



MUJERES ACTIVAS EN LAS PyME

Estudio transnacional sobre los acuerdos y las medidas innovadoras para favorecer la participación de la mujer en las PyME.

Con el apoyo económico de:



Comisión Europea

Dirige:



COCETA

Colabora:





Proyecto Europeo:

“Mujeres activas en las PYMES: prácticas innovadoras de promoción de la figura de la mujer co-empresadora en el seno de las PYMES europeas y en las relaciones industriales”

LÍNEA PRESUPUESTARIA 04.03.03.01
RELACIONES INDUSTRIALES Y DIÁLOGO SOCIAL
CONVOCATORIA VP/2011/001
Nº REFERENCIA: VS/2011/0408

Entidad Contratante:

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado COCETA

Entidades Participantes:

BÉLGICA:

DIESIS, sociedad cooperativa.

ITALIA:

AGCI – Associazione Generale Cooperative Italiane

ELABORA, s.coop. -

LEGACOOOP – Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue

CGIL- Confederazione Generale Italiane del Lavoro

FRANCIA:

SCOP – Confédération Générale des Scop

CGT – Confédération Générale du Travail

ESPAÑA:

CONFESAL – Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España

CC.OO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras





INDICE

Presentación	Pág. 5
I.- Introducción: Objetivos y Metodología	Pág. 7
II. Equidad de Género: contexto y regulación jurídica	Pág.10
III. Campo de Estudio	Pág.16
IV. Resultados del Estudio	Pág.17
IV. a) Situación Personal de la Mujer	Pág.17
IV. b) Situación Laboral de la Mujer	Pág.21
IV. c) Perfil de la Empresa	Pág.29
V.- Innovación	Pág.32
VI.- Conclusiones	Pág.34
Bibliografía	Pág.37
Web	Pág.37
Anexo I.- Relación de Gráficas y Tablas	Pág.38





Presentación

La equidad de género, es un problema de relación. Tenemos diferentes formas de ver las cosas y de hacerlas y eso crea conflicto. En las relaciones interpersonales, sociales, laborales, institucionales, prima el modelo de hacer masculino: la seriedad, la jerarquía, la imposición de las normas, de lo reglamentado, por encima de otras formas más humanas de relacionarse como aquellas en las que prima la calidez, la cercanía, la imaginación o la creatividad, más utilizadas por las mujeres.

Es un problema de poder en diferentes ámbitos. El espacio público está acotado para el desarrollo de la mujer y, el espacio privado no es una meta para el hombre.

Es un problema de valoración de los trabajos realizados. Los trabajos realizados en el ámbito público son reconocidos y dan una autonomía económica que no se da en el ámbito privado, ya que están infravalorados socialmente. (Mugarik Gabe)¹

La Igualdad de Género continúa siendo un problema en la Unión Europea y en los países que la conforman. Ni la promulgación de Directivas, Comunicaciones e Informes en el plano europeo, ni de leyes ad hoc en los diferentes países miembros, han logrado la eliminación de las desigualdades que convierten a la MUJER en ciudadana de segunda.

Esta discriminación de la MUJER se hace aún más evidente en el plano laboral. La mujer no accede a los mismos empleos que el hombre, ni promociona en la empresa como lo hace el hombre, ni siquiera la realización del mismo trabajo se remunera igual para la mujer que para el hombre; además la mujer sigue teniendo que realizar un mayor volumen de tareas domésticas que el hombre, el cuidado de los hijos y de los familiares recae en la mujer, lo que le imposibilita, en muchos casos, el desarrollo de una carrera profesional, y, en general la MUJER se ha insertado en el mundo laboral pero manteniendo las mismas cargas y responsabilidades que ya tenía en el hogar, la MUJER ha visto deteriorada su calidad de vida en pos de lograr su completo desarrollo sin que su género sea tenido en cuenta.

Esta situación, que desde el prisma de las cooperativas de trabajo resulta diferente que la que se produce en otros modelos empresariales, nos llevó a plantear un

¹ Mugarik Gabe. ONG de Navarra para la Cooperación al Desarrollo, creada en 1987.



Proyecto a la Unión Europea, dentro de la iniciativa de Política Industrial y Diálogo Social, con la finalidad de conocer la realidad de las cooperativas de trabajo y sociedades laborales- como empresas participadas- para promover a la MUJER. Para hacerla co-empresadora.

Para averiguar si realmente las teorías se hacían realidad, se proyectó una investigación para la que se solicitó la colaboración de las asociaciones cooperativas italianas LEGACOOOP, ACGI Y CONFSCOOPERATIVE – ELABORA-, así como la de la asociación cooperativa francesa SCOP y de la española CONFESAL, junto con los sindicatos CGIL por Italia, CGT por Francia y CCOO por España, para llevar a efecto el Proyecto, coordinados por la entidad belga DIESIS.

Ha sido todo un año de trabajo, de reuniones, de seminarios, de jornadas, de buscar y plasmar la realidad de las MUJERES en las cooperativas de trabajo y conocer y reconocer que su situación, en algunas variables está alejada de la realidad cotidiana de la mayoría de las mujeres españolas, francesas o italianas. Ellas ya son EMPRENDEDORAS.

A través de estas páginas conocerán los datos del estudio, tendrán una imagen del perfil de la MUJER en las PYMES con modelo cooperativo o de empresa participada. Conocerán una realidad traspasable a otras mujeres; un modelo empresarial que potencia las habilidades directivas y laborales de la MUJER.

Sabemos que el reto es difícil, las conductas no se cambian en poco tiempo, pero hay que comenzar el camino del cambio. Las instituciones públicas y la sociedad deben saber que existen fórmulas empresariales para generar empleo en equidad, que aún hoy existen empresas con valores.

Esperamos que una vez leído este documento, sean la voz que se precisa para que se conozca esta realidad empresarial, a través de la cual la MUJER y el HOMBRE están en equidad.

Gracias en nombre de las entidades participantes.

COCETA
Confederación Española de
Cooperativas de Trabajo Asociado



L'entrée massive des femmes sur les marchés du travail des pays européens au cours des trente dernières années s'est faite dans un contexte d'inégalités persistantes et de contrastes entre la croissance de l'emploi féminin et le maintien de la division sexuée du travail tant au niveau des secteurs d'activité que des occupations, contraste entre la forte progression du niveau d'éducation et de formation des femmes et leur faible représentation dans les postes à responsabilité, contraste entre la progression des législations visant à assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes et les inégalités persistantes notamment entre les salaires féminins et masculins.²

Danièle Meulders

I.- Introducción: Objetivos y Metodología

El Proyecto se ha basado en dos líneas:

- ✿ **La del EMPLEO:** reforzar el papel de las mujeres en el ámbito de la toma de decisiones, particularmente su participación en el seno de los consejos de administración.
- ✿ **La SOCIAL:** ya que uno de los principales frenos a la carrera de las mujeres reside en la dificultad de conciliar la vida privada y la profesional.

² LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL. Danièle Meulders, Professeur ordinaire à l'ULB et Présidente de l'Institut du Travail.



Objetivos Generales del Proyecto:

- ✿ Iniciativas cuya finalidad sea la promoción del conocimiento sobre las buenas prácticas en las relaciones industriales, incluyendo los éxitos en materia de participación de las personas que trabajan, en particular en lo relativo a la anticipación, la preparación y la gestión del cambio.
- ✿ Seminarios o conferencias sobre las relaciones industriales, incluyendo los estudios preparatorios, la organización de mesas redondas, los intercambios de experiencias y la configuración de redes.

Objetivos Específicos del Proyecto:

- A. Reforzar la capacidad emprendedora, de toma de decisiones y la iniciativa privada de las Mujeres a través del análisis y determinación de las realidades nacionales y los modelos propios de igualdad, existentes así como su experimentación.
- B. Identificar, recoger y analizar los mecanismos innovadores sobre 3 ejes temáticos:
 - *mujeres co-emprendedoras* y los mecanismos voluntarios o contractuales que favorecen los procesos de liderazgo y toma de decisiones, así como la participación en los consejos de administración
 - *mujeres co-emprendedoras* y las medidas innovadoras de conciliación de la vida laboral y familiar
 - *mujeres co-emprendedoras* y el acceso a la formación.
- C. Realizar una encuesta sobre un grupo de mujeres a fin de valorizar las trayectorias profesionales surgidas de sus prácticas.
- D. Asegurar la organización de:
 - 1. Conferencia de apertura, talleres transnacionales para difundir las herramientas y los mecanismos de igualdad hombre-mujer,
 - 2. Reunión de coordinación,
 - 3. Jornada -Conferencia europea- en Bruselas.
- E. Asegurar la redacción y la difusión de un estudio transnacional sobre los acuerdos y las medidas innovadoras y de un *“Cuaderno de promoción de la figura de la mujer activa en el seno de los consejos de administración y con puestos directivos en Europa”* en relación con la encuesta.
- F. Organizar acciones de difusión.



Metodología

A fin de alcanzar los objetivos descritos, la realización del estudio se ha basado en las siguientes técnicas de investigación:

- ✿ Análisis documental de fuentes secundarias. Se ha realizado una revisión de la bibliografía especializada a nivel europeo, y de forma concreta la relativa a España, Francia e Italia.
- ✿ Explotación de los datos de las Encuestas realizadas sobre la situación de la Mujer en la Pyme-cooperativa y de empresa participada; y de la propia Pyme. En total se han efectuado 133 encuestas.
- ✿ Entrevistas a mujeres de pymes. Al objeto de extraer y recopilar opiniones especializadas sobre los factores que han incidido en su trayectoria profesional para su acceso a puestos directivos en cooperativas de trabajo y empresas participadas.



II.- Equidad de Género: contexto y regulación jurídica

La igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea y un principio esencial de la democracia. Esta es la premisa básica desde el Tratado de Roma, firmado en marzo de 1957, con motivo de la constitución de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica entre los Estados que habían firmado el Tratado de París, constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero.

Este principio fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, persigue la eliminación de las desigualdades de género, por lo que es un objetivo que debe estar presente en todas sus políticas y acciones.

La Comunicación de la Comisión al Consejo, sobre la Igualdad entre mujeres y hombres — 2009-³ establece que, si bien los esfuerzos realizados en este ámbito han dado lugar a resultados positivos, de entre los que cabe citar la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, también se debe decir que ese incremento cuantitativo en el empleo no se corresponde con una equivalente mejora cualitativa que se refleje en la calidad del mismo. De esta forma, destacan las diferencias que aún prevalecen entre hombres y mujeres en el territorio de la Unión Europea, remarcando que “[...] la igualdad entre mujeres y hombres está lejos de ser una realidad”. A modo de ejemplo puede citarse:

- Más de 6 millones de mujeres europeas (25 - 49 años) declaran estar obligadas a no trabajar, o a hacerlo sólo a tiempo parcial, por sus responsabilidades familiares.
- Ocupan empleos de peor calidad, concentrándose en puestos de trabajo que tienen una menor consideración social y que se encuentran en sectores menos valorados.
- Ocupan un número menor de puestos de responsabilidad, lo que se traduce en que estén peor pagadas que los hombres.
- Mayor temporalidad en la contratación.
- Las mujeres realizan mayor número de trabajos a tiempo parcial, lo que incide tanto en la retribución que perciben como en un hándicap para acceder a puestos de responsabilidad.

Se incluye un texto de la citada Comunicación, que refleja lo indicado anteriormente:

“[...] Se han incorporado más mujeres al mercado laboral, aproximándose a los objetivos de Lisboa, pero el objetivo de cantidad («más puestos de

³ Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Igualdad entre mujeres y hombres — 2009. COM (2009) 77 final. {SEC (2009) 165}. Página 3. Bruselas, 27.2.2009.



trabajo») no se ha visto correspondido por el de calidad («mejores puestos de trabajo»). [...]”.

A fin de lograr el crecimiento económico y el empleo necesario para relanzar Europa, se ha de incentivar la cultura emprendedora, constituyéndose como una de las prioridades de actuación, lo que exige **necesariamente** aprovechar el talento de toda la población, **mujeres y hombres**, en todos los ámbitos.

La Estrategia Europa 2020 de la Unión Europea nace con el objetivo de situar a Europa en la senda del crecimiento, creando un futuro sostenible que le permita salir de la crisis económica y social, que ya, en el momento de su promulgación, se dejaba sentir. La Estrategia se dirige, entre otros objetivos, a la creación de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial a fin de lograr una vida mejor para todas las personas que forman la Unión Europea.

Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral con el fin de hacer frente a los retos de una población envejecida y al incremento de la competencia mundial. Se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre sexos con el fin de incrementar la participación de la población laboral, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social.⁴

Cultura emprendedora que incluye, como no podía ser de otra forma, a las mujeres. Al decir mujeres emprendedoras estamos aludiendo a mujeres que crean y forman su propia empresa; que en un buen número de casos, se trata de pymes, lo que resulta ampliamente incentivador ya que *“Las empresarias son modelo de referencia poderoso para otras mujeres, incluida su propia clientela y, la diversidad de género en el liderazgo favorece el sentido común en los negocios”*, Elizabeth Lynch.⁵

El Parlamento Europeo, en la Resolución aprobada el 13 de septiembre de 2011 sobre las mujeres empresarias en pequeñas y medianas empresas, insiste en que el espíritu empresarial de las mujeres y las Pyme gestionadas por mujeres son un medio clave para aumentar la tasa de empleo femenino y éstas, juegan un papel decisivo en el proceso de crecimiento de los países, así como que el desarrollo de unas PYME rentables tanto por hombres como por mujeres puede ayudar a los Estados miembros a lograr un crecimiento económico más sostenible.

⁴ E U R O P A 2 0 2 0, Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas, 3.3.2010 .COM (2010) 2020. Documento Español Pág.19

⁵ Responsable del Programa de liderazgo femenino del Banco Mundial de la Mujer (WWB).



A nivel europeo existen, por tanto, normativas y regulación jurídicas que incentivan la presencia de la mujer en el mundo laboral y que además desarrollan medidas para potenciar a la mujer a que acceda a puestos de dirección.

Sin embargo esta realidad legislativa europea **NO HA SIDO EFECTIVA**, en parte porque no se ha transpuesto a todos los países de la Unión Europea, y aunque se haya hecho, la legislación no se cumple; aún más, en estos momentos, con la fuerte crisis económica existente, incluso se elude su cumplimiento, justificándolo en la propia situación económica.

De forma más detallada se desglosa la situación legislativa en igualdad de género, existente en los tres países participantes en el estudio.

A) En la **legislación francesa**, en materia de igualdad y paridad entre hombres y mujeres hay que citar:

■ Disposiciones constitucionales:

El Artículo 3 del Título preliminar de la constitución de 1946 instituye: La ley garantiza a la mujer iguales derechos que a los hombres, en todos los ámbitos.

El Artículo 3 de la Constitución de 4 de octubre de 1958: La ley favorece el acceso de hombres y mujeres a cargos y funciones electivas en condiciones de igualdad.

■ Igualdad profesional

- Ley 1983-635 de 13 de julio. Incorpora al ordenamiento interno la directiva 76/207/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y condiciones laborales.
- Ley 2001-397 de 9 de mayo. Crea la obligación de negociar, en los ámbitos de empresa y sectorial, sobre la igualdad profesional. Establece la obligación para las centrales sindicales de reducir en un tercio las diferencias, en razón del sexo, de representación en las jurisdicciones sociales y un objetivo de representación equilibrada para las elecciones a comités de empresa y delegados de personal.
- Ley 2001-1066 de 16 de noviembre. Mejora la protección de las personas trabajadoras en materia de discriminación. Introduce en el derecho francés la noción de discriminación indirecta, elaborada por la jurisprudencia comunitaria, incorporada a la directiva europea 2000/78 de 27 de noviembre.
- Ley 2004-391 de 4 mayo, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social.



- Ley 2006-340 de 23 de marzo, relativa a la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Con esta Ley se ha reforzado la obligación de negociar sobre la igualdad profesional mediante el establecimiento de la obligación de negociar, ante del 31 de diciembre de 2010, medidas que supriman las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.
- Ley 2007-1223 de 21 de agosto de 2007, a favor del trabajo, el empleo y poder adquisitivo. Introduce, entre otras, medidas para alcanzar el equilibrio previsto para las mujeres en el ámbito de la formación profesional.

■ Paridad

- Ley 2000-493 de 6 de junio de 2000, relativa al acceso en condiciones de igualdad hombre y mujeres a los mandatos electorales y funciones electivas.

B) En la **legislación italiana** en materia de igualdad es preciso reseñar que el 20 de febrero de 2011 entró en vigor el Decreto Legislativo que transpone la Directiva CE 54/2006 sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. El Decreto asume la necesidad de reforzar y potenciar las políticas que eliminen la discriminación de género, en todos los niveles de los diversos sectores, de forma especial en materia de empleo, trabajo y retribución.

No obstante la legislación citada, la realidad italiana dista de ser un ejemplo de igualdad de género. Como dato indicar que respecto del empleo, la diferencia de género en Italia es mayor que en otros países europeos.

C) En la **legislación española** en materia de igualdad de género hay que citar:

- La Constitución Española de 1978, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003/2006.
- Con la aprobación de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres,



se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.
- Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. El Plan se inspira en dos principios: no discriminación e igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.

Citada la normativa legal existente, es preciso situar en un rápido flash la situación actual de la equidad de género en cada uno de los países participantes en el proyecto para, a posteriori, comparar con el resultado del estudio realizado.

	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA
Mujeres en Parlamento EU (2009)	50	72	72
% Mujeres en Parlamentos Nacionales	36 (2011)	18,90 (2007)	21,60(2008)
Tasa Estudiantes Universitarias (2009)	54,1	55,2	57,7
Brecha Salarial (2010)	16,7	16,0	5,5
Tasa paro Mujeres (1º Trim. 2012)	24,86	9,6	12,2
% Mujeres en Consejos de Administración (2011)	11	17	4
% de Conciliación vida personal/laboral/familiar	17	...	17
Tasa empleo Mujeres (2009)	52,8	59,9	46,4

Tabla I.



III.- Campo de Estudio

El Proyecto ha tenido como campo del estudio a Pymes con especificidades propias ya que se trata de Cooperativas de Trabajo^{6 78}– en la que las personas que trabajan son las propietarias de la empresa, mediante el sistema de cogestión empresarial-. Estamos ante fórmulas emprendedoras, en las que la persona se erige como eje de la actuación empresarial, lo importante es proporcionar un trabajo a la persona, el capital es secundario. En el estudio han participado más **85 cooperativas de trabajo** de Francia, Italia y España. Asimismo, también se ha contado con otra figura empresarial singular, cual es la Sociedad Laboral, con fórmula mercantil, es una empresa participada por las personas que trabajan y el accionariado, cuya regulación jurídica se ubica en España⁹.

El estudio ha analizado la situación de la **mujer** en estas pymes, su perfil personal, si posibilidad de acceso a puestos de dirección, a la formación, si existe brecha salarial, conciliación personal, laboral y familiar y diálogo social

También se ha analizado la situación de las Pyme, a las que pertenecen las mujeres encuestadas, su dimensión, sector de actividad económica...

IV.- Resultados del Estudio

A través del análisis de los diferentes datos recabados, se ha podido trazar el perfil personal y profesional de la mujer en las pymes – bien con formula cooperativa de trabajo, bien como empresa participada – sociedades laborales-, obteniéndose los resultados siguientes:

⁶ Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado. Aprobada por la Asamblea General de la Alianza Cooperativa Internacional en Cartagena, Colombia, el 23 de Septiembre de 2005.

⁷ Recomendación 193 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptada el 3 de junio de 2002 en el marco de la 90ª Convención Internacional del Trabajo.

⁸ La cooperativa de trabajo tiene por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.

⁹ Las sociedades laborales son empresas que pertenecen en su mayor parte a los trabajadores, admitiendo la figura del socio capitalista. Los trabajadores tienen que poseer al menos el 51% del capital social. Su configuración y nomenclatura es mercantil.



IV. a) Situación Personal de la Mujer

Para conocer la situación personal de la Mujer en la cooperativa de trabajo es necesario trazar su perfil basado en una serie de variables, entre ellas, la correspondiente a la **EDAD**.

Así nos encontramos que la edad media de las mujeres que han participado en la estudio y que forman parte de las cooperativas de trabajo es de **41,6 años**.

Los tramos de edad que presentan un mayor porcentaje de mujeres, se corresponde con:

de los 31 a 35 años = 25,64%

de los 36 a 40 años = 22,22%

como dato curioso, hay que citar que tanto en el tramo de los **20 a los 25 años** de edad, como en el de los **61 a 65 años de edad**, existe el mismo porcentaje de mujeres (7,1%).

El desglose porcentual por tramos de edad, respecto de la totalidad de participantes en el estudio, es el que se refleja en el gráfico siguiente:

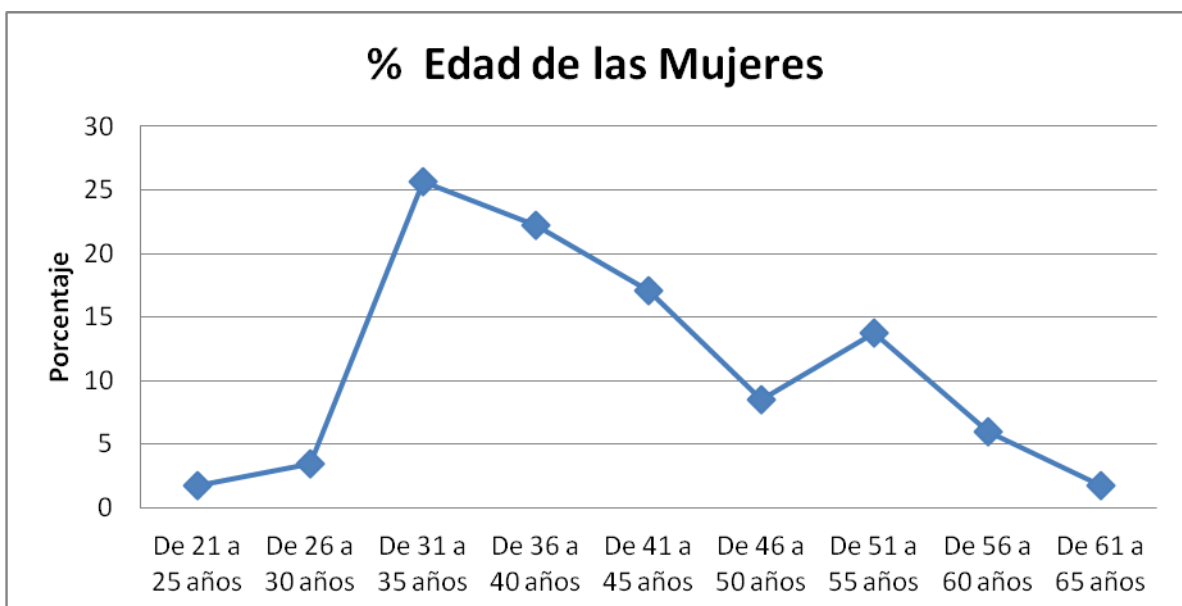


Gráfico 1.- Porcentaje Edad de las Mujeres

Otra de las variables analizada ha sido la del **NIVEL DE ESTUDIOS**, obteniéndose los resultados siguientes:

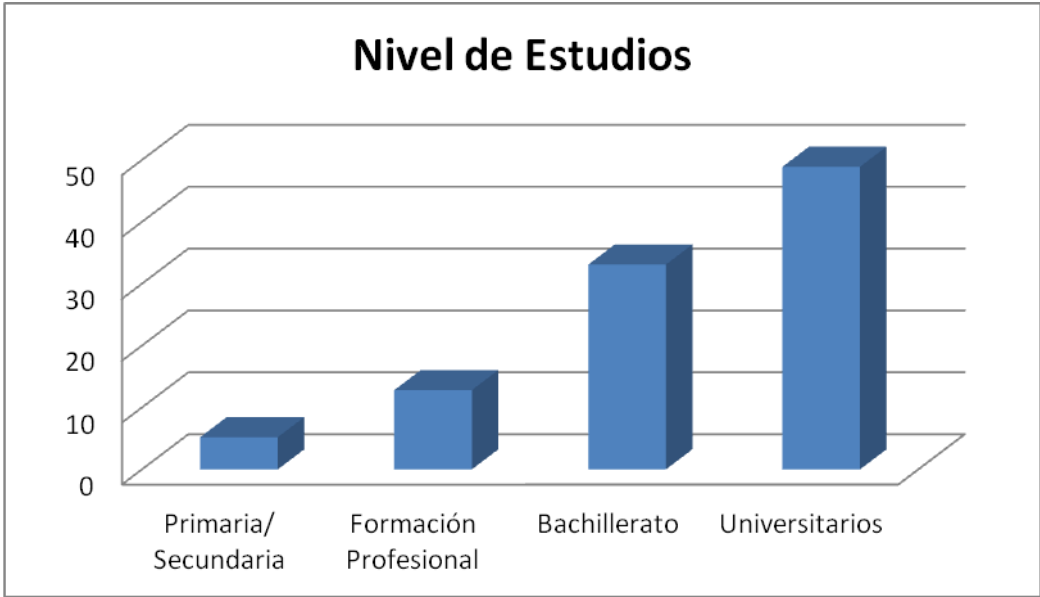


Gráfico 2. – Nivel de Estudios

El gráfico nos muestra que las mujeres que han participado en el Proyecto, y, por tanto, trabajan en cooperativas tienen una buena formación, ya que el mayor porcentaje se corresponde con los **Estudios Universitarios**.

Una de las premisas que suelen citarse en los **Estudios sobre la mujer que trabaja** es la relativa a la correlación existente entre **“nivel de estudios y maternidad”**, de tal manera que se indica que a mayor nivel de estudios, es menor el porcentaje de mujeres que desean vivir la experiencia de la maternidad. En el presente estudio el 63,2% de las mujeres declaran tener hijos, habiéndose analizado dentro de esta variable el **NÚMERO DE HIJOS**, habiéndose obtenido los resultados siguientes:

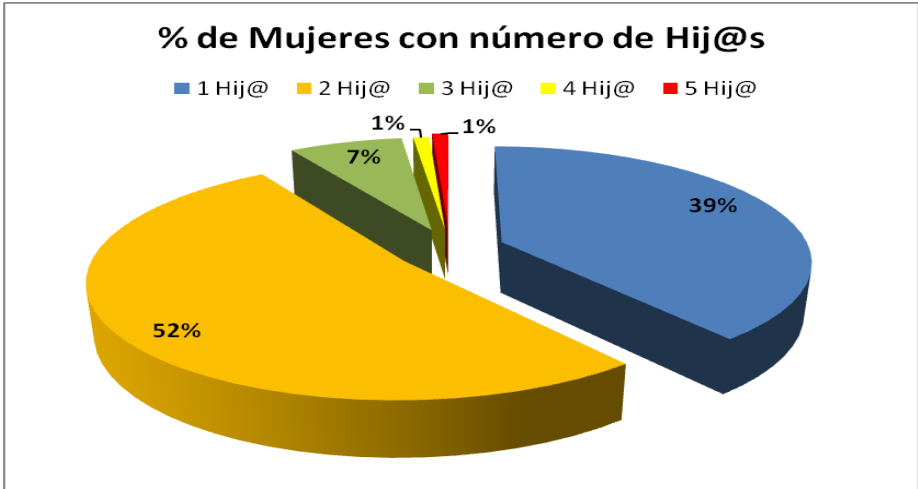


Gráfico 3.- % de Mujeres con número de hij@s



Tal y como indica el gráfico, de las mujeres que han declarado tener hijos, una mayoría (52%) tiene 2 hijos, situándose por encima de la media de la Unión Europea.

Ahora bien, si analizamos los datos en su totalidad, tenemos que la media obtenida entre todas las mujeres, participantes en el estudio, arroja el dato del 1,10, sensiblemente inferior no sólo a la media de ratio de fertilidad de los tres países analizados (España -1,4-; Italia -1,4-; Francia -2-) sino de la propia media europea (1,52 al 2010)¹⁰, o de la media de la Unión Europea de los 27 (1,6)¹¹.

En este sentido, está admitido que promedios por debajo de dos hijos por mujer indican una disminución del tamaño de la población y una edad media cada vez más elevada. Si a estos datos añadimos que prácticamente son similares los porcentajes de las mujeres que no tienen hijos (36,1%) de las que tienen uno solo (39%), podremos deducir que si bien se está en un proceso de mejoría, pero, aún lejos de alcanzar los niveles necesarios para que el relevo generacional se produzca de forma natural, sin sobresaltos.

Hay que reseñar, la amplia distancia existente entre los porcentajes desde el segundo al tercer hijo (7%) y de éstos a los relativos a las mujeres que han declarado tener 4 o 5 hijos (1% en ambos casos).

Un 10% de las entrevistadas con hijos han indicado su deseo de tener más hijos, en tanto que entre las mujeres que aún no los tienen, el 52,1% indica que **sí** desea tenerlos y un 41,7% manifiestan que **no** los desean.

Las argumentaciones efectuadas, han sido en un 17,7% de los casos que la negativa para tener hijos es la de *ser suficientes personas en la familia*. Un 61% de las mujeres han declarado *tener cargas familiares*, alcanzando el 62% quienes manifiestan tener *ayudas/apoyos personales*, si bien, hay que destacar que estas ayudas no provienen, como muestra la gráfica siguiente, ni de ayudas/apoyos laborales ni institucionales, lo que implica, como algunas han comentado, la presencia de componentes familiares (padres, hermanos, amistades,...), que ofrecen esta colaboración.

¹⁰ http://www.indexmundi.com/es/union_europea/tasa_de_fertilidad.html. Fuente. [CIA World Factbook](#).

¹¹ Eurostat. Abril.2011. Tercer Informe sobre demografía.

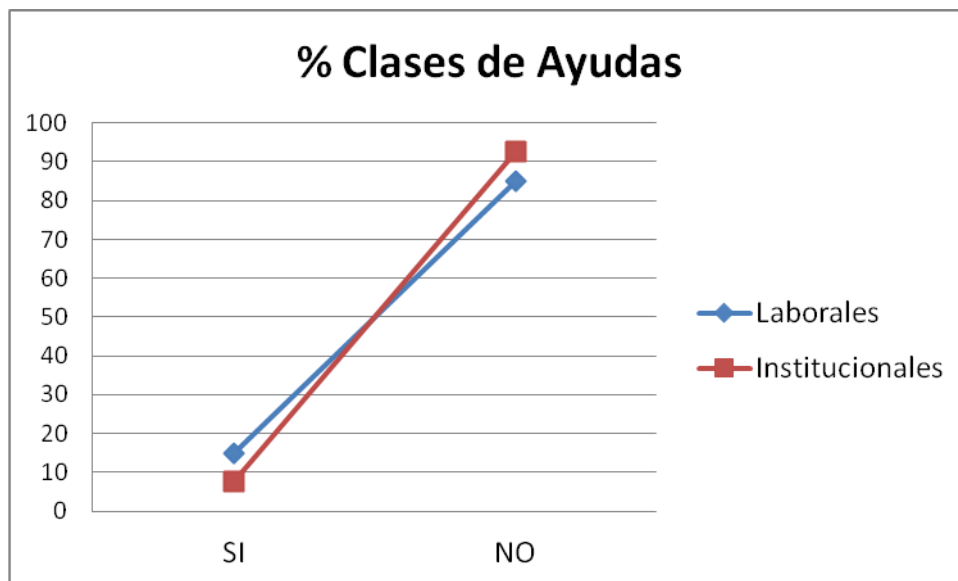


Gráfico 4.- % Clases de Ayudas

Para obtener el perfil medio completo de la mujer que trabaja en una pyme cooperativa de trabajo o empresa participada, es preciso poner en relación las anteriores variables con la referida al **ESTADO CIVIL** de las mujeres.

Así, en esta variable, encontramos que el porcentaje mayor se corresponde con las *Mujeres Casadas*, tal y como indica el gráfico.

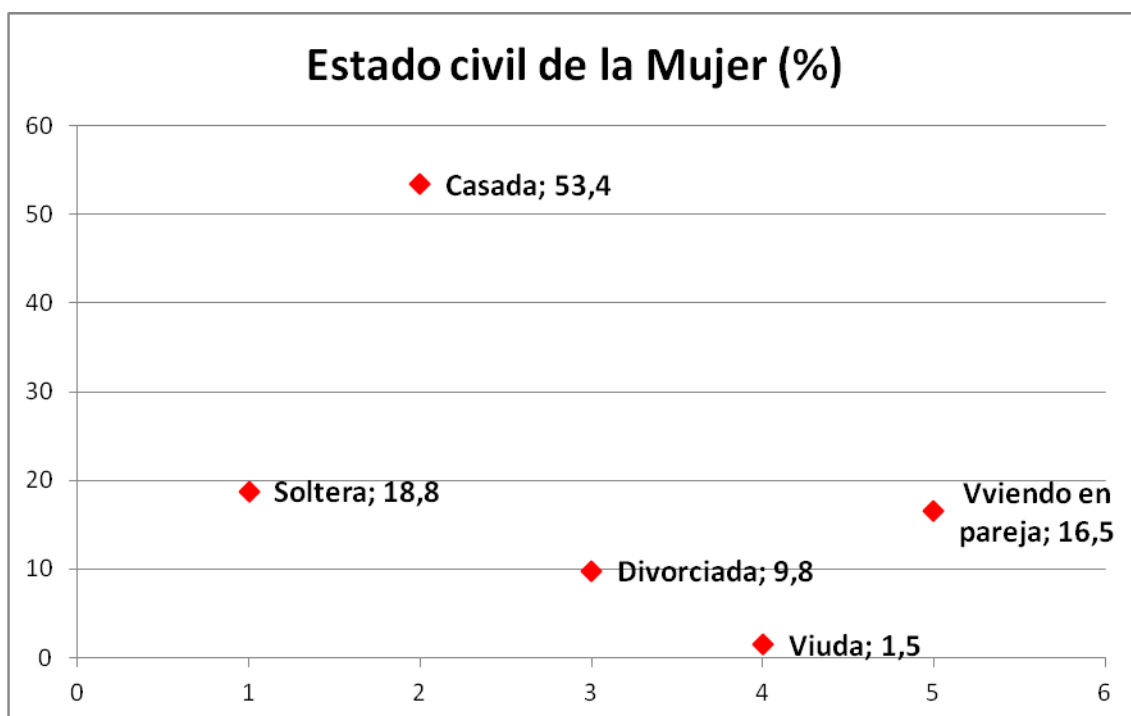


Gráfico 5.- Estado civil de la Mujer (%)



Una vez trazado el perfil personal de la Mujer en las cooperativas de trabajo y analizado dos componentes precisos como son los relativos a los datos de la Formación y la Edad, nos planteamos conocer su situación laboral respecto de la pyme.

IV. b) Situación Laboral de la Mujer

Con el dato de la antigüedad de la mujer en la empresa, se inicia el análisis de la información de carácter laboral de la mujer en la cooperativa. La fecha de ingreso en las cooperativas ha de ponerse en relación con las fechas de la incorporación de la mujer al mundo laboral, con la finalidad de conocer si se ha producido en la misma periodicidad que en otras fórmulas empresariales.

Es preciso reseñar, al respecto, que la mujer, tanto en España como en Italia y Francia se incorpora al mundo laboral en fechas aún relativamente cercanas.¹²

En el caso de Francia, se ha venido produciendo, de forma significativa, a partir de finales de la década de los 60 y más intensamente en los 70¹³; este dato, sin embargo, no resulta coincidente con el obtenido en el estudio, ya que la integración de las mujeres en las cooperativas de trabajo, se ha venido produciendo en los últimos veinticinco años.

Igualmente el acceso de la mujer a un puesto de trabajo, en Italia, es relativamente reciente. Fue en la década de los años 70, cuando empieza a producirse¹⁴, estableciéndose presencia de las mujeres en las cooperativas de trabajo al final de la década de los años 70.

En tanto que en España, ha sido a partir de la aprobación de la Carta Magna en 1978, cuando se ha ido incorporando la mujer al mundo del trabajo, y sobre todo permaneciendo en él, dado que la anterior legislación había prohibido la prestación laboral de las mujeres cuando cambiaban su estado civil de soltera a casada. Es a partir de 1984, cuando se produce una incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, a título de ejemplo citar que desde 1984 a 1989, un millón de mujeres tuvo acceso al desempeño de una actividad laboral. Estos datos resultan coincidentes con la presencia de la mujer en las cooperativas de trabajo, ya que su incorporación puede cifrarse desde 1982, sin que la misma haya cesado.

¹² La investigación referencia la entrada en el mundo laboral, más allá de la realización de tareas agrícolas por parte de la mujer en las que siempre ha estado implicada, considerando en este documento los sectores industrial, construcción y servicios.

¹³ **Thème: FEMMES;** TITRE LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL; Auteur: Daniël Meulders; Professeur ordinaire à l'ULB; Président de l'Institut du Travail; <http://www.laicite.org/pdf/femmeモンドtravail.pdf>

¹⁴ "Il lavoro dell' donne in Italia" Osservazioni e Proposte. Consiglio Nazionale dell' Economia e del Lavoro. Assamblea. 21 luglio 2010.

La gráfica presenta la evolución de la incorporación, de forma conjunta, en España, Italia y Francia.

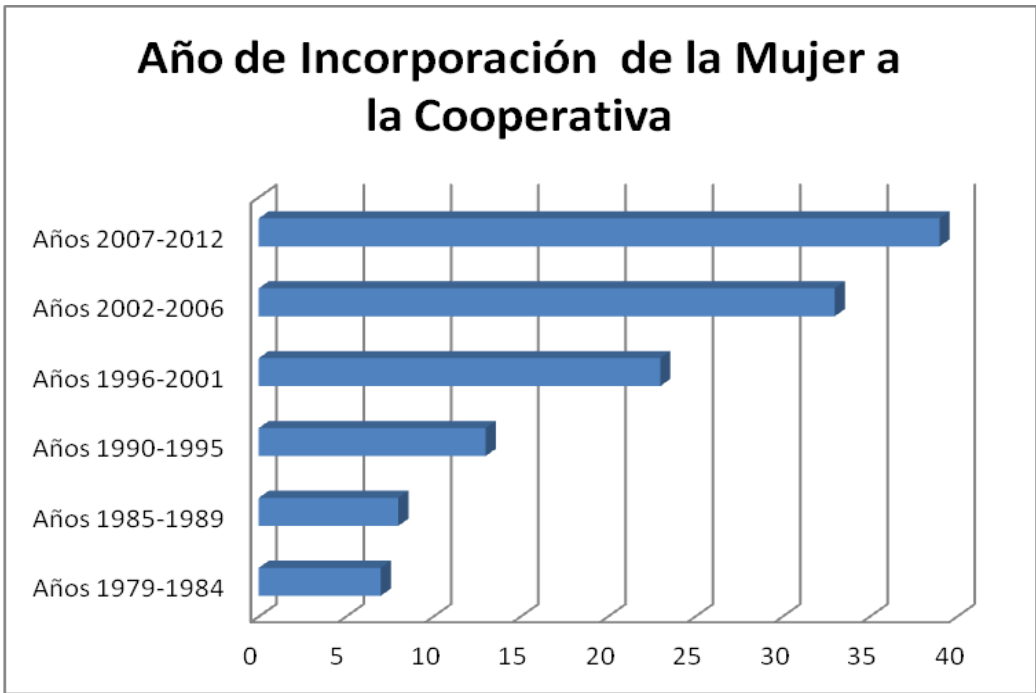


Gráfico 6.-Año de Incorporación de la Mujer a la Cooperativa

En lo que respecta a la **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL**, encontramos que la mayoría de las personas que han respondido pertenecen a puestos de Dirección y Nivel Intermedio/técnico, lo que, de alguna manera, se corresponde con el nivel formativo que se indicó anteriormente, pues como se ha citado un amplio porcentaje de mujeres, posee estudios universitarios.

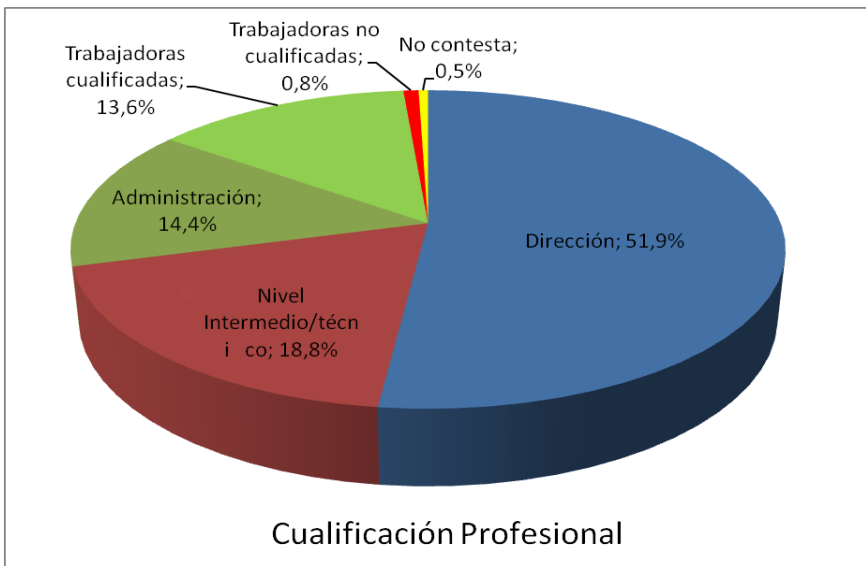


Gráfico 7.- Cualificación Profesional

En cuanto a la **RELACIÓN DE LA MUJER CON LA COOPERATIVA DE TRABAJO**, el 100% de las personas que han respondido son socias trabajadoras, de forma concreta:

Trabajadoras socias indefinidas	95,2%
Trabajadoras socias de duración determinada	4,8%

Tabla II.

Lo que conlleva que su implicación en la cooperativa es completa; ello les confiere un mayor valor en lo que se refiere a temas tan importantes como el de la valoración de la promoción de las mujeres a puestos de dirección en la empresa cooperativa, habiéndose obtenido, como resultado, que una amplia mayoría - el 85%- ha contestado afirmativamente a esta cuestión, tal y como indica el gráfico siguiente:

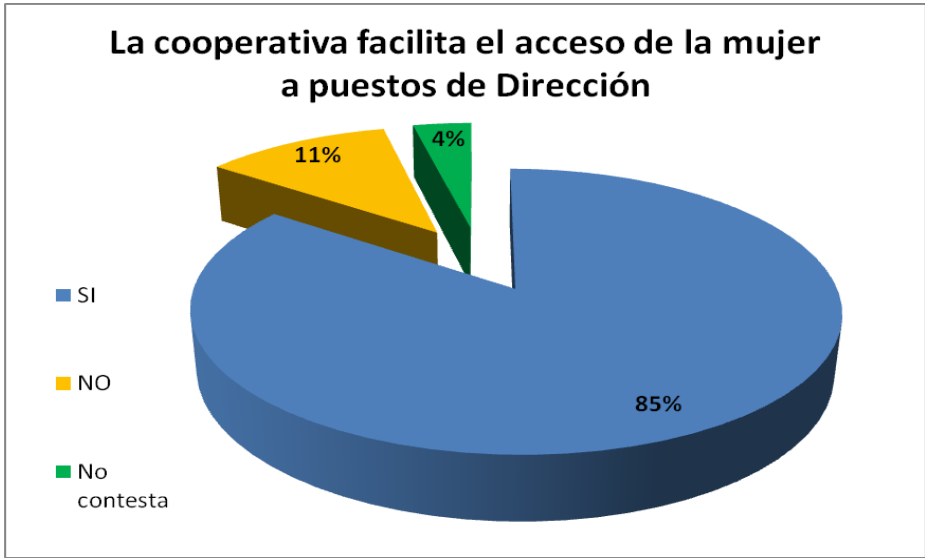


Gráfico 8.- La cooperativa facilita el acceso de la mujer a puestos de Dirección



Constatado que la cooperativa de trabajo facilita el acceso a los puestos de Dirección, de la Mujer, es preciso conocer ¿a través de qué mecanismos o medidas se produce este acceso?, habiéndose obtenido las respuestas siguientes

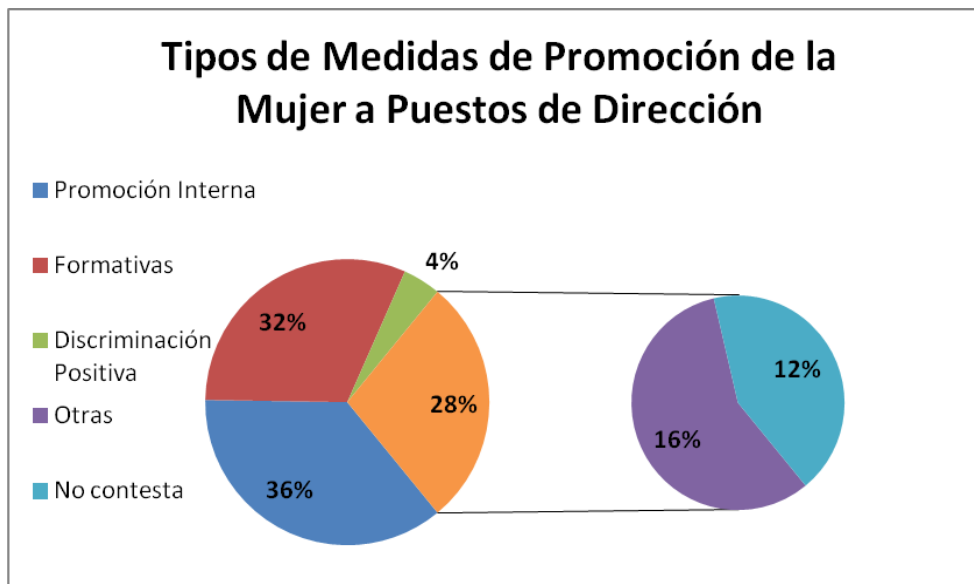


Gráfico 9.- Tipos de medidas de promoción de la Mujer a Puestos de Dirección

A través de la información facilitada por el gráfico se puede comprobar que una de las demandas explicitadas por amplios sectores institucionales así como por algunos agentes sociales consiste en potenciar la existencia de medidas de discriminación positiva para la promoción de la mujer a los puestos de dirección; no parece ser preciso, conforme a los resultados del estudio, pues las medidas de discriminación positiva no son las que se realizan en la pymes – cooperativa de trabajo- ya que tan sólo un 4% las ha citado.

En cambio, **medidas** como las de **Promoción Interna** y las **Formativas** se erigen como paradigmas de la equidad de género. La incorporación de estas medidas en las pymes implica poseer un amplio conocimiento de las personas que forman la empresa, con el objetivo de obtener resultados positivos; de ahí, que ambas medidas tengan éxito en las cooperativas por la vinculación estrecha que existe entre las personas que la forman, toda vez que son emprendedoras y trabajadoras.

A continuación se insistió sobre la posibilidad de que, incluso, existiendo medidas incentivadoras, en las pymes- cooperativas se pudieran haber producido situaciones que permitieran que un hombre fuera promocionado, sólo y exclusivamente por la condición de **SER HOMBRE**. Habiéndose verificado que en el 97% de los casos la respuesta dada fue NEGATIVA.



Considerando, igualmente, que la **FORMACIÓN** es un elemento estratégico para la capacitación de las personas en su puesto de trabajo, se preguntó si el acceso a la Formación en la empresa cooperativa se producía por igual entre hombre y mujeres-teniendo presente que, además, se cumple con uno de los siete Principios Cooperativos-¹⁵, por lo que la respuesta fue positiva, de forma casi unánime, ya que tan sólo se produjo un porcentaje reducido que considera que no se realiza de la misma manera cuando se trata de que puedan acceder mujeres u hombres a las acciones formativas.



Gráfico 10- La cooperativa facilita el acceso a la formación igual a mujeres y hombres

Uno de los temas importantes en el estudio, ha consistido en verificar si la tradicional **brecha salarial existente en las empresas entre las mujeres y los hombres** se produce en las cooperativas de trabajo; pues bien, se ha verificado que en las cooperativas tanto de España, como de Francia e Italia, que han participado, una práctica mayoría (93,8%) ha indicado que la discriminación salarial no existe, es decir, que las mujeres y los hombres perciben la misma remuneración por el mismo trabajo. Esta es una de las evidencias más significativas, sobre todo cuando todas las estadísticas de la UE-27 insisten en la existencia y mantenimiento de la brecha salarial.

¹⁵ Principios de la Alianza Cooperativa Internacional. 7 Principios. El 5º **Educación, formación e información establece:** Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general -particularmente a jóvenes y creadores de opinión- acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo. Reformulado en Manchester -UK- en 1995.



Brecha que implica no sólo una menor remuneración durante la vida laboral, sino también en el período de jubilación, ya que a menores salarios, menores cotizaciones y por tanto, también menores prestaciones. Las mujeres son más pobres que los hombres y en la vejez aún más, por esta falta de cotización. Este fenómeno no se produce en las cooperativas de trabajo de manera que las personas tienen la misma cotización por idéntica remuneración que viene dada por el mismo trabajo.



Gráfico 11.- ¿Existe brecha salarial en las Cooperativas de Trabajo?

Otra de las perspectivas del estudio ha llevado a conocer el **GRADO DE CONCILIACIÓN EXISTENTE ENTRE LA VIDA PERSONAL/ FAMILIAR Y LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS PYMES** -cooperativas de trabajo y empresas participadas- habiéndose producido los resultados siguientes

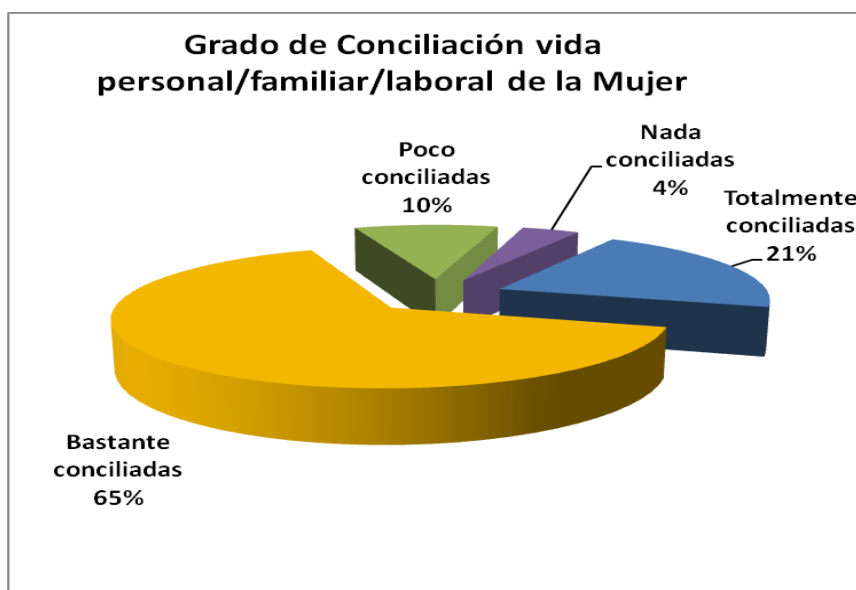


Gráfico 12.- Grado de Conciliación vida personal/familiar/laboral de la Mujer



Un amplio porcentaje (65%) se considera **bastante conciliadas**, que unido al porcentaje de las mujeres que se consideran **totalmente conciliadas** (21%) genera un 86% de mujeres que están conciliadas, tanto en su vida personal como en la laboral y familiar.

Ante el porcentaje tan elevado de mujeres que se sienten “**conciliadas**”, surgió la cuestión de dicha conciliación estaría directamente relacionada con la fórmula jurídica de la empresa, es decir, si el factor de conciliación podría ser el modelo empresarial que representan, por su gestión participativa y democrática, las cooperativas de trabajo (y las empresas participadas en menor medida).

Habiéndose producido los resultados siguientes:

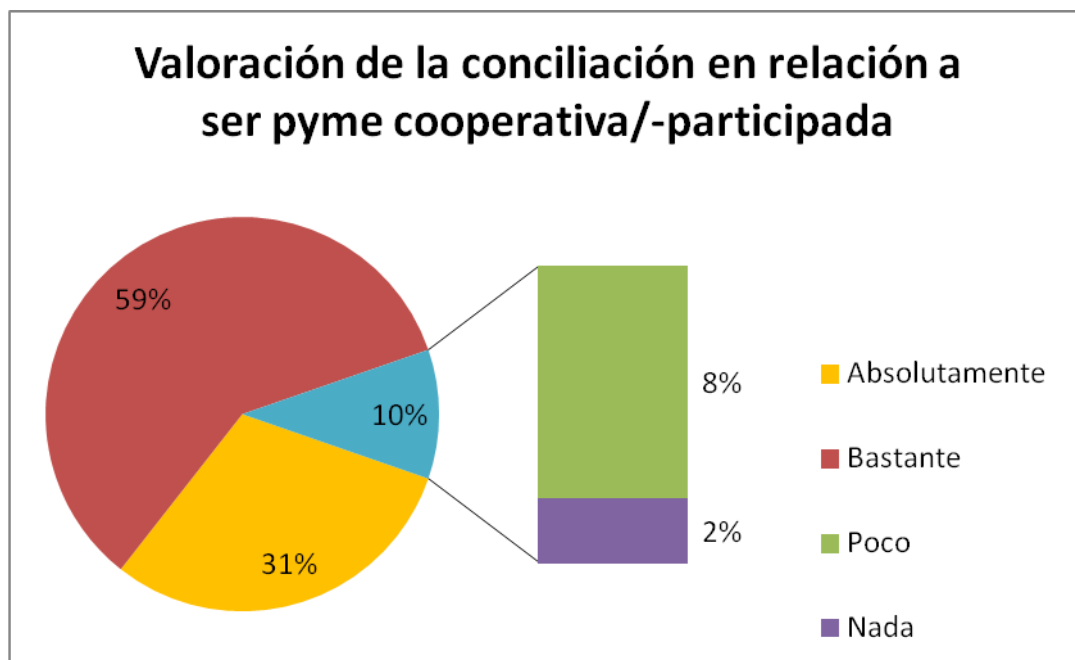


Gráfico 13.- Valoración de la conciliación en relación a ser pyme cooperativa/ participada

Es decir, el 90% de las mujeres consideran que **SI** es la fórmula jurídica, la que, en una buena parte, determina la conciliación de la vida personal/familiar y laboral.

En función de las respuestas obtenidas que directamente vinculaban la conciliación con la fórmula jurídica empresarial que se ha investigado, cabe preguntarse si la valoración que tienen las mujeres viene determinada porque sólo hayan trabajado en cooperativas o por el contrario su valoración resulta de la comparación con una experiencia laboral anterior. Por ello, respecto de la valoración que ofrecen las mujeres en su experiencia de promoción de la mujer en la cooperativa o en otro



modelo de empresa, las respuestas nos indican que un 70,8% de las mujeres han trabajado en otro tipo de empresas.

Hay que considerar, por tanto, que estas mujeres están cualificadas, en base a su propia experiencia personal, para valorar **cómo son las políticas de promoción** en las cooperativas respecto de otras empresas, resultando que un 47,9% de las mujeres las valoran mejores en las cooperativas. Un 42,6% las valora igual, un 7% no realiza valoración alguna y un 2,5% que las estima peores. Estas valoraciones resultan interesantes, desde el punto de vista socio-laboral, por lo que implica de posición ante otros agentes sociales, que de forma más o menos reiterativa a lo largo del tiempo, vienen señalando que las cooperativas suelen disponer de escasas medidas sociales y laborales para las personas que trabajan en ellas.

IV. c) Perfil de la Empresa

Los datos, hasta ahora reseñados, son aún más destacables si se tiene en cuenta el **PERFIL DE LA EMPRESA** en la que se producen. Además de la fórmula jurídica – pyme cooperativa de trabajo/empresa participada, es preciso conocer la actividad económica en la que se insertan las cooperativas, al igual que es preciso conocer otros datos, que permitirán conocer si la mujer en las cooperativas “trabaja” en sectores “laborales” femeninos, es decir, ocupaciones **tradicionales** de las mujeres.

De la clasificación, comunmente, aceptada de los cuatro sectores económicos básicos:

- Agrario,
- Construcción,
- Industrial
- Servicios,

Las mujeres que han participado en el estudio pertenecen porcentualmente a

AGRARIO	2,5%
INDUSTRIAL	4,3%
CONSTRUCCION	0,8%
SERVICIOS	92,4%

Tabla III.



En base a las respuestas obtenidas, se puede decir que la **MUJER** se ha incorporado al mundo laboral, si bien, se mantiene en el sector económico que viene siendo tradicionalmente femenino, el de **SERVICIOS**.

Junto al Sector de actividad económica hay que valorar el tamaño de la empresa y la presencia de la MUJER en la misma.

En el presente estudio han participado más de cien empresas pymes - cooperativas de trabajo en un 90% y empresas participadas en 10%-.

Del total de personas que forman parte de las empresas que han participado en el estudio, un 73,6% son MUJERES.

Finalmente, una de las cuestiones más innovadoras en el estudio es la relativa a la existencia o no de **Diálogo Social** en las cooperativas de trabajo y empresas participadas.

Un 64,2% manifiesta que en la empresa **si** existe Diálogo Social.

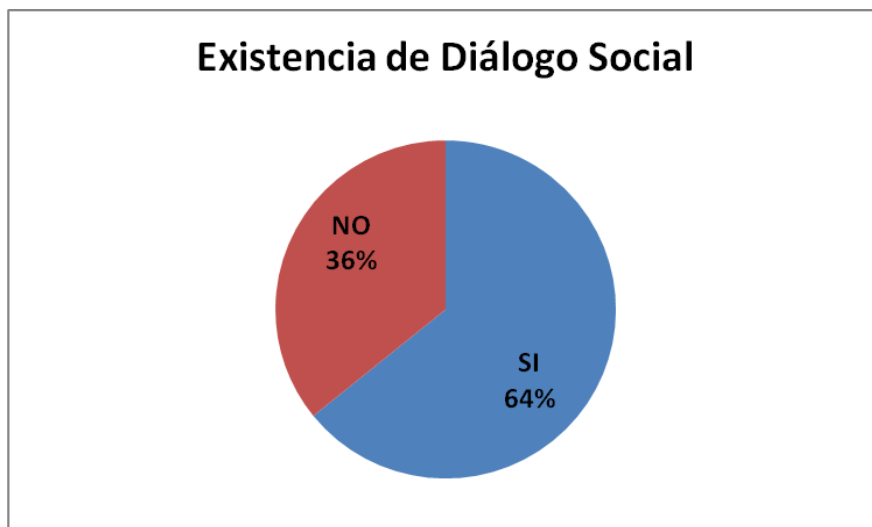


Gráfico 14.- Existencia de Diálogo Social



De forma más amplia se ha querido conocer la valoración que se tiene sobre el Diálogo Social en la empresa, así se considera

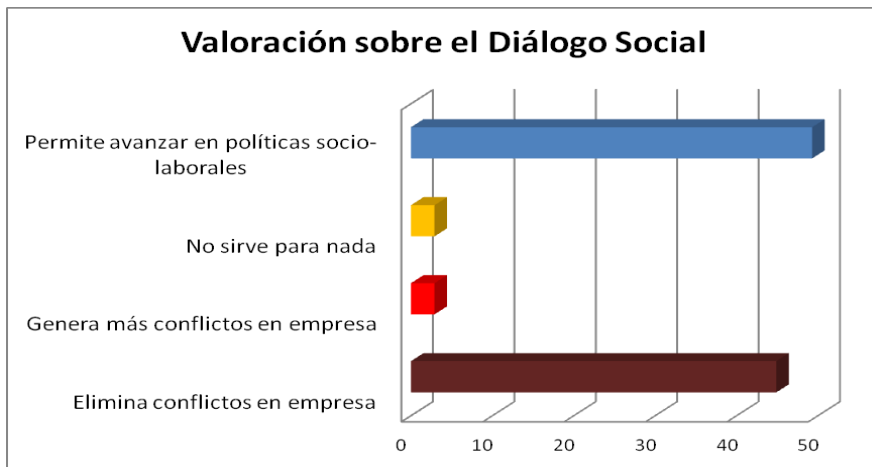


Gráfico 15.- Valoración sobre el Diálogo Social

Como se puede observar por el gráfico los efectos del Diálogo Social en las empresas de España, Italia y Francia, objeto del estudio, se valoran como positivos, se considera que su existencia elimina los conflictos en la empresa además de permitir avanzar en las políticas socio-laborales.

Profundizando más, se ha querido conocer cómo se configura el Diálogo Social, habiéndose conocido que

Comité de Empresa	25,9%
Delegado sindical	8,6%
Otros	65,5%

Tabla IV.

Las fórmulas del Comité de Empresa y del Delegado Sindical están homologadas en las empresas de la Unión Europea, siendo por tanto similares en todo tipo de empresas. Conviene, por tanto, fijarse en el porcentaje, muy elevado por otra parte, del concepto "otros".

Para la OIT el Diálogo Social desempeña un papel crucial en el logro del objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y, conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad.



La definición de diálogo social con que trabaja la OIT incluye dentro del mismo todo **tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social**. Es en este entorno en el que se mueve el concepto de “**otros**”, ya que las empresas cooperativas en las que la totalidad de las personas que las forman y trabajan son socias, no existe representación sindical proveniente de las organizaciones sindicales; por lo que la negociación colectiva recae en las personas socias elegidas para dicha negociación. Comités Sociales previstos por las diferentes legislaciones de cooperativas en los diferentes países del estudio se erigen en los interlocutores para promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en la empresa; lo que se conjuga con el carácter de gestión democrática y participativa que tienen las cooperativas de trabajo. En este proceso de Diálogo Social también es preciso conocer el grado de implicación de las mujeres, así, la el estudio ha revelado que el **68,33%** de las personas que componen el Diálogo Social son **Mujeres**.

Como elemento diferenciador en el Diálogo Social de la promoción de las mujeres en la empresa, existen los **Planes de Igualdad**, estrategias de actuación dentro de la empresa que permiten garantizar la **igualdad de oportunidades y trato** entre personas de ambos sexos. La elaboración e implantación de Planes de Igualdad es uno de los objetivos de las pymes participantes en el estudio, así

Sin Planes de Igualdad	54%
Con Planes de Igualdad	37%
En proceso de implantación	9%

Tabla V.

V.- Innovación

Son varios los elementos de Innovación que presenta este Proyecto.

I.- Visibilizar una Pyme con fórmula jurídica de cooperativa de trabajo y – empresa participada- en la que la Equidad de Género es inherente a su formulación jurídica y por ello formar parte de sus planes de actuación. De forma concreta en los tres países líderes en cooperativas de trabajo en Europa como son España, Francia e Italia, participantes en el Proyecto.



II.-A través del Proyecto se ha logrado que la Equidad de Género, se erija como una nueva línea de actuación en la organización socia de Francia – SCOP-. La propia realidad de las mujeres de las cooperativas que han participado en las encuestas así como el grado de involucración en el Seminario desarrollado en Paris, ha estimulado a la entidad representativa, al inicio de nuevas propuestas de actividad para profundizar en la experiencia de género en las cooperativas de trabajo francesas.

III.- En Italia, existen tres organizaciones representativas de las cooperativas de trabajo – LEGACOOOP, AGCI y CONFSCOOPERATIVE -. alguna de estas organizaciones ya había trabajado en la Equidad de Género, si bien, ha sido a partir de la participación en el Proyecto, cuando se ha logrado un trabajo conjunto y coordinado entre las tres organizaciones. El Seminario realizado en Roma constituyó un auténtico éxito de asistencia y participación. La mujer italiana ha demostrado un gran interés en conocer otras realidades y experiencias de mujeres cooperativistas al tiempo que ha deseado que se conociera su quehacer en este tema, tal y como ha demostrado a través de las encuestas efectuadas.

IV. En el caso de España, el Proyecto ha permitido trabajar, conjuntamente, a las mujeres de las cooperativas de trabajo y de las sociedades laborales. Se ha obtenido una información común que permitirá posicionarse ante otros agentes sociales, instituciones y entidades para promocionar esta figura empresarial en la que la mujer tiene un papel destacado.

V.- El Proyecto ha generado una **RED** entre las entidades socias para el intercambio de información, de buenas prácticas así como profundizar en el análisis de temáticas que permitan avanzar en políticas sociales y económicas para las mujeres de las pymes. La Además con el estudio se ha detectado:

- Temáticas de carácter socio-laboral en las que es preciso profundizar, para desarrollar nuevas herramientas que potencien la presencia de la Mujer en sectores menos “femenizados”, por ejemplo en la industria o en la construcción.
- Nuevas necesidades formativas a las que se va a dar respuesta de forma transnacional.

VI.- Sin lugar a dudas el elemento que consideramos más Innovador es haber demostrado que existe un modelo empresarial, con amplia tradición¹⁶, como es la cooperativa de trabajo, donde la mujer desarrolla su potencial personal, familiar y laboral.

¹⁶ Las cooperativas surgieron en Rochdale – Gran Manchester (UK) en 1844.



A través de la cooperativa de trabajo

- Desaparece la **Brecha-Salarial**,
- Existe **Conciliación Personal y Laboral**,
- Se accede a la **Formación** para la mujer, en las mismas condiciones que para el hombre, de hecho, la experiencia en España muestra que las mujeres constituyen el 60% de la totalidad de personas que se forman,
- Avanza la **Democracia Social**, a través de la propia democracia económica.
- Se participa en la **Gestión Empresarial** lo que redundará en una flexibilidad que se hace ostensible tanto en las negociaciones salariales, de horarios, permisos, organización del trabajo, en definitiva, el “diálogo social”.
- Se **potencia el liderazgo** en la Mujer, empoderándola.
- Se fortalece el potencial **EMPRENDEDOR** de la MUJER.
- Se genera **Empleo** de carácter indefinido.

VI.- Conclusiones

A través del Proyecto se puede concluir que :

las MUJERES adquieren su pleno desarrollo empresarial a través de la empresa cooperativa de trabajo – empresa participada-, convirtiéndose en propietaria al tiempo que trabaja, accediendo, en un porcentaje mayor que en cualquier otra empresa, a puestos de dirección.

Más concretamente, con las cooperativas de trabajo promueve la mujer, los estándares de conciliación de la vida personal/laboral y familiar permiten un grado de realización de medio a superior; y, aún más importante la **brecha salarial deja de ser un obstáculo en la progresión de la mujer**, ha quedado demostrado que la remuneración es idéntica entre mujer y hombre por la realización del mismo trabajo. Esta igualdad en la remuneración permite también una equidad en las cotizaciones y por ende acceder a unas prestaciones por jubilación que no la relegan a ciudadanas de segunda.

Es esta **igualdad en la remuneración** una de las conclusiones más importantes y que debería de hacer recapacitar a las clases políticas la necesidad de generar medidas que permitan la promoción y difusión de este modelo empresarial. La inclusión del



cooperativismo en las Políticas Activas de Empleo, tendría un efecto positivo en la eliminación del desempleo y en la promoción de las mujeres.

Asimismo el acceso a la Formación es equitativo entre mujeres y hombres, lo que brinda un progreso a la empresa, al poder disponer de todos sus efectivos en perfectas condiciones de competitividad, se adquieren las competencias no sólo del puesto de trabajo sino de la gestión y organización empresarial.

La propia democracia que implica la cooperativa conlleva el acceso de la mujer a los puestos de dirección, de forma natural, con lo que la implantación de medidas de discriminación positiva no son precisas. Se promociona en función de la experiencia adquirida, del trabajo bien realizado. Se eliminan las discriminaciones por razón de género.

Y todo ello, nos ha llevado a realizar comparativas de las variables obtenidas en el estudio, a efectos de profundizar en la existencia de ventajas en la cooperativa de trabajo respecto de la promoción de igualdad de género y del diálogo social.

Así se ha comprobado que contra las teorías y clichés que sostienen que las mujeres al estar casadas no suelen asumir puestos de responsabilidad y por tanto ser directivas, ya que no *“rinden igual que las solteras”*, *“no están disponibles para la empresa”*, el estudio ha demostrado que el 28% de las mujeres participantes, pertenecen al status de Dirección y están Casadas, ante un 11,36% de mujeres solteras en la misma cualificación de Dirección. Igualmente estas mujeres en puestos de Dirección también son las que tienen hijos, en mayor número que el resto, así 32,58%, de estas mujeres directivas declara tener hijos, y de ellas el 15,15% tienen dos hijos, que como se ha visto en el presente documento, supera el ratio de fertilidad tanto en los países participantes (España, Francia e Italia) como en la UE. En esta misma línea, las mujeres directivas del estudio, se corresponden en un alto porcentaje con las que poseen estudios universitarios, así el 31,06%, sin que el hecho de no poseer una licenciatura universitaria sea un handicap para alcanzar la dirección de la empresa, ya que un 13,7% de las directivas están en posesión del título de bachillerato.

Al mismo tiempo, también se ha demostrado la permanencia en el trabajo que representa la cooperativa para la mujer, el 1,6% presenta una antigüedad de más de 30 años.

También hay que reseñar que en la última década las cooperativas han seguido creando puestos de trabajo para las mujeres, y que al inicio de la crisis económica en Europa y en concreto, en los países participantes en el estudio, se ha mantenido la creación de puestos de trabajo, así los porcentajes de creación de empleo en los años 2010, 2011 y 2012, son equiparables e incluso superiores a los existentes en períodos de bonanza económica como lo fueron los años 2000,2001 o 2002.



2009	4,3%
2010	4,3%
2011	2,9%
2012	2,9% (hasta el 3º Trimestre)

Tabla VI.

Nuevamente, queda probado que las cooperativas de trabajo siguen creando y manteniendo empleo incluso en períodos de fuerte crisis económica, como los que se están viviendo en Europa desde 2010.

Se ha probado la bondad de la cooperativa de trabajo para la promoción empresarial de la mujer, y ahora, como conclusión final, se traza el perfil medio.

Edad: 41,6

Estado Civil: Casada

Número de hijos: 2

Estudios: Universitarios

Categoría Profesional: Dirección

Bastante conciliada personal/laboral y familiar

Sin brecha salarial: igual remuneración por idéntico trabajo

Acceso a la formación en igualdad con los hombres

Trabajo indefinido

Existencia de Diálogo Social



Bibliografía

- ◆ 2012. Italia in cifre. **Istituto nazionale di statistica**. Via Cesare Balbo, 16.00184 Roma. tel. 06 46731. www.istat.it; e-mail: comunica@istat.it
- ◆ FOCUS. Un approccio comparato alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Valeria Viale. ISFOL. Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale de Lavoratori. ISSN 2037-3821.collana Focus isfol | numero luglio 2011 | www.isfol.it | tema **coesione sociale**
- ◆ Il lavoro delle donne in Italia.Osservazioni e Proposte. Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Assemblea. 21 luglio 2010.
- ◆ La place des femmes dans le monde du travail. Danièle Meulders, Professeur ordinaire à l'ULB et Présidente de l'Institut du Travail. Thème: FEMMES.
- ◆ Políticas de Equidad de Género: Unión Europea. Alejandra Arroyo y Eugenia Correa. Género y Globalización.México.

WEB

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

<http://erewhon.ticonuno.it/arch/rivi/vita/oggitaly.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>

<http://www.meyss.es>

http://www.indexmundi.com/es/union_europea/tasa_de_fertilidad.html

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:ES:PDF>

<http://www.femmes-egalite.gouv.fr>

<http://www.inmujer.gob.es/home.htm>

http://www.cecop.coop/IMG/pdf/declaration_approved_by_ICA_-_es.pdf

<http://www.ica.coop>



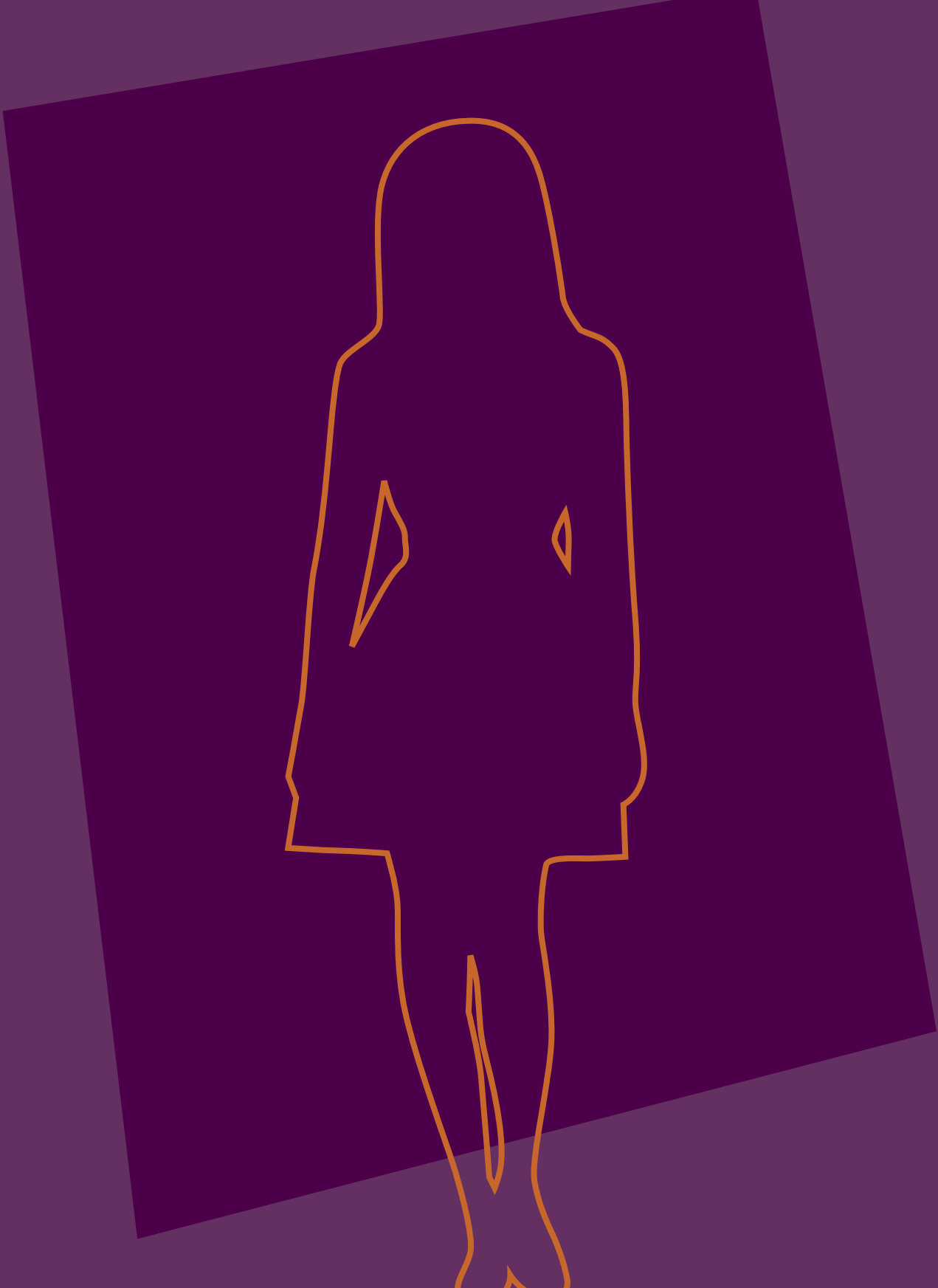
Anexo I.-

Relación de Gráficos

Gráfico 1.- % Edad de la Mujeres	Pág.17
Gráfico 2.- Nivel de Estudios	Pág.18
Gráfico 3.- % de Mujeres con número de hijos	Pág.19
Gráfico 4.- % Clases de Ayudas	Pág. 20
Gráfico 5.- Estado civil de la Mujer(%)	Pág. 21
Gráfico 6.- Año de Incorporación de la Mujer a la Cooperativa	Pág. 22
Gráfico 7.- Cualificación Profesional	Pág. 23
Gráfico 8.- La cooperativa facilita el acceso de la mujer a puestos de Dirección	Pág.24
Gráfico 9.- Tipos de medidas de promoción de la Mujer a puestos de Dirección	Pág.24
Gráfico 10.- La cooperativa facilita el acceso a la formación igual a mujeres y hombres	Pág. 26
Gráfico 11.- ¿Existe brecha salarial en las Cooperativas de Trabajo?	Pág. 27
Gráfico 12.- Grado de conciliación vida personal/familiar/laboral de la Mujer	Pág.27
Gráfico 13.- Valoración de la conciliación en relación a ser pyme: Cooperativa/participada	Pág.28
Gráfico 14.- Existencia de Diálogo Social	Pág.30
Gráfico 15.- Valoración sobre el Diálogo Social	Pág.30

Relación de Tablas

Tabla I.- Comparativa diversos conceptos España, Francia e Italia	Pág. 15
Tabla II.- Relación de la Mujer con la cooperativa de trabajo	Pág. 23
Tabla III.- Sectores económicas pymes participantes	Pág. 29
Tabla IV.- Configuración del Diálogo Social pymes participantes	Pág. 31
Tabla V.- Situación de Planes de Igualdad en pymes participantes	Pág. 32
Tabla VI.- Generación empleo de mujeres en pymes participantes	Pág. 35



Con el apoyo económico de:



Comisión Europea

Dirige:



COCETA

Colabora:



Participantes:

