



MÁS ALLÁ DE LA IGUALDAD: GÉNERO Y COOPERATIVISMO

"Hay temas complejos de justicia social, muchos de los cuales las cooperativas han intentado solucionar históricamente y deben seguir haciéndolo. Uno de ellos tiene que ver con la **desigual posición de las mujeres en todo el mundo**. Las mujeres son desproporcionadamente evidentes entre los pobres; proporcionan más que su parte de mano de obra, remunerada, infrarremunerada y no remunerada, en la mayoría de las economías; su capacidad de controlar sus propias vidas es a menudo muy limitada."

(Estas palabras se incluían en la Declaración de Manchester de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad y cultura cooperativa-1995).

Se cumplen ahora **80 años desde que surgió en 1921 el Gremio Internacional de Mujeres Cooperativistas**. El origen de este movimiento se gestó en el Reino Unido en 1883, desde un colectivo de mujeres cooperativistas, profundamente implicadas en los cambios económicos y sociales que se estaban desarrollando, potenciando la emancipación de la mujer y una mayor participación en la vida pública y el desarrollo social y económico.

Continuando esta labor encontramos grupos de mujeres organizadas en diferentes Federaciones cooperativa y constituyendo asociaciones propias. Un de las expresiones de este movimiento organizado es el Departamento de la Mujer de COCETA. A través de esta ponencia, elaborada por una de las organizaciones integrantes, el Departamento expresa su posición sobre la igualdad de género en el movimiento cooperativo.

El Departamento de Mujer de COCETA

El Departamento de la Mujer de COCETA surge a iniciativa de un grupo de mujeres cooperativistas de todo el Estado ante la continua demanda externa e interna para abordar el posicionamiento del cooperativismo en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres.

No hace falta recordar en este espacio cuáles son los valores y principios que sustentan al cooperativismo, pero sí destacar la importancia que los mismos tienen para guiar la generación de otro tipo de relaciones económicas que tengan como centro a la persona y no al capital. Es en este aspecto en el que cobra la máxima importancia hablar de igualdad de géneros en la economía y en el cooperativismo. Veamos por qué.

Situación de las mujeres como socias y trabajadoras de CTAs.-

Si hacemos un somero análisis de la participación de hombres y mujeres en el cooperativismo veremos que destacan varias cosas:

1. La presencia de las mujeres en el empleo cooperativo es superior a la participación femenina en otras formas de empleo. En el cooperativismo un 49% de la plantilla son mujeres (en el mercado laboral general es un 35%).

2. Son el 42% de los soci@s. Es decir, tienen más probabilidades de estar en las cooperativas como asalariadas y no como socias trabajadoras con poder de decisión.

3. Las formas de contratación son más precarias: el 61% de las personas con contratos temporales en las cooperativas son mujeres. Tan sólo un 31% de los asalariad@s fij@s son mujeres.

4. Existe segregación horizontal: las mujeres se emplean sobre todo en cooperativas de servicios. Suponen el 62% de la mano de obra en el sector servicios y tan sólo el 36% en el sector industrial. Además su presencia en el sector industrial se concentra básicamente en la industria textil y de confección

1. En cuanto a categorías profesionales, las mujeres se encuentran empleadas sobre todo en las categorías de trabajadoras cualificadas y no cualificadas, mientras que en las categorías superiores los varones están sobrerrepresentados. Si analizamos este aspecto en un sector particularmente feminizado, como es el de la iniciativa social, vemos que esta realidad se mantiene: los varones representan el 40% de los directivos y mandos intermedios, técnicos y coordinadores, a pesar de tener una presencia minoritaria en las cooperativas.

2. Por último hay que destacar también la mayoritaria presencia de las mujeres en jornadas a tiempo parcial. Aproximadamente el 65% de las personas con contratos a tiempo parcial son mujeres.

Es indudable por tanto que el cooperativismo es más igualitario y menos discriminatorio que el mercado general en cuanto a incorporación de las mujeres. Se trata de un sector que discrimina menos en la selección y en la incorporación, ya que hay prácticamente una presencia equilibrada de hombres y mujeres (casi el 50%).

En el resto de las situaciones las mujeres socias y trabajadoras de cooperativas encuentran las mismas dificultades que sus homólogas en la empresa privada. Los datos presentados no son otra cosa que el reflejo de las dificultades generales que tienen las mujeres en el mercado laboral.

Las dificultades se reflejan tanto en las condiciones de incorporación (tipo de jornada, tipo de contrato) como en las formas que adopta el empleo femenino (segregación horizontal y vertical).

¿Cuáles son las causas?

Segregación horizontal: el arraigo de los prejuicios.-

Como hemos visto, el empleo femenino se concentra en el sector servicios y mayoritariamente en actividades de atención a personas, limpieza, hostelería. En cambio, en industrias "duras", como industrias del metal, su presencia es casi anecdótica.

La causa de esta segregación por profesiones u oficios es que sigue funcionando el prejuicio sobre las capacidades de varones y mujeres para el desempeño de determinadas actividades. Aunque se aprecia una evolución en este sentido (relacionada con la evolución de la tecnología que relega la fuerza física a un segundo plano e incluso la elimina como factor) subsisten prejuicios que dificultan la contratación de mujeres en determinados sectores vinculados a las industrias tradicionales y a actividades consideradas masculinas.

Estos prejuicios también afectan en sentido inverso: se considera que por el contrario los varones no están capacitados para labores de atención y cuidado de personas. Sin embargo, hay dos consideraciones que hacer aquí:

- las profesiones u oficios dentro de esta actividad están mal remunerados y poco valorados socialmente, por lo que la demanda de empleo masculina en este sector es mucho menor y no plantea contradicciones.
- los prejuicios se eliminan más rápidamente cuando se refieren a habilidades relacionales que cuando se refieren a habilidades o destrezas relacionadas con la fuerza o con la peligrosidad. Se asocia más fácilmente a un varón en el sector servicios que a una mujer como patrona de barco de pesca de altura. Las resistencias a identificar a las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos son mayores.

Hay que continuar por tanto luchando activamente contra la subsistencia de estos prejuicios y apostando por las capacidades individuales y por la formación.

Segregación vertical.-

En el mismo sentido que en cuanto a la segregación horizontal, aunque debido a otros factores, encontramos resistencias en la promoción de mujeres como directivas o gestoras de cooperativas.

Se vincula normalmente la capacidad de liderazgo a características masculinas y son las propias mujeres las que en muchas ocasiones se autoexcluyen a favor de un compañero de la cooperativa. Como vemos

incluso en sectores claramente feminizados –como son las cooperativas de iniciativa social- los varones representan casi el 50% de los cargos directivos y de responsabilidad.

En este sentido, hay dos estrategias a abordar: el apoyo a la capacidad de liderazgo femenina, con el fin de incrementar la autoconfianza sobre las propias posibilidades y la eliminación de prejuicios en ambos géneros sobre la gerencia o dirección como papel masculino.

La temporalidad en el empleo y la preferencia por jornadas de trabajo reducidas: la complejidad de combinar las responsabilidades públicas y privadas.

Interrelaciones entre ámbito público y privado.-

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo desde hace tres o cuatro décadas está redefiniendo las relaciones entre el ámbito privado y el público. El cuidado de personas dependientes y la carga de trabajo reproductivo suponen para las naciones una riqueza que no por invisibilizada deja de ser muy importante¹. El traslado de esta carga de trabajo al sector público o su privatización a través de servicios de empresas puede suponer costes que ninguno de los dos sectores está en capacidad de asumir².

Conciliación entre vida familiar y profesional.-

Hay un elemento fundamental que sigue condicionando la participación de las mujeres en el empleo y es su exclusiva responsabilidad con las tareas del ámbito privado.

La estructura del mercado de trabajo y la sociedad siguen funcionando sobre la base de que la mujer es quien se ocupa del hogar y la familia, y el hombre quien se encarga del bienestar económico. Tal actitud está en conflicto con la nueva realidad. Las familias monoparentales y las familias en las que trabajan los dos miembros de la pareja son cada vez más numerosas, mientras que el número de familias con un solo sueldo ha disminuido de forma espectacular.

La división de responsabilidades laborales y familiares según el sexo no sólo restringe a la mujer, sino que niega al hombre el placer de cuidar a sus hij@s y participar en la educación de los mismos. La sociedad sigue considerando que son básicamente las mujeres las que tienen que hacer frente a las exigencias de empleo y responsabilidades familiares. Urge definir una política social que tenga en cuenta la realidad actual y no la discriminación del pasado, que permita a todos y todas ejercer nuestros derechos, que refleje el papel del individuo en la sociedad y sus necesidades a lo largo de su vida. Además de la igualdad de derechos y la igualdad en el tratamiento, el objetivo ha de ser la igualdad de oportunidades en la sociedad para sacar mejor partido de la experiencia y los

¹ Ver en Cuadernos de Mujer y Cooperativismo, nº2 el artículo de Arantxa Rodríguez y Mercedes Larrañaga sobre este tema.

² Ver Rollin, H. en el mismo número de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo.

conocimientos de las mujeres.

Una de las estrategias generadas por las mujeres ha sido precisamente incorporarse al mercado laboral con jornadas a tiempo parcial, lo que les permite *conciliar* empleo y trabajo reproductivo, es decir: que siguen asumiendo casi en exclusiva la responsabilidad del trabajo reproductivo. Que esta sea una estrategia elegida por las mujeres y que no se haya producido en la sociedad por el momento un debate sobre este tema no quiere decir que esta situación no genere contradicciones y desigualdades tanto en torno al empleo como en torno al trabajo reproductivo.

El eufemismo de conciliación oculta en realidad una desigual situación en cuanto a opciones de incorporación al empleo, de promoción en el mismo, de remuneración salarial, de obtención de prestaciones por vía contributiva y, obviamente, una desigual situación en cuanto al trabajo reproductivo, no sólo no remunerado sino además muy desvalorizado socialmente.

El discurso de la conciliación va dirigido a las mujeres, cuando en la esfera privada estamos todos/as: varones y mujeres.

Perspectivas de futuro.-

1. La apuesta por la igualdad

Las primeras propuestas que surgen desde las mujeres organizadas en el cooperativismo van encaminadas a superar las desigualdades existentes y a alcanzar las mismas condiciones que los varones en cuanto a empleo y condiciones laborales.

En este sentido, se defiende la creación de medidas correctoras a las situaciones de desequilibrio, la implantación de acciones positivas, la superación de prejuicios, la apuesta por la formación y la cualificación como herramientas de promoción del empleo femenino y de la mejora de las condiciones laborales.

Muchas de las actuaciones que se realizan desde las Federaciones cooperativas, los Departamentos y Áreas de la Mujer y desde las Asociaciones de Mujeres van en esta línea. Programas como Carme en Valencia, la Guía para la Coeducación en las cooperativas de AMECOOP, la revista Cuadernos de Mujer y Cooperativismo del Departamento de la Mujer y AMECOOP,^{*} son ejemplos de las estrategias generadas en el entorno cooperativo para sensibilizar sobre esta realidad y sumar esfuerzos a estos objetivos.

En este sentido, dos propuestas son ineludibles para el movimiento cooperativo:

- incorporar la equidad de género como un elemento de calidad en los planes empresariales.
- y revisar los principios y valores cooperativos evaluando su aplicación en cuanto a la equidad de género.

2. La superación de la igualdad: propuestas desde las mujeres.

En otra línea, que supera esta propuesta de igualdad, en el movimiento cooperativo comienzan a surgir propuestas tanto empresariales como de discurso desde las mujeres cooperativistas, que contemplan otras necesidades y otras formas de ver la realidad. *Servicios Integrados*, empresa cooperativa de Bilbao formada mayoritariamente por mujeres, desarrolla toda una filosofía de trabajo basada en la ética del cuidado en su actividad de atención a personas mayores. Valores como la comunicación, la escucha, la revalorización de los saberes de las personas mayores, el cariño, son actitudes básicas que se priorizan al desempeñar el trabajo desde *Servicios Integrados*.

Esta cooperativa es un ejemplo de cómo se puede ser competitiva en el mercado brindando la mejor atención y rescatando valores del ámbito del trabajo doméstico y de la esfera privada, desarrollados tradicionalmente por mujeres.

Es significativo que en una cooperativa conformada mayoritariamente por mujeres y que trabaja en el sector de atención a tercera edad se esté reivindicando la ética del cuidado como valor añadido de la empresa. Está emergiendo una nueva propuesta de economía desde las mujeres y hay que apoyar estos primeros pasos.

En nuestra sociedad hablar hoy en día de comunicación, de escucha o de cariño al hablar de empresa es motivo todavía de extrañeza o de incluso mofa. Los valores de la ética del cuidado están deslegitimados socialmente y no entran a formar parte del discurso político. Consideramos legítimo que un político sea destituido por malversación de fondos pero no establecemos el mismo criterio si la falta es no haber pasado la pensión alimenticia a sus hijos/as durante 15 años. Nos provoca incluso sonrojo incorporar estas cuestiones al discurso político. EL ámbito cooperativo no escapa a esta realidad.

Nos cuesta incorporar estos valores en nuestros productos (cuando trabajamos en la atención a personas), hacia nuestros clientes y hacia el mercado. Pero también nos cuesta incorporarla hacia el interior de nuestras empresas. Si hablamos de la importancia de conciliar vida familiar y laboral consideramos que se está hablando de cosas de mujeres y por lo tanto de cosas menores. No son cosas serias, los congresos son cosas serias y hay que hablar de cosas serias. Las mujeres nos contagiamos de esta visión y seguimos sin legitimar nuestra propias necesidades.

¿Es serio hablar de que si se contabilizase el trabajo reproductivo supondría un incremento de un 60.9% del Producto Interior Bruto?³.

³ Según una investigación realizada por M^a Angeles Durán, si se incluyese en la contabilidad nacional la producción desde el ámbito privado, el PIB nacional se incrementaría en un 60,9%, pasaría de los 73.571.739 pts actuales a 118.376.928 pts. (Durán, 2000).

¿Es serio hablar de que las mujeres realizan el 70% de las horas trabajadas en el mundo y que poseen el 1% de la propiedad mundial? ¿Es serio hablar de que las mujeres perciben tan sólo el 10% de los beneficios del trabajo que realizan?.

Tenemos que empezar a incorporar dentro de los espacios "serios" estas cuestiones. Y somos las mujeres quienes tenemos que legitimar en primera instancia estas preocupaciones. Tenemos que legitimar como reivindicaciones nuestras necesidades.

Nuestras necesidades no son tener disponibilidad total hacia el empleo. La disponibilidad total es un condición masculina que desde luego sitúa el listón en condiciones muy difíciles para que las mujeres con cargas familiares lo puedan igualar, pero que además no es deseable desde el punto de vista social. Por tanto no queremos aparcas a los niños/as, queremos un tipo de empleo y de marco laboral que garantice unas mínimas condiciones de conciliación entre vida profesional y familiar. Queremos que se abra un debate sobre la economía al servicio de la persona (y no la persona al servicio de la economía) de verdad, hablando de cuestiones concretas.

Dejemos de hablar en abstracto y concretemos qué supone esto de priorizar a la persona y no al capital. ¿Se trata sólo de ser propietario/a de la empresa? (que no es poco), ¿se trata sólo de una persona un voto?. Desde luego esto no son pequeños logros, aluden a la propiedad de los medios de producción y a la toma de decisiones.

Son logros imprescindibles, pero aluden a condiciones hasta hace muy poco exclusivamente masculinas –la propiedad y el poder en la economía- ¿qué pasa con las cuestiones que afectan a las mujeres?, ¿qué pasa con el trabajo remunerado, qué pasa con la interrelación entre esfera privada y empleo?, ¿qué pasa con la escasa calidad de vida de las mujeres que compatibilizan estas dos responsabilidades?, ¿qué supone priorizar a la persona y no al capital?, ¿considerar sólo los aspectos de la propiedad y la toma de decisiones?, ¿no considerar los aspectos de las condiciones laborales y la calidad de vida de las personas?.

Si colocamos en el centro de atención a la persona tenemos que responder estas preguntas, no inmediatamente ni con recetas, cada quién en función de su realidad y con un proceso de debate interno en el cooperativismo.

No podemos seguir escudándonos en la competitividad en el mercado, en la necesidad de sacar la producción, para eludir estos problemas y no abordar la interrelación entre esfera pública y privada.

Si el cooperativismo sitúa a la persona en el centro del discurso y de la práctica, si plantea la economía al servicio de la persona y no al revés, tiene que comprometerse con la ética del cuidado y no con la ética del poder. Y en esto las mujeres tienen mucho que decir. No en vano su marco de relación y de trabajo ha sido este. No podemos hacer frases y después no incorporar estas realidades en el discurso político, no podemos seguir sonrojándonos al hablar de atención a la persona, de la necesidad de conciliar vida profesional y familiar. Aunque no sea una necesidad hoy por hoy de quien hace los

discursos (mayoritariamente varones) tenemos que reconocer que es una realidad social e imponerla en los debates, tenemos que legitimarla como reivindicación.

Asistimos a una generación de ideas en el ámbito europeo sobre fórmulas alternativas a un modelo de desarrollo basado en el empleo. Crear un salario social, basado en la condición de ciudadano/a y no de empleado/a, reducción de la jornada laboral a 35 horas, reparto del empleo, son algunas de las propuestas que surgen y que reflejan la inquietud social por transformar nuestra forma de vida y nuestro modelo de desarrollo.

El debate no es sólo tener más tiempo para atender a la esfera privada, es también apoyar el desarrollo de las personas fuera del marco del empleo, situar el centro de atención en la persona y no en la obtención de beneficios. Es darle otra importancia al empleo, es situarlo como medio de vida y no como forma de vida.

Tener facturaciones millonarias no está reñido con otra concepción de empleo y de calidad de vida. Apostar por calidad en el empleo es transformar las condiciones laborales hacia una mayor satisfacción de la persona considerando todas las esferas de su vida, no sólo la laboral.

En algunas empresas de países como Gran Bretaña lo han entendido muy bien y está incorporando en sus infraestructuras servicios de cuidado y atención médica a familiares de trabajadores/as. Este simple hecho incrementa el grado de tranquilidad y satisfacción de la plantilla, mejorando sus rendimientos y calidad en el desempeño. Es cierto que no todas las cooperativas podemos abordar estas propuestas, pero también es cierto que no son las únicas que se pueden hacer. Cada empresa, si se preocupa por su plantilla trascendiendo la visión de "persona/máquina", podrá generar medidas de apoyo adaptadas a sus condiciones. Flexibilidad horaria, posibilidad de hacer turnos, adaptar horarios a las necesidades de las personas y no sólo de la empresa, son posibles medidas a estudiar.

Actualmente no toda la economía pasa por el mercado –hemos visto que el trabajo reproductivo supone el 60.9% del PIB y que, a pesar de eso, no está en ninguna contabilidad nacional- y no es deseable que todo se mercantilice. Quizá el debate debería ir dirigido hacia qué sectores deben revalorizarse, cuáles deben incorporarse al mercado, cuáles deben por el contrario pasar a otro tipo de relación económica pero no mercantil, de qué productos y servicios podríamos prescindir si tuviéramos menos tiempo dedicado al empleo.

Por otro lado, no es deseable que todas las actividades realizadas pasen por el mercado y no existen baremos para monetarizar actividades como el afecto a un/a niño/a, elemento necesario para el desarrollo normal de cualquier ser humano, pero que no podemos medir económicamente.

Luego la perspectiva debe ser otra. Probablemente colocar en el centro del objetivo de desarrollo el bienestar y la calidad de vida de las personas suponer cuestiona el crecimiento económico sostenido y apostar por modelos

económicos sostenibles que además cuestionen la disponibilidad total hacia el empleo. La disponibilidad total hacia el empleo impide no sólo la atención de la esfera privada sino el desarrollo integral de las personas.

El modelo cooperativo apuesta por valores que no son puramente economicistas. Incorpora elementos éticos que debemos relacionar con situaciones sociales concretas. Los valores cooperativos no pueden restringirse al ámbito de cada empresa, para que sean reales tienen que contemplar a la persona de forma integral y para ello tienen que respetar los tiempos y espacios necesarios para que los/as trabajadores/as cubran sus responsabilidades familiares.

Se trata de una transformación social más amplia que el mero hecho de ajustar horarios o contratar servicios para facilitar nuestro trabajo doméstico. Se trata de definir hacia dónde deben ir las propuestas de desarrollo sostenible que vinculen la producción con el respeto al entorno, un reparto de empleo y trabajo doméstico equitativo y justo, un desarrollo de la persona más equilibrado y no tan centrado en lo laboral.

Y las cooperativas se preocupan por la persona, trascendiendo, por su propia filosofía, esta visión de "persona/máquina" que tiene la empresa capitalista. Apostemos por buscar otros modelos, sabemos que la práctica es difícil y que la globalización deja pocos espacios, pero el movimiento cooperativo está vivo y no sólo a nivel económico.

Palma de Mallorca, año 1997.