiesto en los últimos datos de los que disponemos". La directora de la Federación también ha destacado que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo puede verse favorecida por la nueva Ley de Cooperativas de Aragón, donde se recoge la posibilidad de trabajar a tiempo parcial y la creación de cooperativas de iniciativa social, "un sector que tradicionalmente ha estado participado por las mujeres".



Con la creación del Departamento FACTA-Mujer, la Federación aragonesa se suma a los que ya han constituido algunas comunidades autónomas, así como la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) y la Confederación Europea de Cooperativas (CECOP). La puesta en marcha de estas áreas de trabajo ha estado motivada por el importante crecimiento que ha experimentado la presencia de la mujer en cooperativas y la creación de empresas constituidas mayoritariamente por mujeres. Desde FACTA se trabajará en colaboración con estos organismos para poder desarrollar acciones conjuntas e impulsar el empleo femenino.

En el último año un 60% de los puestos creados en cooperativas han sido ocupados por mujeres

El papel del sector cooperativo en la creación de puestos de trabajo para la mujer ha sido destacado también por el Parlamento Europeo.

Organizaciones Cooperativas

EL PROGRAMA EMEGA APOYA A LAS MUJERES EMPRESARIALES

Unión Gallega de Cooperativas de Trabajo Asociado

El programa EMEGA se orienta hacia el fortalecimiento de la inserción laboral de la mujer dentro del tejido empresarial. El apoyo a la puesta en marcha de empresas dirigidas por mujeres ha empezado a dar resultados alentadores durante el presente año.

Dentro de las áreas de trabajo genéricas que se realizan en la Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Galicia (UGACOTA), como son la formación continua y la promoción de cooperativas. Este año gestionamos varios proyectos destinados específicamente a mujeres.

Todos ellos están financiados por el Servicio Gallego de Igualdad entre el Hombre y la Mujer (Consejería de Familia y Promoción de Empleo, mujer y Juventud) y enmarcados en su III Plan de igualdad de oportunidades de las Mujeres Gallegas. En este marco, existe un área específica destinada a la formación y el empleo y, uno de sus objetivos prioritarios es el fomento del acceso de las mujeres al empleo y a la creación de empresas.

En este último punto se encuadra el programa EMEGA, que apoya el establecimiento de la mujer como empresaria, como un medio adecuado para su integración laboral, bajo cualquier forma de sociedad, cooperativa, o como trabajadora autónoma. El programa establece una ayuda destinada a sufragar los gastos derivados de la puesta en marcha de las empresas de mujeres.

A él se acogió, este año, una cooperativa formada por cinco socias promotoras. Actualmente son catorce y, a medio plazo, formarán una plantilla de veinticinco, de los cuales veintitrés serán mujeres. La cooperativa se dedica a la confección industrial de prendas de vestir y está situada en un entorno rural, en la provincia de Pontevedra, con una baja tasa de ocupación.

Hace dos años, y dentro de este mismo programa, se apoyó la creación de otra cooperativa, de similares condiciones. Actualmente tiene treinta y cuatro miembros, de los cuales treinta dos y son mujeres. Este proyecto sirvió de impulsor y ejemplo para el más reciente. ¡Esperamos que tenga el mismo éxito!

La otra línea de actuación impulsada desde UGACOTA se centra en la realización de cursos de formación destinados a mujeres activas. Este programa se pone en marcha por primera vez durante el presente año y ya se han aprobado nueve cursos de formación continua en cooperativas de confección textil industrial. En todos ellos aparece como signo diferenciador la inclusión de un módulo sobre políticas de igualdad.

La importancia del sector textil en el cooperativismo de trabajo asociado gallego, generador de empleo mayoritariamente femenino, hace que los cursos mencionados vengán a complementar el área de formación continua que se desarrolla habitualmente en la Unión.



El apoyo a las empresas dirigidas por mujeres ha empezado a dar resultados alentadores

Experiencias

HISTORIA DE UNA COOPERATIVISTA

M^a Carmen Martín

Socia-fundadora de Clínicas CES.S.Coop.Mad

En este relato, lleno de entusiasmo, la autora nos relata su historia personal y la de un exitoso proyecto cooperativo a finales de los años 70.

Ama de casa. Tres hijos pequeños de 4, 8 y 9 años. Muchas necesidades económicas y muchas inquietudes y ansias por hacer cosas. Participaba en asociaciones: de amas de casa; de padres, en el colegio de mis hijos, etc. También estudiaba en un centro de adultos por las noches. Corría el año 1979...

Y un día surgió la oportunidad de trabajar en clínicas Prodencol, S.A., dedicadas a odontología. En esos momentos vi la posibilidad de incrementar los ingresos familiares además de sentirme activa laboralmente. El trabajo me gustó; hacía funciones de auxiliar administrativa y atendía la recepción, no era rutinario y me daba la posibilidad de conocer a mucha gente. Me sentía feliz.

La sorpresa llegó cuando, Fernando Villa Landa, hasta entonces el dueño, nos propuso transformar la sociedad en cooperativa de trabajo asociado, a todos los que trabajábamos allí, sin excluir a nadie. En esos momentos éramos unas 27 personas y... ¡llegó la revolución!. ¿Qué significaba eso de ser cooperativa?, nos preguntábamos. Pues yo, en particular, sólo sabía de alguna agraria. Significaba que todos y todas íbamos a ser los dueños de la empresa y además, autogestionarla. Yo seguía sin entender cómo era posible que un señor, de pronto, nos ofreciera la empresa, así sin más. Pues sí, enseguida entendí perfectamente el porqué. Era un idealista, además de un gran hombre.

A partir de aquí, todo eran preguntas que, poco a poco y entre todos, íbamos aclarando. Así se fue gestando la cooperativa:

- Nos dieron una liquidación en función del tiempo que llevábamos en dicha sociedad. A mí, en particular, me dieron 24.000 ptas. que fueron las mismas que puse como capital social, pues ése era el capital obligatorio. A otros compañeros y compañeras les dieron algo más y lo pusieron como capital voluntario.

- Segunda sorpresa: llegó la primera Asamblea General, en la que se constituye la cooperativa. Como es lógico, teníamos que nombrar un Consejo Rector y unos interventores. Salí como suplente, y poco tiempo después entré como titular por las bajas que se dieron; no todas las personas estaban dispuestas a dedicar tiempo y a asumir las responsabilidades de gestión de la empresa.

En este momento puedo decir, que empecé mi recorrido en la cooperativa y en el movimiento cooperativo en general, durante casi 20 años. Corría el mes de noviembre de 1.980.

Me encontraba junto con mis compañeros/as con una empresa que gestionar. Sin ningún conocimiento para ello, con mucha responsabilidad y sin referentes cooperativos; además de un montón de preguntas que llegaban a mi mente, lo que me hacía reflexionar constantemente.

Teníamos tres clínicas, buenos profesionales en odontología, prótesis, higienistas y además, una buena cartera de clientes, por lo que en este aspecto, no teníamos mucha preocupación. Pero éramos conscientes de la necesidad de adquirir conocimientos de gestión empresarial y cooperativa y para ello, emprendimos una serie de cursos que realizábamos en Fuentevaqueros (Granada), junto con otras cooperativas andaluzas. Aquí, en Madrid, no existían centros de formación cooperativa, pues en 1.980, el cooperativismo de trabajo asociado era casi desconocido, y sin embargo, en Andalucía, era muy activo.

Cargados/as de ilusión y con ansias de aprender, recorríamos los kilómetros



**Cargados/as de Ilusión
y con ansias de
aprender recorríamos
muchos kilómetros para
llegar puntuales**

los viernes por la noche para llegar puntuales los sábados por la mañana al curso, volviendo el domingo por la noche a Madrid. Explicar cómo se desarrollaban estos cursos me resulta difícil porque al agrupar todos los recuerdos, daría espacio para rellenar unas cuantas páginas. Sí os diré que las discusiones y puestas en común entre tantos cooperativistas, de manera de ser y sentir tan diferentes, iban entrando en mi mente con fuerza, lo que ha hecho que sienta el cooperativismo de una forma especial.

Fui descubriendo las posibilidades que me ofrecía la cooperativa:

a.- Desde una perspectiva profesional, fui adquiriendo conocimientos de gestión y, dadas las necesidades que me iban surgiendo, realicé cursos de contabilidad, control en la gestión económico-financiera, Recursos Humanos, producción, marketing, etc. Dichas necesidades me las imponía yo misma. Tenía que saber analizar el presente y las líneas de futuro de la empresa, para así poder tomar las decisiones correspondientes en cada caso.

b.- Por otro lado, la ilusión me iba animando a participar en el cooperativismo y en 1.985 colaboré en la creación de la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado (U.C.M.T.A.), junto con mis compañeros/as de CES. Comentar sobre esta participación me llevaría también mucho tiempo y además debería de nombrar a tantas personas, que llegaron a ser mis referentes y mis maestros, que no acabaría nunca, no por ello dejo de tenerles en mi recuerdo.

Así ha ido pasando el tiempo y cada vez me he ido involucrando más y más en la cooperativa. Seguí siendo elegida para el Consejo Rector, ya como vicepresidenta durante muchos años, y cuando se jubiló mi antecesor, Fernando Villa, pasé a ser presidenta de la misma, continuando en la actualidad.

Entre 1.985 y 1.990 la cooperativa creció vertiginosamente. Se abrieron dos clínicas más además de un laboratorio y creamos, junto con otras cooperativas, una de 2º grado. Aumentó el número de socios/as trabajadores/as, por lo que tuvimos que hacer grandes inversiones en formación para todo el mundo. Realizamos el organigrama de lo que queríamos como empresa y se crearon las áreas de Recursos Humanos, Económico-Financiero, Producción y Marketing. Emprendimos el trabajo de conformar una determinada imagen de calidad, con un estilo de atención seguro, de confianza y de permanencia, muy importante en un sector como el dental caracterizado por todo lo contrario en esos momentos. Esto se consiguió y se reforzó a nivel interno con acciones de trabajo en equipo que redundaban en una buena atención a nuestros clientes.

Y, de forma paralela, durante el mismo periodo participamos en la creación de la Confederación de Cooperativas Españolas de Trabajo Asociado (COCETA), lo que nos ha permitido entroncar con el movimiento cooperativo internacional a través de la UCMTA.

Mi participación ha continuado distribuyéndose en todas estas direcciones y, en 1.990, junto con un grupo de mujeres de distintas cooperativas, inquietas por participar más allá de la norma, creamos la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas. (AMECOOP.), la cual presido desde sus inicios.

Con esta brevísima historia, lo que pretendo es transmitir a las mujeres de las cooperativas que, aprovechando el modelo y el entorno cooperativo, se pueden llegar a conseguir los objetivos que nos propongamos y poder ocupar el espacio que nos corresponde en la sociedad. No es tanto lo que sepas, sino lo que hagas, cómo lo hagas y la ilusión que pongas en ello.

El camino se hace al andar y utilizando una frase de Elaine Maxwell: "Mi voluntad conformará mi futuro. Soy la Fuerza; puedo despejar cualquier obstáculo ante mí o perderme en el laberinto. Yo decido; Yo soy responsable; gane o pierda, sólo yo guardo la llave de mi destino."



Experiencias

UNA COOPERATIVA PARA EL DESARROLLO LOCAL Y LOS SERVICIOS SOCIALES. "5 Y MÁS" S. COOP.

Imaculada Cid López (*) Socia-fundadora de "5 y más"

"5 y Más" nace en el Barrio Oeste de Salamanca, desde la asociación de vecinos ZOES, desde planteamiento voluntarios muy diversos en todos los ámbitos de organización y ejecución, desarrollo y financiación... ante la necesidad de profesionalizar los servicios, dando las garantías mínimas de calidad que merecen las personas a las que se destinan,... se plantea la constitución de una empresa que: opta por la fórmula cooperativista la constituyen cinco mujeres!!!!.

Y presenta la primera propuesta empresarial de gestión de Servicios Sociales en Salamanca.

Nuestra fundación

"5 y Más" se constituye en 1995 como una Sociedad Cooperativa madurando e impulsando la idea de la necesidad de un proyecto Sociocultural que contribuya al bienestar social y al desarrollo personal de las personas. La apertura de nuevos horizontes en nuestra sociedad como: los avances en la técnica y la tecnología, o el desarrollo informático han dejado paso al incremento del tiempo libre. Este nuevo espacio nos permite realizar las actividades más gratificantes sin vivirlas de manera rutinaria ni obligatoria.

Conscientes de que las actividades lúdicas y culturales son, por un lado, inherentes a la condición humana y, por otro lado, necesarias y complementarias, el ocio deja de ser concebido como un lujo al alcance de unos pocos para constituirse como un elemento más en el desarrollo de la personalidad.

La aparición en el mercado de "5 y Más" ha transformado algunas realidades y ha impulsado que instituciones de Salamanca se vean obligadas a sacar a concurso público la contratación de algunos servicios tales como ludotecas, talleres ocupacionales en el Centro de Día y otros. Esto supone una opción por la profesionalización y legalización de este tipo de gestiones públicas. Para finalizar, tan sólo decir que "5 Y Más" es una cooperativa de servicios que se debe totalmente a los/as usuarios/as de sus Servicios Socioculturales.

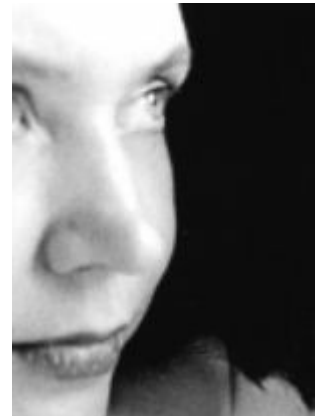
Principales características de nuestra cooperativa.

La Ley General de Cooperativas de 1987 plantea trece tipos diferentes de Sociedades Cooperativas, encuadrándose "5 y más" dentro de las Cooperativas de Trabajo Asociado: asocian a cinco mujeres para desarrollar la actividad cooperativizada de prestación de su trabajo. Tienen por objeto proporcionar sus puestos de trabajo para producir en común bienes y servicios socioculturales para terceros/as. Nuestra cooperativa centra su actividad en el sector servicios, dentro del amplio campo sociocultural. Pretendemos revalorizar un modelo económico y societario diferencial y gratamente solidario, en el cual se estructuran profesionales independientes, intelectuales, profesores/as, técnicos/as, etc., no tanto llevados por un móvil de necesidad o supervivencia, sino como respuesta a unas creencias y valores tanto económicos como sociales.

Este concepto de la cooperativa como eminentemente de servicios se ha ido posicionando en un sector y mercado altamente complejo, no tanto por su conceptualización tecnológica como tal, sino por una cierta complejidad social.

El modelo se constituye, a la vez, como un gran corrector económico, puesto que en los casos en los que colaboramos con la administración, actuamos como gestoras subcontratadas de los recursos oficiales y no como elemento meramente funcional. Tenemos que demostrar una gestión ordenada y clara de nuestros recursos, al ser una empresa privada; y a la vez, no tenemos un concepto agresivo de ánimo de lucro, por lo que el concepto de márgenes llega hasta el umbral de rentabilidad del coste de la estructura bruta quedando el margen neto, en los casos que exista, como un valor añadido, y no como el fin último de la sociedad.

Para las cooperativas que operamos en mercados totalmente privados o



Presentamos la primera propuesta empresarial de gestión de Servicios Sociales en Salamanca

"nichos" de libre mercado, como es el caso, esta filosofía nos permite tener una estrategia altamente competitiva y esto a la vez redundante en una mayor creación de empleo, ya que, al mantener este concepto de márgenes y precio final, lo que se consigue es mucha rotación de servicios, con lo cual automáticamente se plantea una necesidad latente de ocupación laboral.

Las socias de la cooperativa, al no plantear una rigidez salarial, liberan a su propia estructura societaria de esa tensión que provoca la dualidad de: empresaria-contratador/a y trabajadora-asalariada. El planteamiento que se desarrolla con el anticipo laboral plantea este pacto de rentas, porque el salario definitivo se compondrá por los resultados finales de la Sociedad Cooperativa.

Quiénes somos y qué hacemos

DENOMINACIÓN: "5 y Más", Servicios Socioculturales UBICACIÓN: Calle Victor Pradera 7, baj. 37007 Salamanca

Tfno y fax. 923 25 40 02

Correo electrónico: 5ymas-fctacyl@coceta.com

Página Web : www.coceta.com/fctacyl/5ymas

OBJETO SOCIAL: Gestión de Servicios Socioculturales, Animación y Formación

CONSTITUCIÓN: En 1995, constituida por 5 mujeres

PLANTILLA: Variable según programas, mayoritariamente femenina (el 95% de profesionales son mujeres)

TITULACIONES:

- Trabajo Social
- Psicología
- Desarrollo Local
- Pedagogía
- Educación Social
- Ocio y Tiempo Libre y Animación Sociocultural
- Monitores/as expertos/as en: Trabajos Manuales y Pretecnología, expresión corporal, educación física, informática, fotografía, idiomas, animación a la lectura, música, arte dramático,....
- Servicios - Gestión de Programas de Desarrollo
- Gestión de Servicios Socioculturales
- Gestión de Servicios de Ocio y Tiempo Libre
- Formación: Expresión artística, Expresión corporal, Deporte, Aire Libre,...

Revalorizamos un modelo económico y societario diferencial y gratamente solidario

OBJETO SOCIAL

Gestión de Servicios Sociales y culturales desde planteamientos profesionalizados y de calidad.

DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Los servicios son impulsados y coordinados intentando aprovechar las potencialidades de cada individuo de manera creativa y estimulante basándose en la participación activa, democrática y en la autogestión de la cooperativa. Dichos servicios:

• Surgen en las diversas fases por las que puedan transcurrir las inquietudes personales. Articulados, los servicios de la red, de forma que puedan ofrecerse como eslabones de una misma cadena dentro de la evolución particular y/o grupal.

• Procuran los medios necesarios para garantizar un mínimo de calidad de vida, que permita mantenerse en su entorno y disfrutando de él, siendo parte activa.

• Adaptan los servicios a las necesidades de cada persona, de cada grupo o colectividad.

Destinatarios/as

Cualquier persona a nivel individual y/o colectivo, entidades, asociaciones, instituciones de Salamanca y provincia y de provincias limítrofes..

- Mayores
- Centros de Día
- Instituciones
- Asociaciones de mujeres , vecinos/as, estudiantes,...

Experiencias

NORA, DESDE URUGUAY A MADRID.

Nora del Pilar García

Hemos querido incorporar a Cuadernos la trayectoria de una mujer singular, Nora, uruguaya exiliada en nuestro país durante los años 70 y apasionada defensora del cooperativismo. Ella nos ha redactado su propia versión de estos años de lucha y de esfuerzo para llevar adelante ideas de libertad, de solidaridad y de progreso social. Pero, sobre todo, creemos que el suyo es un itinerario lleno de pasión por la vida.

Uruguay - 27/06/1973 Golpe de estado. La clase trabajadora responde ocupando sus lugares de trabajo durante 15 días. Esto fue un grito de rechazo que marcó la dictadura desde sus inicios y que continuó de distintas maneras: en la calle, en la cárcel y en el exilio, durante todo el proceso militar.

Caí presa, resistí la tortura negando todo los cargos que me hacían, y mi abogado logró mi libertad condicionada a los 15 meses de encarcelamiento. (Diciembre de 1975). Dos semanas después me avisaron que estaban nuevamente tras de mí. Mi abogado me advirtió que, con tres acusaciones en mí contra, él no podría hacer nada y me aconsejó que saliera del país.

Yo me negaba a dejar mi tierra y estuve escondida un mes, pero la presión era muy fuerte y me asilé en la embajada de Méjico y de ahí, llegué a Madrid en abril de 1978.

Los compañeros y compañeras del exilio me dieron toda su solidaridad; trabajé de asitenta en distintas casas hasta que, un amigo que había conocido en la embajada de Méjico me conectó con la cooperativa CES y entré a hacer la limpieza en una de sus clínicas.

Unos meses después me propusieron pasar a formar parte de la cooperativa como socia y pasar a ser auxiliar de clínica, lo que acepté encantada. En Uruguay trabajaba como administrativa en un organismo para-estatal (con representación obrera, patronal y del estado), pero los militares se apropiaron de él y lo incorporaron al estado porque era un organismo que tenía mucho dinero, dinero del que se apropiaron, por supuesto.

De Uruguay me llegaban libros de odontología y auxiliar de clínica, que devoré. Me ponía muy nerviosa iniciarme en un trabajo del que no tenía la menos idea; pero con mis libros, la práctica y los cursos de la cooperativa, logré salir adelante.

Descubrí así el mundo maravilloso del cooperativismo, y eso cambió mi vida, encontré una familia, me hice amiga de todos/as y juntos/as, enojándonos y amigándonos, logramos superar las dificultades de toda cooperativa, fruto de la dinámica del trabajo y la participación de la gente en los objetivos de la cooperativa.

En 1985 se abrieron las puertas de mi país. Había vuelto la democracia y regresé a mi tierra después de siete años. Tierra que añoraba mucho, pero unos meses después de llegar sentí que extrañaba Madrid y comprendí que tenía dos patrias. Y que mi corazón estaba en las dos.

Continué el contacto con mis compatriotas de España, del mismo modo que antes lo había hecho con los de Uruguay. Y hoy, catorce años después, me reencuentro con mis viejos/as amigos/as, y los nuevos, porque tengo la dicha de seguir haciendo amigos.

Y así de simple es mi historia.

Agosto - 1999



Los compañeros y compañeras del exilio me dieron toda su solidaridad

Experiencias

LA PASION POR LA JARDINERIA

Josefa García Gutiérrez

El pasado mes de marzo, durante el acto de celebración que realizó AMECOOP con motivo del día de la Mujer, pudimos disfrutar escuchando una historia que nos hizo sonreír y emocionarnos a todas y todos los asistentes. Era la experiencia de Josefa García, miembro de la Junta Directiva de AMECOOP y socia-trabajadora de la cooperativa Helechos. No pudimos evitar solicitarle que nos permitiera publicarla en Cuadernos. Aquí la tenéis.

Siempre que aludo a mis comienzos en el mundo cooperativo, no puedo evitar emocionarme. Aun hoy, recuerdo con cierto "halo triunfal", el momento en que me llamaron para empezar a trabajar en la cooperativa de la que formo parte desde hace casi diez años y de la que soy socia hace más de siete. He de decir, en honor a la verdad, que el camino no fue fácil. Tenía 25 años cuando terminé la carrera de Psicología, y a mi familia buscando local para ponerme una consulta particular y asegurarme el futuro ¡para siempre!.

Fue en una visita a un edificio, cuando vi por primera vez a dos mujeres trabajando en los jardines del recinto donde se encontraba ubicado el local que me interesaba. Aunque nos encontrábamos a principios del 89, no era muy usual ver a mujeres manejando segadoras y cortasetos, y sobre todo con la destreza con que lo hacían ellas. Permanecí observando cómo trabajaban largo rato, después... me fui a ver mi local, ese que iba a asegurarme el futuro ¡para siempre!. No me gustó.

Recuerdo que comenté con amigos/as y conocidos/as lo extraño que resultaba ver a mujeres trabajando en jardinería y, aunque a mí me parecía admirable, no dejaba de preguntarme qué empresa las habría contratado.

Un buen día, me enteré por un amigo que en nuestro municipio se había formado una cooperativa de jardinería donde dos de sus seis fundadores... ¡Eran mujeres! En ese momento pensé: ¡Jardineras! ¡Fundadoras! ¡Mujeres!... ¿Cooperativa...? ¡Desconocía lo que era una cooperativa! Al día siguiente, me fui a la Biblioteca dispuesta a llevarme a casa todos los libros que encontrase sobre cooperativas, conseguí un total de dos libros: uno de ellos escrito en francés, el otro casi ilegible debido a que había sido sumergido en un licor de origen para mí desconocido. A pesar de las dificultades, debido a mi escaso dominio del francés y gracias al hallazgo de alguna página sobria en el otro libro, conseguí realizar un esbozo más o menos acertado de lo que era una cooperativa. Digo, "más o menos" porque en ocasiones el exceso de ilusión se convierte en utopía y ésta a su vez nos va disfrazando lenta, pero inexorablemente, la realidad.

He de reconocer que el entusiasmo fue un factor determinante a la hora de dar los pasos necesarios para conseguir entrar a trabajar en la cooperativa. Tanto es así, que no dudé en modificar mi nivel de estudios y convertirme en una mujer con Certificado de Estudios Primarios, solicitante de un Curso de Cultivo en Invernaderos del Plan FIP impartido por el INEM, exclusivamente para mujeres desempleadas y sin estudios. Estos eran requisitos indispensables para, una vez finalizado el curso, poder realizar las prácticas en el Ayuntamiento de Leganés y ese era precisamente el objetivo a conseguir, ya que se sabía que los alumnos en prácticas que participaban en los convenios INEM/Corporaciones Locales, tenían grandes posibilidades de ser propuestos para trabajar durante el periodo de verano en la Cooperativa Helechos, empresa responsable del mantenimiento y conservación de los parques y jardines de Leganés. Conseguí realizar el Curso de Cultivo en Invernaderos y más tarde pude hacer otro de Agricultura Biológica, es decir, había acumulado suficiente formación para poder hacer las prácticas en el Ayuntamiento ¡Y las hice!, pero durante todo ese tiempo nadie hizo referencia a la posibilidad trabajar en la cooperativa Helechos. Solo se comentaba que era muy difícil entrar y se repetía una y otra vez que no querían mujeres, y algo que yo sabía desde el principio: "Solo hay dos trabajadoras y son socias", "Si para un hombre está difícil, para una mujer... imposible" El periodo de prácticas finalizó y nos dijeron ¡adiós!... Yo me fui a casa con mi entusiasmo envuelto en decepción y con la idea de retomar lo que sería mi trabajo seguro ¡para



El entusiasmo fue un factor determinante para conseguir trabajar en la cooperativa

siempre!

Mi madre, por el contrario, comenzaba a recuperar la esperanza de que su hija no hubiera perdido del todo la razón y recapacitara, ¿os hacéis una idea?: "¡Con una carrera y querer trabajar de jardinera!", "Con lo bien que podías vivir trabajando en lo que has estudiado..." "¿Dónde se ha visto una mujer trabajando en un oficio de hombres...! y un largo etc. Lo cierto es que entre unas cosas y otras, estuve a punto de tirar la toalla... pero no lo hice. Días más tarde y tras recuperarme un poco de mi pequeña igran! derrota, decidí comenzar el año 90 apuntándome a un curso de Horticultura Biológica, hecho, que convenció a mi madre de que su hija había perdido la cordura definitivamente. Yo, por el contrario, me encontraba muy bien, el curso era muy interesante y me planteaba emprender cosas por mi cuenta, tenía cientos de ideas orientadas a montar cientos de cooperativas, constituidas por cientos de mujeres!!!.

**Alguien ha escrito:
"Todo el que renuncia a
sus sueños, muere un
poco".**

Pasado mediados de Enero, justo el 16 (lo recuerdo más que nada porque era el día de mi cumpleaños) a eso de las 11:00 de la mañana recibo una llamada del Encargado de Mantenimiento del Ayto. de Leganés, para proponerme un trabajo en una empresa de mantenimiento de jardines, con un contrato de seis meses como auxiliar de jardinería. Le pregunté el nombre la empresa y dónde estaba ubicada, a lo que el me respondió: "Bueno... no es una Empresa, Empresa..., es una Cooperativa, se llama Helechos y está ubicada en Leganés. ¿La conoces?" Solo pude contestarle... "Algo" Alguien ha escrito que "todo el que renuncia a sus sueños, muere un poco", y yo ese día me sentí la mujer más viva de la tierra. Estaba feliz, me habían hecho el mejor regalo de cumpleaños (mi madre no era de la misma opinión).

Tenía que ir a recoger mi ropa de trabajo y entregar la documentación necesaria para hacerme el contrato y así lo hice. El responsable del Ayto. me presentó a uno de los socios de la cooperativa (era el jefe de personal). Me entregó la ropa de trabajo y me asignó a un grupo.

Al día siguiente llegué un cuarto de hora antes, no quería llegar tarde ¿Sois conscientes de la fama que tenemos las mujeres de que se nos pegan las sábanas y llegamos siempre tarde? Yo, sabedora de dicha reputación no estaba dispuesta a alimentarla y lo cierto es que los nervios tampoco me permitieron dormir mucho esa noche.

Llegué de las primeras y ayudé a preparar las herramientas y cargarlas en las carretillas, siempre en ese estado de ansiedad que propicia un nuevo trabajo, donde además "tienes a tu favor" que eres una desconocida y estás en aplastante minoría, por aquello de que el 97% de la plantilla pertenece al género masculino. Ese era mi caso. Pero mi obsesión, era conseguir estar a la altura, creo que coloqué la herramienta correctamente y consiguiendo casi una plusmarca. En el camino hacia las zonas de trabajo, los compañeros me motivaron bastante, frases como "Aquí las mujeres tenéis poco que hacer, a no ser que vengáis con recomendación", "Las únicas mujeres que permanecen son las socias" "Si trabajas bien, puede que dures aquí los seis meses, pero después... fijo que vas a la calle". En fin, que mi primer día fue muy alentador, sobre todo si a eso le añades que nos plantamos del orden de 62 árboles en las cuatro primeras horas de la jornada, eso sí, teniendo en cuenta en todo momento que eres mujer y las mujeres...ya se sabe... Sinceramente, llegué a mi casa con mi condición de mujer repleta de agujetas, pero mi jefe de equipo habían conseguido alimentar mi autoestima con una frase que me llenó de satisfacción: "Muy bien, has trabajado como un hombre" ¡Nunca me he sentido tan realizada! Pasado un tiempo, me cambiaron de zona y de jefe de equipo. Me llevé una "alegría enorme", pues me dijeron mis compañeros que, precisamente, este jefe de equipo (socio) si hay algo que no quiere en la cooperativa son: mujeres. Ese día aprendí que una de mis limitaciones como profesional, consistía en que al no poder realizar una de las necesidades fisiológicas más comunes, de pie, llevaba implícito el inconveniente de enseñar "mis partes menos gratas" si tuviera la necesidad de realizar la mencionada necesidad en la calle. Por otra parte, creo que a mi nuevo grupo les gustó mi forma de trabajar, pues me alentaron con un "le has echado un par de... ¿se puede decir huevos?" En fin, todo iba de maravilla, el problema es que no se si me sentía orgullosa o confusa. Intentaba dar la talla en todo momento, no quería que me echasen por imujer! Me asaltaban pequeñas dudas como ¿he de escupir yo también? ¿Será síntoma de debilidad si les confieso que los ovarios



**Me esforcé todo lo que
pude para que si tenían
que prescindir de mi,**

me duelen en "esos días"? ¿Debo interesarme en comprobar que el fuera de juego de Sanchís se debe a que el árbitro está comprado? Entendía que trabajar en labores de jardinería requería una cierta resistencia física pero ¿sería ese dichoso estado febril que padecía la prueba de que las mujeres no son capaces de aguantar ni un "simple catarro"? Me esforcé todo lo que pude y demostré todo lo que era capaz de demostrar para que, si tenían que prescindir de mí, no lo hicieran por imujer!

**no lo hicieran por ser
mujer**

Se cumplieron los seis meses de contrato y me renovaron otros seis y después un año más y llegó un momento en que dejé de ser la imujer! y comencé a ser la compañera. Más tarde, se me derivó a la formación como Monitora de Jardinería impartiendo cursos a discapacitados. A los dos años y medio adquirí la condición de socia de la cooperativa. Ese, fue realmente un día grande para mí. Más tarde fui elegida consejera (vocal) cargo que ostento en la actualidad. Al mismo tiempo, dirijo el Area de RRHH de la Cooperativa Helechos y de la cual sigo estando enamorada, porque hasta el día de hoy, con todos sus pequeños y a veces grandes "inconvenientes", he recibido mucho más de ella de lo que yo le haya podido ofrecer. Me enorgullece comprobar que en la actualidad somos más de 20 mujeres trabajando en Helechos y que la calidad profesional de mis compañeras empieza a ser reconocida en su justa medida. Ahora, no es necesario "trabajar como un hombre" para que se reconozca nuestra profesionalidad La mayoría de nuestros compañeros valoran por igual el trabajo que realizamos los hombre y mujeres de nuestra Cooperativa. Estamos convencidas de que aun queda mucho por hacer y sabemos que la mayor parte del esfuerzo recaerá siempre en quienes tengan que demostrar su valía a base de conseguir "plusmarcas". Hasta ahora siempre ha sido tarea de las mujeres y esto nos está generando un gran valor añadido. Somos capaces de conseguir lo que nos propongamos, sin tenerlo nada fácil. No perdamos de vista este hecho. La meta que me marqué hace ya casi diez años la conseguí desde el momento en que pude sentirme parte de Helechos. Hoy tengo otra aún más importante: participar en hacerla cada día más próspera en el ámbito laboral y más grande en lo social.

Un abrazo para todas y todos

Experiencias

UN COLEGIO CON MUCHA ENSEÑANZA

Entrevista realizada por M^a Angeles García

Técnica de Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado (ASATA)

Pilar Margolles Mier, Presidenta de la Cooperativa Los Escudos que gestiona el Colegio San Lorenzo nos comenta cómo nació su Cooperativa. Este centro de enseñanza está situado en un edificio del siglo XIX en frente de la Playa de San Lorenzo en Gijón.

Esta empresa se constituyó a partir de un colegio anterior. Este colegio iba a cerrar por problemas burocráticos que afectaban a la propiedad del inmueble. Entonces con parte de de las personas que ya pertenecían a la plantilla del centro, y con otros que vinimos de fuera se creó esta Cooperativa, la Cooperativa Los Escudos, formada íntegramente por mujeres. "¿Cómo fueron los comienzos? Los comienzos fueron realmente complicados sobre todo por diferencias de criterio entre la gente. Y realmente siguen existiendo, ya que todos expresamos nuestras opiniones. En principio podemos decir que existía mucha desinformación ya que no había en todo Gijón ninguna otra Cooperativa de Enseñanza, y tardamos casi dos años en enterarnos que solamente existía otra Cooperativa de Enseñanza en Asturias, y que está situada en Pravia.

Los problemas iniciales de la propiedad sin duda nos afectaron mucho. Los propietarios del inmueble no se ponían de acuerdo para la venta de la propiedad, luego la forma de afrontar esa compra no fue para todas las cooperativistas igual ya que unas disponían del capital necesario, otras aportaron como capital las prestaciones de desempleo que recibieron en pago único, otras tuvimos que hacer frente a un préstamo en aquellos momentos (hablamos del año 1986-1987) cuando los créditos estaban a un interés altísimo casi el 17 %.. Afortunadamente también es verdad que el Fondo Social Europeo tenía una línea de ayuda para sufragar este tipo de préstamos que nos sirvió de mucho...Sin duda creo que este tipo de problemas se pueden dar en todas las cooperativas. ¿Cómo os conocísteis para la creación de la Cooperativa?

Se creó por una relación de amistad. En 1970 se fundó el Colegio. Yo personalmente lo dejé en el año 1976. Dejé en el mismo a personas con las que me unía una amistad que me comentaron la lamentable situación que ocurrió en 1986.

En ese momento, vi la oportunidad de incorporarme de nuevo al trabajo, aunque reconozco que los pasos que siguieron a esa decisión fue complicada. Fuimos varias personas a unir nuestras opiniones en un frente común. Y eso fue muy complicado.

¿El hecho de ser mujeres crees que ha afectado de alguna manera a la constitución de la Cooperativa?

No, sinceramente creo que el hecho de ser mujer o de ser hombre no afecta en ningún sentido. Siempre deberíamos hablar de personas, y no del sexo que tienen. Sin embargo tengo que decir que en algún momento he oído que nosotras éramos un grupo de señoras desocupadas, a las que nos dio por poner un Colegio.

Sin duda mucha gente no se da cuenta del gran trabajo y esfuerzo que nos ha supuesto la constitución de esta Cooperativa, así como el compromiso... que nos ha obligado en algún caso a tener que avalar con bienes propios el proyecto que afrontábamos. Afortunadamente los tiempos cambian. En aquellos tiempos, quizá si fueran hombres los que tomaran esta iniciativa, y su familia dependiese sólo de ellos, quizá los cooperativistas se verían más forzados a trabajar más en común, y desde el exterior se les reconocería quizá más su esfuerzo. Sinceramente, pienso que pudiera haber sido así.

¿Os sentís empresarias en alguna medida?

¿Empresarias? No. Creo que no. Bueno, por supuesto tienes que tomar decisiones e implicarte en ciertas medidas que deciden el rumbo del centro,



Somos capaces de conseguir lo que nos proponamos sin tenerlo nada fácil

En algún momento he oído que nosotras éramos un grupo de señoras desocupadas

pero creo que empresarias... quizá no. La verdad es que si algo notamos en nuestro trabajo, es que no recibimos órdenes de ningún "equipo directivo", con lo cual nuestra enseñanza es más flexible... podemos decir que aunque tengamos unos patrones más o menos marcados, quizá hay mayor "libertad de cátedra", y eso sin duda es muy positivo para el desempeño de nuestro trabajo. Actualmente, ¿cuál es la situación de vuestra empresa?

Afortunadamente el colegio está muy bien. Está reformado. Hemos acabado de pagar los créditos que tuvimos que afrontar para dicha reforma, ya que estamos hablando de un edificio de mucha antigüedad que hay que cuidar.

Además en el plano educativo, tenemos la gran suerte de ser uno de los pocos colegios de Gijón, que cuentan con concierto en educación infantil desde este año. Por otro lado tenemos trescientos veinticinco alumnos este año. Contamos con seis unidades de primaria y dos de secundaria.

Experiencias

LA PROMOCION DELTEATRO Y LA EXPRESION ARTISTICA EN UNA ISLA MEDITERRANEA

Pepa Ramón (*)

Socia-fundadora y actriz de Estudi Zero Teatre

Pepa Ramón

Cooperativista balear, refleja la experiencia de llevar adelante una compañía de teatro.

Actualmente es responsable del área de producción de la cooperativa.

Nuestra cooperativa nace como tal en el año 1988, constituída como compañía profesional de teatro.

Éramos cinco las personas fundadoras, dos mujeres y tres varones. Anteriormente ya habíamos trabajado conjuntamente en otros grupos de teatro, empezábamos a conocer el oficio teatral y decidimos crear nuestra propia compañía, ya de carácter profesional, con una dedicación completa y con el fin de crear estabilidad laboral para cada uno/a de nosotros/as. A la vez, buscábamos constituirnos como grupo estable de trabajo, con una dinámica propia e intrínseca, que nos parecía básica para llevar a cabo nuestro proyecto artístico.

Además, también teníamos experiencia en el campo de la educación – algunos/as de nosotros/as habíamos estudiado magisterio o pedagogía – y en el contexto de la enseñanza teatral y del teatro infantil. Desde 1984 ya trabajábamos como autónomos/as llevando a cabo la actividad “Facem teatre” (hagamos teatro) organizado por el Ayuntamiento de Palma y que suponía la realización de clases de teatro en las escuelas públicas de la ciudad durante el curso escolar. En el año 1988 teníamos un gran volumen de trabajo generado, tanto en clases como en montajes y actuaciones. Debido a ello, y coincidiendo con el concurso público que realizaba el Ayuntamiento de Palma para la contratación de servicios, constituímos nuestra sociedad cooperativa.

No fue fácil, y a pesar de lo singular de nuestra comunidad autónoma, lo conseguimos el 29 de febrero de 1988, con el asesoramiento de la Unión de Cooperativas baleares. Paralelamente, ganamos el concurso municipal ya mencionado. Desde entonces y durante los siguientes siete, generamos un notable incremento de la actividad, llegando aproximadamente a 700 unidades y a 17.000 niños/as.

Obviamente, este contrato supuso un fuerte empuje para la consolidación de nuestra compañía, que había conseguido crear trabajo estable para sus socios/as y, sobre todo, invertir en la producción de nuevos montajes teatrales y posibilitarnos nuevos proyectos.

El mercado teatral no es fácil, sobre todo en nuestra comunidad. Las infraestructuras, es decir, los locales, eran insuficientes. En Palma existía un teatro público y un teatro privado, con un aforo de 800 y 2.500 localidades. En los pueblos de la isla, los teatros se encontraban en estado de semiruina. Hacíamos giras por esos teatros y hacíamos teatro en la calle. Realmente, necesitábamos un espacio para que nuestra actividad pudiese conseguir un público regular.

Y entonces encontramos un local singular en el casco antiguo de la ciudad: un espacio magnífico que había sido durante este siglo el casino republicano, centro de obreros católicos, local de ensayos y representación de teatro y zarzuela en los años 30. A finales de los 80 estaba cerrado y en estado de absoluta decadencia. Pudimos alquilarlo y empezamos a adecuarlo como espacio de exhibición, donde la compañía podía representar sus obras en público.

Años después el Teatro SANS se ha consolidado como importante centro teatral de la ciudad. Es un local con una capacidad para 80 o 90 espectadores/as, salas de ensayo, talleres de escenografía, aulas de enseñanza, y en general, espacio de creación teatral y producción. A principios de los 90, Studi Zero Teatre compró el edificio y ahora vamos a iniciar la rehabilitación del mismo.

El balance de estos años es:



**Buscábamos
constituirmos como
grupo estable de
trabajo, con una
dinámica propia**

**Actualmente la
cooperativa está**

- 29 espectáculos estrenados
- participación en diversas muestras y circuitos del estado y en festivales internacionales
- un teatro estable con un público regular que hace posible que, de algunos espectáculos, se representen más de 100 funciones
- y una atención institucional creciente, indispensable para llevar a cabo nuestra actividad que, aunque privada, tiene una total vocación de servicio público.
- Hemos creado empleo en administración y servicios técnicos, aumentando la plantilla de actores/actrices según el montaje teatral; hemos contratado servicios de dirección y profesionales independientes,...
- La contratación de trabajadoras se realiza desde la más absoluta normalización. Actualmente la cooperativa está constituida de forma paritaria por mujeres y varones (50% y 50%).
- E intentamos dignificar una profesión que estaba absolutamente maltratada e infravalorada en las islas.

**constituida de forma
paritaria por mujeres y
varones (50% y 50%)**

Hoy en Baleares somos dos las empresas cooperativas dedicadas al teatro y nuestra mayor preocupación consiste en la clarificación de un mercado de trabajo en el que todos y todas podamos competir en igualdad de oportunidades.

Aunque la ley de Administraciones públicas exige una gestión clara a la hora de llevar a cabo una contratación de servicios, la realidad es que se crean circuitos auspiciados por la propia administración, en los cuales se potencia la presencia de asociaciones no profesionales. Es un problema para las empresas que creamos puestos de trabajo legales y pagamos nuestros impuestos, competir en un mercado de economía sumergida en el que coexisten en igualdad de condiciones cuatro empresas profesionales y, aproximadamente, 24 asociaciones teóricamente sin afán de lucro, pero que cobran unos cachés que hacen peligrar nuestra estabilidad en el mercado laboral.

EL GENERO EN LAS COOPERATIVAS DE BRASIL. LA DIFICIL IGUALDAD PROFESIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Diva Benevides Pinho (*)

Profesora Titular de la Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de la Universidade de São Paulo, investigadora del IPE-USP y presidenta del Comité OCB-GEDEIC (Género y Desarrollo Integrado en Cooperativas, de la Organización de las Cooperativas Brasileñas junto a la ACI)

Nuestras compañeras de la Alianza Cooperativa Internacional nos han facilitado esta brillante colaboración de Diva Benevides Pinho, profesora universitaria brasileña, que ha realizado una investigación acerca de la difícil igualdad profesional entre hombres y mujeres, aunque que trabajen en empresas como las cooperativas, histórica y tradicionalmente tenidas como modelo propicio de la práctica de la igualdad, equidad y solidaridad entre asociadas y asociados. El objetivo básico de su artículo es el análisis de las causas del reducido asociativismo de las brasileñas en cooperativas, y de su espacio limitado en las funciones de dirección, incluso en los sectores en que tienen una presencia significativa, como salud y trabajo.

Introducción

Brasil representa el 6,4% del área y el 2,7% de la población mundial. Es hoy un país urbanizado, con tasa decreciente de natalidad, estructura etaria en rápido desarrollo y población femenina creciendo más que la masculina.

Las primeras cooperativas fueron implantadas en Brasil apenas en el final del siglo XIX, o sea, casi medio siglo después del famoso experimento de Rochdale en Inglaterra. Algunos idealistas ya conocían ese experimento europeo, pero tuvieron que esperar las condiciones legales y sociales propicias al asociativismo de trabajadores libres. En los años setenta, el Movimiento Cooperativo Brasileño se consolidó y se renovó institucionalmente. Y en los años noventa, se internacionalizó.

**Las mujeres
representan el 40% de
la población
económicamente activa**

Las mujeres representan el 51% de la población brasileña y el 40% de la población económicamente activa. Sin embargo, si tomamos en cuenta solamente el universo cooperativo, hay apenas un 14% de mujeres asociadas a cooperativas. Además, de ese bajo porcentaje pocas logran llegar a cargos y funciones de dirección, incluso en las cooperativas en que la presencia femenina es significativa (como salud y trabajo).

El género en Brasil

Del punto de vista del género, las estadísticas indican que el tradicional equilibrio cuantitativo entre hombres y mujeres en Brasil ha sido recientemente deshecho con el aumento del número de mujeres.

Al mismo tiempo, varios cambios están en desarrollo o son presagiados. Es creciente la politización de las mujeres en casi todos los segmentos sociales. En los cursos superiores y técnico-profesionalizantes, existen más mujeres jóvenes y maduras (sobretudo de las clases de más poder adquisitivo) que hombres. La mano-de-obra femenina crece más que la masculina en el mercado de trabajo formal e informal. Es cada vez más grande el total de mujeres divorciadas o separadas que se hacen cargo solas de la satisfacción de las necesidades familiares y del comando del hogar. Hay más mujeres que postergan la maternidad mientras buscan la afirmación profesional. Además, en la cumbre de la pirámide etaria hay más mujeres de edad solitarias que hombres.

La mujer brasileña en el mercado de trabajo

La afirmación femenina en el mercado de trabajo, y sus principales consecuencias económicas, sociales y políticas, han quedado más visibles a partir de los años cincuenta, cuando las mujeres de clase media comenzaron a ingresar a las universidades y a dedicarse a una profesión. Un gran aporte para ello ha sido la multiplicación de cursos superiores y profesionalizantes, como resultado del impulso económico de las regiones Sureste y Sur de Brasil.

En realidad, entre los años 50 y 70, ha crecido la demanda por ocupaciones que exigían enseñanza media y superior, especialmente en el Estado de São

Paulo, donde un amplio parque industrial se combinó con la economía agrícola de exportación y con el sector bancario y financiero, ocasionando un gran crecimiento del sector terciario.

En consecuencia, la escasez de cuadros técnicos ha estimulado la demanda por personal calificado y el acercamiento entre la escuela y la empresa, enfatizándose la educación como base del desarrollo económico.

La escasez de cuadros técnicos ha estimulado la demanda de personal calificado

El aumento de la demanda por trabajo calificado

Aproximadamente en 1955, un grupo de economistas, intelectuales, y empresarios brasileños, defendía un desarrollo planeado de "facción nacional", con rumbo y significado nuevos, apoyando estudios hechos por técnicos sudamericanos de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina), en oposición a los análisis monetaristas del Fondo Monetario Internacional. Ese grupo, que defendía inflación moderada para estimular el desarrollo económico y social[1], ha influenciado la política económica brasileña adoptada en ese entonces por el gobierno federal, que proponía el desarrollo de 50 años en apenas 5 años (el mandato presidencial de Juscelino Kubitschek). El escenario brasileño nacional-progresista cambiaba rápidamente. La agricultura perdía espacio para incipientes actividades en las principales áreas metropolitanas del País. La población aumentaba y se urbanizaba en ritmo acelerado. Se valoraba al profesional competente para asesorar el desarrollo económico dirigido por el Estado. Era el "milagro" del crecimiento económico brasileño de los 70 (cuyos hechos mostrarían los puntos débiles de la inflación-estímulo). Simultáneamente, el mundo occidental, en los 30 años posteriores a la II Guerra Mundial, prosperó, se enriqueció y se equipó para producir bienes y servicios en gran cantidad y variedad. El estándar de vida mejoró. Tecnologías cada vez más avanzadas revolucionaron los sistemas de producción, distribución y consumo. El progreso en los sectores de comunicación y de transporte, al acortar las distancias entre países, estimuló el impulso consumista del mundo occidental, del cual el ejemplo principal eran los EEUU.

Los Estados del Sureste y del sur del Brasil, primordialmente, entraron en el ritmo consumista occidental, exigiendo nuevos bienes y servicios. De esta forma, con el aumento de la demanda por mano-de-obra para acelerar la producción y la colocación de mercaderías en los principales centros de consumo, la presencia del trabajo femenino también creció, sobre todo en los sectores de economía urbana.

El problema del desempleo

Cuando la prosperidad económica del mundo occidental fue debilitada, en el linde de los años 80, y la aceleración de las tasa de desempleo comenzó a generar preocupación, Brasil también se hizo presente en el círculo vicioso de la turbulencia económico-financiera que estaba globalizándose. Con relación al trabajo, en las áreas más necesitadas de Brasil la inestabilidad económica agudizó el crónico problema del subempleo de la población analfabeta o semi-analfabeta, especialmente rural-agrícola, de la cual la mayoría es de mujeres.

La inestabilidad económica agudizó el crónico problema del subempleo

Ya en los años 90, el incremento de la participación del género en la economía informal, principalmente de las mujeres, ha significado no apenas la supervivencia de aquellos que perdieron el empleo, pero también un modo eficiente de evitar graves rupturas de tejido social.

Va en aumento además la tendencia a postergarse la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo, sobretodo los de clase media, ampliándose su período de escolaridad y de práctica profesional, con vistas a enfrentar un mercado más exigente y seleccionador. En el caso de la cesantía femenina, los estudios arrojan tendencias contradictorias - el empleo formal continúa aumentando, notadamente en el sector de servicios, pero los datos estadísticos indican que las tasas de desempleo abierto son más elevadas que las de los hombres. La principal explicación es el aumento de la demanda de empleo por parte del gran contingente poco visible de las dueñas de casa.

Una tendencia que se ha mantenido es el flujo de las mujeres sin calificación o semi-calificadas profesionalmente, en dirección a trabajos manuales y domésticos, mientras que las mujeres calificadas concurren a los empleos

públicos y privados, por medio de selección previa o concurso.

Durante mucho tiempo, las mujeres "graduadas" en universidades se encaminaban hacia la enseñanza básica, que los hombres habían abandonado por su baja remuneración. Posteriormente, las mujeres comenzaron a impartir clases en cursos superiores, especialmente en el área de Humanidades. Actualmente, sin embargo, ellas están haciéndose cargo de funciones importantes en todos los niveles de enseñanza, de la básica a la superior. En las empresas públicas y privadas, igualmente, crece la presencia de la mujer profesional. Empero, en la mayoría de los casos, la remuneración en el sector privado es inferior a la del hombre. En el sector público no hay diferencia de sueldos en relación a hombre, para cargos o funciones iguales. Pero tanto en las empresas privadas como en las públicas, el invisible tope de vidrio, que en el mundo entero cercena a las mujeres, ha dificultado el acceso de la brasileña a posiciones de comando.

se están produciendo cambios en la familia nuclear brasileña

El impacto del reciente ascenso de la mujer a puestos de comando ha sido objeto de investigaciones especiales en el área de administración de empresas, para identificar las "características femeninas" que son valoradas en el mercado brasileño y mundial. Una de esas investigaciones, llevada a cabo en São Paulo por una empresa de selección de ejecutivos, ha entrevistado a las organizaciones empresariales más grandes del mercado, y la totalidad da preferencia a candidatos con algunas características femeninas bien recibidas en el mercado, tal como el saber trabajar en equipo, hacer planificaciones a largo plazo, preocuparse con la puntualidad, educación y apariencia. El ascenso femenino

Pese a que el derecho de voto fue otorgado a las mujeres brasileñas ya en 1932, por el entonces presidente Getúlio Vargas, no hubo prácticamente consecuencia significativa de ese acto porque él mismo, luego después, cerró el Congreso e impuso al país 8 años de dictadura. Restablecida la democracia, con su deposición y el inicio de la República Nueva, en 1945, algunos años más tarde el derecho de voto del género fue nuevamente suspendido por el golpe militar de 31 de Marzo de 1964. En esa ocasión la dictadura extinguió el Poder Legislativo y la votación popular por casi 20 años.

Es reciente la conquista femenina de algunas posiciones en la dirección de empresas públicas y privadas. Pese a ser algo tímido, ese cambio está llegando a tradicionales instituciones públicas, que hace más de cien años son administradas por hombres.

Como ejemplo, en el área jurídica paulista, en 1998, de los 84 jueces aprobados en concurso para la magistratura del Estado de São Paulo, por primera vez fueron aprobadas más mujeres (53) que hombres (31).

Otros cambios recientes están sucediendo, de un modo general, en todo Brasil, pero con menor intensidad. En este final de años 90, sin embargo, el Estado de Maranhão dio el ejemplo en Brasil al reelegir a su gobernadora Roseana Sarney, y al colocar a varias mujeres en altos puestos gubernamentales.

En todo el país se observa el mismo panorama que en el resto del mundo: reducida participación de las mujeres en los altos cargos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, tal como en los órganos que deciden materias que les afectan directamente, como salud, educación y planeamiento familiar.

La sociedad brasileña en transformación

Otras grandes transformaciones que vienen afectando las principales instituciones sociales del mundo, en este final de siglo, también están ocasionando cambios en las características básicas de la familia nuclear brasileña, como el declive del casamiento formal, la debilidad del patriarcado y la división legal del patrio poder entre el marido y su esposa.

Está aumentando el cuestionamiento sobre el espacio que ocupan las mujeres en las cooperativas

Recientes modificaciones en los estándares de conducta sexual, compañerismo y procreación dejan antever grave crisis en la institución de la familia brasileña. Y con el aumento de los divorcios y separaciones, es cada vez más frecuente la presencia de la mujer-jefa-del hogar, sin la corresponsabilidad de un

compañero.

Al mismo tiempo, se modifica el rol social de la juventud, de la edad madura y de la tercera edad- ésta cada vez más alargada con el aumento de la esperanza de vida. Simultáneamente aparece la "vejez profesional", alrededor de los cuarenta años, como perversa innovación de nuestra época marcada por el rápido avance tecnológico y por la competencia globalizada. De esta forma, el concepto de edad es relativo, multidimensional, desvinculado de los modelos comportamentales que guiaban las diferentes etapas del ciclo de la vida humana, de la infancia a la vejez, pasando por la adolescencia y la madurez.

La Mujer en el Cooperativismo Brasileño

Está aumentando, últimamente, el cuestionamiento sobre el espacio que ocupa la mujer y aquél que debiera ocupar en el Movimiento Cooperativo. Los congresos y encuentros de la Alianza Cooperativa Internacional, termómetros sensibles en relación al crecimiento del interés por la igualdad del género en las cooperativas, están destinando sesiones paralelas a los eventos principales, para debates sobre cuestiones del género masculino y femenino.

Algunos hechos recientes contribuyen para el resurgimiento de ese tema relativamente antiguo, que es la pequeña participación de la mujer en la dirección de empresas públicas y privadas, y en las decisiones (económicas, educacionales, de salud y otras) que les respectan. Entre esos hechos, tiene un gran peso el aumento de la escolaridad femenina y el apareamiento de la mujer profesional en todos los países del Mundo Occidental[2] . Pero son también importantes los cambios que están ocurriendo en la sociedad, sobretudo en la Familia, y que imponen nuevos roles sociales y profesionales al hombre y a la mujer.

En el área cooperativista, los países nórdicos están a la vanguardia en el estímulo a la creación de comités y grupos de mujeres con la incumbencia de sugerir programas prácticos de participación femenina en las actividades y en la dirección de las cooperativas.

Sin embargo el gran marco en ese punto fue el Encuentro de la ACI – Américas, realizado en Costa Rica (1997), cuando las mujeres cooperativistas dieron un importante ejemplo de concientización al someter a plenario una Plataforma de Trabajo, que fue aprobada y en la cual la ACI se comprometió a "convertirse en agente de vigilancia, seguimiento y denuncia del no-cumplimiento de los principios y valores cooperativos como elemento central de la garantía de la eliminación de la subordinación, exclusión y marginalización de las mujeres cooperativistas en todos los niveles". Tres de esos compromisos de la ACI merecen destaque: en la esfera política, "hacer visible la representación real de las mujeres en términos de cantidad y calidad, proporcionando su ingreso a los niveles de dirección"; en la esfera económica, "acceso de las mujeres a financiamientos y a participación en trabajos definitivos de las políticas económicas"; y en la esfera de trabajo y empleo para las mujeres, "hacer con que el ambiente de trabajo de las cooperativas sea positivo y creativo, propicio a la promoción y participación de las mujeres, con posibilidad equitativa de ascenso". En ese ámbito de preocupaciones la Organización de las Cooperativas Brasileñas, en convenio con la Fundación Getulio Vargas, ha intentado conocer la situación de la mujer en el Cooperativismo Brasileño para poder recomendar acciones adecuadas de estímulo a la participación femenina en las cooperativas.

En consecuencia, el I Censo del Cooperativismo Brasileño (1997) ha incluido algunas materias del género, en el levantamiento de informaciones, por medio de cuestionarios aplicados a los dirigentes de las cooperativas, juntamente con una investigación de análisis del Perfil del Dirigente Cooperativista[3].

A pesar de las limitaciones de la investigación, reconocidas por el propio equipo del Centro de Estudios Agrícolas de la FGV, el I Censo tuvo el mérito de arrojar algunos puntos negativos, como el desinterés y/o el desconocimiento de los problemas del género por parte de la mayoría de los dirigentes encuestados.

"El desconocimiento de la cuestión de género es confirmado por el hecho de que el 31% de las cooperativas no respondieron a la pregunta relativa a planes futuros de estimular la participación de las mujeres, y de que un 70%

Las cooperativas conceden poca atención a las cuestiones de género en su día a día

Aunque las mujeres sean actantes "de hecho" no existen "de derecho"

afirmaron no conocer cualquier iniciativa de otras cooperativas en ese sentido” (grifo del autor) En el Capítulo 5 los relatores informan que:

“las cooperativas parecen dar poca atención a las cuestiones de género en su día a día. Apenas un 7% prevé en sus estatutos cualquier incentivo al incremento de la participación de las mujeres en sus actividades y apenas el 21% registra la existencia de algún departamento preocupado con las actividades de interés de la mujer. El número de cooperativas que declaran haber tomado alguna iniciativa en el sentido de incrementar la participación femenina es de un 38%” (grifo del autor) Y siguen los relatores:

“...las respuestas muestran que hay un conjunto de cooperativas donde se vislumbra un avance ... Al fin y al cabo, un 48% de las cooperativas declaran tener planes futuros de incentivos a la participación femenina...” (grifo del autor) El equipo de investigadores de la FGV, al reconocer las limitaciones de su trabajo, sugiere que

“sería útil, en una próxima etapa, preguntarles a las propias mujeres por qué su espacio en las cooperativas es tan pequeño, y cómo él puede ser ampliado. Para tanto sería recomendable la realización de una encuesta que las cooperadas responderían”. Esas observaciones confirman que continúan siendo escasos los datos y las informaciones actuales sobre la participación de la mujer brasileña en cooperativas. El Módulo 4 del I Censo del Cooperativismo Brasileño representa apenas un modesto inicio para posteriores análisis cuantitativos, calitativos y de interacción profesional del género, tan indispensables a la programación de actividades del hombre y de la mujer, de acuerdo con los valores fundamentales del Cooperativismo.

Mientras el largo período en que la economía agrícola representó importante fuente del Ingreso Nacional para Brasil, las cooperativas agrícolas se han multiplicado y se han desarrollado, ofreciendo importantes servicios a los productores rurales, sus asociados, incluso en la exportación de materias primas y alimentos. En esas cooperativas la participación de las mujeres asociadas siempre ha sido mínima. Actualmente es del orden de un 4,3% del total de cooperados.

Más tarde, en los años 50 a 70 de este siglo, Brasil ya presentaba una economía diversificada y consolidada, sobretodo en el Sureste y Sur. Y entonces, aunque con intensidades diferentes en sus macro regiones, el País ha acompañado la tendencia de desarrollo que ha marcado al mundo occidental, incluso el movimiento de ascenso profesional de la mujer de clase media y el crecimiento del número de asociadas de cooperativas de los centros urbanos.

Así, desde el inicio de los años 80, las cooperativas urbanas de trabajo han encontrado un ambiente propicio a su nacimiento, especialmente en el Sureste del País, donde las actividades terciarias son más dinámicas. Las cooperativas médicas han registrado un número más grande de asociadas (44%), reflejo de la preferencia actual de las jóvenes estudiantes por cursos superiores de medicina.

En síntesis:

La participación de la mujer brasileña como asociada es minoritaria en el universo cooperativista. Hay casi 600 mil mujeres asociadas para cerca de 3 millones de hombres. Y de la totalidad de cooperados efectivamente actuantes, en números relativos, apenas un 14% son mujeres.

Pero esos números podrían ser más elevados si fueran computadas las asociadas “invisibles” de algunas cooperativas, especialmente agropecuarias y de consumo, en las cuales la presencia femenina está oculta por el patrio poder, por el tipo de división de trabajo en el hogar y por las costumbres de la familia. Es decir, es el jefe quien representa legalmente al hogar, lo que incluye asociarse a cooperativas, firmar el Libro de Matrícula, asistir a las Asambleas Generales y tomar decisiones. Aunque las mujeres sean actuantes “de hecho” no existen “de derecho”, ni siquiera del punto de vista de las estadísticas de la cooperativa. Recomendación: en cooperativas como las agropecuarias y de consumo, el estatuto social podría ser alterado para autorizar la asociación de la pareja, y no solamente del jefe de la familia, de manera que ambos tengan

Hay que programar un trabajo de sensibilización sobre los valores cooperativos

voz y voto.

Por otro lado, mismo cuando las mujeres asociadas participan activa y legalmente de los trabajos, de las reuniones y de las Asambleas Generales, un invisible tope de vidrio les dificulta el ascenso a cargos y funciones de dirección. Por ello es que en Brasil apenas un 2% de las mujeres asociadas llegan a la directoría o al consejo de administración de las cooperativas agropecuarias. La mayor participación en el cuadro dirigente se encuentra en las cooperativas habitacionales (39%). En números absolutos, hay más de 53 mil hombres en directivas de cooperativas para cerca de 14 mil mujeres en posiciones idénticas.

Recomendación: programar amplio trabajo de sensibilización sobre la importancia de los valores cooperativos de igualdad, equidad, solidaridad y democracia.

Con respecto a las funcionarias de las cooperativas se verifica, tal como sucede en otros tipos de organizaciones y empresas, que las mujeres son mayoría en todas las cooperativas, excepto en las agropecuarias, en que son minoría (22%). Al contrario, en el sector educacional hay un 78% de funcionarias.

Recomendación: desarrollar programas educacionales y de entrenamiento para mejorar el trabajo y la calificación de las funcionarias y, dependiendo del tipo de cooperativa, fomentar su asociación.

Y por último, pero no menos importante: Se recomienda amplio programa educativo del género.

Hay sugerencias interesantes en publicaciones de la ONU (BIT, FAO, UNESCO) y de la ACI, que orientan el camino básico de programa de sensibilización, educación, y entrenamiento del género, y la adhesión de más mujeres, y de mujeres jóvenes, para ampliar la esfera de actuación de las cooperativas.

Esa programación se incluye en los objetivos de la Organización de las Cooperativas Brasileñas y podrá tener el soporte de las cooperativas y del Movimiento Cooperativo Brasileño. Entre los colaboradores, el GEDEIC[4] , Comité OCB de Género y Desarrollo Integrado en Cooperativas (creado en agosto/1997), le da prioridad a la educación para reforzar la igualdad del género en las cooperativas y estimular su profesionalización, con el objetivo primordial de contribuir para el desarrollo del Cooperativismo de acuerdo con sus valores básicos de igualdad, equidad, solidaridad e indiscriminación de cualquier especie.

En realidad, amplio trabajo educativo y el esfuerzo conjugado de todos los y las cooperativistas constituyen la base para que el Movimiento Cooperativo Brasileño pueda superar los desafíos de desigualdad profesional entre hombres y mujeres, y lograr que ambos participen del proceso de desarrollo de la cooperativa en condiciones de igualdad.

Notas

[1] Existía oposición entre los "economistas progresistas" que veían a la inflación como poderoso instrumento de dinamismo económico (con dos grupos principales - el grupo de la CEPAL inspirado en Prebisch, que contestaba las conclusiones basadas en análisis monetaristas de los técnicos del FMI; y el grupo de la Confederación Nacional de la Industria, que concentraba su crítica en Gudin) y los economistas inspirados en Eugenio Gudin y en el FMI, que rechazaban la idea de cualquier efecto positivo de la inflación en el desarrollo.

[2] Esa materia es tratada en nuestro estudio Género en Cooperativas y Desarrollo, 1999.

[3] La investigación realizada por el equipo del Centro de Estudios Agrícolas, de la Fundación Getúlio Vargas, no utiliza una muestra de asociadas de cooperativas. Cosecha informaciones indirectamente, vía dirigentes que han respondido de modo ambiguo a las preguntas sobre actividades destinadas a las mujeres en sus cooperativas, tales como la previsión estatutaria de fomento a la participación femenina y preocupación de la cooperativa en estimular la participación de la mujer en el movimiento cooperativo. Además, los propios relatores observan que, en la mayoría de los casos, se notaba total desinterés por el asunto, desconocimiento del tema y/o falla en la comunicación intercooperativa. Véase nuestro artículo La FGC y el I Censo del Cooperativismo Brasileño, marzo/99.

[4] El equipo del GEDEIC está constituido de esta manera: Presidenta: Diva Benevides Pinho; Vice-presidentas: Adalva Alves Monteiro, presidenta de la Organización de las Cooperativas del Estado de Maranhão, y Sheila Paiva de Andrade, presidenta de la Cooperativa de Enseñanza de Itumbiara Ltda. (Goiás); Directoras Ejecutivas: Marileia da Conceição de Souza Barroso, presidenta de la Cooperativa de

Economía y Crédito Mútuo de los Empleados de la Delphos Ltda. , Rio de Janeiro; Vera de Oliveira Daller, historiadora y consultora de cooperativas; Eliane da Costa Gomes Trito, presidenta de la Cooperativa de Consumo (Paraná), y Wélia Szervinsk Silva, secretaría ejecutiva del Consejo Administrativo de la OCB.

LAS MUJERES EN EL COOPERATIVISMO ITALIANO

Estefanía Marcone (*)

Responsable de Relaciones Internacionales de LEGACOOP (Liga Italiana de Cooperativas)

El movimiento cooperativo italiano siempre se ha caracterizado por una fuerte presencia femenina que representa una parte relevante de la base social del movimiento mismo.

Sin embargo, a pesar de este hecho, todavía resulta difícil para las mujeres ascender a posiciones directivas, sea en el ámbito de sociedades cooperativas, sea dentro de los organismos de representación cooperativa. Probablemente esta realidad es menos percibida en las cooperativas de servicios o en sectores nuevos, dónde la actividad de la cooperativa se caracteriza por la capacidad de iniciativa, de relación con el exterior,... y, por tanto, es desvinculada de esquemas organizativos rígidos y burocráticos. Sin embargo, resulta muy visible en los sectores tradicionalmente masculinos, aún cuando la presencia de trabajo femenino haya aumentado significativamente.

Las obreras eran sometidas a difíciles condiciones de trabajo

Antes de pasar a examinar la situación actual es quizás útil proveer alguna breve seña histórica sobre el largo camino de las mujeres en la cooperación italiana:

“La mujer se vuelta obrera ya no es una mujer” Jules Simenon hizo tal afirmación hacia la mitad del siglo XIX. Refleja una clara convicción de la época, bien arraigada en Italia a pesar de que los censos generales de la población del 1861 1871 y 1881; aparece una fuerte presencia femenina en las fábricas italianas, paralelamente a cuánto ocurrió en todas las industrias, sobre todo textiles, de los otros Países de la Europa occidental industrializada. Las obreras eran sometidas a difíciles condiciones de trabajo: horarios extenuantes, entornos generalmente malsanos y sueldos irrisorios, muy inferiores a los percibidos por los hombres, la consiguiente alto morbilidad y, a menudo, mortalidad precoz....Estas circunstancias favorecieron el recurso de las mujeres al asociacionismo con la intención de compensar su debilidad contractual, así como crear una unión de asistencia solidaria.

Fue así que, a menudo, las obreras se adhirieron a las asociaciones de mutuo socorro masculinas, mientras otras veces constituyeron nuevas sociedades exclusivamente femeninas. Es fácil suponer que estas decisiones encontraron no poco dificultades para llevarse a cabo; los obreros, no sólo se opusieron a menudo a la entrada de las mujeres en la fábrica creyéndolas temibles competidores, también obstaculizaron su inserción en las sociedades obreras. Tales conflictos dieron lugar al nacimiento de sociedades de mutuo socorro exclusivamente femenino.

En la segunda postguerra surge la Unión de Mujeres Italianas

Mientras tanto, la actividad cooperativa siguió siendo prerrogativa de las sociedades masculinas, A eso también contribuyó la aprobación del Código de Comercio del 1892 - que representa la primera orientación jurídica por las cooperativas, asimiladas a las sociedades comerciales- y que avaló legalmente una actitud discriminatoria respecto a las mujeres: se basado en la norma de confiarles únicamente a los jefes a familia la calidad de “socio”. A su vez, el Código Civil de 1865, establecía que las mujeres - al igual que los menores, interdictos e inhabilitados - no tenían potestad de contratar. En su artículo 134, afirma que “la mujer no puede donar, vender bienes inmóviles, someterlos a hipoteca, contraer mutuos, ceder o cobrar capitales, constituir sociedad ...”sin” la autorización del marido”, El mismo documento legislativo dispone que la mujer “sin una autorización especial del marido o el Tribunal” no pudo formar parte de sociedades comerciales y que tal autorización puede ser revocada “siempre”.

En las cooperativas agrarias solamente era socio el jefe de familia

El resultado de esta política discriminatoria fue que, en la víspera del Congreso de fundación de la Liga de las cooperativas, (Milán, octubre de 1886), la única sociedad de producción femenina existente en Italia fue la Cooperativa de trabajo formada por modistas, sombrereras y grapadoras en ropa, fundada en Turín en el 1884, y cerrada por quiebra en 1886.

Esta situación no se alteró de forma sustancial hasta 1919, año en que fue

aprobado la ley nº 1176, que estableció, por fin, nuevas normas acerca de la capacidad jurídica de la mujer, y abolió las absurdas normas antes citadas,,,

Será en la segunda posguerra cuando asistimos al nacimiento de un verdadero movimiento cooperativo femenino, con el surgimiento de la Unión Mujeres italianas, fundada en septiembre de 1944, y que desarrolló un papel fundamental desde este momento hasta el otoño del 1946. En este breve arco de tiempo, el movimiento cooperativo estaba muy interesado por una rápida reanudación y el nuevo movimiento de mujeres – que en este período se convierten formalmente en sujetos políticos– empieza a manifestar un interés creciente hacia la cooperación, estimulado por la necesidad de enfrentar problemas de subsistencia, la inserción laboral, los abastecimientos, dentro de un proceso de reconstrucción general. En definitiva, las mujeres cooperativistas asumen el modelo de asociacionismo económico como instrumento de agregación y maduración de una identidad femenina. Van a dedicar un fuerte empeño en difundir y reforzar la cooperación, sobre todo en el sector distributivo, pero también para promover y coordinar la creación y el desarrollo de empresas autónomas de producción y trabajo, predominantemente artesanal, compuestas y administradas casi exclusivamente de mujeres.

La cooperación parece menos sensible al desarrollo de políticas para la igualdad

En septiembre de 1946, se celebra el primer Congreso Nacional de la Cooperación Femenina. En él, la Liga asume directamente la tarea de promover y coordinar las iniciativas en este campo, instituyendo una sección femenina que hereda el patrimonio de la experiencias ya vivida. Los primeros núcleos cooperativos administrados por la Liga actúan, predominantemente, en el sector artesanal; en los años siguientes se tenderá a privilegiar el desarrollo de las cooperativas de consumo, en los que el ama de casa asume el protagonismo.

Las empresas que quieran tener éxito tendrán que contar con las mujeres

A partir de los años sesenta se dedica una particular atención a los problemas de las mujeres campesinas y las jornaleras, no sólo en términos de mejora de las condiciones laborales, también en relación a las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres respecto a la propiedad de la tierra, de los capitales y de los bienes de la empresa.

En efecto, en las cooperativas agrarias solamente era socio el jefe familia, excluyendo por lo tanto las mujeres y los otros miembros de la familia. Las mujeres ejercen una fuerte apuesta por la cooperación y otras formas asociativas; su interés está determinado por la necesidad de localizar nuevos yacimientos de trabajo, por una reducción de los costes de producción y por la colocación de los productos a precios más favorables, pero también para mejorar la organización del trabajo y optimizar los procesos productivos,

Apostamos por reforzar las relaciones entre las cooperativistas europeas

Otro sector de intervención del movimiento cooperativista es el de los Servicios Sociales, en cuanto que la desordenada política construcción y urbanismo de los últimos 40 años ha determinado un desarrollo anormal de barrios carentes de servicios. A tal propósito los/as cooperativistas proponen una línea de trabajo que ve la vivienda como parte integrante de un conjunto de servicios y aparejos colectivos de barrio y suscitan un enorme interés por los innovador de sus avanzadas propuesta, de tal forma que algunas entidades públicas empiezan a ver en la cooperación un proyecto fiable para la implementación de las mismas políticas sociales.

Los años 70 y 80 son caracterizados por un notable desarrollo de la cooperación femenina en Italia en todos los sectores y, en Legacoop, por su Comisión Femenina. Se configura como importante interlocutora para los sindicatos, las organizaciones empresariales y la red de organizaciones femeninas, activando proyectos sobre todo el territorio nacional.

Procesos Recientes

Durante los primeros momentos de la década de los 90, y en respuesta a las normas y a los programas del UE, fueron aprobadas tres leyes que han contribuido sustancialmente a la estimulación de las políticas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En 1990, fue instituida la Comisión Nacional para la Igualdad de Oportunidades, y el objetivo de su actividad fue, precisamente, promover la eliminación de

toda forma –directa e indirecta - de discriminación hacia las mujeres. Tal Comisión fue formada por 29 mujeres, representantes de las principales organizaciones sindicales, empresariales y cooperativas, además de partidos políticos y asociaciones de mujeres... En el 1991 el Parlamento italiano aprobó una nueva ley que pretende garantizar la igualdad sexual en el mundo del trabajo; igualmente se ha creado un Comité Consultivo, presidido por el Ministro de Trabajo, y donde nuevamente se encuentran representantes de organizaciones sindicales y empresariales, asociaciones de mujeres y una representante del movimiento cooperativo,

La tercera ley, aprobada en el 1992, prevé una serie de iniciativas para apoyar el empresariado femenino, garantizando condiciones de igualdad y oportunidad en el sector económico, El objetivo es incentivar la creación y el desarrollo del empresariado femenino, facilitando a las mujeres sistemas más blandos de crédito, además de promover su formación empresarial. Las cooperativas formadas en un 60% por mujeres pueden acceder a los beneficios previstos por esta ley. De forma análoga a las anteriores, esta ley ha instituido un comité – presidido por el Ministro del Comercio – del que hacen parte miembros de las más importantes organizaciones empresariales y una representante del movimiento cooperativo. En el 1996, el Gobierno de centroizquierda ha instituido el Ministerio para la Igualdad de Oportunidades, para reforzar el papel de las mujeres, además de programar las leyes y los actos de gobierno teniendo en cuenta los intereses de las mujeres, tal como se aconsejaba en la Conferencia de la ONU desarrollada en Beijing (1995). La declaración final de esta conferencia ha sido asumida por el Gobierno italiano en el 1997.

Como se puede intuir fácilmente, todas estas normativas han representado mucho para las mujeres italianas y, en particular, para las cooperativistas, En efecto, gracias a estas normativas se ha registrado un gran impulso en la creación de empresas administradas por mujeres, área en el que el Legacoop también ha desarrollado un notable trabajo de promoción cooperativa en las áreas más desfavorecidas del País y con una tasa de paro femenino muy elevado.

La cooperación es las políticas de las iguales oportunidades

La acción de las organizaciones cooperativas italianas se orienta hacia la promoción del empresariado femenino además de desarrollar estrategias por la promoción de las experiencias y las competencias de las mujeres. Nuestro interés se centra a remover los obstáculos que todavía impiden su plena participación en el movimiento cooperativo.

En 1998 y a iniciativa de Legacoop, se llevó a cabo una investigación sobre un total de 262 empresas cooperativas en relación a la presencia de las mujeres en su base social. Los resultado obtenidos en algunos de los sectores cooperativos más importantes, han sido:

Agricultura: 67.6%
Industria: 89.6 %
Servicios: 77.2%
Consumo: 53.1%
Detallistas: 52.5%
Vivienda: 89.1%

Por tanto, la mayoría de los socios de las cooperativas adheridas a Legacoop son mujeres, y eso es verificable tanto en los sectores económicos más tradicionales (cooperativas de consumo, agricultura,...) como en los sectores de más reciente desarrollo (cooperativas de servicios).

Sin embargo, esta fuerte presencia sobre el plan empresarial y profesional no se corresponde con una adecuada presencia femenina dentro de los órganos de gobierno de las empresas, de las asociaciones del sector e, incluso, dentro de Legacoop. Tales números, en efecto, padecen una radical inversión cuando se va a considerar la presencia femenina dentro de los órganos de gobierno de la organización.

En Legacoop, la Dirección está compuesta por 140 miembros, 15 son mujeres. A su vez, de los 51 miembros que constituyen la Junta, sólo 3 son mujeres. Mientras que en la Presidencia no encontramos ninguna... Por consiguiente,

podemos afirmar que Legacoop no ha activado una política real y efectiva para promover la igualdad de oportunidades, tanto a nivel nacional, como sectorial y regional. Los proyectos y las iniciativas encaminadas en este campo han sido fruto, únicamente, del trabajo voluntario de algunas tenaces cooperativistas.

Algunos sectores cooperativos, como por ejemplo el de consumo, ha realizado algunos proyectos en favor de las mujeres y dirigido a mejorar su formación profesional. Gracias a ello se ha conseguido un aumento de la presencia femenina dentro de las juntas de administradores de las cooperativas. Sin embargo, los ejemplos todavía están demasiado limitados; aún hoy resulta difícil para las mujeres llegar a dirigir una cooperativa.

En las cooperativas todavía es escaso el número de las mujeres manager, fenómeno que también incluye aquellas sociedades donde es alta la presencia de socias. En comparación a las otras organizaciones sindicales y empresariales italianas, y aunque eso pueda aparecer una contradicción, la cooperación parece menos sensible al desarrollo de políticas para la igualdad de oportunidad. Y justamente son las mujeres – en Italia como en todo el mundo – las artífices de los cambios ocurridos en el ámbito de los viejos esquemas culturales y económicos. Como se deduce de nuestra exposición, todavía queda por hacer un camino repleto de obstáculos; que, a veces, parecen insuperables. Sin embargo, las empresas que quieran tener éxito en un mercado cada vez más competitivo, tendrán cada vez más necesidad de contar con la contribución de las mujeres. Por tanto, afrontar el mainstreaming de la igualdad de oportunidades no es sólo una cuestión de derecho sino un requisito previo por el éxito económico. Perseguir la implicación activa, a todos los niveles, de las mujeres en las cooperativas existentes o asistirles en la creación de sus empresas, se convierte en un factor llave para promover un nuevo papel de las mujeres en la sociedad y en la economía. Somos conscientes del esfuerzo que requiere esta propuesta; entre lo que las cooperativas son hoy y lo deberían ser; pero se hace cada vez más urgente llenar esta diferencia; y creemos que su consecución merece la pena para todo el movimiento cooperativo.

Por este apostamos en la necesidad de reforzar las relaciones entre las cooperativistas europeas, constituyendo redes informales de encuentro, discusión y debate para promover el conocimiento y la colaboración paneuropea, para dar voz a la experiencia y a las ideas del movimiento cooperativista. Con tal fin estamos trabajando para que el Global Womens Committee de la Alianza Cooperativa Internacional se fortalezca y se convierta en punto focal de referencia para las cooperativistas de todo el mundo. En este esfuerzo contamos con la contribución determinante de la experiencia de las compañeras españolas...

Para finalizar, permitidnos expresar a las colegas de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas nuestro piropo y las más sinceras felicidades por las importantes iniciativas que esta organización está llevando adelante siempre en materia de promoción social y laboral de las mujeres y por un mayor participación activa de las cooperativistas en la sociedad española.....

MUJERES NICARAGÜENSES APUESTAN POR TRABAJAR EN UNA COOPERATIVA

Irma Ortega (*)

Técnica del Centro de Investigación y Promoción para el desarrollo Rural y Social de Nicaragua (CIPRES)

Con la intención de mantener una mirada plural sobre la realidad cooperativista, nos complace incorporar en nuestra revista la experiencia de una cooperativa nicaragüense, gestionada íntegramente por mujeres. Nuestra compañera Irma Ortega, desde CIPRES, nos ha facilitado la información sobre su origen y desarrollo actual.

El CIPRES empieza a trabajar en los municipios de Somotillo y Villanueva en el año 1993, iniciando su apoyo al campesinado a través de un proyecto de desarrollo sostenible.

Entre los ejes de trabajo, se impulsa la siembra del marañón, como una alternativa sostenible para la zona. Los objetivos estratégicos que se plantean con este cultivo son:

- permitiría reforestar esta zona árida con un árbol resistente a la sequía, plagas y enfermedades,
- sería un generador de ingresos al nivel de la parcela
- su producción se podría procesar de forma artesanal y orgánica, generando a su vez empleo y empoderamiento a mujeres a través de la propiedad de una empresa agroindustrial.

Estas ventajas de la agroindustria del marañón y la experiencia exitosa lograda por otro grupo de mujeres al otro lado de la frontera de Honduras, contribuyó al impulso en la zona y fuera de ésta de la siembra del marañón. Igualmente se apoyó la organización de un grupo de mujeres de Somotillo para hacerse cargo de todo el proceso agroindustrial.

Con el apoyo del organismo austriaco IIZ se logró construir las instalaciones necesarias, tales como freidor, horno y secador solar. Por su parte, CIPRES consiguió un préstamo para capital de operaciones y, de esta forma, un grupo de 22 mujeres inició la producción de nuez de marañón y la experimentación de pasa de marañón.

Durante los dos primeros años, se realizaron actividades de capacitación técnica y empresarial, asesorías, visitas a la experiencia de Honduras,.... y después de un duro camino recorrido, en Diciembre de 1995, se constituye la Cooperativa Agroindustrial Mujeres de Somotillo (COOPEMUS R.L), que cuenta con personalidad jurídica desde Enero de 1996.

El organismo Paz y Solidaridad Valencia apoyó durante un año a esta cooperativa, en actividades de capacitación, aprovisionamiento de materia prima y adquisición de equipos de seguridad.

El producto se comercializó inicialmente en los supermercados, tiendas orgánicas y en la oficina de CIPRES. Posteriormente se firmó un contrato de distribución exclusiva para el mercado nacional con una distribuidora; pesar de ciertas dificultades y limitaciones, ha logrado mantener el mercado. Paralelamente, y gracias a ESPANICA, se han hecho algunas exportaciones a España.

La cooperativa está compuesta actualmente por 20 mujeres, que tienen como única fuente de empleo esta actividad. A plena capacidad, la planta puede procesar 1.000 quintales de semilla de marañón (bruta) y generar empleo permanente a unas 40 mujeres. Pero esto sólo puede ejecutarse si se tiene asegurado un mercado estable.

Actualmente, la cooperativa continua trabajando en el procesamiento de la semilla de marañón y fortaleciéndose organizativa y administrativamente a partir de la capacitación y la asesoría brindada por CIPRES.



La iniciativa cooperativa generó empleo y empoderamiento para las mujeres

Espacios para el Debate

LOS ITINERARIOS PROFESIONALES DE LAS MUJERES

Mercedes Sánchez-Apellaniz

Profesora de la Facultad de Económicas. Universidad de Sevilla

INTRODUCCIÓN

La profunda reorganización productiva a la que venimos asistiendo en los últimos años, propiciada en gran parte por el mayor dinamismo de los mercados a los que tienen que adaptarse las empresas, está provocando cambios muy concretos en las empresas españolas (COLLER, 1997; A.E., 1996):

* donde había empleo estable, ahora se sustituye por trabajo temporal. Se pronostica que para el año 2001 menos de la mitad de la fuerza de trabajo del mundo industrializado estará empleada a tiempo completo

* donde la producción estaba centralizada, ahora hay una tendencia a la externalización de actividades mediante la subcontratación. Las empresas no cesan en el empeño de contar cada vez con menos personal con contrato indefinido y se han volcado en el outsourcing o subcontratación de diversos servicios a empresas

* donde había diseños rígidos de puestos, ahora se pueden encontrar puestos que requieren trabajadores polivalentes. El trabajo se adaptará a las demandas de la sociedad dándole a la formación continua un papel relevante. Se acabó aquello de considerarse formado una vez acabar la carrera, entre otras cosas porque en la Europa del siglo XXI se valorarán nuevas áreas de conocimiento, entre otras idiomas, comunicación e informática, medio ambiente, finanzas, comercio y marketing, investigación y desarrollo, salud, calidad, agricultura biológica y abogacía. También se valorarán mucho más cualidades, actitudes y comportamientos como la capacidad de organización y la preocupación por satisfacer al cliente.

* y donde antes había maquinaria poco polivalente, ahora se encuentran las nuevas tecnologías que permiten variar las cantidades de productos y modelos con facilidad y permiten una rápida adaptación a la demanda

En España (COLLER, 1997, PAG. 74) "se perfila un tipo de empresa muy diferente a la del pasado; más pequeña, extendida horizontalmente sobre ramos diferentes, con un núcleo de trabajadores estables y una periferia amplia de inestables". Nos enfrentamos al modelo definido de empresa flexible (ATKINSON y MEAGUER, 1986; ATKINSON, 1984); modelo que expone que las empresas consiguen la flexibilidad numérica utilizando un núcleo central de trabajadores -permanentes y a tiempo completo- y otros periféricos -a tiempo parcial o con contrato temporal- que aíslan al grupo central de las fluctuaciones de la demanda. ¿Qué repercusiones tienen todos estos cambios para la mano de obra?: menores oportunidades de promoción, la pérdida de seguridad en el empleo, una cultura orientada al corto plazo, y la ruptura de los viejos procesos que dirigían las carreras de los individuos (HIRSCH y JACKSON, 1996), lo que se traduce en una menor certeza en cuanto a las oportunidades de carrera para los empleados (MACAULAY y HARDING, 1996).

En este sentido, dos son las principales tendencias con las que nos encontramos en el campo del desarrollo de carrera, tendencias que parecen actuar en direcciones opuestas y que, en el fondo, se plantean sobre quién descansa la responsabilidad del desarrollo de carrera: la tendencia anti-carrera y la tendencia pro-desarrollo (HIRSCH y JACKSON, 1996).

La tendencia anti-carrera intenta reemplazar al viejo modelo paternalista, jerárquico y elitista en el que alguien encauzaba el desarrollo de la fuerza de trabajo como un todo, por un modelo de planificación de carrera individual.



Las mujeres se enfrentan a tasas de paro muy superiores a las de los hombres

Las mujeres siguen sin construir la "norma" en la cultura de las empresas, así se justifica la segregación vertical

Las barreras a las que

Los contratos de empleo puntual que obligan a cambiar a menudo de trabajo, con los consiguientes tiempos muertos que ello supone, van por esta línea. Requieren del empleado/a una mayor dedicación a su formación continua y a asimilar los avances tecnológicos. Es, en el fondo, una tendencia más acorde con la metamorfosis que se está produciendo en el puesto de trabajo

se enfrentan las mujeres tienen unos cimientos más culturales que técnicos

La tendencia pro-desarrollo se sitúa en la dirección opuesta y liga el desarrollo del empleado al éxito organizacional. Este modelo, más tradicional y paternalista, considera que los movimientos y el acceso a un desarrollado integrado han de estar planificados por la organización. El contrato de carrera vertical se sitúa en esta segunda tendencia.

Este cambio de orientación en el desarrollo de carrera, del modelo paternalista tradicional al modelo centrado en el individuo, resultado de la reducción de plantillas, de los cambios tecnológicos y de las demandas de los trabajadores para perfeccionar sus habilidades, hace que cada vez escaseen más las jerarquías estrictas de puestos de trabajo mediante las cuales se podía establecer fácilmente una trayectoria profesional (GOMEZ-MEJIAS, BALKIN y CARDY, 1997).

El desarrollo profesional de las mujeres

En los últimos tres años ha aumentado el autoempleo femenino

¿Cómo afectan estos nuevos planteamientos de desarrollo de carrera a las mujeres?.

Enfrentadas a unas tasas de paro muy superiores a las de los hombres (Tabla 1), absorbiendo la gran mayoría de los contratos a tiempo parcial (Tabla 2) - sobre todo en Andalucía y Cataluña (CEBRIÁN, 1999)-, y con mayor presencia en los contratos temporales (Tabla 3), se puede afirmar que, en comparación con los hombres, se ven afectadas por una mayor precariedad en el empleo.

No sólo precariedad, sino también segregación vertical y horizontal. Verticalmente su movilidad se ve frenada por lo que se conoce como el "techo de cristal", barrera invisible que mantiene apartadas a las mujeres de los puestos directivos. En España (Tabla 4) si bien las diferencias entre las tasas de actividad se han ido acortando (25,3 puntos en el segundo trimestre del año 98), las diferencias en cuanto a presencia en puestos directivos representan para esa misma fecha 70,85 puntos idos veces y media más!.

Ni el continuado aumento de la población activa femenina en los últimos veinte años; ni sus mayores inversiones en capital humano que cada vez reflejan más no sólo la mayor cantidad de mujeres con estudios superiores (Tabla 5), sino la mayor "calidad" de los mismos, entendiéndose por esto que cada vez se apartan más de las 'tradicionales' ramas de estudio y abrazan con mayor énfasis algunas tan poco tradicionales como las Ingenierías (Tabla 6); ni su renuncia a la familia, habiéndonos convertido en el país de la Unión Europea que, junto con Italia, ostenta la tasa de natalidad más baja -1,2 en la actualidad frente a 2,22 en 1980 (CES, 1997a; EL MUNDO, 1998)-; ni los equilibrios que hacen para compaginar familia y trabajo, realizando más del triple del trabajo doméstico (CES, 1997b), encargándose en un 83% del cuidado de personas mayores de forma voluntaria y no retribuida (CES, 1997b) y siendo, cada vez en mayor medida, las "cabezas" de las familias monoparentales. Ninguno de estos esfuerzos "técnicos" parece que hayan servido para paliar esta segregación vertical, lo que nos lleva a pensar que la barrera es mucho más cultural que "técnica".

Los estereotipos culturales acerca de cómo son mujeres y hombres, han llevado a presuponer a priori que las mujeres no responden al perfil de los directivos de éxito y que los hombres sí, ya que este perfil reúne una gran mayoría de los rasgos del estereotipo masculino. Bajo este punto de vista, y pese a superar las barreras "técnicas" argumentadas durante años, las mujeres siguen sin constituir la "norma" establecida durante tiempo en la cultura de las empresas, razón por la cual se justifica la segregación vertical.

También la segregación horizontal sigue esta línea ya que se las asigna a funciones que no requieren excesivos riesgos para la empresa y que, en muchos casos, son el reflejo de las tareas del hogar (relaciones públicas, departamentos de personal...), y se las aparta de otras que supongan retos o



la capacidad para decidir sobre cuestiones financieras que afecten a la empresa (GÓMEZ-MEJIAS et al, 1997; THARENOU et al, 1994; SCHOR, 1997, SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, 1997; WENTLING, 1992).

Si a la precariedad en el empleo y a la segregación vertical y horizontal que ahora mismo existen añadimos las nuevas perspectivas sobre desarrollo de carreras descritas con anterioridad en las que las organizaciones cada vez se hacen menos responsables del desarrollo profesional de sus empleados, es fácil imaginar cuáles son los límites que afectan al futuro profesional de las mujeres, al menos en lo que al trabajo por cuenta ajena se refiere.

Como consecuencia de la incapacidad de las organizaciones para proporcionar a estos individuos los ideales de carrera que se les habían inculcado (NICHOLSON, 1993), las carreras se estancan, provocando mayores niveles de frustración y de insatisfacción laboral que, irónicamente, refuerzan las opiniones negativas sobre la potencial contribución de estos individuos a la organización: se les achaca un menor compromiso con el trabajo, razón por la cual se asume que no pueden acceder a ciertos puestos, reforzándose así la segregación vertical y la horizontal.

En la Unión Europea se ha producido un incremento del número de empresarias

¿Serían estos resultados los mismos si se les proporcionase a las mujeres la misma posibilidad de adquirir experiencia que a los hombres, y si se viesen afectadas por idénticas prácticas dentro de la empresa?. Creo que no.

Además ¿hasta qué punto es cierto que todos los hombres son masculinos y todas las mujeres femeninas?; es decir ¿hasta qué punto son todos los hombres potenciales buenos directivos según los cánones vigentes, y todas las mujeres no aptas para ciertos puestos?

En un estudio realizado para determinar el perfil cultural de los directivos y directivas (SANCHEZ-APELLÁNIZ, 1997) se comprobó que no era el sexo la variable que determinaba la adopción de determinados rasgos culturales, sino la edad. Se comprobó que tanto hombres como mujeres presentaban rasgos tanto masculinos como femeninos. Sólo los directivos y directivas de mayor edad presentaban una clara preferencia por los rasgos masculinos.

A las mujeres empresarias se les pide que acepten el status quo empresarial

Esto quiere decir que, aunque en la realidad las mujeres no se adecuaban al estereotipo femenino, se sigue creyendo que es así; se les asocia unilateralmente y a priori con ciertos rasgos y, en consecuencia, no se les considera capaces de ocupar ciertos puestos en las organizaciones. La barrera cultural, por tanto, sigue siendo el principal fragmento de las llamadas "paredes de cristal".

ESTRATEGIAS EN EL DESARROLLO DE CARRERA DE LAS MUJERES. ALGUNAS TENDENCIAS.

Teniendo en cuenta el panorama descrito, y que las barreras a las que se enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional parecen tener unos cimientos más culturales que técnicos las mujeres pueden optar por cuatro estrategias genéricas en su desarrollo de carrera: la síntesis, la integración, el convencionalismo y el separatismo (HOOD y KOBERG, 1994).

Estas cuatro estrategias combinan los conceptos de asimilación -ser aceptada como miembro de pleno derecho en la cultura dominante de la organización- y aculturación -adoptar los rasgos de la cultura dominante-.

Las experiencias de las mujeres que han tenido éxito con sus empresas pueden actuar como generador y multiplicar este cambio

La síntesis se refiere a la adopción de los rasgos y valores imperantes en la cultura organizacional -hoy en día de carácter masculino con mayor énfasis en los valores ligados al logos que al eros (BOWLES, 1993)- y a ser admitidas, bajo este modelo, tanto en los clubes formales como informales que se desarrollan en las empresas.

La integración se refiere a adoptar estos rasgos imperantes pero sin lograr ser aceptada en los grupos informales del grupo dominante.

Estos dos modelos responden a la imagen de las iron women o "mujeres de hierro" que hacen gala de los valores masculinos para adaptarse a la cultura de la empresa intentando de este modo alcanzar el éxito, aunque no siempre lo

consiguen. Suponen fuertes procesos de aculturación por parte de los individuos y, para aquellos que no comulgan con los valores imperantes en las empresas, una importante renuncia a sus valores personales. La síntesis está más ligada al éxito que la integración pero es también un modelo mucho menos frecuente en la realidad.

De la armonización de lo diverso, se obtiene fuerza colectiva

El convencionalismo se relaciona con aquellos individuos que son aceptados pese a no haber adoptado los hábitos y formas del comportamiento dominante. Este modelo se produce sobre todo, en el caso de las mujeres, en niveles jerárquicos inferiores en los que no se les exige que muestren un comportamiento determinado, puesto que no se espera de ellas que alcancen puestos muy visibles en la organización.

Y el separatismo, que se caracteriza porque el individuo no realiza ningún cambio cultural a nivel personal, mantiene sus propios rasgos culturales y no es aceptado -"asimilado"- en la organización. Esta situación puede provocar, con muchas probabilidades, el abandono de la organización ya que, de permanecer en ella, es muy difícil que se alcance el éxito.

Dadas las dificultades generales con las que se enfrenta la mano de obra femenina, los hándicaps particulares de las mujeres que trabajan por cuenta ajena -segregación vertical y horizontal- y la dificultad de conseguir un grado de asimilación cultural que les permita desarrollar sus carreras como miembros de pleno derecho y con unas perspectivas reales de éxito, hoy en día muchas mujeres están optando por esta estrategia, desarrollando su carrera profesional como empresarias o trabajadoras por cuenta propia.

Carreras desperdiciadas, techo de cristal, oportunidades de trabajo perdidas y ambientes de trabajo hostiles están causando que muchas mujeres abandonen las organizaciones y opten por crear su propio negocio. Los empresarios, por su parte, pierden empleadas valiosas, se enfrentan a acusaciones de discriminación y generan una imagen pública negativa (KELLY, YOUNG y CLARK, 1993).

En efecto. Si bien de la cada vez mayor obtención de titulaciones universitarias por parte de las mujeres cabría esperar un mayor acceso de éstas a los puestos directivos en las empresas españolas, lo que posibilitaría ciertas perspectivas de éxito como trabajadoras por cuenta ajena, el hecho más significativo que se viene produciendo en el panorama socio-laboral de la mujer en España es el considerable incremento en el número de mujeres empleadoras o autónomas -trabajadoras por cuenta ajena- (CES, 1997a).

Según datos de la EPA, se detecta una tasa de variación de la población empleadora femenina -empleadoras y autónomas- superior a la experimentada por los hombres en los últimos años (Tabla 7). Para las mujeres esta tasa ha alcanzado, entre 1990 y 1998 un 22,54%, mientras que para los hombres ha sido de un 9,2%.

Este hecho no se ha producido de manera aislada en nuestro país. En Estados Unidos (CARTER y ALLEN, 1997) el rápido incremento en el número de empresas propiedad de las mujeres a lo largo de las dos últimas décadas, centró la atención de los medios de comunicación, de los organismos encargados de las políticas públicas y del mundo empresarial. Su cuota respecto a todas las empresas en Estados Unidos creció por encima del 550% entre 1972 y 1987; y entre 1987 y 1992 su número incrementó otro 125%. Así, su crecimiento ha sido rápido y continuado desde 1970. El Departamento del Censo norteamericano estimó que las mujeres eran propietarias de alrededor 6,4 millones de empresas en Estados Unidos, representando más del 33% de todas las empresas norteamericanas.



Aunque la proporción de mujeres empresarias en los países de la Unión Europea no ha sido evidentemente tan alta como en Estados Unidos, algunas estadísticas sugieren que las mujeres también están incrementando sus niveles como empresarias.

Se ha señalado (BAKER, ALDRICH y LIOU, 1997) que alrededor del 30% del empresariado no agrícola finlandés es femenino. En el Reino Unido (MARLOW, 1997) mientras que el auto-empleo masculino había crecido alrededor de un

82% en la primavera de 1990, hubo un desproporcionado incremento en el número de auto-empleadas mujeres -el número de mujeres empresarias en 1993 fue dos veces y media mayor que en 1979-. En Suecia (NILSSON, 1997) en el año 1995 las mujeres representaron el 25% de todos los nuevos negocios, y las mujeres empresarias constituían el 25% de todas las empresas privadas en Suecia. En general y en los países de la Unión Europea (BAKER, ALDRICH y LIOU, 1997) se señala que la proporción de mujeres iniciando nuevos negocios oscilaba alrededor del 27% del total de la UE.

Perseguir una "estrategia de acoplamiento", orientada a buscar una mayor flexibilidad para acomodar las tareas domésticas con las laborales (MARLOW, 1997); apartarse de los problemas de subordinación, patriarcado y discriminación del mercado de trabajo (MARLOW, 1997); deseos de independencia y conseguir algún objetivo económico son algunos de los motivos señalados para optar por esta vía. Vía que no está exenta de problemas siendo los más significativos la falta de credibilidad, los financieros y, en menor medida, los relacionados con compatibilizar familia y trabajo.

La falta de credibilidad, aunque puede provenir de los estereotipos culturales señalados con anterioridad, también puede proceder de planteamientos erróneos por parte de las mujeres que crean sus empresas. Si la creación de empresas se concibe más como una "red cooperativa de relaciones" en la que apoyarnos para compensar las segregaciones del mercado de trabajo, en lugar de considerarlo una actividad económica, se seguirá siendo objeto de prejuicios de género (BRUSH, 1992). La dificultad para obtener recursos de las entidades bancarias es uno de los reflejos de estos prejuicios, y el tamaño empresarial reducido una de sus consecuencias (CARTES y ALLEN, 1997).

Casi como consecuencia de esto, deciden instalarse en sectores empresariales en los que los costes iniciales no sean elevados, como por ejemplo el relacionado con los servicios personales (MARLOW, 1997). En España, y según la EPA, en 1998 -2T- del total de ocupados por cuenta propia que se dedican a los servicios personales, el 57,5% lo representan mujeres. Superan, por tanto, en 15 puntos a los hombres en esta rama de actividad.

Esta feminización del sector servicios, específicamente de los servicios personales, en los que se incluyen los destinados a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias que aparecen en la actualidad en la vida cotidiana de las sociedades occidentales, puede convertirse sin embargo en un arma de doble filo al estar constituyéndose, para toda la UE, en los nuevos yacimientos de empleo para las mujeres y al estar perpetuando la segregación ocupacional del mercado de trabajo femenino.

Son la expresión de nuevas necesidades públicas y privadas, aparecen como una solución paliativa ante las carencias del Estado del Bienestar, son vistos como un remedio para la desestructuración familiar y pueden contemplarse como indicadores de la tensión existente entre la emancipación femenina y la función cuidadora tradicional de las mujeres. Sin embargo, son empleos que gozan de poco prestigio y revalorización. La pretendidamente innata vocación cuidadora de las mujeres dificulta que se reconozca la capacitación técnica que precisa el prestar este tipo de servicios (TURNS, 1999).

Para que este yacimiento de empleo en el que se están posicionando muchas mujeres por cuenta propia se convierta en una verdadera alternativa que no perpetúe la segregación existente en el trabajo por cuenta ajena, se hace necesario una verdadera profesionalización de la actividad, una formación adecuada y unos currículums reconocidos por instituciones educativas formalmente acreditadas. Sólo así se obtendrá credibilidad y una posición en el mercado de trabajo equiparable a la de los hombres.

En definitiva, lo que se les pide a todas las mujeres que crean sus empresas es que se acoplen al status quo empresarial trabajando duro, ganando dinero y consiguiendo compatibilizar sus responsabilidades domésticas con el trabajo como vía para que deje de considerárseles principalmente como amas de casa y madres y potencialmente incompetentes para crear y mantener una empresa.

En otras palabras: que tendrán más credibilidad, más posibilidades de

conseguir créditos financieros y, en consecuencia, empresas de mayor tamaño si demuestran resultados positivos y ponen el acento en considerar su empresa como una "actividad económica".

Este planteamiento, aunque tremendamente necesario si no se quiere perpetuar la segregación del mercado de trabajo femenino, obvia un aspecto importante y es que las mujeres que quieren crear una empresa necesitan que se desarrollen políticas que faciliten el cuidado de los hijos, hándicap añadido que no tienen los hombres.

CONCLUSIONES

En cualquier caso, la creación de empresas es una alternativa de empleo que parece estar más acorde con los actuales modelos de desarrollo de carrera: los que abandonan los modelos paternalistas como consecuencia, entre otras cosas, de los cambios productivos y estructurales que se producen en las organizaciones.

Dados los problemas específicos de desarrollo de carrera para las mujeres como trabajadoras por cuenta ajena, y dados los cambios de modelos profesionales reclamados por las circunstancias empresariales, el trabajo por cuenta propia femenino se puede configurar como una alternativa acorde con las nuevas tendencias.

Esta alternativa tiene, además, una ventaja añadida y es que no exige a cambio una fuerte aculturación por parte de la mujer; aculturación que, como vimos antes, es una condición necesaria pero no suficiente para alcanzar el éxito y para conseguir ser considerada como ciudadanas de pleno derecho en las organizaciones.

Sin embargo, crear una empresa no es un juego; y si se quiere que, de una vez, se deje de pensar que las mujeres no son aptas para dirigir una empresa - ya sea propia o ajena-, hay que plantearse crear una empresa como una auténtica actividad económica y no como una vía para desahogarse de los problemas emocionales que conlleva el participar en el mercado de trabajo desde una posición minoritaria. La empresa debe funcionar y debe permanecer en el mercado.

Mientras las políticas gubernamentales no faciliten algunos de los hándicaps particulares que tienen estas mujeres, hay que ser conscientes que éstos seguirán existiendo; y que, para ser realistas, esto no debe utilizarse como justificación para fracasar en el intento de crear una empresa.

Sólo con actitudes positivas y demostrando capacidades y habilidades para crear y, sobre todo, mantener una empresa viva en el mercado, sólo así se podrán iniciar algunos cambios culturales que modifiquen la imagen general que se tiene hoy en día de la mujer ligada a las empresas; imagen que, por supuesto, no les favorece.

Lo ideal sería que estos cambios culturales se produjesen y, como efecto, mejorasen no sólo la imagen de la mujer empresaria sino también la imagen de las mujeres como potenciales directivas, de manera que se viera beneficiada toda la población femenina ocupada.

Las experiencias de aquellas mujeres que están teniendo éxito con sus empresas pueden actuar como amplificador y generar este cambio cultural; cambio que valore la aportación y las capacidades de todos, al margen de si son o no la "norma" imperante; cambio que termine con la necesidad que tienen las que trabajan por cuenta ajena de aculturarse, como única vía para acceder a un potencial éxito en el desarrollo personal de carrera.

Cambio cultural que no sólo favorecería a este colectivo, y a otros grupos minoritarios, sino también a todos aquellos hombres cuyas pautas de comportamiento no se acoplan a los modelos monoculturales hoy día vigentes.

En esta línea de valoración de lo diverso, se sitúan las siguientes palabras de Fernando Savater a las que, desde aquí, nos suscribimos:

"La cultura más humana es la más hospitalaria con la diversidad de los hombres y mujeres, que son semejantes en sus necesidades y deben ser iguales en sus derechos de ciudadanía para que articulen sus vidas en una polifonía enriquecedora, sugestiva (...) La cultura que convierte en institución la hospitalidad para todos y obtiene su fuerza colectiva de la armonización de lo diverso es mejor que la tribu encerrada en el modelo único dictado por la soberanía de unos pocos. El lema "todos en uno" (pluribus in unum) del escudo de EEUU sigue siendo el más estimulante de los proyectos. Y también el más eficaz para asegurar la grandeza de una comunidad".

BIBLIOGRAFÍA

- A.E. (1996): "Metamorfosis en el puesto de Trabajo", Actualidad Económica, 21 de octubre.
- ATKINSON, J. (1984). "Manpower strategies for flexible organisations", Personnel Management, agosto, pp. 28-31.
- ATKINSON, J. y MEAGER, N. (1986): "Is a flexibility just a flash in the span?", Personnel Management, septiembre, pp. 26-29.
- BAKER, T.; ALDRICH, H.E. y LIOU, N. (1997). ""Invisible entrepreneurs. The neglect of women business owners by media and scholarly journals in USA", Entrepreneurship & Regional Development, 9, pp. 221-238.
- BOUFFARTIGUE, P. (1997): "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?", Sociología del trabajo, nueva época, nº 29, invierno 96-97, pp. 91-110.
- BOWLES, M.L. (1993): "Logos and Eros: The vital syzygy for understanding human relations and organizational actions", Human Relations, Vol. 46, nº 11, pp.1271-1290.
- BRUSH, C. (1992): "Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions", Entrepreneurship, Theory and Practice, Vol. 16, nº4, pp. 5-30.
- CARTER, N.M. y ALLEN, K.R. (1997): "Size determinants of women-owned business: choice or barriers to resources?", Entrepreneurship & Regional Development, 9, pp. 211-220.
- CEBRIÁN, I. (1999): "Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España", Ponencia presentada a la I Conferencia Internacional "El empleo en las sociedades avanzadas", Sevilla, 15 y 16 de abril de 1999.
- CES (1997a): "Mujeres ocupadas no asalariadas, 1976-1996", Panorama Socio-Laboral de la Mujer en España", Consejo Económico y Social, nº7, Enero.
- CES (1997b): "Incidencia de la calidad de vida de la prestación de ayuda a las personas mayores", Panorama Socio-Laboral de la mujer en España, Consejo Económico y Social, nº8, Abril.
- CES (1997c): "Ganancia mensual por trabajador y sexo", Panorama Socio-Laboral de la mujer en España, Consejo Económico y Social, Nº9, Julio.
- COLLER, X. (1997): "Reorganización productiva en los puestos de trabajo", Sociología del trabajo, nueva época, nº 30, primavera, pp. 71-95.
- EL MUNDO (1998): "El envejecimiento de la población española", Anuario 1997 de El mundo, pp.429.
- GOMEZ-MEJIA, L.R.; BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (1997): Gestión de Recursos Humanos, Prentice Hall, Madrid.
- GREENHAUS, J.H.; PARASURAMAN, S. Y WORMLWY, W.M. (1990): "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes", Academy of Management Journal, Vol. 33, nº 1, pp. 64-86.
- HIRSCH, W. Y JACKSON, C. (1996): "Ticket to ride or no place to go?", People management, 27 de junio, pp. 20-25.
- HOOD, J.N. y KOBERG, C.S. (1994): "Patterns of diferencial assimilation and acculturation for women in business organizations", Human Relations, Vol. 47, nº2.
- KELLY, E.P.; YOUNG, A.O. y CLARK, L.S. (1993). "Sex stereotyping in the workplace. A manager's guide", Business Horizons, Vol. 36, nº2, pp. 23-29.

- MACAULAY, S. y HARDING, N. (1996): "Drawing up a new careers contract", People management, 4 de abril, pp. 34-35.
 - MARLOW, S. (1997): "Self-employed women- new oportunities, old challenges?", Entrepreneurship & Regional Development, 9, pp. 199-210.
 - NICHOLSON, N. (1993): "Purgatory or place of safety?. The managerial plateau and organizational agregading", Human Relations, Vol. 46, nº 12, pp. 1369-1389.
 - NILSSON, P. (1997): "Business counselling services directed towards female entrepreneurs - some legitimacy dilemmas", Entrepreneurship & Regional Development, 9, pp. 239-258.
 - RIFKIN, J. (1996): El fin del Trabajo, Ed. Paidós Ibérica, SA, Barcelona.
SCHOR, S.M. (1997): "Separate and unequal: The nature of women's and men's career-building relationships", Business Horizons, Vol. 40, nº 5, pp. 51-58.
 - SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M: (1997): Mujeres, Dirección y Cultura Organizacional, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
THARENOU, P.; LATIMER, S. y CONROY, D. (1994): "How do you make it to the top?. An examination of influences on women's and me's managerial advancement", Academy of Management Journal, Vol. 37, nº 4, pp. 899-931.
 - TORNIS, T. (1999): "El futuro del empleo femenino y los yacimientos de empleo". Ponencia presentada a la I Conferencia Internacional sobre "El empleo y las sociedades avanzadas", Sevilla, 15 y 16 de abril de 1999.
 - WENTLING, R.M. (1992): "Women in middle management: their career development and aspirations", Business Horizons, Vol. 35, nº 1, pp. 47-54.
-

Espacios para el Debate

POR LA CONCILIACION DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES

Paloma Fernández.

Representante del Dpto. de la Mujer de UGT-Madrid

Paloma Fernández, representante del Área de la Mujer de UGT – Madrid, ha querido abordar un tema de gran actualidad en nuestro país: la propuesta de ley para la conciliación de la vida familiar y laboral que ha presentado recientemente el Partido Popular en el Parlamento, y que incorpora una serie de medidas para la mejora de las condiciones de vida y convivencia entre hombres y mujeres. Desde una perspectiva crítica, Paloma nos ofrece la valoración que su sindicato hace sobre esta nueva legislación y su repercusión en la vida laboral y familiar de las mujeres trabajadoras.

UNA SOCIEDAD IGUALITARIA PASA POR LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

El sexo se nos presenta como un factor principal de discriminación en cuanto a la participación en las tareas productivas, reproductivas y las responsabilidades familiares. Es poco común que las mujeres se encuentren totalmente exentas de dedicación al trabajo doméstico y las demás cuestiones asociadas, independientemente de que además realicen otra actividad remunerada. Sin embargo, para los varones la ocupación, paro o situación de jubilación, no modifican su nivel de participación o compromiso en el ámbito familiar.

Esta introducción, aunque muy generalista, nos sirve para tratar un tema que sigue sin resolver en nuestra sociedad: cómo conciliar la vida laboral y familiar entre hombres y mujeres, para que las mujeres puedan contar con las mismas oportunidades que los hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el mercado de trabajo. El factor socioeconómico puede agravar o paliar, en mayor o menor grado estas diferencias que hoy por hoy siguen penalizando a las mujeres. Así, la creación de empleo dirigido a las mujeres, resolvería problemas como la dependencia económica, la feminización de la pobreza en numerosos casos y la integración a todos los niveles sociales.

A pesar del valor social que tiene o debería tener la maternidad y el cuidado de hijos u otros familiares a cargo o dependientes; a pesar de que la incorporación de la mujer al trabajo ha permitido, en medio de una situación de envejecimiento de la población y de baja natalidad, el crecimiento de la población activa; y a pesar de que una sociedad democrática y con ambición igualitaria no puede prevalecer sobre la discriminación de unas personas sobre otras; pese a estas cuestiones fundamentales, la conciliación entre la vida laboral y familiar sigue teniendo un pobre desarrollo en nuestro país.

El sistema de valores, la educación recibida, y el modelo social y familiar todavía imperante, contribuyen a sostener esta desigualdad, pero no son los únicos condicionantes. Hoy en día, persiste una legislación y unos hábitos empresariales que no facilitan la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo y, mucho menos, el ejercicio de la maternidad, sin que este hecho constituya un obstáculo en su itinerario laboral.

Con la reciente aprobación en el Consejo de Ministros de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, el Ejecutivo del Partido Popular ha tenido en sus manos, la oportunidad de dar un gran impulso a la "Igualdad de Oportunidades"; no ha sido así, ha lanzado una batería de medidas maquilladas y el Proyecto en su conjunto es insuficiente y poco ambicioso.

A. La transposición de la Directiva 96/34 CCE, sobre el permiso parental, no ha sido introducida en uno de sus aspectos más favorecedores: la formulación de un permiso individualizado, válido por igual para hombres y mujeres e intransferible, que además contemple la posibilidad de ser usado por el trabajador o la trabajadora, aún en los casos en los que el otro progenitor no trabaje.

La actual legislación al respecto, ya recoge el permiso para los varones pero realmente son muy pocos los padres que optan al mismo. El 98,6% de los permisos de maternidad/paternidad, son solicitados por mujeres, esto supone



Esta Ley crea agravios comparativos, cuando se trata de otros modelos de convivencia como las parejas de hecho

que por cada 26.000 madres que lo disfrutan, solo 300 hombres se acogen a el.

B. Se individualizan las excedencias y permisos por cuidado de familiares a cargo, pero en este caso al ser un derecho no remunerado y fuera de cotización, provocará un efecto disuasorio entre los varones, al tener que optar entre la conciliación y la pérdida de ingresos, así muchas mujeres seguirán poniendo en riesgo su empleo o la posibilidad de acercarse al mercado de trabajo.

En nuestra comunidad donde el desempleo femenino es tan elevado y la contratación que se suscribe con mujeres, tiene un alto índice de temporalidad y precariedad, estas medidas no tendrán apenas impacto. En los sectores más desregularizados, donde la negociación colectiva está excluida, lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores es su única y mínima garantía; por tanto la legislación resulta insuficiente, al no recoger esa necesidad de avanzar en posiciones de mejores y mayores garantías para los trabajadores y trabajadoras.

C. Por otro lado, que el despido sea nulo cuando la causa real sea el embarazo, es algo obvio, la misma Constitución contempla esta situación. Ahora bien, ¿cómo se garantiza verdaderamente que estos despidos no se produzcan realmente, cuando la mayoría de estos despidos están camuflados con la no renovación de los contratos, debido a la gran temporalidad de los mismos?.

D. Esta Ley crea agravios comparativos, cuando se trata de otros modelos de convivencia, como son las "parejas de hecho", que al estar fuera del sistema de protección social, se encuentran excluidas totalmente de la filosofía de la "nueva Ley".

E. Por último hacer referencia al contrato de interinidad para sustitución de las trabajadoras en fase de gestación o maternidad, también llamado "Coste 0". Se aprecia un vacío o una falta de control, dado que al no ser obligatoria esta sustitución, las contrataciones están teniendo una repercusión ínfima en las cifras del desempleo, por lo que las bajas por maternidad repercuten sobre las espaldas del resto de plantilla. Esta medida hubiera sido realmente favorecedora de una verdadera política de Igualdad si, por un lado fuera obligatoria y además la sustitución estuviera dirigida a mujeres como mecanismo de acción positiva.

En resumidas cuentas, la gran campaña de marketing que se ha dispuesto para lanzar a la sociedad esta Ley, no se corresponde, lamentablemente, con el contenido de la misma. El Departamento de la Mujer de UGT-Madrid, considera que los trabajadores y trabajadoras, tendremos que seguir utilizando la negociación colectiva ya que es el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales en el marco de las empresas. De esta forma aseguramos y garantizamos unos derechos que nos acerquen un poco más a conciliar la vida laboral y la vida familiar entre hombres y mujeres para conseguir un equilibrio en la sociedad.

Espacios para el Debate

UNA VISION PANORAMICA DE LA DISCRIMINACION LABORAL DE LAS MUJERES

Elvira Sánchez Llopis

Representante de la Secretaria de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región

La voluntad de inserción laboral de las mujeres es, en nuestra sociedad, un fenómeno tan imparable como creciente; sin embargo, esta decidida apuesta del colectivo femenino por su incorporación a la actividad económica remunerada, sigue contando con innumerables trabas, trabas que quedan bien patentes en algunas cifras:

El crecimiento sostenido de la tasa de actividad de las mujeres tiene una mayor repercusión en la tasa de paro que en la tasa de ocupación; de tal modo que más del 90% del incremento de paro en la Comunidad de Madrid en los últimos tres años se debió al desempleo femenino.

Matizando un poco más, nos encontramos con que prácticamente el 50% de la ocupación femenina se aglutina en cuatro áreas de actividad: Administraciones públicas, Educación e Investigación, Sanidad y Servicios Sociales y Comercio y Restauración.

Por lo que respecta a la retribución, las mujeres seguimos manteniendo una diferencia salarial de 33'5% puntos respecto a los varones, es decir, cobramos como media el 76'5% del salario medio masculino.

¿Cómo interpretamos estos datos y, ante todo, cómo modificarlos?

En primer lugar, debemos intentar explicar por qué la tasa de actividad en nuestro país, aún manteniendo, como hemos dicho, un ritmo creciente, sigue siendo de las más bajas de Europa, solo "aventajada", en este dudoso ranking por Irlanda, Grecia y Portugal. Pues bien, es sabido que las mujeres valoramos más lo que se ha dado en llamar "excelencia" que el éxito. O dicho de otra manera, frente al puro éxito profesional, las mujeres tenemos en cuenta el coste de oportunidad, y por tanto, el valor tanto económico como afectivo y de calidad de vida en general, que supone el delegar responsabilidades domésticas y familiares. De este modo, el incremento de la tasa de actividad femenina pasa necesariamente por la existencia de servicios necesarios, estables y de calidad que sustituyan a las mujeres en el trabajo reproductivo que tradicionalmente han venido asumiendo. En segundo lugar, para que la tasa de actividad se traduzca en tasa de ocupación, es necesaria una política activa de creación de empleo, de la que las mujeres, a la vista de las cifras ya mencionadas, deberíamos ser las principales beneficiarias. Políticas activas de empleo que no puedan reducirse al reparto de trabajo, con ser éste necesario, sino que precisa de creación neta de empleo.

Las necesidades emergentes en las sociedades occidentales, como consecuencia de los nuevos estilos de vida y de cambios sociodemográficos sustantivos, son – como puso de manifiesto el Libro Blanco de Delors – un nuevo nicho de empleabilidad; un nicho que beneficiaría doblemente a las mujeres. De un lado, porque supondría avanzar en el reparto social de las responsabilidades familiares, liberándolas así para el mercado de trabajo. De otro, porque muchos de estos nuevos empleos emergerían en el sector servicios en el que, tradicionalmente, las mujeres tenemos menos dificultades y trabas para insertarnos laboralmente. En tercer lugar, es necesario romper la fuerte segregación ocupacional de que es objeto el colectivo femenino. En esta línea, es importante fomentar la formación y especialización de las mujeres en ocupaciones en las que nos hallamos subrepresentadas; pero no menos importante es el establecimiento de acuerdos con empresas y experiencias piloto centradas en el efectivo desempeño laboral de estas ocupaciones por parte de mujeres. En definitiva, es imprescindible el compromiso de las propias empresas en asumir y hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

Esta ruptura de la segregación ocupacional sería, además, fundamental para



Las necesidades emergentes en Occidente son un nuevo nicho de empleabilidad

avanzar en el establecimiento de la igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Parte de la minusvaloración de las ocupaciones feminizadas tiene su origen en que estas ocupaciones provienen de otras que se desarrollaban en el ámbito doméstico, o bien continúan teniendo su correlato en ese marco. De este modo, quedan "contaminadas" de su carácter improductivo, informal, y de alguna manera, prescindible. Como muestra, varios botones: La limpieza de edificios y locales (feminizado), frente a la limpieza industrial o viaria (masculinizado).

Es necesario lograr que la igualdad de oportunidades tome cuerpo en la cultura empresarial

La educación en tramos inferiores a los 14 años (feminizado) y la educación en edades posteriores (progresivamente masculinizado)

La industria textil (feminizada) frente a otras industrias ligeras (masculinizadas todas ellas)....

Indudablemente, el tema de la equivalencia en la valoración de los puestos de trabajo no se agota con la segregación ocupacional. Es necesario incorporar elementos en la valoración de los puestos que rara vez se tienen en cuenta: así, el sedentarismo, la reiteración, la carga postural,... son elementos invisibles que acaban relegando a las mujeres a las categorías laborales inferiores, peor retribuidas y, actualmente, con más riesgo de externalización por parte de las empresas.

Y, para cerrar este duro panorama, no podemos dejar pasar un factor en el que la discriminación hacia las mujeres se manifiesta en toda su crudeza como fenómeno puro de relaciones de poder: el acoso sexual. Un problema gravísimo, a veces trivializado, otras incluso justificado – recuérdese el triste juicio de la minifalda – y, las más de las veces, ocultado y silenciado por las propias mujeres que se saben en una situación social de indefensión. El acoso sexual sufrido en diverso grado por muchísimas trabajadoras, es el atentado más grave que puede sufrir una persona que trabaja, por cuanto afecta a su relación laboral, a su integridad física y a su dignidad moral. No obstante, creo que es importante subrayar que el acoso sexual no es una situación que se dirima entre la persona agresora y la víctima. Más soterradamente, el acoso se desarrolla en un entorno que puede ser hostil o permisivo, que tiene capacidad sancionadora o que se convierte en caldo de cultivo para que esta situación de acoso pueda llegar a darse con impunidad. En definitiva, un entorno que, si no lo combate activamente, se hace partícipe de su ignominia.

Los puntos que hemos señalado son los más señeros a la hora de explicar los mecanismos de discriminación que siguen afectando a las mujeres en el mercado laboral. No obstante, no son los únicos: jornadas flexibles incompatibles con la dedicación a tareas reproductivas, la valoración del presencialismo – que no de la disponibilidad – en los mecanismos informales de promoción, la formación fuera del horario laboral, los estereotipos socioculturales que perviven en los sistemas de selección y contratación de personal,...son otros tantos frentes aún abiertos y sobre los que tiene responsabilidad el conjunto de la sociedad, las patronales y las organizaciones sindicales, trabajadores y trabajadoras,... para avanzar en la consecución de la igualdad real. A las puertas del año 2.000, las mujeres estamos consideradas como el mayor potencial de fuerza de trabajo; es, por lo tanto, prioritario, que nuestra efectiva incorporación al mercado laboral no se consolide profundizando aún más en las diferencias que perviven en el seno de las relaciones laborales y, en general, en la sociedad, entre hombres y mujeres. Es necesario, por tanto, lograr que la igualdad de oportunidades tome cuerpo en la cultura empresarial como un factor más de calidad total, un factor de clara incidencia en la calidad del proceso de producción en la medida que incide claramente en los aspectos cualitativos de las relaciones laborales.

Para ello, en las empresas tradicionales, e independientemente de las actuaciones que, por mandato constitucional, corresponden a los poderes públicos, la Negociación Colectiva se convierten un instrumento inapreciable al servicio de esa igualdad. Negociación Colectiva que puede y debe tener como objetivos prioritarios la eliminación de todas las formas de discriminación que puedan pervivir en las prácticas de la empresa así como la puesta en marcha de Medidas de Acción Positiva destinadas a compensar las discriminaciones de las que hemos sido objeto, tradicionalmente, las mujeres.



Mientras tanto, en las empresas cooperativas, además de los mecanismos de negociación colectiva pertinentes en cada caso y de la propia organización de las mismas - y los mecanismos de gestión de que se dotan los socios y socias desde su Asamblea General -, deben generarse tantos otros como se estimen necesarios con el objetivo de eliminar toda forma de discriminación que pudiera pervivir tanto en los Estatutos como en las prácticas cotidianas. La Asamblea y el Consejo Rector pueden poner en marcha, tal y como ya mencionábamos, Medidas de Acción Positiva, así como la implantación de otras dinámicas destinadas a hacer efectivas y garantizar el ejercicio de nuestros derechos.

Las cooperativas pueden ser -deben ser- un espacio privilegiado para la asunción de nuevas prácticas, de formas novedosas de organización que cultiven valores de equidad y de transformación de los roles tradicionales. Las relaciones laborales y societarias que se dan en el seno de las cooperativas no son neutras, como no lo son en el resto del panorama económico, social y cultural, y deben encontrar espacios propicios no sólo de participación y de toma de decisiones, sino de generación de nuevos modelos de convivencia más allá de lo meramente empresarial.

Mujeres en Movimiento

PONER LA ATENCION EN LO QUE TENEMOS

Ana Vargas Martínez

Esther Rubio Herráez

Plataforma Autónoma Feminista

"...las mujeres habían incrementado su libertad apoyándose en las acciones y las palabras de otras mujeres".

Librería de mujeres de Milán

Hay mujeres que piensan y dicen que el feminismo ha triunfado. Hay otras, en cambio, que piensan que se han conseguido avances importantes pero que aún queda un largo camino por recorrer. Estas últimas centran su discurso en la discriminación, acompañándola de una lista, desgraciadamente larga y verdadera, de injusticias y del sufrimiento de las mujeres que aún se dan en gran parte del mundo. Pero esta manera de ver y analizar la realidad, poniendo siempre delante el sufrimiento, la discriminación y lo que todavía nos falta por conseguir, vuelve pequeño, y a veces poco significativo, todo aquello que ya es, que ya existe, es decir las mujeres están, estamos, presentes en todos los espacios sociales, con más valor, con más seguridad y con más libertad. La apreciación numérica la podemos hacer simplemente mirando hacia el mercado laboral, desde los medios de comunicación, la universidad, la judicatura hasta las instituciones sociales y políticas, la presencia de mujeres es cada día mayor. Sin embargo, no sólo se trata de cambios cuantitativos, sino también de cambios cualitativos importantes. Para apreciar estos últimos, necesitamos una mirada más atenta y una mente más abierta que nos permita detectar y nombrar lo nuevo que ya se ha producido, y se está produciendo.

Poner la atención en lo que tenemos y podemos hacer o centrarse en lo que todavía nos falta por conseguir son dos formas distintas de interpretar, leer, nombrar y situarse en la realidad.

Por eso nosotras partimos de nuestra realidad más cercana, más inmediata, porque es aquí donde podemos transformar y transformarnos. Y partimos de lo que somos, de lo que tenemos y de lo que hemos conseguido gracias al feminismo, porque es un hecho que gran parte de las reivindicaciones feministas se han conseguido, al menos en una parte del mundo. Queremos huir de aquellas generalizaciones que pretenden englobar a todas las mujeres, como si todas fuésemos iguales, ya que como toda universalización, son abstracciones que dejan fuera, o hacen insignificante, una parte importante de la realidad presente

"Cuando hablo del triunfo del feminismo del siglo XX – señala Milagros Rivera- quiero decir que se han conseguido las reivindicaciones de derechos que reclamaron las revolucionarias francesas del siglo XVIII y las sufragistas del XIX, y la igualdad de oportunidades exigida por la política marxista del siglo XX. Mujeres y hombres hemos sido declaradas iguales en las constituciones de los estados democráticos de la segunda mitad de siglo". No sólo es un hecho que un parte importante de las reivindicaciones feministas se han conseguido, como hemos dicho anteriormente, sino que también podemos ver cómo el pensamiento feminista ha ido permeando la sociedad y asentándose, ampliamente, en el pensamiento de la misma. Podemos decir que ya forma parte del sentido común de muchas mujeres y también de hombres.

Algún ejemplo concreto nos ayudará a comprender lo que estamos diciendo. Vamos a referirnos a dos temas: un caso extremo, un ejemplo "fuerte", como es la violencia contra las mujeres y otro más nuevo, las mujeres en la política. Hablando de violencia sexual, y si nos limitamos a las informaciones que recibimos de acuerdo con lo establecido, parecería que ahora existe un aumento creciente de ésta, que la civilización está retrocediendo, que, en definitiva, estos hechos están en contra del triunfo del feminismo.

En cambio una lectura más atenta, un análisis más profundo de la realidad nos hace ver que ha habido un cambio cualitativo importante, un cambio simbólico: la violencia contra las mujeres ha dejado de ser un asunto privado para pasar a ser un asunto político o, lo que es lo mismo, el debate sobre la violencia es



Las mujeres estamos presentes en todos los espacios sociales, con más valor, con más seguridad...

Hemos hecho realidad aquella reivindicación del feminismo de los años 70, "Lo personal es político"

público y ésta se puede condenar públicamente, como de hecho se está haciendo. La violencia ha podido ser nombrada como lo que es: violencia sexual –aunque todavía en algunos medios se hable de "violencia doméstica", quizás haciendo equivalente lo doméstico y lo femenino-, y, afortunadamente, goza del rechazo de la mayor parte de la sociedad. Haciendo un poco de historia veremos cómo el movimiento feminista puso parte de su empeño en hacer pública una realidad oculta, con el fin de conseguir el rechazo social de esta barbarie y cómo actualmente esta sociedad ha asumido el reto y ha comenzado a tomar medidas. Dicho con otras palabras, en este tema se ha hecho realidad aquella reivindicación del feminismo de los años 70 resumida en el eslogan lo personal es político.

Se trata de "poner la política de las mujeres en el centro de la política"

En el ámbito de la política institucional estamos presenciando una situación, en la que están apareciendo hechos que serían impensables hace unos años y que se hacen más evidentes en periodos preelectorales y electorales, cuando la lucha por el poder se hace más pública. Asistimos a una demanda creciente de mujeres para las listas electorales y para desempeñar puestos políticos e institucionales relevantes, por parte de las cúpulas de los partidos políticos. Si bien es cierto que esta demanda se debe, en parte, a la exigencia y a la presión creciente de las mujeres, no está tan claro que ésta responda a la política de cuotas que algunas defienden y otras rechazan. No tenemos más que leer los periódicos para darnos cuenta del relieve y la importancia que se está dando a la presencia de las mujeres en la política.

Más allá de estas interpretaciones, y los hechos requieren un análisis más profundo y afinado que no podemos abordar aquí, vemos que existe la necesidad de una práctica política, que está impregnada del sentido común y del civismo. Del sentido común y del civismo con los que las mujeres han mantenido, y mantienen, la civilización. Y esta necesidad es urgente porque la política masculina está sumida en una profunda crisis.

Ya no se trata, por tanto, de reivindicar la participación de las mujeres en la política institucional, esto es un hecho, sino de hacer una práctica política desde la diferencia sexual femenina, donde los referentes, la medida, no sean los del orden dado. Se trata de hacer lo que otras han nombrado ya: "poner la política de las mujeres en el centro de la política", que no es lo mismo que poner una política de las mujeres al lado de la política masculina dominante, sino una política que no sea excluyente, que tenga en cuenta el mundo común de mujeres y hombres.

(Una primera versión de este artículo fue publicada en la revista de las Jornadas Feministas de Granada "Todas tenemos veinte años". Granada, Abril de 1.999.)

Notas

Librería de mujeres de Milán: No creas tener derechos. La generación de la libertad femenina en las ideas y vivencias de un grupo de mujeres. Horas y HORAS. Madrid, 1991

María Milagros Rivera Garretas: "¿Final del patriarcado, final del feminismo?". Debate inédito, sostenido en Ca la Dona de Barcelona, el día 23 de mayo de 1998. Luisa Muraro: "La politica è la politica delle donne", Via Dogana, 1, 1991

Mujeres en Movimiento

SALUD LABORAL PARA EL AÑO 2000

Lucía Artazcoz (*)

Centro de Análisis de Programas Sanitarios (CAPS)

En el presente trabajo, la autora nos ofrece una panorámica general sobre los riesgos de salud laboral que afectan específicamente a las mujeres, tanto en su trabajo productivo como reproductivo. Finalmente aborda con mayor profundidad el fenómeno del stress como enfermedad laboral de plena actualidad.

Si han cambiado las formas de trabajar, ¿por qué no las políticas de salud laboral?

Las diferencias de género en salud son paradójicas: las mujeres tienen peor estado de salud, incluso excluyendo los trastornos relacionados con la reproducción, pero viven más que los hombres[1]. A lo largo de su vida las mujeres experimentan más enfermedades no mortales mientras los hombres desarrollan enfermedades mortales. Las diferencias de salud disminuyen en etapas avanzadas de la vida, cuando los hombres comienzan a sufrir enfermedades crónicas que conducen a la muerte como cáncer, enfisemas, cirrosis, enfermedades renales, coronarias o cerebrovasculares que son las reflejadas habitualmente en las estadísticas de salud. Los problemas que experimentan las mujeres pueden ser menores desde un punto de vista médico pero no lo son para las vidas cotidianas de las mujeres. Verbrugge habla del "iceberg de la morbilidad": la punta visible del iceberg es masculina pero la masa es femenina. Según Ross la división social de roles que coloca a las mujeres en situación de desventaja explicaría el peor estado de salud de las mujeres caracterizado por trastornos que no conducen a la muerte pero las afecta a lo largo de toda la vida, mientras los estilos de vida de los hombres serían responsables de las enfermedades que padecen en estadios avanzados de la vida y les llevan a la muerte. Decía el Director Regional de la OMS Europa en 1986 que quedaba "un largo camino que recorrer antes de que todos los estados europeos miembros hayan hecho de la salud una preocupación básica de todos los sectores en desarrollo y creado ambientes sociales, económicos, naturales y físicos adecuados, que hagan que las condiciones de vida sana se conviertan en modo de vida asequible y organizado adecuadamente sus servicios sanitarios de tal forma que aseguren un apropiado nivel de atención para todos los que lo necesitan - atención humana, atención eficaz y uso preciso de los recursos de atención sanitaria". Parafraseamos el lema de la OMS "Salud para todos en el año 2000" para enfatizar la necesidad de recorrer ese largo camino hacia la salud

también en el trabajo y de hacerlo contemplando las posibles vías diferentes que se dibujan en función del sexo de quien lo recorra. Hasta hace pocos años los estudios sobre la influencia del trabajo en la salud incluían exclusivamente hombres, tendencia que en la actualidad se ha sustituido por la de analizar poblaciones mixtas pero asumir que los riesgos laborales o los comportamientos relacionados con la salud afectan de la misma forma a ambos sexos y por entender por trabajo sólo el remunerado. Lo que se propone desde el análisis de género en salud laboral es estudiar el patrón diferencial de enfermar en razón de las diferencias biológicas y sociales de hombres y mujeres considerando no sólo el ambiente laboral, sino también el extralaboral, no sólo las consecuencias sobre la salud biológica sino también sobre la psicológica y social.

En nuestro país el término salud laboral se entiende como sinónimo de la prevención de accidentes de trabajo o de las llamadas enfermedades profesionales, alteraciones de la esfera biológica de la salud, consecuencia de la exposición a riesgos "tangibles", físicos, químicos o biológicos. Pero se han producido en los últimos años cambios importantes en el mercado de trabajo que aconsejan una revisión de este concepto. Las mujeres nos hemos incorporado al mercado laboral al tiempo que va desapareciendo la tendencia de abandonarlo para encargarse del núcleo familiar. En la actualidad la tasa de actividad en la población femenina española es del 37% y alcanza el 64% en las de edades comprendidas entre los 20 y los 39 años y el 84% entre las que han cursado estudios superiores. Además España, como otros países de nuestro entorno se ha convertido en un país de servicios, de modo que según



El análisis de género en salud laboral se propone estudiar el patrón diferencial de enfermar

datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 1997, poco más de la mitad de los hombres (52%) y casi todas las mujeres (80%) trabajaban en este sector: el comercio ocupaba al 20% de las mujeres, la sanidad al 12% y la educación al 11% (figura 1). Todas ellas son actividades en que el riesgo de accidentes o de enfermedades profesionales es bajo y sin embargo parece claro que estos trabajos también influyen sobre la salud y el bienestar. (Ver cuadro: Evolución de la proporción de población ocupada en el sector servicios en España.) Junto a la feminización y al predominio del sector servicios se han producido otros cambios que han modificado de forma sustancial el concepto de trabajo. La informatización de los procesos de producción ha conducido a una mayor eficiencia en el trabajo y una menor necesidad de fuerza física pero a costa de más sedentarismo con el esfuerzo concentrado en las extremidades superiores y en el uso de un reducido grupo de músculos lo que se ha traducido en un aumento espectacular de problemas musculoesqueléticos como el dolor de espalda o los trastornos producidos por trauma repetitivo como el síndrome del túnel carpiano[2]. Además se ha sustituido el trabajo entendido como manipulación de cargas por el manejo de información lo que ha desembocado en un incremento de los problemas de salud relacionados con el estrés. Junto a estos cambios en las formas de trabajar se han producido cambios sociodemográficos entre los que señalamos el mayor nivel de educación de la población ocupada que difícilmente aceptaría las formas de gestión jerarquizadas de antaño o modificaciones en las actitudes con respecto a la salud, más sensibilizada por la calidad de vida, lo que es coherente con la definición de salud de la OMS, en el sentido de bienestar físico, psicológico y social y, finalmente, un envejecimiento progresivo de la población trabajadora.

Es importante revisar el discurso tradicional sobre la salud de la mujer trabajadora

La revisión del concepto actual de salud laboral, a la que aludíamos debe tener en cuenta estos cambios de las últimas décadas, tanto a nivel laboral, como en la sociedad en general. Han de analizarse los nuevos riesgos que afrontan los trabajadores y trabajadoras, sus nuevas actitudes y las formas diferentes de enfermar debidas a las diferencias biológicas y sociales entre mujeres y hombres. Es importante en este último punto revisar también el discurso tradicional sobre la salud de la mujer trabajadora centrado casi exclusivamente en la salud reproductiva más preocupado por proteger la salud del feto que la de la madre y que en ocasiones ha facilitado situaciones de auténtica discriminación amparadas en la supuesta reducción de riesgos para el embarazo.

Las mujeres que trabajan fuera de casa presentan mayor estado de salud que las amas de casa

La reciente Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece la obligación de realizar una evaluación de riesgos en las empresas, es una buena oportunidad para el ejercicio de una nueva salud laboral que tenga en cuenta los puntos críticos que hemos comentado. Lamentablemente, el panorama español dominado por un abordaje muy tradicional tanto entre los profesionales - médicos de empresa, higienistas, técnicos de seguridad - como entre los diferentes agentes sociales, parece resistente a los cambios y anclado en una visión centrada en la seguridad e higiene cuando se refiere al análisis de los riesgos, y en la biología al considerar las consecuencias sobre la salud. Queda, aquí también, un largo camino por recorrer para llegar a esa nueva salud laboral adaptada a las nuevas formas de trabajar y a los cambios sociales de los últimos años, que realmente sea efectiva para reducir los riesgos reales que el trabajo supone hoy en día. Esta redefinición de la salud laboral implica tener en cuenta los siguientes puntos:

- Mayor consideración de todos los factores que afectan la salud de las mujeres, no sólo los biológicos sino también los sociales, económicos, culturales, ambientales, familiares, ocupacionales y políticos.
- Mayor atención a todos los roles de las mujeres, más allá de la consideración tradicional de los papeles de madre y esposa.
- Más atención a los roles y responsabilidades de los hombres y a las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Más implicación de los hombres en el cambio.
- Medidas para asegurar la voz de las mujeres en la identificación de problemas de salud, en la investigación, planificación, ejecución y monitorización de programas.

Una discusión pendiente en salud laboral ¿Mejor trabajar fuera o quedarse en casa?

Aunque en ocasiones las desigualdades de género en salud se han atribuido a las diferencias biológicas entre ambos sexos, cada vez es mayor el interés por la influencia que sus diferentes roles sociales tiene sobre la salud. Quizás el papel de hombres y mujeres en relación al trabajo del hogar es una de las diferencias más notables en este sentido.

Uno de los cambios sociales más importantes en este siglo ha sido la incorporación de la mujer en el mercado laboral. En los últimos años se ha producido un aumento de las mujeres jóvenes entre la población activa acompañado de un descenso paralelo de las amas de casa, si bien esta última situación continúa siendo la de más de la tercera parte de españolas entre 16 y 65 años.



A pesar de esta incorporación de las mujeres en el mercado laboral, no se ha producido una entrada paralela de los hombres en el trabajo doméstico. Según una encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) mientras el 75% de las mujeres con un trabajo remunerado participaban en las tareas del hogar, sólo lo hacían el 7% de los hombres ocupados. Incluso entre las personas que participaban en el trabajo doméstico, la media de horas dedicadas era superior en mujeres con 3,12 horas de promedio semanal por 2,04 horas en hombres[3].

A pesar de la sobrecarga de trabajo en las mujeres con un trabajo remunerado, que continúan siendo las principales responsables de las tareas del hogar, la mayoría de los estudios coincide en señalar que las mujeres que trabajan fuera de casa presentan mejor estado de salud que las amas de casa lo que se atribuye al efecto beneficioso del desempeño de varios roles - trabajadora, esposa y madre - que ampliarían los recursos y compensaciones, incluyendo fuentes alternativas de autoestima, control y apoyo social. Algunos de los aspectos positivos que se han asociado al trabajo remunerado son los siguientes:

- Autoestima y autoconfianza que se asocia con el llamado "locus de control interno", es decir, la confianza de una persona para cambiar su entorno a través de su actuación. La toma de decisiones en el trabajo proporcionaría un sentimiento de eficacia en la relación con el propio entorno. El empleo proporciona una red de apoyo social, un marco de referencia, a personas que de otra forma podrían quedar aisladas.
- El trabajo remunerado permite a las mujeres una mejor situación en las relaciones de poder en la pareja.
- Finalmente el trabajo puede ser en sí mismo una fuente de satisfacción. Hombres y mujeres insatisfechos con su trabajo tienen más probabilidades de considerar su salud como regular o mala.

Se ha criticado que el estudio de las desigualdades sociales en salud no tiene en cuenta las desigualdades de género. Sin embargo también es cierta la crítica inversa: a menudo los estudios sobre las desigualdades de género no han tenido en cuenta las diferencias entre mujeres de distintas clases sociales. Ambas variables, género y clase, deben ser consideradas para entender la salud de hombres y mujeres. En un estudio realizado con datos de la Encuesta de Salud de Barcelona de 1992[4], el 16% de las mujeres ocupadas y el 31% de las amas de casa declaraban mal estado de salud. La clase social fue un predictor importante de mal estado de salud, de modo que las mujeres trabajadoras de clase IV y V - las más bajas - tuvieron peor estado de salud que las amas de casa de clases I y II.

La doble jornada de la mujer ocupada

Frente a la línea de los roles múltiples que explica el mejor estado de salud de las mujeres ocupadas en comparación con las amas de casa resaltando los aspectos positivos de la variedad de roles, se ha señalado el efecto negativo de la sobrecarga o del conflicto de roles. Un estudio reciente en población ocupada sueca muestra que tanto en hombres como en mujeres la carga de trabajo del hogar y la total aumentan al hacerlo el número de hijos, pero entre las trabajadoras además se incrementa la percepción de estrés en el trabajo, de conflicto de rol y disminuye la percepción de control sobre el trabajo doméstico[5]. Se ha señalado en mujeres ocupadas con altas cargas de trabajo doméstico prevalencias de síntomas psiquiátricos similares a los de las amas de casa y superiores a las empleadas con menor carga de trabajo doméstico. Los

trastornos de salud derivados del trabajo doméstico serían debidos al exceso de trabajo, a la dificultad de compatibilizar la vida familiar y el trabajo remunerado o incluso a las dificultades económicas que afectan más a las mujeres ya que habitualmente son ellas las responsables de gestionar la economía familiar, comprar, pagar las facturas o llevar a las criaturas a la consulta médica[6].

También en nuestro país se ha documentado un peor estado de salud en mujeres con altas cargas de trabajo en el hogar. En un estudio reciente realizado con datos procedentes de la Encuesta de Salud de Catalunya de 1994, el riesgo de mal estado de salud era más alto a medida que aumentaba el número de personas en el hogar. No se observó relación entre el número de personas en el hogar y el estado de salud en hombres lo que tendría relación con su menor implicación en las tareas del hogar. En estudios realizados fuera de nuestro país se ha observado que también en hombres el riesgo de algunos trastornos de salud como la depresión se incrementa con el tiempo dedicado a las tareas domésticas[7],[8].

Merece la pena señalar aquí también el papel de la clase social. Este indicador, cuando se mide a través de la ocupación, es una aproximación a las circunstancias estructurales y materiales del núcleo familiar y, en el caso de población ocupada, al entorno laboral. En relación al primer aspecto, las circunstancias materiales del núcleo familiar, las mujeres de clases sociales altas tienen un mayor poder adquisitivo lo que les permitiría contar con más recursos - personales y materiales - para llevar a cabo las tareas del hogar. En nuestro país se ha documentado que a medida que aumenta el nivel de estudios en las mujeres disminuye su participación en las tareas del hogar, de modo que según la encuesta de población española antes mencionada mientras la participación en las tareas del hogar entre las mujeres que sólo sabían leer y escribir era del 94%, en las que tenían estudios universitarios descendía al 69%. Sin embargo no se observó el hecho complementario en hombres, con una participación en el trabajo doméstico muy baja y similar en diferentes niveles de educación[3].

Género y clase, deben ser consideradas para entender la salud de hombres y mujeres

En relación al segundo aspecto relacionado con la clase ocupacional, el ambiente laboral, los trabajadores de clases altas, más cualificados, están menos expuestos a riesgos del entorno físico y psicosocial. Pero además las ocupaciones más cualificadas se caracterizan por un control medio superior[9], mayor posibilidad de tomar decisiones, mayor complejidad, menor grado de supervisión y de rutina[10], todas ellas dimensiones de control sobre el propio trabajo que se ha mostrado asociado a buen estado de salud. En general las mujeres tienen puestos de trabajo que permiten ejercer un menor control que los ocupados por los hombres.

En definitiva, desigualdades de género en el ámbito del hogar, bien porque las mujeres asumen el papel de amas de casa o bien porque aun realizando un trabajo remunerado, continúan siendo las responsables del trabajo del hogar, que se traducen en desigualdades de salud. Posibles estrategias para mejorar el estado de salud de las mujeres deberían discutir la incorporación decidida de la mujer en el mercado laboral, con las mismas condiciones que los hombres, y una igualmente decidida implicación de éstos en el trabajo doméstico.

Prevención del estrés en el medio laboral

Considerado el estrés como un proceso en el que unos estresores - factores del entorno psicosocial -, percibidos por el individuo, se asocian a riesgos sobre la salud, las estrategias de prevención pueden dirigirse tanto a los estresores, como al individuo reduciendo su vulnerabilidad a las amenazas del ambiente o tratando los problemas de salud que se derivan del entorno amenazante. Tradicionalmente se ha seguido este segundo abordaje colocando el énfasis en los recursos individuales para afrontar el estrés - reflejado en la mayoría de los programas de prevención que buscan aumentar los recursos personales de adaptación - lo que ha limitado el avance en la identificación de los factores ambientales responsables del estrés. Sin embargo existe una razón obvia para rechazar la aproximación tradicional: la salud laboral busca identificar las exposiciones de riesgo para intervenir sobre ellas. Del mismo modo que nadie se plantearía como la principal estrategia para disminuir la incidencia de determinados cánceres asociados a tóxicos laborales el tratamiento de la enfermedad sino la eliminación de los tóxicos ambientales, en el caso del estrés

ésta debe ser también la orientación básica: modificar los factores del entorno psicosocial que suponen un riesgo para la salud. Algunos puntos a tener en cuenta en esta reorganización del trabajo son los siguientes:

- Aumentar la participación de los trabajadores en las decisiones que afectan a la unidad.
 - Aumentar la autonomía de los trabajadores, de forma que puedan decidir la forma y el orden en que se realiza el trabajo.
 - Diseñar las tareas de modo que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las propias capacitaciones.
 - Definir claramente los papeles y las responsabilidades en el trabajo.
- Crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo emocional e instrumental.

Aunque este planteamiento puede ser percibido como una amenaza al poder tradicional en las empresas, está comprobado que estilos de gestión horizontales se asocian no sólo a mejoras en el bienestar de los trabajadores sino también de la productividad de la empresa. Éste es uno de los atractivos del modelo expuesto, si bien no será fácil introducir estas propuestas en un país como el nuestro todavía anclado en formas de gestión muy jerarquizadas, celosas de sus parcelas de poder y temerosas de los cambios. No es fácil tampoco con unas tasas de paro altísimas que permiten al empresario "el lujo" de enfermar trabajadores/as que fácilmente pueden ser sustituidos/as por otros que, dada la situación del mercado laboral, aceptarán cualquier condición aunque amenace su salud. Y es que primero queremos sobrevivir y garantizada la supervivencia, buscamos vivir.

Notas

[1] Verbrugge LM. The twain meet: Empirical explanations of sex differences in health and mortality. En: Ory MG, Warner HR eds. Gender, health and longevity: multidisciplinary perspectives. New York: Springer Publishing Company, 1990.

[2] Morse LH, Hinds LJ. Women and Ergonomics. *Occup Med State Art Rev* 1993; 8: 721-731.

[3] Ramos Torres R. Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres en España. Bilbao: DIDOD, S.A., 1990.

[4] Rohlfs I, de Andrés J, Artazcoz L, Ribalta M, Borrell C. Influencia del trabajo remunerado en el estado de salud percibido de las mujeres. *Med Clin (Barc)* 1996; 108: 566-71.

[5] Lundberg U, Mardberg B, Frankenhaeuser M. The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scand J Psychol* 1994; 35: 315-27.

[6] Ross CE, Bird CE. Sex Stratification and Health Lifestyle: Consequences for Men's and Women's Perceived Health. *J Health Soc Behav* 1994; 35: 161-178.[7] Glass J, Fujimoto T. Housework, Paid Work, and Depression among Husbands and Wives. *J Health Soc Behav* 1994; 35: 179-91.

[8] Rosenfield S. The Costs of Sharing: Wives' Employment and Husbands's Mental Health. *J Health Soc Behav* 1992; 33: 213-25.[9] Marmot MG, Davey Smith G, Stansfield S. Health Inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *Lancet* 1991; 337: 1387-93.

[10] Kushnir T, Kasan R. Major sources of stress among women managers, clerical workers, and working single mothers: Demands vs. Resources. *Public Health Rev* 1993; 20:215-29.

[11] Karasek R, Theorell T. *Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life.* New York, NY: Basic Books, 1990.

[12] Por exigencias psicológicas se entiende la cantidad de trabajo y no al hecho de realizar un trabajo intelectual

[13] Jonhson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 1988;78:1336-42.

Nota. El presente artículo fue publicado inicialmente en la Revista Mujeres y salud (MYS) nº 2, editada por el programa Mujer, Salud y Calidad de Vida que desarrolla el Centro de Análisis de Programas Sanitarios (CAPS) de Barcelona.

Con tasas de paro altísimas enfermar se convierte en "un lujo" para las trabajadoras

Mujeres en Movimiento

LA NUEVA LEY ESTATAL DE COOPERATIVAS (JULIO '99)

Gemma Fajardo García (*)

Prof. Titular de Derecho Mercantil. Universidad de Valencia

Hemos seleccionado un tema que consideramos de gran interés para todo el movimiento cooperativo: la nueva ley estatal, aprobada recientemente, en el pasado mes de Julio, y que incorpora algunos avances que facilitan la operatividad de nuestra actividad económica y social, pero deja sin abordar otras relacionadas con nuestro sistema organizativo.

I.- Objetivo primordial de la reforma de la legislación estatal.-

El 16 de julio de 1999 se aprobó la Ley nº 27 de Cooperativas. Esta reforma iniciada mucho tiempo atrás (el anteproyecto de ley es de junio de 1997), tenía por objetivo, como así se indica en su exposición de motivos: "la consolidación empresarial de la cooperativa", para ello ha sido preciso -según dice- "flexibilizar su régimen económico y societario y acoger novedades en materia de financiación empresarial. Así, el reforzamiento del órgano de gobierno y administración o la habilitación de acceso a nuevas modalidades de captación de recursos permanentes mediante la emisión de participaciones especiales, o de títulos participativos".



II.- Ámbito de aplicación de la Ley.

Pero al reformar la ley, el legislador debía enfrentarse a un problema difícil, debía delimitar el ámbito de aplicación de la nueva ley, tarea que planteaba dificultades.

La LGC 3/87 recogiendo el criterio del Tribunal Constitucional estableció en su disposición final 1ª que: la misma se aplicaría a todas las cooperativas con domicilio social en el territorio del Estado, excepto aquellas cuyas relaciones de carácter cooperativo interno que resulten definitorias del objeto social cooperativizado se lleven a cabo dentro del territorio de una Comunidad Autónoma que haya regulado dichas cooperativas.

El criterio era excesivamente estricto y generaba problemas en las cooperativas sitas en zonas limítrofes lo que llevó al legislador autonómico a ampliar el ámbito de aplicación de sus leyes de cooperativas para abarcar estos supuestos. Así comunidades autónomas como Cataluña, Valencia o Andalucía ampliaron su ámbito de aplicación a aquellas cooperativas que desarrollasen su actividad cooperativizada principalmente (no exclusivamente) en dichas comunidades.

Por otra parte, durante este tiempo el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en torno al valor del derecho estatal como supletorio en aquellas materias cuya regulación había sido asumida como competencia exclusiva por las comunidades autónomas.

Ante este panorama el legislador optó en un primer momento por mantener el criterio de la ley de 1987 pero las críticas recibidas obligaron a una modificación en favor del criterio finalmente aceptado, según el cual: la ley se aplicará a las cooperativas que desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias comunidades autónomas, excepto cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal, y a las cooperativas que realicen principalmente su actividad cooperativizada en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Su objetivo es flexibilizar el régimen económico y societario de las cooperativas

Se ha ampliado el ámbito de personas que pueden ser socios/as de la cooperativa

A partir de aquí las cuestiones que quedan por resolver son:

a) ¿Qué se entiende por desarrollar una actividad con carácter principal?

Se quiso evitar en la ley hacer referencia a porcentajes concretos; así se rechazaron dos enmiendas (del BNG e IU) que fijaban en el 80% el volumen de actividad para considerarse principal. El representante del GP Catalán se opuso a la interpretación de que el 60% se considerase actividad principal y optó por recurrir al sentido común para evitar conflictos. De acuerdo con esta

interpretación el representante del GP Popular concluyó que en ningún caso el realizar el 12% en una comunidad autónoma debería considerarse actividad principal. El criterio como se aprecia por las interpretaciones vertidas en el debate parlamentario es ambiguo, parece que una actividad mayoritaria del 50% es principal, pero incluso, cabría aceptar porcentajes más reducidos si el sentido común indica que puede considerarse mayoritaria, por ejemplo cuando el número de relaciones cooperativas establecidas en una comunidad es mayoritario aunque el volumen que represente no lo sea, o el número de establecimientos.

La delimitación de competencias entre Asamblea General y Consejo Rector es confusa

b) ¿Qué ley se aplicará en aquellas comunidades autónomas que teniendo competencias exclusivas en la materia no han dictado todavía una ley?

En principio no se le aplicará esta ley sino la de 1987 salvo que el legislador autonómico se remita a su aplicación. Esta interpretación es coherente con la doctrina del Tribunal Constitucional que ha afirmado que cuando una materia ha sido atribuida a la competencia exclusiva de todas y cada una de las comunidades autónomas, el Estado no puede dictar disposiciones en esta materia, porque la asunción de competencias exclusivas confiera a las comunidades autónomas el poder de decidir no solo la regulación sino también si quieren o no regular esa materia, por tanto, para que se aplique la legislación estatal como supletoria, debe inferirse por el aplicador del derecho autonómico. Como explicó el Sr. Azpiroz representante del GP Popular en el debate del proyecto, la nueva ley se aplicaría a aquellas comunidades autónomas que no hay dictado ley de cooperativas, cuando así lo dispongan, y en caso contrario cabría entender que pervive para aquellas la Ley de 1987, mientras no legislen

III.- Principales novedades que ofrece la nueva ley.-

Siguiendo el orden de la ley podemos señalar:

1) En cuanto a la constitución de la cooperativa.

Se reduce el número de socios/as para constituir una cooperativa a tres con carácter general, y dos cooperativas como mínimo para la constitución de una cooperativa de segundo grado. En el proyecto se preveía que para determinadas cooperativas el número mínimo fuera diferente. Esta discriminación desaparece en el texto definitivo de la ley.

La Ley reconoce abiertamente el voto plural en la cooperativa

Desaparece la asamblea constituyente, no solo como obligatoria como podría pensarse al estar ausente entre los requisitos necesarios para la constitución de la cooperativa; de la lectura de la exposición de motivos parece que se elimina en todo caso: "Con la misma finalidad se establece que la constitución de la sociedad cooperativa se hará por comparecencia simultánea de todos los socios promotores ante el Notario, al ser una sociedad de personas, y se suprime la Asamblea constituyente, lo que supone una agilización del procedimiento". El carácter imperativo de esta norma puede plantear problemas cuando se trate de la constitución de una cooperativa numerosa, supuesto en el cual, la asamblea constituyente cumpliría su papel. La institución pasa de ser obligatoria a estar prohibida, cuando hubiera sido más acertado dejarla como facultativa. Del contenido que deben tener los estatutos desaparece la mención a las actividades empresariales a desarrollar por la cooperativa para el cumplimiento de su fin social.

Entendemos que esta mención se debe incluir en la actual referencia al objeto social, teniendo en cuenta que en la cooperativa el objeto social debe hacer referencia no solo a la actividad sino también al fin que con la misma se persigue, y que es la que permite identificar que se trata de una cooperativa y la clase a la que pertenece.

2) En relación a los/as socios/as.

Se amplía el ámbito de personas que pueden ser socios/as de una cooperativa tanto de primero como de segundo grado. En las primeras podrán integrarse no solo personas físicas y jurídicas, sino además, entidades sin personalidad jurídica: comunidades de bienes, y en las cooperativas agrarias además, comunidades de regantes y de aguas. En cuanto a las cooperativas de segundo



grado, pueden integrarse además de las personas jurídicas y socios de trabajo, los empresarios individuales.

Se está cambiando el modelo cooperativo por un modelo básicamente mutualista

Se admiten vínculos sociales de duración limitada siempre que se cumplan determinadas condiciones: el conjunto de estos socios no supere la quinta parte de los socios de carácter indefinido; que sus aportaciones obligatorias a capital no supere el 10% de la exigida a los demás socios y que ésta le sea reintegrada "en el momento en el que causa baja, una vez transcurrido el período de vinculación" Desaparece la figura del asociado/a que es sustituida por el/la socio/a colaborador/a. Este se define como persona que sin poder desarrollar o participar en la actividad cooperativizada propia del objeto social de la cooperativa puede contribuir a su consecución. Sus aportaciones no pueden exceder del 45% del total de las aportaciones a capital, ni sus votos del 30% en los órganos sociales.

El derecho de información se ha mejorado mucho respecto del proyecto de ley, pero con limitaciones, pues no se reconoce el derecho del socio a recibir en su domicilio las cuentas anuales que van a someterse a aprobación, lo cual no favorece que el socio pueda informarse bien de lo que se le somete a aprobación.

Las secciones de crédito sufren rotundo atentado a su supervivencia

Acertada parece la regulación de la baja del socio/a de la cooperativa. El/la socio/a podrá darse de baja en cualquier momento respetando el plazo estatutario de preaviso que no puede ser superior a un año. Esta baja no será penalizada salvo en el caso de que estatutariamente se haya previsto un periodo de permanencia mínimo (no superior a 5 años) y se incumpla. La deducción máxima sobre las aportaciones obligatorias será de un 30%. Sin embargo, no hay que olvidar que fue muy criticado durante el debate parlamentario que desapareciese la deducción en caso de expulsión, al considerarse más grave la comisión de faltas graves por el socio que el no poder cumplir el plazo mínimo de permanencia.

3) En materia de órganos

Confusa delimitación de competencias entre asamblea general y consejo rector, a pesar de que este era un objetivo de la nueva ley. La norma que plantea dudas es la siguiente: "salvo disposición contraria de los Estatutos, la Asamblea General podrá impartir instrucciones al Consejo Rector o someter a autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos", y desaparece el límite que fijaba el art. 44. 2 LGC 3/87: "sin perjuicio de lo establecido en el art. 63", con lo que quedaba a salvo la facultad representativa de los/as administradores/as. La nueva ley admite la posibilidad de celebrar asambleas generales sin la presencia de socios/as cooperadores/as. Art. 25. 1. Esta eventualidad puede evitarse estableciéndose en los estatutos la presencia de un porcentaje mínimo de socios/as cooperadores/as para que pueda considerarse válidamente constituida la asamblea general.

Se reafirma la naturaleza societaria y no laboral de la relación entre socio/a trabajador/a y cooperativa

Desaparece la obligación legal de que se decida en votación secreta los acuerdos de: revocación de los consejeros, ejercicio de la acción de responsabilidad contra éstos, acuerdo de transigir o renunciar al ejercicio de esta acción. etc. Si se quiere que sea secreta esta votación tendrá que preverse en los estatutos o aprobarse por la asamblea general.

La ley reconoce abiertamente el voto plural en la cooperativa, ponderado en función de diversos criterios: volumen de actividad cooperativizada, clase de socio/a o número de socios/as activos/as de las cooperativas integradas (art. 26). El número de votos no es homogéneo, en las cooperativas de primer grado, si el socio es una cooperativa, una sociedad controlada por ésta o una entidad pública podrán tener los votos que se les asignen siempre que un socio/a no tenga un número de votos superior al tercio de los votos totales de la cooperativa. En las cooperativas agrarias, de servicios, de transportistas y del mar el voto plural por socio/a no podrá ser superior a 5 votos. En las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, el socio trabajador tendrá un voto y el cedente de bienes podrá tener pluralidad de votos, siempre que no quintuple los votos que tenga otro/a socio/a cedente de bienes. Además de estos criterios, también puede haber discriminación de votos según el/la socio/a sea cooperador/a, colaborador/a, o de trabajo.

La norma es bastante confusa y no siempre justifica la disparidad de trato entre los/as socios/as. Sin embargo es posible que estatutariamente se exija para determinados supuestos el voto igualitario.

La ley ha ido adelante con la asamblea de delegados/as con mandamiento plurianual, que tantas críticas merece porque supone una renuncia al derecho de decisión. Sin embargo el texto final de la ley ha introducido algunas cautelas en protección de los/as socios/as que se agradecen: reuniones informativas previas y posteriores a la asamblea de delegados/as, entre éstos/as y los/as socios/as adscritos/as, la obligación de que las juntas sean informadas por al menos un/a miembro del consejo rector o la posibilidad de que la elección de cargos se haga directamente en las juntas preparatorias.

Se amplía el ámbito de actuación de las cooperativas agrarias

Otra novedad, que ya había tenido presencia en las leyes cooperativas de las comunidades autónomas es la posibilidad de un/a administrador/a único/a en cooperativas con menos de 10 socios.

También es una tendencia general en la reciente legislación y así se refleja en la nueva ley, la posibilidad de nombrar consejeros/as e interventores/as no socios/as, entre personas expertas y cualificadas, siempre que no excedan de un tercio de los miembros del respectivo órgano.

Es discutible la distinción entre cooperativas con ánimo de lucro y de iniciativa social

En cuanto a la exigencia de responsabilidad de los/as administradores/as e interventores/as el art. 43 remite su regulación a la normativa de la sociedad anónima, sin adaptar las equivalencias a la realidad cooperativa. Así nos encontramos que en la ley de sociedades anónimas la junta puede transigir o renunciar a exigir responsabilidades, salvo que se opongan socios/as que representen el 5% del capital. Esta norma se traslada a la ley de cooperativas exigiendo la oposición de socios/as que representen el 5% de los votos, algo que en las cooperativas con muchos socios/as va a ser prácticamente imposible, ya que no es equivalente conseguir el acuerdo en una asamblea del 5% del capital que el 5% de los votos de los/as socios/as. Más adecuada era la norma prevista en la LGC de 1987 que establecía: "En cualquier momento, la Asamblea General, por acuerdo adoptado por mayoría de los dos tercios de los votos presentes y representados podrá transigir o renunciar al ejercicio de la acción". 4) Régimen económico.

La aportación a capital social puede estar en función de la actividad cooperativizada, de la clase de socio/a o de su condición de persona física o jurídica.

No se establece un capital mínimo legal para constituir y funcionar una cooperativa.

Hay una extensa permisividad con la figura de cooperativa mixta

Las aportaciones a capital solo se remuneran si existen resultados positivos de ejercicio. Por otra parte, la lectura del art. 47 ([2]) induce a pensar que no pueden retribuirse las aportaciones voluntarias por encima de lo que se retribuyan las aportaciones obligatorias. La norma se incorpora por las enmiendas de Eusko Alkartasuna y del GP Vasco con la finalidad única de que el órgano de administración resulte competente para admitir las aportaciones voluntarias ([3]). Esta motivación junto con el tenor del art. 59 de la Ley 4/93 de Cooperativas del País Vasco ([4]) nos lleva a la conclusión de que la limitación tiene lugar sólo cuando quien aprueba la admisión y consiguiente remuneración es el órgano de administración, pero no cuando la decisión la toma la asamblea general, que solo tendrá como límite, el interés legal del dinero incrementado en seis puntos (art. 48. 2 Ley 27/99). La norma sería mucho más clara si hubiese introducido la aclaración : "si bien, en el segundo caso, la retribución que establezca no podrá ser superior ...". Pero al margen de aclarar la interpretación que debe darse a este desafortunado precepto, hay que señalar que la norma -como dijo el Comité Económico y Social ([5])- puede dar lugar a una desincentivación que influya negativamente en la propia capitalización de la cooperativa. En efecto, el condicionar la remuneración de las aportaciones voluntarias, el no permitir la aunque hayan fondos de libre disposición para ello, desincentiva esta vía de obtención de recursos propios. Téngase en cuenta además que gozan de preferencia los/as socios/as colaboradores/as en el momento del reembolso de sus aportaciones a capital en caso de liquidación sobre el reembolso de las aportaciones voluntarias de los socios cooperadores. En definitiva, se advierte en la ley -como más adelante

Se prevé una sumisión absoluta de la cooperativa a la entidad cabeza de grupo

confirmaremos- una desincentivación de la capitalización por los/as socios/as cooperadores/as en favor del capital de otro tipo de socios y sobre todo, de fondos ajenos, mediante títulos participativos, participaciones especiales o cooperativas mixtas, etc.

Se facilita la transmisión de las aportaciones a capital a quienes no siendo socios/as en el momento de la transmisión pasen a serlo en el plazo de tres meses.

En caso de reembolso de las aportaciones a capital de los socios/as, se reducen las posibilidades de deducir importes por baja no justificada o expulsión, que queda limitada al caso de baja antes de cumplirse el periodo de permanencia mínimo estatutariamente fijado. En cambio, se amplía el plazo para el reembolso de esas aportaciones hasta 5 años, excepto en caso de fallecimiento que no excederá de un año.

En el art. 45 encontramos diversas incorrecciones en la regulación de la reducción del capital. En primer lugar, cuando el capital social queda reducido por debajo del capital estatutario, la cooperativa debería disolverse salvo que, se incremente el capital o se reduzca la cifra estatutaria. Y esta consecuencia debe producirse cualquiera que sea la causa por la que se reduce el capital social, si no, no tiene sentido exigir una cifra estatutaria de capital mínimo porque genera unas expectativas de garantía para los acreedores, confiados en que el capital de la cooperativa será igual o superior al previsto estatutariamente, expectativas que el legislador no ha sido capaz de garantizar.

Cuestión distinta es que se opte, por imponer la necesaria reducción de la cifra estatutaria cuando la reducción del capital real se deba a pérdidas patrimoniales de la cooperativa, o que se otorgue derecho de oposición a los acreedores cuando la reducción se deba a reembolso de aportaciones al socio/a que causa baja o a compensación de pérdidas.

Se admite la constitución de reservas voluntarias repartibles.

Otro error advertimos en el art. 55. 1, cuando habla de la "contabilización separada" en lugar de la "no contabilización separada". Sorprende que, cuando la cooperativa opta por no distinguir los resultados cooperativos de los extracooperativos, tampoco tenga obligación de destinar cantidades mínimas a los fondos de reserva obligatorio y fondo de educación y promoción cooperativa. Esta norma hay que ponerla en relación con la disposición adicional 6ª según la cual: "Será causa de pérdida de la condición de cooperativa fiscalmente protegida la falta de contabilización separada de las operaciones cooperativizadas realizadas con terceros no socios". En el anteproyecto de 1998 y en el proyecto, junto con esta disposición adicional, el art. 57. 4 exigía que en el caso de que no se distinguiesen resultados con socios y con terceros debería aplicarse el 30% de los resultados al FRO y un 10% al FEP. Se consideró que ambas normas gravamen excesivamente la no separación de resultados, además de considerar que la norma no era adecuada para decidir sobre aspectos fiscales. Las enmiendas presentadas giraron en torno a dos posibilidades: por una parte que se aplicase la misma normativa que en el País Vasco, es decir, que las cooperativas que no distinguiesen resultados, tributarían por el 21% en el Impuesto de Sociedades y sin ningún requisito específico de dotación a fondos obligatorios; esta fue la propuesta del CEPES y del GP Catalán. Por otra parte, Euko Alkartasuna y el GP Vasco, no proponían esta rebaja en el tipo impositivo, pero el segundo pedía que la atribución a los fondos obligatorios fuese del 50% a cambio de que la cooperativa no pierda la consideración de fiscalmente protegida. Finalmente, el GP Popular propuso como enmienda transaccional y así se aprobó, la supresión de los porcentajes que debían aplicarse a fondos obligatorios a cambio de mantener la disposición adicional 6ª, y adelantó que: "el Gobierno está considerando la posibilidad de establecer un tipo de gravamen medio para aquellas cooperativas que no contabilicen por separado las operaciones con terceros y las operaciones estrictamente societarias cooperativas, de modo que, no sea ni el 20, ... ni el 35, el tipo normal del impuesto de sociedades, sino un tipo que los englobe acertada y equilibradamente". Con esta norma y otras que permiten la distribución de los beneficios entre los/as socios/as se está cambiando el modelo cooperativo por el que ha venido optando nuestro

legislado, y caracterizado por una cooperativa básicamente mutualista, que cuando opera con terceros lo hace de forma limitada y sin distribuir esos resultados entre los terceros, limitaciones que, la hacían acreedoras de ser fomentadas. Este modelo, presente, en nuestra legislación al ser aprobada la Constitución Española, se ha visto alterado con la Ley Vasca de Cooperativas 1/82, de 11 de febrero y con la ley que comentamos. El cambio tendrá sus repercusiones en materia de fomento, difícil justificación va a tener el fomento de cooperativas cuya actuación no difiere de las sociedades mercantiles en cuanto a sus fines lucrativos. No obstante, esta conclusión, el legislador fiscal no debería negar el tratamiento que se merecen las cooperativas que siguen desarrollando una actuación mutualista y solidaria con su entorno.

Muchas incertidumbres suscitan las participaciones especiales, porque no queda claro si constituyen financiación voluntaria o no, es decir si se pueden imponer al socio/a; si existe algún límite en su retribución o, si confieren el derecho de voto cuando se emitan por tiempo indefinido. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que no constituyen verdaderos fondos propios de la cooperativa aunque su reembolso no tenga lugar hasta la liquidación de la cooperativa, pues, si bien en este caso son asimilables al capital al proporcionar financiación estable, no tienen la misma significación porque no dejan de ser un crédito de la cooperativa lo que no impide su declaración de quiebra o suspensión de pagos, no impide que deba reducirse el capital por pérdidas o disolverse la cooperativa por reducción del capital ([6]).

La ley regula las secciones de las cooperativas con patrimonios separados a efectos contables pero responsabilidad única, y exige que todas las cooperativas que tengan alguna sección, sometan sus cuentas a auditoría.

Las secciones de crédito sufren un rotundo atentado a su supervivencia al prohibirse que su volumen supere el cincuenta por ciento de los recursos propios de la cooperativa, en lugar de haberse asegurado que la mayor parte de sus operaciones activas se realizan con sus socios/as, familiares y trabajadores/as, que es por donde le vienen los problemas a las cooperativas con sección de crédito.

La nueva ley incrementa de forma general las posibilidades de operar con terceros/as no socios/as, y admite la distribución entre los/as socios/as del 50% de los beneficios que se obtengan de estas operaciones. El incremento de operaciones con terceros va del 5% al 50% en cooperativas agrarias y de explotación comunitaria de la tierra, del 10% al 50% en las de servicios, o del 10% al 30% en las de trabajo asociado. En cambio, sorprende que las cooperativas de transportistas sólo puedan operar con terceros si una norma específica así lo autoriza.

Tres importantes novedades hay que destacar en la regulación de la determinación de los resultados.

a) Por una parte, ingresos que hasta ahora se calificaban como extracooperativos, pasan a calificarse como cooperativos: los procedentes de inversiones o participaciones financieras en empresas no cooperativas que realicen actividades preparatorias, complementarias o subordinadas a las de la cooperativa, y las plusvalías por la enajenación del inmovilizado destinado al cumplimiento del fin social si se reinvierte en nuevos elementos del inmovilizado con idéntico fin en el plazo de 4 años.

b) La valoración inicial de la relación cooperativizada cambia. En la LGC 3/87 los bienes entregados por los/as socios/as se valoraban a los precios medios de mercado y los anticipos por la prestación de trabajo conforme a las retribuciones que normalmente sean satisfechas en empresas de similar actividad de la zona. La valoración se hacía de acuerdo con criterios objetivos. Con la nueva ley la valoración cambia y será: los bienes entregados por los socios, en valoración no superior a los precios reales de liquidación y los anticipos por trabajo por el valor que se fije. La valoración inicial que se realice de esta prestación es determinante para la consiguiente obtención de excedentes o pérdidas.

c) Por último, es de destacar que el legislador ha optado por no distinguir las pérdidas por su origen y tratarlas todas conjuntamente. Esta opción es un

grave error porque atenta contra la equidad y contra el principio de responsabilidad limitada de los/as socios/as. Por una parte, cuando en las relaciones con el/la socio/a se generan pérdidas, se debe a que se le ha atribuido un anticipo excesivo, por lo que cada socio/a debería asumir la pérdida que ha generado. Todas las demás pérdidas, en actividades extraordinarias u operaciones con terceros, deben imputarse exclusivamente al patrimonio cooperativo, no comprometiendo la responsabilidad del socio/a más allá de su aportación a capital. Cuando el legislador confunde las pérdidas permite, que las cuentas no sean claras, que unos se beneficien a costa de otros, y que puedan imputársele al/la socio/a pérdidas que no le corresponden.

5) En cuanto a las modificaciones sociales, disolución y liquidación de la cooperativa.

En primer lugar, la regulación de la modificación de estatutos es insuficiente. El legislador no ha exigido las medidas de publicidad que deben darse ante determinadas modificaciones como son: el objeto social, la denominación, el domicilio, etc.

Tampoco regula el legislador un supuesto de modificación social bastante frecuente en la práctica: la cesión de activos y pasivos.

En materia de liquidación hay novedades importantes. Por una parte, se altera el orden de prelación en la adjudicación del haber social, de forma que en primer lugar deben satisfacerse y garantizarse todas las deudas. Por otra parte, también se altera el destino final de los fondos, que antes se ponían a disposición del Consejo Superior del Cooperativismo para su destino a la promoción del cooperativismo. En la nueva ley, el fondo de educación y promoción se pondrá a disposición de alguna entidad federativa o en su defecto, irá al Tesoro Público que lo destinará a un Fondo para la Promoción del Cooperativismo. El fondo de reserva obligatorio se destinará en primer lugar a reintegrar a los socios sus aportaciones a capital, dando preferencia a los/as socios/as colaboradores/as sobre los/as cooperadores/as. El fondo de reserva voluntario repartible se distribuirá entre los socios en la forma prevista en los estatutos o acuerdo de la asamblea general, y en su defecto, en proporción a la actividad desarrollada por cada socio/a en la cooperativa en los últimos 5 años. Por último, el haber líquido sobrante se pondrá a disposición de la cooperativa o entidad federativa a la que se halla destinado y en su defecto a la confederación estatal de cooperativas correspondiente o al Tesoro Público para su destino al Fondo de Promoción del Cooperativismo. Como interesante novedad hay que destacar el posible destino del haber líquido sobrante a otra cooperativa, que podrá incorporarlo a su fondo de reserva obligatorio con carácter indisponible por quince años, o la posibilidad de que los/as socios/as de la cooperativa que se liquida, se incorporen a otra cooperativa (no dice de qué clase), y puedan reclamar la parte proporcional del haber líquido sobrante para ingresarlo en el fondo de reserva obligatorio de esta cooperativa.

8) Clases de cooperativas.

Como novedades en la clasificación, desaparecen las cooperativas educacionales y las de integración y se crean las de iniciativa social, las integrales y las mixtas.

De las novedades que se aprecian en este capítulo destacaríamos, en relación con las cooperativas de trabajo asociado, la ampliación del porcentaje de trabajadores/as asalariados/as y de socios/as en prueba que pueden tener, además de quedar excluidos de esos porcentaje muchos supuestos de contratación de asalariados/as. También merece destacarse la rotunda afirmación del legislador en cuanto a la naturaleza societaria y no laboral de la relación entre socio/a trabajador/a y cooperativa, para quienes dudaban de ello.

De la regulación de las cooperativas de consumo destacamos dos alteraciones muy importantes que afectan a su identidad. Por una parte se modifica su fin social que ha dejado de ser procurar en las mejores condiciones de calidad, información y precio, bienes y servicios; ahora el legislador se conforma con que la cooperativa suministre bienes a sus socios y terceros, como cualquier

otro comercio. Por otra parte, si bien se sigue admitiendo la posibilidad de operar con terceros ilimitadamente, han desaparecido dos condiciones que el legislador exigía hasta el momento: que los precios de los suministros y servicios a terceros fueran diferentes y que contablemente se reflejase de forma separada los resultados de esas operaciones con terceros.

De las cooperativas de viviendas destaca por su relevancia la delimitación patrimonial a efectos de responsabilidad de los bienes que integren, debidamente contabilizados, cada promoción o fase.

La nueva regulación de las cooperativas agrarias amplía su ámbito objetivo y subjetivo de actuación. Se amplía su ámbito objetivo porque entre los fines de la cooperativa ya no se señala únicamente prestar servicios y suministros a los socios/as y la mejora económica y técnica de sus explotaciones, sino también: la mejora de la población agraria y del desarrollo del mundo rural, así como, atender a cualquier otro fin o servicio que sea propio de la actividad agraria, ganadera, forestal o estén directamente relacionados con ellas. Estas actividades podrá realizarse con sus socios y con terceros hasta el 50% del total de operaciones realizadas con socios/as. Pero también se ha ampliado el ámbito subjetivo porque para ser socio/a ya no hace falta ser titular de explotación agrícola, ganadera o forestal. Pueden ser socias otras entidades, incluso sin personalidad jurídica (sociedades agrarias de transformación, comunidades de regantes, comunidades de aguas, comunidades de bienes, sociedades civiles y mercantiles), que tengan el mismo objeto social o realicen actividad complementaria.

Entre las nuevas modalidades de cooperativas hay que señalar las integrales, que se caracterizan porque su actividad cooperativizada (mejor sería decir ahora su objeto social o fin social) es doble o plural. El legislador solo exige que en sus órganos sociales haya representación de las diversas actividades. En estas cooperativas nos encontraremos la presencia de dos colectivos de socios con intereses contrapuestos. En muchos casos surgirán como consecuencia de la imposición de la forma cooperativa por un colectivo que tiene algo que ofertar al otro colectivo que demanda lo que el primero le oferta, sea trabajo, vivienda, o cualquier otro bien escaso.

Otra novedad la encontramos en las cooperativas de iniciativa social, las cuales se caracterizan porque, sin ánimo de lucro, tienen por objeto social la prestación de servicios asistenciales o el desarrollo de cualquier actividad económica que tenga por finalidad la integración laboral de colectivos desfavorecidos. La alusión a la ausencia de ánimo de lucro ha generado mucha controversia porque induce a pensar que el resto de cooperativas sí tienen ánimo de lucro, algo que es discutible. Esta norma hay que ponerla en relación con la disposición adicional novena según la cual: "El régimen tributario aplicable a las sociedades cooperativas calificadas como entidades sin ánimo de lucro será el establecido en la Ley 29/1990, de 19 de diciembre, de Régimen Fiscal de las Cooperativas". Esta disposición fué calificada como insatisfactoria por el Comité Económico y Social, porque asigna a estas entidades un nivel de protección tributaria que ya les corresponde por aplicación de la ley 29/90, "cuando lo correcto sería referirse al régimen fiscal de las entidades que tienen esta calificación", se refiere al régimen fiscal de las entidades sin ánimo de lucro. En consonancia con este razonamiento se interpusieron enmiendas a este precepto por los grupos parlamentarios de Eusko Alkartasuna, Izquierda Unida, Vasco, Catalán y Socialista, rechazándose porque como argumentó el Sr. Corgos del GP Popular "se deben rechazar porque se debe mantener el tratamiento fiscal unitario para las cooperativas regulado en la ley 20/1990". La cooperativa mixta es también una importante novedad de la Ley. Se define en la exposición de motivos como figura societaria en cuya regulación coexisten elementos propios de la sociedad cooperativa y de la sociedad mercantil. La figura pretende contribuir a la financiación de la cooperativa y ello es positivo, pero el legislador ha sido excesivamente permisivo al remitir a la regulación estatutaria temas tan importantes como: los derechos y obligaciones de los titulares de partes sociales, valoración de las aportaciones, remuneración, actualización, transmisión, reembolso, composición de los órganos sociales, distribución del haber social a la liquidación, etc. Los colectivos de socios/as cooperadores/as y titulares de partes sociales tienen intereses contrapuestos, el legislador debería haber garantizado derechos mínimos en favor del colectivo de socios/as cooperadores/as si pretende que esta figura sea una cooperativa.

La actual regulación no permite asegurar ni siquiera que el control de la cooperativa esté en manos de los socios cooperadores, porque no se garantiza que en una asamblea la mayor parte de los votos pertenezcan a este colectivo.

9) Cooperativas de segundo grado.

La regulación de la cooperativa de segundo grado ha experimentado notables modificaciones que la acercan a la de primer grado, hasta el punto que su régimen jurídico aboca a la transformación en cooperativa de primer grado.

Entre las novedades que la acercan a una cooperativa de primer grado está la posible presencia junto con la cooperativa y los socios/as de trabajo, de cualquier socio/a persona jurídica e incluso de empresarios/as individuales.

Sorprendente es la regulación que se hace de la liquidación del haber social de la cooperativa de segundo grado, al exigirse que el fondo de reserva obligatorio que se ha constituido, entre otros, con los excedentes generados por los socios, se transfiera al fondo de la misma naturaleza de cada una de las sociedades cooperativas que la constituyen, así como el resto del haber líquido resultante, sin dar participación al resto de socios que no son cooperativa.

10) Grupos cooperativos.

Otra importante novedad de la ley es la regulación de los grupos cooperativos, a los que se les dedicó con anterioridad una norma que regula la tributación sobre el beneficio consolidado (RD. 1345/1992, de 6 de noviembre).

Se define el grupo como conjunto de cooperativas sometidas a una entidad, cualquiera que sea su naturaleza, que ejercita facultades o emite instrucciones de obligado cumplimiento para las cooperativas agrupadas, de forma que se produce una unidad de decisión en el ámbito de dichas facultades.

En el grupo las cooperativas pueden ceder más o menos facultades según los compromisos asumidos. El legislador prevé incluso que estatutariamente se de una sumisión absoluta de la cooperativa a la entidad cabeza de grupo lo que le permitiría a ésta modificar, ampliar o reducir unilateralmente los compromisos adquiridos por la otra parte. En este caso resulta contradictorio seguir hablando de cooperativa cuando le falta totalmente la independencia y autonomía que se predica de toda cooperativa.

Por último, es de destacar la regulación que se hace de la responsabilidad derivada de las operaciones que realicen con terceros las cooperativas integradas; en este caso, dice el legislador que la responsabilidad no alcanzará al grupo ni a las demás cooperativas que lo integran. La norma parece en principio poco viable, en todo caso, y teniendo en cuenta la jurisprudencia en materia de grupo, dependerá del grado de autonomía que esa cooperativa tenga dentro del grupo. Si su autonomía es poca se imputará al grupo la responsabilidad por sus actos, ya que se entienden decididos en el seno del mismo.

* Nota de la editora del texto: La autora utiliza el término "el legislador" con un carácter literario y figurativo; por ello hemos respetado su redacción entendiendo que, en ningún caso se pretende hacer un tratamiento sexista del lenguaje.

** Nota: Este artículo refleja una opinión personal del autor. COCETA, en el próximo número, ofrecerá un artículo que exprese la opinión confederal sobre la nueva Ley de Cooperativas.

Noticias Breves

- [CONFERENCIA IBEROAMERICANA DE INTEGRACION COOPERATIVA](#)
 - [CAMPAÑA CARA A CARA](#)
 - [DIPLOMA SOBRE RELACIONES DE GENERO Y DESARROLLO](#)
 - [CONFERENCIA MUNDIAL DE COOPERATIVISMO EN QUEBEC](#)
 - [DEDALO, NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA JOVENES](#)
 - [LA MUJER EN LA EMPRESA. SEIS VISIONES SOBRE LAS ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD](#)
-

CONFERENCIA IBEROAMERICANA DE INTEGRACION COOPERATIVA

La primera Conferencia Iberoamericana de Integración Cooperativa se celebrará en Madrid los próximos 10, 11 y 12 de noviembre.

Como resultado de las conversaciones mantenidas en octubre de 1998 entre el gobierno de la Comunidad de Madrid y la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), promovidas por la Unión, se tomó el Acuerdo de organizar y celebrar una Conferencia Iberoamericana de Cooperativas, en el mes de noviembre de 1999 en Madrid. Conferencia que ahora es una realidad.

Como objetivos de la Conferencia, se expresan:

· Promover la integración cooperativa transfronteriza, propiciando el intercambio intersectorial y creando instrumentos y canales para generar nuevos vínculos entre los distintos sectores americanos y madrileños.

· Establecer propuestas concretas dirigidas a la sociedad civil iberoamericana –a ambos lados del Atlántico–, tendentes a afianzar el papel del cooperativismo en la situación socioeconómica actual. · Vincular las nuevas demandas sociales a la articulación de estrategias novedosas desde el ámbito cooperativo, en especial respecto a Empleo, Género y Juventud.

La Conferencia se inserta en un plan de trabajo de la Alianza Cooperativa Internacional sujeto a una serie de espacios de reflexión, debate y propuesta sobre la realidad actual y sobre las propuestas específicas que el movimiento genera frente a la misma. Todo ello confluirá en la celebración de un gran evento en el 2000, en Río de Janeiro (Brasil) bajo el lema de Identidad Cooperativa para el nuevo milenio.

El EJE CENTRAL de la Conferencia es la Integración, entendida en todos sus aspectos: geográfica, económica, social, cultural, política, etc. Como tal eje, aparece de forma transversal a lo largo de los distintos paneles centrales y Grupos de Trabajo.

Junto a este eje, y tanto de forma transversal como específica, se dibujan otras tres grandes áreas temáticas:

Empleo, entendiendo el mismo como el gran reto de la sociedad de finales del siglo XX, tanto en términos de incorporación laboral como de articulación de los modelos productivos. El Cooperativismo de Trabajo Asociado como generador de empleo

Género, avanzando tanto en el acceso de las mujeres al empleo cooperativo y a las funciones organizativas de las empresas, como a la incorporación de la perspectiva de género a los diferentes ámbitos económicos y sociales.

Juventud. El acceso de las nuevas generaciones al empleo y, a través de él, al tejido socioeconómico, requiere de una agenda concreta para los próximos años, que promueva estrategias viables con la presencia activa de los propios jóvenes.

Estos tres grandes temas serán abordados durante uno de los días de la conferencia, de forma paralela y mediante el desarrollo de "talleres", espacios de trabajo y reflexión con la participación de los/as asistentes que deseen acudir. AMECOOP y la ACI han sido designadas para asumir la organización del Taller de



Género en el marco de la conferencia.

Los tres ejes temáticos planteados para la actividad han sido:

- 1.- Las mujeres en el movimiento cooperativo
- 2.- Economía, Trabajo y Empleo
- 3.- Participación de las mujeres y transformación social.

CAMPAÑA CARA A CARA

La Federación de Planificación Familiar de España desarrolla, durante el presente año, la campaña "Cara a cara" Las Mujeres del Mundo Cara a Cara es una acción con un marcado carácter internacional, dirigida a sensibilizar a las mujeres sobre su situación – tanto en el Norte como en el Sur - y la necesidad de tejer canales de solidaridad y cooperación entre nosotras, para abordar proyectos globales de mejora y cooperación social. A lo largo del verano se ha mantenido abierta la convocatoria de un concurso fotográfico que pretende promover la exposición de imágenes relativas a la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. La actividad permitirá elaborar un "mapa gráfico" sobre estas cuestiones, que aún requieren la reivindicación de las mujeres en muchos puntos del planeta, incluido nuestro país. Está prevista la organización de una Exposición Itinerante que muestre el material recopilado y que se iniciará en el mes de marzo del año 2000, aprovechando la festividad del día 8 – Día de la Mujer – y la coincidencia con el proceso de revisión de los acuerdos de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing '95), a los cinco años de su declaración. Si estáis interesadas en participar de alguna manera en esta iniciativa, no dudéis en poneros en contacto con la organización:

Federación de Planificación Familiar

C/ Almagro, 28 – Bajo – 28010 – Madrid Tlfns: 91.308.22.86 / 91.319.92.76

Fax: 91.308.15.89

DIPLOMA SOBRE RELACIONES DE GENERO Y DESARROLLO

El Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación (Universidad Complutense de Madrid), a través de su Área de Género, presenta su Diploma sobre Relaciones de Género y Desarrollo.

Tras la Conferencia de Pekín, tanto el Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE, los diversos Organismos de Cooperación Internacional en los que España participa y la propia Ley española de cooperación de 1998, han incorporado la igualdad entre los géneros como objetivo del desarrollo humano sostenible y el análisis de género como instrumento para incrementar la eficacia y la equidad de las acciones de ayuda al desarrollo.

Este nuevo Diploma en relaciones de Género y Desarrollo surge de la identificación de una necesidad de formación específica y de corta duración, no cubierta por los títulos propios vigentes hasta la fecha, de los/as profesionales y estudiosos/as de la cooperación internacional para el desarrollo.

Intentaremos integrar una reflexión y metodología adecuadas para el análisis de género en la investigación y en la acción: en las organizaciones, programas y proyectos de ayuda internacional para el desarrollo.

El presente título se ha presentado para su aprobación por el rectorado de la Universidad Complutense de Madrid.

A QUIEN VA DIRIGIDO

Este curso está dirigido a diplomados/as y licenciados/as en cualquier disciplina – preferentemente relacionados con las Ciencias Sociales – que deseen profundizar en el análisis de género en el marco de la cooperación al desarrollo. Sus destinatarios/as son, especialmente, aquellas personas que trabajan en el mundo de la cooperación para el desarrollo, sea en las administraciones públicas o en las

ONGDs, y que perciban la necesidad de dotarse de herramientas básicas de reflexión teórica y análisis práctico para incorporar la dimensión de género en su trabajo.

OBJETIVO

El objetivo general del diploma es el de contribuir al conocimiento y la reflexión sobre las relaciones de género en el desarrollo, desde un enfoque pluridisciplinar y poniendo el acento en las propuestas metodológicas aplicables en el trabajo de desarrollo de los diversos actores involucrados en los procesos de desarrollo y cooperación.

CONTENIDO

La estructura del curso consiste en un proceso progresivo, constituido por una serie de unidades temáticas – teóricas y prácticas – para abordar, en módulos sucesivos, las herramientas metodológicas de trabajo de género en las políticas, instituciones e instrumentos de cooperación internacional para el desarrollo. Está previsto que el diploma se inicie en el mes de Mayo del año 2000; su duración será de 100 horas, distribuidas a lo largo de tres meses.

Para obtener más información podéis dirigiros a la página WEBB del Instituto de Desarrollo y Cooperación: <http://www.ucm.es/info/IUDC>.

CONFERENCIA MUNDIAL DE COOPERATIVISMO EN QUEBEC

El pasado mes de septiembre se realizó en Quebec (Canadá) la Conferencia Mundial de la Alianza Cooperativa Internacional.

La ACI, con más de 100 años de vida es el órgano de representación de las cooperativas a nivel internacional y tiene el estatus de órgano consultivo, en materia social, de las Naciones Unidas. Cuenta con delegaciones en Europa (CICOPA), América, Asia, África y Oceanía.

La Conferencia celebrada en Quebec tenía como propósito la revisión de los objetivos estratégicos de la Alianza frente a los retos que plantea la economía globalizada y las propuestas que se puedan realizar desde el cooperativismo de cara al nuevo milenio.

La Conferencia se celebró los días 4, 5, 6 y 7 de septiembre y contó con la representación de todas las delegaciones de la ACI en las diferentes regiones del mundo.

DEDALO, NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA JOVENES

Os presentamos una iniciativa promovida por la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, a través de la iniciativa Youthstart y gestionada por la Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado.

Este material didáctico pretende ser una herramienta tanto para profesionales de la educación como para todos aquellos/as jóvenes interesados en la materia.

Su objetivo es facilitar la conexión entre el mundo laboral y la educación, dos mundos a menudo distanciados.

Los contenidos que se incluyen, son teórico-formativos y prácticos; asimismo se incluyen un gran número de ejercicios para su aplicación en la puesta en marcha de una empresa cooperativa.

Esta documentación se acompaña de un CD: "Jóvenes y cooperativas. Rompiendo esquemas", cuyo objetivo fundamentalmente ilustrativo, ofrece la visión -en clave de cómic- de un grupo de jóvenes, sobre el proceso de constitución de una cooperativa.

LA MUJER EN LA EMPRESA. SEIS VISIONES SOBRE LAS ACCIONES POSITIVAS DE IGUALDAD



Como ya os indicábamos en las primeras páginas de Cuadernos, nuestras compañeras valencianas de FVECTA han publicado el presente libro, en colaboración con la Universitat de Valencia y el Fondo Social Europeo -a través de la iniciativa NOW. Este estudio analiza diversas organizaciones y empresas de cuatro países europeos, intentando visibilizar la presencia de las mujeres en sus organigramas y la eficacia de las medidas de acción positiva que se han venido llevando a cabo.



Recursos

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

-P. Web: www.coceta.com

Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas

AMECOOP

C/ Valverde, 13-4º. 28004 Madrid

Tel.91 532 24 88

Fax: 91 522 59 80

- E. Mail: ucma@redestb.es

- Pág. Web: www.amecoop.org

Uniones y Federaciones de Cooperativas de Trabajo Asociado

Federación Aragonesa de Cooperativas de Trabajo Asociado, FACTA

C/ D. Jaime I, 6 -21 Oficina 6. 50004-Zaragoza

Tel.: 976/ 29 04 29-29 06 42

Fax: 976/ 29 07 56

- E. Mail: facta@hipocom.es

- P. web: www.hipocom.es/facta

Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado

FAECTA

C/ Alameda de Hércules, 32-33, 2º izda. 41002- Sevilla

Tel. 95/ 490 32 30-490 29 66 Fax: 95/ 490 29 58

- E. Mail: faecta@arraquis.es

Federación de Cooperativas de Trabajo de Catalunya

FCTC

Passeig de Gracia, 6, 2, 20. 08007-Barcelona

Tel. 93/ 318 81 62. Fax: 93/ 302 18 85

- E. Mail: fctc@comalter.net

Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla y León

FCTACYL

C/ Cánovas del Castillo, 4-11. 47002-Valladolid

Tel. 983/ 30 86 74. Fax: 983/ 30 90 07

- E. Mail: fctacy@coceta.com

Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi

FCTAE

C/ Reyes de Navarra, 51 bajo. 01013-Vitoria

Tel. 945/ 25 70 88. Fax: 945/ 25 39 59

- E. Mail: fctae@jet.es

Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado

FVECTA

C/ Arzobispo Mayoral, 11 bajo 46002- Valencia

Tel. 96/ 352 13 86-351 50 29

Fax: 96/ 351 12 68-

-E. Mail: fvecta@fvecta.astro.es

-P. Web: www.astro.es/fvecta

Unión de Cooperativas Extremeñas de Trabajo Asociado

UCETA

C/ Marquesa de Pinares, 32-bajo 06800 Mérida (Badajoz)

Tel. 924/ 33 08 71/ 30 37 53

Fax: 924/ 30 37 52

- E. Mail: uceta@arrakis.es

Unión de Cooperativas Madrileñas de Trabajo Asociado

UCMTA

C/ Valverde, 13 -4ª planta 28004- Madrid

Tel. 91/ 532 24 88-701 06 45

Fax: 91/ 522 59 80

- E. Mail: ucma@redestb.es

- P. Web: www.ucmta.org

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia**UCOMUR**

Avda. Primero de Mayo, 21 30006- Murcia

Tel. 968/ 34 43 00. Fax: 968/ 34 48 37

- E. Mail: ucomur@forodigital.es

- P. Web: www.forodigital.es/ucomur

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de La Rioja,**UCOTAR**

Parque San Miguel, 7 bajo 26007- Logroño

Tel. 941/ 51 90 15

Fax: 941/ 51 90 16

- E. Mail: ucotar@virtualcom.es

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla la Mancha**UCTACAM**

C/Montesa, 9 bajo-A 13001- Ciudad Real

Tel. y Fax: 926/ 23 05 98

- E. Mail: uctacam@coceta.com

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de las Islas Baleares**UCTAIB**

C/ Pare Bartomeu Pou, 52, ppal. 20 07003- Palma de Mallorca

Tel. 971/ 20 50 28

Fax: 971/ 29 47 69

- E. Mail: uctaib@coceta.com

Unión Gallega de Cooperativas de Trabajo Asociado**UGACOTA**

C/ Alfredo Brañas, 25-11D 15702-Santiago de Compostela

Tel. y Fax: 981/ 59 16 17

- E. Mail: ugacota@coceta.com

Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado**ASATA**

C/ Cangas de Onis, 13-2º izda 33027- Gijón-

Tel. 985/ 35 98 17-35 81 64

Fax: 985/ 34 32 39

- E. mail: ssanchezp.asata@nexo.es