



cuaderno de promoción de la **mujer** activa

Acceso a los consejos y puestos directivos en Pymes
Cooperativas de trabajo y empresas participadas

Con el apoyo económico de:



Comisión Europea

Dirige:



COCETA

Colabora:



Edición y Diseño Gráfico
BOTERO. Diseño Gráfico
C/ Ave María, 23 Bajo A
28012 Madrid-España



*Con el agradecimiento de las entidades socias
del Proyecto, a todas las personas, que han
colaborado en la realización del mismo,
haciéndolo posible.*





Introducción	Pág. 6
1.- Presentación	Pág. 8
2.-La igualdad de oportunidades en las PYMES de las emprendedoras colectivas	Pág.10
3.- Elementos definatorios	Pág.12
4.- Buenas Prácticas de Integración de la igualdad de género en las PYMES de las emprendedoras colectivas	Pág.18
5.- Glosario	Pág.24





*Dame Pauline Green
President ICA*

“En las empresas cooperativas, las mujeres votaron en pie de igualdad con los hombres casi un siglo antes de que la mayor parte de los parlamentos del mundo aprobaran el voto femenino.

Por eso quiero pedir a las cooperativas que sigan ese ejemplo y pongan a más mujeres en el centro de sus organizaciones”

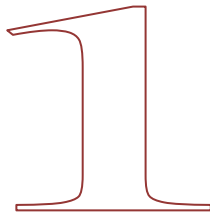
La reciente crisis económica no tiene precedentes en nuestra generación. Los constantes progresos en materia de crecimiento económico y creación de empleo registrados durante la última década han desaparecido: nuestro PIB cayó un 4 % en 2009, nuestra producción industrial retrocedió a los niveles de los años 90 y 23 millones de personas (el 10 % de nuestra población activa) se encuentran actualmente en paro. La crisis ha provocado un fuerte choque para millones de ciudadanos y ha sacado a la luz algunas carencias fundamentales de nuestra economía¹(...)

En la Europa del 2020 el nivel de empleo de la población de entre 20 y 64 años debería aumentar (...) al menos el 75 % mediante, entre otras cosas, **una mayor participación de las mujeres** y los trabajadores más mayores y una mejor integración de los inmigrantes en la población activa (...)²

¹ Estrategia Europa 2020. Documento en ES. Página 6.

² Estrategia Europa 2020. Documento en ES. Página 11.





Presentación

Este *Cuaderno* que se debe a la iniciativa de la **Línea Presupuestaria 04.03.03.01 Relaciones Industriales y Diálogo Social**, aspira a visibilizar una modalidad de PYME que permite a la MUJER acceder a los puestos de dirección de la empresa así como a sus consejos de dirección y/o administración. Nos referimos a las empresas propiedad de las personas que las trabajan, en su totalidad – cooperativas de trabajo o en una mayoría – sociedades laborales y empresas participadas-.

La propia especificidad de la figura cooperativa- democracia participativa y económica- posibilita esta promoción de la mujer, lo posibilita pero no lo impone, por lo que han de ser las capacidades de las mujeres, sus aptitudes las que las promueven a los puestos directivos.

Los testimonios recabados nos ofrecen la imagen de una **mujer** que trabaja por su promoción y la del entorno en el que interviene; que se forma de manera continua, durante su vida laboral, más allá de su formación de origen; que es capaz de conciliar su vida personal, familiar y laboral; que la brecha salarial no la afecta, lo que en sí mismo ya es un gran avance, porque genera para la sociedad y para ella misma unas rentas que la van a permitir seguir siendo ciudadana de primera; que ha tenido experiencias laborales en empresas con fórmulas jurídicas diferentes hasta que asumió que **ella podía ser su propia empresa**, a través de la figura de emprendedora colectiva.

Las medidas legislativas adoptadas en el ámbito de la Unión Europea o en cada uno de los países participantes en el Proyecto, ayudan pero no resultan definitivas, la desigualdad existe, por lo que es necesario complementar estas medidas con otras promovidas desde y por las propias empresas.

Actualmente el empleo es un bien escaso en Europa, cuya ausencia genera amplias bolsas de desempleo, incidiendo más en las mujeres que en los hombres, tal y como reflejan las estadísticas europeas, así al finalizar el 3º trimestre del 2012 el paro en la Europa de los 27 afecta al 10,6% de las mujeres, en tanto que en los países participantes en el Proyecto alcanza el 10,4% en Francia, el 10,8% en Italia, y el 25,9% en España.



La Estrategia Europea 2020 propone una mayor participación de las mujeres en ámbito laboral, de manera que pueda alcanzarse el objetivo propuesto de lograr empleo para el 75% de las personas, con edad comprendida entre 20 y 64 años,

Esperamos que las medidas y buenas prácticas incluidas en este Cuaderno lleven a una toma de conciencia en los diferentes poderes públicos e instituciones así como a la sociedad en general para provocar los cambios necesarios más allá de legislaciones, afectando a los comportamientos, usos y costumbres, de igual forma, confiamos en que los testimonios de las emprendedoras, recogidas en estas páginas, contribuyan a que, de forma real y auténtica, la MUJER acceda a los puestos de dirección en consonancia con sus competencias profesionales.

Octubre 2012

*Dora Iacobelli, pertenece a
Presidencia de LEGACOOOP
y es Presidenta de la
Comisión de Igualdad de
Oportunidades de
LEGACOOOP.*

*“Es hora de construir una red
europea de mujeres
cooperativistas”*



2

La igualdad de oportunidades en las PYMES de las emprendedoras colectivas.³

En la actualidad las empresas tiene la necesidad de innovar de forma permanente con el objetivo de dar respuesta a las demandas que les plantea el mercado en el que actúan; mercado que se encuentra en permanente evolución, acentuada por la situación de crisis económica que se vive en Europa y que azota más a unos países que a otros.⁴

La necesidad de innovación empresarial implica que las empresas han de estar en continua modernización para mantener su competitividad.

Las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización y producción se erigen como pilares de esta innovación.

Las nuevas formas de organización y producción nos dirigen hacia una nueva gestión empresarial, en la que los recursos humanos se configuran como el activo principal de la organización y donde el principio de igualdad de oportunidades se erige en eje básico en torno al cual se construye la cultura de la empresa.

Las nuevas tendencias de gestión de los recursos humanos y de la organización empresarial introducen elementos fundamentales, entre otros, la formación continua, la motivación, el desarrollo de un buen clima laboral o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

³ Emprendedoras colectivas, cooperativas de trabajo- empresas propiedad en su totalidad de las personas que la trabajan- y empresas participadas mayoritariamente por las personas que las trabajan- en España, sociedades laborales.

⁴ Tomando como referencia los tres países participantes en el Proyecto, la crisis es más fuerte en España, seguida de Italia y Francia.



La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa genera una mejor gestión empresarial, ya que tiene en cuenta las aptitudes y actitudes de las personas que conforman la empresa, de manera más destacada esto se produce en las PYMES.

Las instituciones públicas vienen promoviendo la introducción de la igualdad de género así la Comunicación de la Comisión al Consejo, sobre la Igualdad entre mujeres y hombres ⁵, en la ya citada Estrategia Europea 2020 ⁶ así como en la Resolución aprobada el 13 de septiembre de 2011 sobre las mujeres empresarias en pequeñas y medianas empresas. Igualmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene insistiendo desde hace años, mediante Recomendaciones, en la necesidad de que las empresas asuman la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, integrándola no solo en las prácticas de gestión de recursos humanos sino también a través de la visibilización, sensibilización tanto en el interior de la propia empresa como hacia el exterior. Cada país miembro de la Unión Europea, viene trabajando con mayor o menor intensidad en transponer la legislación europea a sus respectivos ámbitos nacionales.

La propia configuración actual de las sociedades occidentales, con una presencia prácticamente igualitaria de mujeres y hombres presiona para hacer realidad esta igualdad de género.

Pues bien, los elementos fundamentales citados, en la búsqueda de un modelo de gestión empresarial participativo, no son deseos de futuro, no constituyen el mero contenido de informes y documentos, sino una realidad que da respuesta a esos requerimientos. No hablamos de futuro hablamos de actualidad, porque en Europa tenemos un modelo empresarial que responde a lo que algunas corrientes doctrinales consideran paradigma de futuro. Este modelo empresarial, compuesto en su mayoría por PYMES y Micro-PYMES, no es otro que el de la cooperativa de trabajo.

Las cooperativas, que nacieron a finales del siglo XIX y se desarrollaron durante el s.XX en todo el mundo, se presentan en este siglo como un modelo empresarial totalmente innovador al hacer de la persona el eje de su actuación, mediante el ejercicio de la democracia participativa y de la igualdad de género.

Tal y como se ha comprobado, a través de los testimonios y encuestas realizados durante el desarrollo del Proyecto la igualdad de género existe en las PYMES encuestadas, elaborándose este *Cuaderno* a partir de dichas experiencias.

⁵ 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.

⁶ 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



Elementos definatorios de la Igualdad de Género en las PYMES de las emprendedoras colectivas

*Stefania Marcone,
Responsable de la Oficina
de relaciones
internacionales de
Legacoop. Presidenta del
Comité de Igualdad de
Género de la ACI (hasta
11/2011).*

*“La igualdad de
derechos, la igualdad de
oportunidades: es
progreso para todos”*

La Igualdad de Oportunidades se convierte en una realidad en las PYMES de las emprendedoras colectivas – cooperativas de trabajo y empresas participadas-, al integrarla en la estrategia de cada PYME, siendo sus **elementos definatorios**:

1.- El compromiso de la PYME

Las PYMES participadas, de forma más concreta las cooperativas de trabajo por sus propios Principios⁷ de actuación y Valores, definidos por la Alianza Cooperativa Internacional, que las definen como cooperativas, tienen en la participación de las personas que las forman uno de sus ejes de actuación.

⁷ Los Principios Cooperativos definidos por la Alianza Cooperativa Internacional, en 1995 son:

- Adhesión voluntaria y abierta
- Gestión democrática por parte de los asociados
- Participación económica de los asociados
- Autonomía e independencia
- Educación, formación e información
- Cooperación entre cooperativas
- Interés por la comunidad



Por ello, el compromiso de la cooperativa de trabajo con la igualdad de género surge desde el mismo momento en que la cooperativa de trabajo nace como empresa en la vida jurídica.

De ahí que el compromiso de la PYME se convierta en uno de los elementos definitorios. Compromiso que ha de visibilizarse tanto en el interior de la empresa como al exterior, así por ejemplo, no resultaría comprensible en base a este elemento de actuación que en una cooperativa de trabajo existiera una mayoría de mujeres, con competencias profesionales idénticas a los hombres y los puestos de dirección fueran ocupados sólo por hombres. El compromiso de la igualdad de género, por tanto, ha hacerse visible en la actuación de la empresa, es decir, con todas las personas que la forman, con las instituciones y entidades con las que se relaciona, con sus clientes y en su política de imagen y comunicación.

2.- La PYME se analiza

Los testimonios recogidos de las mujeres que han llegado a puestos directivos, que forman parte de los Consejos Rectores de la empresa o que son Administradoras Únicas de la misma, han indicado que en la práctica empresarial se tienen identificados:

- a) los perfiles de cada persona que trabaja en la cooperativa. Cuando se alude al perfil no sólo es el profesional sino también el personal, es decir – la situación familiar de cada persona, conociendo si tienen cargas familiares, que les pueden generar la necesidad de flexibilizar horarios-; la formación que posee cada persona de la empresa, así como las aspiraciones formativas que tiene respecto de su puesto de trabajo así como de sus posibilidades de promoción en la empresa.
- b) los puestos de trabajo que se precisan para que la empresa funcione, sea competitiva, manteniendo el empleo y, en la medida de sus posibilidades, incrementarlo.

Esta doble radiografía nos ofrece una visión completa tanto de las personas que forman la PYME -permitiendo tener su evaluación y valoración- como de las competencias de los diferentes puestos de trabajo, con la finalidad de diseñar, en su caso, y promover las medidas que permitan la integración plena de quienes forman la cooperativa, evitando, de esta manera, la generación de desigualdades y, en el caso de producirse, incluyendo los elementos correctores precisos.



3.- Recursos de la PYME

Una de las cuestiones admitida por todas las instancias y agentes sociales tradicionales tanto públicas como privadas, es la relativa a la Brecha Salarial.⁸

La existencia de Brecha Salarial en las empresas constituye uno de los elementos de desigualdad que afecta a un mayor número de mujeres en la Unión Europea.

Las tasas de Brecha Salarial que alcanzan por término medio el 16,4% en la Unión Europea, oscilando entre el 4,4% y el 27,6% según los estados miembros, están generando, en los momentos actuales, un fuerte obstáculo en los avances hacia la cohesión social de la Unión Europea, siendo como indica el Informe referenciado, *“muchas las causas que agravan la brecha salarial y, por lo tanto, que un enfoque multifacético a varios niveles requiere un liderazgo firme por parte de la Unión Europea en la coordinación de políticas, la promoción de las mejores prácticas y la participación de diversos agentes como los interlocutores sociales europeos y las organizaciones no gubernamentales, con el fin de crear una estrategia a escala europea para hacer frente a la diferencia de retribución entre hombres y mujeres;”* (...), al tiempo que considera *“que la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo y para un trabajo de igual valor es esencial para lograr la igualdad de género”* (...).

Como elemento diferenciador de lo expuesto, encontramos a la PYME – cooperativa de trabajo /empresa participada- en la que, según los testimonios recabados en el Proyecto, no se produce la Brecha Salarial⁹. Este extremo, ello, como se viene indicando, viene motivado por el modelo empresarial que tienen las PYMES de las emprendedoras colectivas.

Los recursos con los que cuenta una PYME – cooperativa de trabajo/empresa participada- se corresponden con lo que se enuncian en el Informe, ya enunciado, de la europarlamentaria Sra. Bauer.

El sistema de gestión empresarial de la cooperativa de trabajo tiene su base en la generación de empleo para las personas que forman la empresa. El capital pasa a un segundo plano, ya que la participación en la gestión societaria no viene determinada por la participación en el capital sino por el Principio de “una persona-un voto”; a partir de este Principio, la democracia económica y

⁸ INFORME con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. (2011/2285(INI)) Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Ponente: Edit Bauer. Iniciativa –Art. 42 del Reglamento. A7-0160/2012. 10.05.2012

⁹ La inexistencia de Brecha Salarial en las cooperativas de trabajo, no es la primera vez que se ha puesto de manifiesto. Estudios realizados con anterioridad, al menos en España, han revelado este extremo. **Idéntica remuneración por idéntico trabajo, con independencia de ser hombre o mujer.** En concreto, los estudios de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado. COCETA. Referencia <http://www.coceta.coop/mujer-cooperativas-trabajo.asp>



participativa rige la vida de la PYME, de tal forma que las personas que forman la cooperativa de trabajo participan de la Formación en función de las necesidades que tengan por el puesto de trabajo; además de estos conocimientos precisos para desarrollar el trabajo que presta, existen una serie de competencias de tipo **transversal**, cuyo conocimiento es común a todas las personas que con el estatus de “socio/socia” prestan su trabajo en la cooperativa, estos conocimientos normalmente están asociados a la propia gestión de la cooperativa: legislación cooperativa, contabilidad cooperativa, la RSE en la cooperativa, los conocimientos del ABC cooperativo. Algunos testimonios han evidenciado:

“Los ascensos y promociones se realizan teniendo en cuenta el nivel de competencias que poseen quienes se presentan, con independencia de si se es hombre o mujer”.

“Se valora la promoción a puestos superiores de las personas que ya trabajan en la cooperativa”.

“Se negocian los horarios y existe la posibilidad de flexibilizar, pudiendo entrar antes o salir más tarde, o compensarlo en otros momentos, para atender a los hijos”.

“Pusimos en marcha un PLAN de CONCILIACIÓN, por escrito, en el que reflejamos los roles masculino y femenino, de otra manera. Por ejemplo en España hay distintas medidas de conciliación con o sin hijos. Lo intentamos minimizar y así permitir que los permisos de paternidad fuesen más amplios. Los permisos para llevar al doctor fuesen para madres y padres, algo obvio pero que no siempre se aplica.”

Además de los recursos propios que la cooperativa tiene como modelo empresarial, se identifican aquellas ayudas o recursos que desde las administraciones públicas pudieran existir, dirigidas a las PYMES que permitan adoptar nuevas herramientas que permitan seguir avanzando en la igualdad de género.

Derivado del modelo cooperativo, se encuentra otro de los Recursos que permite la igualdad de género, y, es el relativo a la propia implicación que la totalidad de las personas que trabajan tiene con los objetivos empresariales que se hayan establecido.



“Todas las personas nos involucramos en la cooperativa, porque es nuestro trabajo ahora y para el futuro.”

“Si la cooperativa va bien económicamente a todos nos beneficia”.

Es precisamente el **Hecho de formar parte de la empresa**, el involucrarse en todo lo que le acontece – debido a que las personas que trabajan son la cooperativa de trabajo-, el factor que ha demostrado que las cooperativas de trabajo son más resistentes en el fuerte periodo de crisis económica, en el que se está inmerso, tanto en España – de forma más notable- como en Italia- en menor grado- y en Francia.

La **Información**- otro de los Principios Cooperativos- de todas las cuestiones inherentes al funcionamiento societario y económico de la PYME cooperativa hace que la implicación avance, información a todos los niveles, con independencia de si se es hombre o mujer.

La co-responsabilidad en la toma de decisiones, así como a igualdad en el voto, de las personas que adoptan las decisiones, es otro de los recursos con los que cuenta la cooperativa de trabajo.

La cooperativa de trabajo, además, no sólo vincula a las personas socias a la propia gestión de la empresa, sino que además lo hace con respecto de las personas que son trabajadoras por cuenta ajena. A través de una fórmula de Diálogo Social más amplia que la tradicional – parte empresarial y sindical-; Esto es así porque la vocación de la cooperativa de trabajo es procurar que todas las personas que trabajen sean socias de la cooperativa, se aspira a cambiar el estatus de “trabajador-trabajadora por cuenta ajena” a “socio trabajador- socia trabajadora”, en definitiva que toda persona sea propietaria de la empresa contribuyendo a ello, en función del trabajo desarrollado.

El Diálogo Social como medio de negociación para la buena marcha de la empresa, existe en la cooperativa aún cuando no haya representación de una organización sindical: los Comités Sociales son un buen ejemplo de ello.





4

Buenas Prácticas de Integración de la igualdad de género en las PYMES de las emprendedoras colectivas

La integración de la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos, tal y como vienen haciendo las PYMES – cooperativas de trabajo /empresas participadas- además de cumplir con las normativas tanto europeas como las propias de cada país, contribuye a mejorar la imagen y los resultados de la empresa, que, en el caso de las este modelo empresarial, redunda en beneficios económicos y sociales.

Las PYMES de las emprendedoras colectivas tienen una buena política de igualdad, porque la incorporan en la

- a) selección de personal, con valores de igualdad de género, posibilitando que en la admisión de nuevas personas se valoren las competencias, experiencias y conocimientos, con independencia del género de la persona.
- b) formación continua – a lo largo de la vida laboral-, eliminando los obstáculos que impiden a la mujer su plena participación en las acciones formativas así como garantizando la adquisición de competencias a todas las personas que trabajan en la cooperativa, con independencia de su sexo.
- c) promoción y desarrollo de las competencias profesionales, que implica, la participación equilibrada entre los hombres y las mujeres, permitiendo un óptimo desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la cooperativa.
- d) conciliación de la vida familiar, laboral y personal, valorando la realidad, necesidad e intereses tanto de las trabajadoras como de los trabajadores para su desarrollo familiar, profesional y personal.



2.- Testimonios:

- Dora Iacobelli. Graduada en Historia, Filosofía y Economía. Forma parte de la Presidencia de LEGACOOOP y es Presidenta de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de LEGACOOOP.

“En Italia, solo el 46,1% de las mujeres tienen un empleo, muchas mujeres ya ni intentan conseguir un trabajo”

“Existen muchas barreras que impiden la carrera profesional de la mujer, a menudo las mujeres están infrautilizadas”.

“En las cooperativas se está más atento a las necesidades de las mujeres, en particular en relación con las cuestiones de familia y a la hora de crear un equilibrio entre trabajo/vida.”

“Hay que alentar a las mujeres a la participación”

- Purificación Alfonso. Oceanógrafa. Presidenta de la Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Galicia UGACOTA (España) y presidenta de la cooperativa ARDORA.S.COOP; forma parte del Consejo Rector de COCETA.

“Un gran parte de mi experiencia está relacionada con la formación de pescadores, un sector básicamente masculino en los barcos y femenino en la búsqueda de moluscos en playa.” (...) "cuando hicimos cursos se notaba una gran diferencia entre hombres y mujeres", (...) "las mujeres tenían hambre de saber, de mejorar; y los hombres iban de forma obligada, obligados por el gobierno para que les dieran el permiso de pesca”

“Al principio nuestra presencia en los barcos no era aceptada. La primera vez que se embarca, la situación suele ser de choque, pero cuando ven (los pescadores) que la información que les das es útil, caen las barreras (...); lo que sucedía era que nosotras (como mujeres) teníamos que demostrar lo que sabíamos, ellos no”



“Lo más importante no es tanto la formación técnica como la confianza que (la formación) genera en las personas. Tenemos que superar las propias limitaciones que nosotras a veces nos ponemos”.

“A veces no somos capaces de imaginarnos en los puestos de dirección”

- Sandra Miotto. Cooperativa DomaniDonna de Italia. Es Consejera por la Región de Veneto de Igualdad de Oportunidades. Forma parte de la Asociación General de Cooperativas Italianas- AGCI

“Nuestro problema es que somos muchas mujeres pero no estamos representadas en los órganos de decisión. Se está trabajando en Italia para intentar sensibilizar a la sociedad. Ha sido difícil cambiar la cultura masculina en la nuestra organizaciones”.

“La colaboración es lo más importante que tienen las mujeres para avanzar en el mundo empresarial”.

“Es difícil luchar contra las discriminaciones cuando las empresas están cerrando”.

“A las mujeres hay que reconocerlas por sus capacidades.... No por una cuota”

“No basta el mensaje que la cooperativa es solo un modelo de sostenimiento para la Comunidad y no una verdadera empresa. Nosotras queremos que sea reconocida como una verdadera empresa, es como todas las demás, solo que patrimonio está repartido entre quienes trabajan.”.

- Sabrina Luise, representante de la Oficina Internacional de LEGACOOOP.

“En las cooperativas de trabajo europeas hay mayor igualdad de género que en el resto de las empresas”

“La escolarización es importante, el nivel medio de estudios es normalmente más alto dentro de la empresa cooperativa formada mayoritariamente por mujeres”.



“Como buena práctica, citarí­a la del Horario disociado, cuyo objetivo central es antepo­ner las exigencias individuales de las mujeres trabajadoras (y hombres) respecto a la exigencia de la cooperativa. Se organiza el horario. Las trabajadoras se organizan día a día, y semanalmente en una especie de banco del tiempo; en el que hay muchas horas debito-crédito, que se eligen en base a las necesidades personales, en coordinación y solidaridad. Eso permite que se pueda cumplir con los compromisos familiares”.

“Según nuestras encuestas, si las empresas cooperativas fueran mayoría en nuestro país (Italia) la Estrategia de Lisboa 2020, ya se hubiera cumplido. Lamentablemente hay otro tipo de empresas que son mayoría”.

- Catherine Friedrich. Directora del Departamento de Estudios de la Confederación General de Sociedades Cooperativas y Participativas. CGSCOP.

“En Francia, en las cooperativas las mujeres ocupan puestos de dirección en un 23% de los casos, en otros tipos de empresas sólo en un 17%”.

“Se promueve más desde procesos internos, se potencia la formación”.

“Existe una alta implantación del Diálogo Social”.

“Para fomentar la presencia de la mujer en puestos de dirección hay que adoptar medidas por parte de las empresas y potenciarlo desde los poderes políticos”.

- Alessandra Brogliatto. Departamento de Formación e Investigación de la Confederación Cooperativa Italiana. CONFCOOPERATIVE.

“En las cooperativas representadas por la organización, el 58% son mujeres. El acceso a puestos de dirección ha debido establecerse, marcando como cuota mínima el 20%”



“Hay un diálogo social que suprime el conflicto en la empresa. Es a través del Comité de Empresa en el que se promueve”.

“Podemos decir que las cooperativas facilitan la conciliación. No es una regla pero sí permiten desarrollar la carrera profesional. Las mujeres que tienen un cargo de responsabilidad consiguen conciliar, que la empresa sea más flexible y permita progresar”.

- Manuela López. Experta en Igualdad de Oportunidades de la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales CONFESAL.

“Es necesario visibilizar y poner en valor lo que hacemos. Visibilizar la figura de la mujer empresaria.

Hay que demandar un mayor compromiso por parte de las instituciones bancarias, sobre todo en los momentos actuales”

- María Puerta. Cooperativista y gerente de una Cooperativa de Dependencia de Murcia (España), Vicepresidenta de la Unión de Cooperativas de trabajo asociado de la Región de Murcia UCOMUR, representante de COCETA para Servicios a la Dependencia.

“Nuestra empresa surge de la notificación por parte del Ayuntamiento de Bullas de la privatización del servicio de ayuda a domicilio. Las cinco auxiliares que prestábamos el servicio en ese momento decidimos agruparnos y crear una cooperativa de trabajo asociado. Así, es como nació Ayuda a domicilio de Bullas. Al fin de cubrir unas necesidades latentes en nuestra comunidad y crear unos puestos de trabajo estables”.

“La verdad es que no ha sido fácil el camino. Empezamos solo con el Servicio Ayuda a Domicilio de los servicios sociales de Bullas; no hay que olvidar que la mentalidad de la gente y la economía de hace quince años no es la misma que la de ahora, por entonces, los servicios de limpieza y asistenciales los contrataba muy poca gente. Por suerte, poco a poco, lo que casi era un artículo de lujo se ha convertido en servicios de primera necesidad”.



“La conciliación familiar y laboral la realizamos a través de la jornada flexible, adaptamos y organizamos horarios. Las mujeres no pretendemos renunciar a la familia, por esto buscamos soluciones para que sea posible hacer bien las dos cosas: ser una buena profesional y que nuestra familia no quede en segundo plano”

“Para la plena integración de la mujer en el mundo laboral, necesitamos un cambio de mentalidad en la sociedad actual, las mujeres tenemos siempre que hacer un doble esfuerzo para mostrar nuestra valía. Los sueldos siguen sin estar equiparados, se debería dejar de mirar si eres hombre o mujer y sólo valorar la profesionalidad. No podemos dejar de promocionar la igualdad”.



5

Glosario

Acción Positiva

Medida, acción o plan compensatorio. Su objetivo es combatir las discriminaciones que no resultan necesariamente de la adopción de actitudes discriminatorias intencionadas.

Acoso sexual

Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito laboral incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Conciliación de la vida familiar y laboral

Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

Discriminación indirecta

Trato desfavorable, provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Discriminación positiva

Trato favorable, cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

Equidad de Género

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en término de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.



Estereotipo

Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud,...)

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres, que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas dentro de una misma cultura.

Igualdad de Oportunidades

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de Trato

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Igualdad Real

Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Lenguaje no Sexista

Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

Mainstreaming

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (comunicación de la Comisión COM(96) 67 final de 21.2.1996).



Participación Equilibrada

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/94 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO. L 319).

Perspectiva de Género

Incorporación de las diferencias existentes en las condiciones de participación social entre hombres y mujeres sostenidas por el género.

Principio de Solidaridad

Consideración de trato equitativo.

Segregación Laboral de Género

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Sexismo

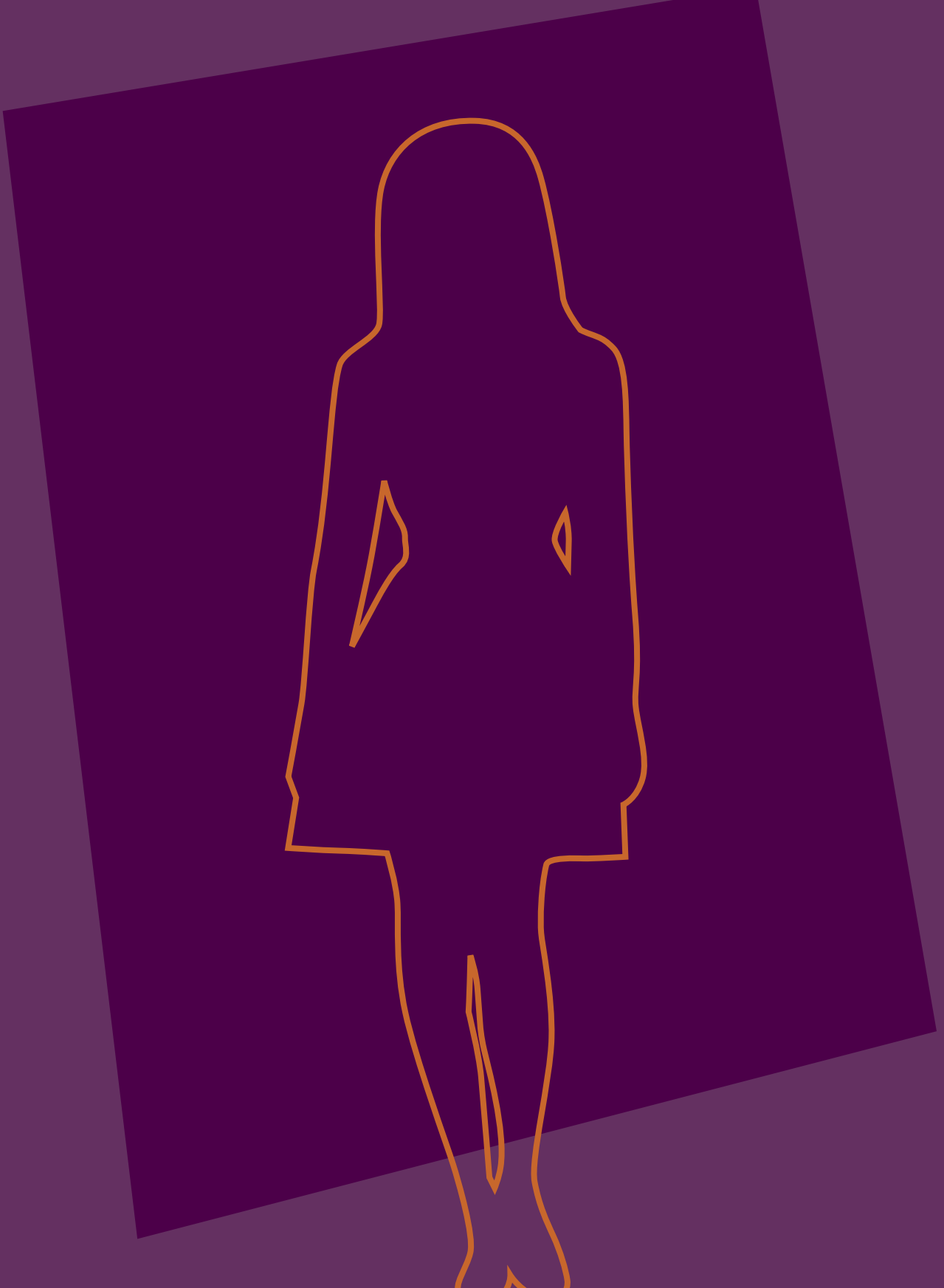
Actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto de una persona por razón de sexo.

Violencia de Género

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.

La Igualdad de Género tiene que ser una Igualdad vivida.

Michelle Bachelet
Presidenta de Chile



Con el apoyo económico de:



Comisión Europea

Dirige:



COCETA

Colabora:



Participantes:

