

Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Eunate ELIO CEMBORAIN

(72462605R) Becaria de investigación
Facultad de Ciencias Empresariales (Mondragón Unibertsitatea)

Sumario: 1. Introducción. 2. Las mujeres en el cooperativismo. 2.1. Situación sociolaboral de las mujeres en las cooperativas. 2.2. La participación cooperativa como impulso para la participación femenina. 2.3. De la teoría a la práctica. 2.4. Participación de las mujeres en los órganos de decisión. 3. La igualdad de oportunidades en las organizaciones. 3.1. Los modelos de Responsabilidad Social Corporativa. 3.2. Igualdad de oportunidades en las cooperativas. 4. Objetivos de la investigación. 5. Métodos. 6. Resultados. 6.1. Mujeres en las cooperativas de MCC. 6.1.1. Mujeres socias, trabajadoras y miembros del consejo rector en MCC. 6.1.2. Porcentaje de mujeres según sector de actividad. 6.1.3. Porcentaje de mujeres según el tamaño de la cooperativa. 6.1.4. Porcentaje mujeres en el Consejo Rector según porcentaje de mujeres en plantilla. 6.2. Perfil sociodemográfico de los miembros del CR. 6.2.1. Perfil sociodemográfico de los miembros del Consejo Rector: general, hombres y mujeres. 6.2.2. Análisis comparativo del perfil sociodemográfico de los miembros del CR. 7. Conclusiones. 7.1. Mujeres en las cooperativas de MCC. 7.2. Participación de las mujeres en los órganos de gobierno. 7.3. Perfil sociodemográfico de los miembros del Consejo Rector. 7.4. Reflexiones finales. 8. Bibliografía.

Resumen¹

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres subyace en la propia idiosincrasia cooperativa a través de los valores cooperativos de igualdad, equi-

¹ La autora agradece a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y al Departamento de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno Vasco (Programa SAIOTEK) la financiación aportada a distintos aspectos que han hecho posible el presente estudio. Asimismo agradece la colaboración del Departamento de Gestión Social de MCC y de las cooperativas y personas que participaron en el estudio.

dad, democracia y justicia social. Asimismo, todos los modelos de responsabilidad social corporativa asumen entre sus aspectos e indicadores a analizar la igualdad de género tanto en la selección, contratación como en la promoción de sus trabajadores y trabajadoras.

Desde esta triple óptica de cooperativismo, responsabilidad social e igualdad de oportunidades, el presente estudio realiza un diagnóstico de la presencia de las mujeres en las cooperativas de Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) para conocer su peso como socia y trabajadora y su acceso a los órganos de gobierno (Consejos Rectores).

1. Introducción

En el mundo unas 760 millones de personas trabajan en una cooperativa en alrededor de 100 países, según la Alianza Cooperativa Internacional. En Europa existen más de 60.000 cooperativas de trabajo asociado que emplean a más de 1.500.000 millones de personas y en España son más de 25.000 empresas que crean unos 280.000 empleos (COCETA, 2004). Además del amplio colectivo que engloba el movimiento cooperativo, esto supone una gran variedad de situaciones, tipos de cooperativas, mercados, relaciones intercooperativas y, por supuesto, también una amplia diversidad en cuanto a la participación de las mujeres en dichas cooperativas, se refiere.

En diversos países las mujeres son los principales miembros de las cooperativas. En Japón, por ejemplo, las cooperativas de consumo son uno de los mayores movimientos sociales en el que el 90% de sus miembros son mujeres (Japanese Consumers' Co-operative Union, 1999). En Suecia, el 80% de los miembros de las cooperativas recién creadas son mujeres (Nippierd-a). En Galicia, el 84% de los asociados a la Unión Gallega de Cooperativas de Trabajo Asociado es mujer (COCETA, 1998). Tomando los datos de la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado de España (COCETA) el número de mujeres que trabajan en las cooperativas a ella asociadas es de un 48% (COCETA, 2004) y según la referencia de un estudio del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi en el año 2000 un 46% de los trabajadores de las cooperativas eran mujeres (CSCE, 2001).

Históricamente, el objetivo de las cooperativas ha sido la creación de estructuras empresariales que garantizaran tanto la viabilidad económica como la justicia social, la democracia y el reparto de poder. A su vez, los principios cooperativos recogen explícitamente la no discriminación por sexo. El primer principio cooperativo denominado «Libre Adhesión» re-

coge la no existencia de ningún tipo de discriminación, incluida la sexual, a la hora de integrar a nuevas personas en sus cooperativas.

Sin embargo, a pesar de la gran variedad de situaciones en las cooperativas y de lo que promulgan sus valores, todas las regiones del mundo comparten una misma característica: las cooperativas están dirigidas por hombres, independientemente del porcentaje de mujeres trabajadoras. El porcentaje de mujeres que llega a puestos de responsabilidad es significativamente más bajo que el porcentaje de mujeres que en ellas trabajan.

Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) es uno de los ejemplos más importantes y exitosos del cooperativismo de trabajo asociado del mundo, y en dicho ámbito se enfocará este estudio. La Experiencia Cooperativa de Mondragón también ha sido capaz de atender el ámbito social, además del empresarial, y se ha trabajado por fomentar la democracia y la justicia social; pero estas cuestiones no se han planteado de forma sistemática y global desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Debido a ello, el entorno de Mondragón ha estado muy asociado a la producción y al hombre. En sus orígenes² fue un ámbito preferentemente masculino y actualmente los líderes y personas más representativas de la Corporación siguen siendo hombres.

Sin embargo, a medida que se profundiza en el aspecto social de las organizaciones a través de sus principios y valores y se analiza el impacto de su actividad en la sociedad, queda en evidencia que la falta de diversidad de género en los distintos niveles cooperativos ni cumple con los principios cooperativos, ni son comportamientos socialmente responsables. La mayoría de los órganos de decisión actuales de las cooperativas no son reflejo de una sociedad paritaria.

En este sentido el presente estudio pretende, desde una tripe óptica del cooperativismo, responsabilidad social corporativa y perspectiva de género 1) recoger la relación entre los tres conceptos mencionados y 2) aportar da-

² Mujer y trabajo fue un tema recurrente en los análisis y escritos de José María Arizmendiarieta, inspirador e impulsor del cooperativismo de Mondragón. El pensamiento de Arizmendiarieta se caracteriza, entre otras cosas, por su evolución y la capacidad de adaptación a las nuevas coyunturas sociales y económicas. Según Azurmendi (1992) el tema de la incorporación de la mujer al trabajo es un claro ejemplo de esta evolución. De hecho, el discurso sobre la mujer y el trabajo de los años cuarenta o cincuenta (en los que apoya que la mujer se dedique exclusivamente al hogar) nada tiene que ver, con las razones que impulsaron la creación de Auzo-Lagun, una cooperativa creada para proporcionar trabajo a las mujeres, en el año 1968.

La incorporación de la mujer en el trabajo fue un tema controvertido en el que Arizmendiarieta intentó promover el debate. Para ello, en diversas ocasiones escribió en la revista *TU Lan-kide* (Revista mensual editada desde 1960 para los trabajadores y trabajadoras de las cooperativas de MCC) haciéndose pasar por una lectora femenina. Sin embargo, siempre abogó por la protección de la unidad familiar, en la que la mujer tenía un papel central.

tos útiles para el desarrollo de programas de igualdad de oportunidades en las cooperativas, realizando, para ello, un diagnóstico de la participación de las mujeres en las cooperativas de MCC y en sus órganos de gobierno.

2. Las mujeres en el cooperativismo

La Alianza Cooperativa Internacional aporta dos razones por las que las cooperativas deben fomentar la igualdad de género (ACI, 2000). Por un lado, las razones morales y éticas basadas en los derechos humanos básicos de hombres y mujeres; por otro lado, la promoción de un crecimiento económico basado en la total utilización de los recursos humanos. Se debe partir de la idea de que la igualdad de género es favorable para los negocios, y por lo tanto, añade valor a sus miembros y a la comunidad en la que opera³.

2.1. *Situación sociolaboral de las mujeres en las cooperativas*

Según Delso (2001) el cooperativismo es más igualitario y menos discriminatorio que el mercado general en cuanto al acceso al empleo por parte de las mujeres. En las cooperativas de trabajo asociado se discrimina menos en la selección y en la incorporación, ya que hay prácticamente una presencia equilibrada de hombres y mujeres (COCETA, 2004-a) recoge que el 48% de los trabajadores son mujeres), cuando las mujeres en el mercado laboral llegan al 39%⁴. Sin embargo, en el resto de las situaciones (tipo de contrato, estabilidad en el empleo...) las mujeres socias y trabajadoras de cooperativas encuentran las mismas dificultades que su homólogas en otras empresas.

Teniendo en cuenta todos los tipos de cooperativas el porcentaje de mujeres (41%) es mayor a los otros tipos empresas de Economía Social (en

³ Esta segunda visión es coherente con las nuevas tendencias sobre la gestión de la diversidad. Las diferencias (que no desigualdades) también pueden ser buenas para las empresas y el argumento además de ético, se convierte en económico, al basarlo en el máximo aprovechamiento del potencial humano. Haciendo referencia a Sarrió, Ramos y Candela (2004: 206) la gestión de la diversidad «permite la reducción de los costes operativos y estructurales, mediante la reducción del absentismo, la optimización de la gestión y de la eficacia de las acciones empresariales, puesto que busca la satisfacción y respeto de las necesidades de los trabajadores. La relación final de costes-beneficios afecta directamente a los resultados e influye en el clima laboral. (...) (La diversidad) no es un problema, sino una potencialidad para enriquecer relaciones interpersonales».

⁴ Datos de www.mtas.es/mujer del año 2004.

las SALES, por ejemplo, las mujeres son un 23%) (Ribas y Sajardo, 2004). En Mondragón Corporación Cooperativa (MCC) dicho porcentaje es de 44% (MCC, 2004).

En función del sector económico la participación de las mujeres varía. El colectivo femenino es minoría en el sector industrial y su peso es más importante en el sector servicios (48,5%) y agricultura (44,5%) (Ribas y Sajardo, 2004). En el caso de MCC, las mujeres son mayoría (76%) en el sector de la distribución y el dato es a la inversa en industria y en el sector financiero (Izagirre, 2003).

La presencia de las mujeres en los órganos de decisión es más baja que su porcentaje como socia o trabajadora. Por ejemplo, en las cooperativas de trabajo asociado de Madrid un 35% de los cargos en el Consejo Rector los ocupan mujeres (Fernández-Plaza, 2000), en las cooperativas de la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FVCTA) son un 27% (Berenguer, Castellví, Cerver, Juan, Torcal, de la Torre, 1999) y según el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi son un 20% las mujeres representantes en los órganos de gobierno de las cooperativas de Euskadi (CSCE, 2001). En MCC en el año 2000 las mujeres ocupaban un 16% de los cargos en los Consejos Rectores.

En cuanto a la participación de las mujeres en los cargos de dirección, un 39% de los responsables de cooperativas son mujeres en las cooperativas de trabajo asociado de España (COCETA, 2004-a). En el año 2005 el 16% de los puestos de los Consejos de Dirección de MCC eran ocupados por mujeres. Por sectores de actividad se observaban importantes diferencias puesto que en el grupo industrial y en el grupo financiero la media bajaba hasta el 12% y 6% respectivamente. Por su parte en el grupo distribución el 39% de los puestos directivos los ocupaban mujeres y en las cooperativas dedicadas a la investigación y formación un 41%. Asimismo, también es diferente el acceso de las mujeres a las distintas áreas de dirección. Las mujeres directivas sobre todo se concentran en puestos relacionados con la administración y finanzas y los recursos humanos. Por otro lado, su presencia es muy baja en direcciones comerciales, gerencia y presidencia. Las mujeres no se introducen o son excluidas de los puestos más estratégicos de la organización y, por lo tanto, su proyección profesional es menor.

Esta segregación horizontal (división del trabajo en la que las mujeres trabajen en sectores menos valorados socialmente y peor remunerados) y vertical (puestos de menor nivel jerárquico), hace que las mujeres, como grupo, tengan salarios más bajos que los hombres⁵.

⁵ Es importante destacar, no obstante, la mayor variabilidad intragrupo entre las mujeres. Las diferencias entre las mujeres son mayores que las diferencias entre los hombres (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela. 2002: 56).

2.2. *La participación cooperativa como impulso para la participación femenina*

Diversas entidades promotoras del cooperativismo afirman que el potencial de las cooperativas para lograr la igualdad no está en acciones puntuales, sino en sus valores básicos y en sus estructuras democráticas, en la propia idiosincrasia cooperativa. «Por su propia naturaleza la cooperación ha ayudado a mejorar las condiciones sociales y económicas en muchos lugares del mundo y aún tienen un rol importante que jugar en ese sentido» (Nippierd, 1999: 180).

COCETA (2004: 60) realiza una reflexión similar afirmando que las cooperativas de trabajo asociado «constituyen entornos adecuados para el desarrollo profesional de la mujer, no tanto por la adopción de medidas puntuales a favor de la mujer trabajadora, sino por el desarrollo a través del tiempo de una cultura de empresa que hace de la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad, la búsqueda del equilibrio y el fomento de las relaciones humanas entre los trabajadores y trabajadoras valores básicos de su funcionamiento como empresa». Lo cierto es que la gestión participativa puede ser favorecedora para las mujeres en la empresa, puesto que es posible incorporar a las decisiones adoptadas por un consejo de dirección, en la mayoría de los casos masculino, puntos de vista, intereses o necesidades de la parte femenina.

Un estudio realizado por la Confederación de Cooperativas de España de Trabajo Asociado en el año 2004 (COCETA, 2004-a: 58) aporta evidencias al hecho de que la gestión participativa y democrática puede favorecer la participación femenina al concluir que el modo de acceso a los puestos de dirección principal de las mujeres es la participación en la toma de decisiones (43,2%), por delante de la promoción interna (22,2%), la formación (21,5%) y la discriminación positiva (5%). Mateos, Escot y Gimeno (2006: 75) observan que «cuando la mujer está presente en los consejos de administración de las empresas, se debe a que dicha decisión ha recaído, en mayor medida, sobre ella misma o su familia» gracias a la implicación directa en la gestión, como ocurre por ejemplo, en las cooperativas, o en las empresas familiares, respectivamente.

Acercándonos a nuestro entorno, Echaniz (2001) concluye en su investigación sobre liderazgo femenino en las cooperativas de Mondragón Corporación Cooperativa, que las cooperativas de MCC son un entorno más 'amigable' para el desarrollo profesional de las mujeres. Más de una persona entrevistada durante su investigación afirmaba haber tenido problemas para ascender por ser mujer en otro tipo de empresas, pero no en la cooperativa.

Desde la óptica de la creación de empleo, las cooperativas han sido consideradas como un instrumento muy interesante para la creación de nuevas empresas, así como una vía para sacar de la economía sumergida a sectores, que en muchas ocasiones están copados por mujeres, como puede ser el servicio doméstico. Muchas mujeres han considerado que la creación de una cooperativa les daba pie a ser propietarias y líderes de una empresa, algo que consideran más complicado en las empresas convencionales.

2.3. De la teoría a la práctica

Sin embargo, para que la práctica cooperativa favorezca la situación de las mujeres y la igualdad sea una realidad, una condición indispensable es que los hombres y las mujeres, ambos, sean partícipes activos de la vida cooperativa. No sólo en la base, como trabajadores y trabajadoras de la organización, sino en todos los ámbitos y niveles, incluidos los puestos de gobierno y ejecutivos. La cuestión es que a la luz de los datos estadísticos sobre el empleo de hombres y mujeres en las cooperativas es evidente que la igualdad entre géneros sigue siendo, hoy por hoy, un objetivo a conseguir más que una realidad.

Los datos dejan claro que las cooperativas, sea cual sea el país analizado, están dirigidas por hombres (además de los citados en apartado 2.1. véase Japanese Consumer's Co-operative Union, 1999; Nippierd, 1999, Apelqvist, 1996; FVECTA, 2003; COCETA, 2004; OIT). De hecho, «la desigualdad de género en las cooperativas es una de las mayores contradicciones entre la teoría cooperativa y la práctica, debilitando la identidad cooperativa, credibilidad y la posibilidad de cumplir con el objetivo cooperativo. La actual organización cooperativa ha sido organizada por los hombres, para los hombres y, consecuentemente, se basa en valores, normas y prioridades masculinas» (Apelqvist, 1996)

2.4. Participación de las mujeres en los órganos de decisión

Un reciente estudio que ha analizado la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las 1.000 mayores empresas de España concluye que «son las empresas familiares y las cooperativas las que cuentan con una mayor representación femenina en sus consejos» (Mateos, Escot y Gimeno, 2006). Es un dato muy positivo para el ámbito cooperativo, pero no se debe olvidar que las mujeres siguen encontrándose con un «techo de

cristal»⁶ en su ascenso profesional, también en las cooperativas. A pesar de que el proceso de acceso a los órganos de gobierno (consejos rectores) de las cooperativas es un proceso democrático (todos los socios y socias tienen el derecho a votar y ser votados), lo cierto es que existen una serie de barreras culturales, sociales y psicológicas que dificultan la incorporación de las mujeres en los ámbitos de decisión.

La baja participación de las mujeres en los núcleos de decisión y liderazgo es uno de los temas más importantes del cooperativismo desde la perspectiva de género, porque la participación activa e igualitaria de hombres y mujeres se muestra como un prerrequisito en el desarrollo sostenible de las cooperativas y en el fomento de comportamientos socialmente responsables. De hecho, el acceso igualitario de las mujeres en los procesos de toma de decisión es indispensable para la democracia de la cooperativa. «Si las mujeres no están representadas o se encuentran infrarrepresentadas en la toma de decisiones sus necesidades e intereses no habrán sido tomados en cuenta de manera adecuada, por lo que no se puede esperar que las decisiones sean aceptadas como legítimas por todas las personas» (Nippierd, 1999: 176).

La promoción de la igualdad de género en el liderazgo, debe ir precedido por la asunción de que existen una serie de barreras con las que se encuentran las mujeres, por el simple hecho de ser mujer, en el desarrollo de su carrera profesional. Sólo con este reconocimiento será posible la toma de decisiones correctas para acabar con la desigualdad. Y en este sentido, la utilización de las herramientas de medición de los modelos de responsabilidad social, como el balance social, que pueden ayudar a conocer la situación concreta y desigual de hombres y mujeres en las organizaciones y a poner en marcha acciones adecuadas a la problemática y a los objetivos señalados por la organización.

3. La igualdad de oportunidades en las organizaciones

Una investigación sobre el análisis de la calidad de la gestión en las empresas cuyo modelo de gestión está basado en el modelo EFQM (Charte-

⁶ La recurrida metáfora del techo de cristal en el ascenso profesional de las mujeres explica la situación de las mujeres que avanzan en la escala jerárquica de las organizaciones, sin que muchas de ellas puedan llegar a lo más alto. Aunque no existan razones objetivas para que las mujeres no alcancen los puestos más altos, que los hombres obtienen, sí existe una discriminación inherente en las estructuras y en los procesos, tanto de las organizaciones como de la sociedad en general. Sin embargo, atendiendo a los datos sobre segregación horizontal, parece que también existen, de alguna manera, «muros de cristal» que dificultan la movilidad entre áreas, una vez alcanzadas las cotas más altas de la jerarquía empresarial: la técnica, la estrategia y ámbito decisorio se escribe, hoy por hoy, en masculino (Wirth, 2002).

rina, Albizu y Landeta, 2005), demuestra que existen diferencias significativas en la calidad de la gestión entre las empresas, siendo ésta mejor en las cooperativas, e incluso superior en aquellas cooperativas que conforman MCC. Si las cooperativas son capaces de destacar por la calidad de su gestión, también deberían hacerlo por la calidad de su gestión de la igualdad de oportunidades. Tanto desde el punto de vista de los valores cooperativos como de la responsabilidad social corporativa (entendida ésta como la calidad en la gestión responsable para con todos los grupos de interés internos y externos). Aquella empresa que no sea responsable con la igualdad de género no será una empresa excelente en su gestión, porque irá en contra de uno de los derechos humanos básicos: la igualdad y la no discriminación. Y sin embargo, tal y como se viene comentando, la igualdad de oportunidad sigue siendo un ámbito en el que flaquean las organizaciones.

Basándonos en la perspectiva género, la relación entre la sociedad y las organizaciones se puede analizar desde dos puntos de vista. Por un lado, las organizaciones y sus miembros no son entes aislados de la sociedad, sino que contribuyen a reproducir las tradicionales relaciones de género basadas en la división del trabajo y los roles estereotipados (Sarrió, Ramos, y Candela, 2004). Por otro lado, las actuaciones que se llevan a cabo en las organizaciones impactan en variables y agentes externos, generando un círculo de interacción mutua. Debido a ello, realizar actividades concretas en las organizaciones para poner fin a una situación laboral desfavorable para las mujeres y garantizar la igualdad en el acceso, permanencia y promoción de mujeres y hombres en las empresas será un comportamiento responsable que será percibido por trabajadores, consumidores y sociedad en general y que se filtrará en las relaciones de género sociales. A la inversa, los cambios que ocurran en este sentido en los agentes externos, retroalimentarán cambios en las relaciones de género laborales internas, favoreciendo que sean más igualitarias.

La perspectiva de género, pues, debe ser un factor clave y transversal en el análisis de la Responsabilidad Social Corporativa, puesto que nos ayudará a comprender las actuales relaciones laborales, tanto internas como externas.

3.1. *Los modelos de Responsabilidad Social Corporativa*

Lo cierto es que los principales modelos de Responsabilidad Social Corporativa introducen aspectos sobre la igualdad de oportunidades y la diversidad de género.

El libro verde de la Comisión Europea (2001) denominado *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* incluye la

igualdad de oportunidades en la dimensión interna de la responsabilidad social, es decir, en aquella relacionada con los propios trabajadores/as. En este caso, se refiere la gestión no discriminatoria de los recursos humanos, haciendo referencia a la diversidad de recursos humanos, a la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres y la contratación no discriminatoria.

El Global Reporting Initiative (2002), por su parte, incluye entre sus indicadores de desempeño social la diversidad y las oportunidades, mencionando la necesidad de revisar los programas y políticas de igualdad de oportunidades y la composición de los órganos ejecutivos y de gobierno.

La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) en su documento denominado *Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa* (2003) recoge entre los comportamientos socialmente responsables de carácter interno la diversidad de la fuerza laboral y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.

Otras autoras van más allá, proponiendo un triple análisis del balance de desarrollo humano o balance social: el balance social, el balance medioambiental y el balance de género (Delso y González, 2004). Asimismo, proponen en su artículo una serie de aspectos e indicadores de género a analizar, como por ejemplo: la gestión de la empresa, el modelo y ejercicio de la autoridad y el poder, la gestión de las personas, la gestión del tiempo y el espacio...

Además de la posibilidad de analizar indicadores concretos sobre igualdad de oportunidades (como en los casos mencionados del Libro Verde, GRI o AECA) o de crear un balance exclusivo sobre la igualdad de género, una tercera opción se refiere a la integración de la perspectiva de género o transversalidad de género⁷ en todos aquellos aspectos que se refieran a las relaciones humanas o aspectos sociales de la organización. Siguiendo este principio, la perspectiva de género se puede introducir en todos aquellos ámbitos en los que existen relaciones entre personas: selección, contrata-

⁷ El principio de transversalidad o *mainstreaming* se acuñó en la IV Conferencia sobre la Mujer de 1995 celebrada en Pekín. Este principio fue llevado al marco jurídico europeo por el Tratado de Ámsterdam y fue ratificado en diciembre de 1999 por España. Asumir el *mainstreaming* supone la incorporación de la igualdad de género en todas las políticas, programas y proyectos en la acción política y evaluar sus efectos. Adoptar una estrategia de *mainstreaming* de género no supone aumentar la participación de las mujeres, sino que va más allá. Es una nueva manera de trabajar y plantear los nuevos retos, una estrategia política para transformar las estructuras sociales e instituciones liberándolas de las relaciones de poder injustas y desiguales.

Es importante ser consciente de que existen diferencias reales y que siendo neutro respecto al género, dejando las cosas seguir su cauce actual, lo que único que se consigue es perpetuar las actuales desigualdades. Debido a ello, a través del principio de *mainstreaming* se evalúan las posibles consecuencias que pueden tener las políticas diseñadas tanto sobre los hombres como sobre las mujeres, porque, a veces, aplicar las mismas políticas a ambos sexos no significa igualdad.

ción, formación, promoción, participación, ergonomía, flexibilidad laboral, retribución... Y también puede se aplicar al ámbito más ideológico de las políticas, tratando temas como el valor del trabajo, la relación familia-trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral como sostenibilidad social, desarrollo personal, valores...

A falta de más investigaciones sobre la conveniencia de incluir de un modo u otro la igualdad de género en los modelos de responsabilidad social, lo cierto es que los documentos actuales, como el Balance Social o la Memoria de Sostenibilidad, ayudan a avanzar en una de las principales tareas de los estudios de género: visibilizar todas aquellas situaciones que son desfavorables para las mujeres como grupo social.

3.2. Igualdad de oportunidades en las cooperativas

Todas las cuestiones mencionadas hasta el momento sobre la igualdad de oportunidades y la responsabilidad social corporativa, adquieren mayor importancia al referirse al ámbito cooperativo. En las sociedades cooperativas, al interés voluntario de las organizaciones por aplicar los principios de la responsabilidad social (entre ellos, la igualdad de oportunidades) se le añade un componente obligatorio de la cooperativa que viene por la asunción de los valores cooperativos en el momento de su constitución. De hecho, la igualdad de género o igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres subyace en la misma idiosincrasia cooperativa y se sustenta a través de los principios y valores universales cooperativos de democracia, responsabilidad social, igualdad y equidad. La lectura de casi todos los principios cooperativos deja entrever el compromiso intrínseco del modelo con la igualdad de oportunidades.

Mugarra (2001) expone la propuesta de la Alianza Cooperativa Internacional (Sede Américas) para la realización del Balance Social Cooperativo. Según la autora, gracias a la metodología e instrumento propuesto por la ACI «las cooperativas contarán con un medio adecuado para medir el grado de acercamiento o alejamiento que tengan con respecto al cumplimiento de su misión como organización cooperativa, a la luz de los principios y valores cooperativos». Los indicadores del balance cooperativo parten de los mismos principios que todas las cooperativas hacen suyos desde su constitución. A modo de ejemplo Mugarra (2001) desglosa los aspectos e indicadores que se desarrollan a partir del primer principio cooperativo que hace referencia a la libre adhesión. Uno de los aspectos de este primer principio es la «No Discriminación» y se hace referencia a la necesidad de aportar datos sobre distintos porcentajes de mujeres como socias y trabajadores, al desglose de mujeres por estratos jerárquicos... para visibilizar una situación que debe ser transformada.

De la misma manera, los restantes principios recogen variables relacionadas con la igualdad de género, puesto que en la mayoría de ellos subyacen los valores cooperativos de la igualdad y equidad. Una de las tareas del cooperativismo a corto plazo será la adecuación de los principales modelos de RSC a su naturaleza cooperativa, e integrar en ella, de manera importante, la igualdad.

4. Objetivos de la investigación

A raíz de la constatación de las «pocas referencias existentes al peso que tienen las mujeres en el ámbito cooperativo» (Berenguer et al., 1999: 53) y de la necesidad de recoger información sobre comportamientos socialmente responsables en relación a la igualdad de oportunidades en las cooperativas, la presente investigación es un estudio, sobre todo, exploratorio. Basada en la triple relación entre igualdad de género, responsabilidad social y cooperativismo, el principal objetivo es obtener datos sobre la participación de las mujeres en Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), respondiendo a las siguientes preguntas

1. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres en las cooperativas de MCC y en sus Consejos Rectores (órganos de gobierno)⁸?
 - a. ¿Existen diferencias según tamaño, actividad y mujeres en plantilla de la cooperativa?
2. ¿Cuál es el perfil sociodemográfico (edad, sexo, antigüedad, índice (salario), estudios, puesto...) de los miembros de los Consejos Rectores de MCC?
 - b. ¿Existen diferencias en dicho perfil según sexo?

⁸ El Consejo Rector es el órgano de gobierno al que corresponde en exclusiva la gestión y representación de la cooperativa, y ejerce además todas las facultades que no estén expresamente reservadas por la ley o los Estatutos a otros órganos sociales. Los administradores o consejeros son elegidos por la Asamblea General, por el mayor número de votos válidamente emitidos en votación secreta (Ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas de Euskadi modificada por Ley 1/2000, de 29 de junio). Los miembros del Consejo Rector deben responsabilizarse de la gestión societaria de la cooperativa, mediante competencias tales como decidir sobre la admisión de los nuevos socios y socias, convocar la Asamblea General y proponer temas relacionados con la gestión económica y social de decisión de la misma. Las funciones se concretan en los Estatutos Sociales de la cooperativa. Asimismo, es importante la figura del Presidente del Consejo Rector, puesto que es la persona que ostenta la representación de la cooperativa. El o la Presidenta es elegido entre los miembros del Consejo Rector y por ellos mismos.

5. Métodos

La población de la investigación la componen 95 cooperativas agrupadas en cuatro grupos según su actividad o sector al que se dirigen:

- Grupo Industrial: 74 cooperativas
- Grupo Distribución: 8 cooperativas
- Grupo Financiero: 2 cooperativas
- Grupo investigación y Formación: 11 cooperativas

Se han excluido las cooperativas que no tienen socios de trabajo o trabajadores, es decir, aquellas en las que el Consejo Rector está formado exclusivamente por personas socias de otras cooperativas.

Se diseñó un cuestionario propio que fuese capaz de responder a las preguntas de investigación previamente diseñadas, que recogía las siguientes variables:

Tabla 1
Variables recogidas en el cuestionario

| Variables sobre la cooperativa | Variables sociodemográficas de los miembros del Consejo Rector |
|---|--|
| A responder por el presidente/a (1 cuestionario por cooperativa) | A responder por todos los miembros del Consejo Rector (1 cuestionario por cada miembro) |
| Población: 95 cooperativas Muestra: 38 | Población: 732 miembros Muestra: 299 |
| <ul style="list-style-type: none"> — <i>Tamaño</i>: número total de personas que trabajan en la cooperativa desagregados según sexo. — <i>Estructura societaria</i>: número de socios y socias y número de trabajadores/as asalariados/as de la cooperativa. — <i>Sector</i> (de la cooperativa) — <i>N.º de miembros en el Consejo Rector</i>: desagregado en función del sexo. — <i>Igualdad de oportunidades</i>: existencia de programas específicos para fomentar la igualdad de oportunidades. | <ul style="list-style-type: none"> — <i>Sexo</i>: hombre o mujer. — <i>Edad</i>: relacionado con el momento vital y profesional de las personas. — <i>Índice</i>: salario. — <i>Antigüedad</i>: número de años de trabajo en la cooperativa. — <i>Nivel de estudios</i>. — <i>Tipo de estudios</i>. — <i>Nivel jerárquico</i>: segregación vertical (techo de cristal). — <i>Tipo de puesto</i>: segregación horizontal (muros de cristal) |

Tabla 1 (*continuación*)

| | |
|---|---|
| <p>— <i>Interés en la formación</i>: interés en recibir formación sobre género.</p> | <p>— <i>Sexo</i>: hombre o mujer.</p> <p>— <i>Edad</i>: relacionado con el momento vital y profesional de las personas.</p> <p>— <i>Índice</i>: salario.</p> <p>— <i>Antigüedad</i>: número de años de trabajo en la cooperativa.</p> <p>— <i>Nivel de estudios</i>.</p> <p>— <i>Tipo de estudios</i>.</p> <p>— <i>Nivel jerárquico</i>: segregación vertical (techo de cristal).</p> <p>— <i>Tipo de puesto</i>: segregación horizontal (muros de cristal)</p> <p>— <i>Número de hijos/las y su edad</i>. Responsabilidades familiares</p> <p>— <i>Participación en otros órganos de la cooperativa</i>: experiencia con la gestión cooperativa a través de su participación previa en otros órganos.</p> <p>— <i>Propuesta de candidatura</i>: modo en que se llegó a ser candidato para ser votado en la Asamblea General.</p> |
|---|---|

Se remitió a todas las cooperativas el citado cuestionario, vía correo ordinario a nombre del o de la Presidenta, para que dicha persona realizara el reparto de los cuestionarios entre los miembros de su equipo. Los cuestionarios se recogieron durante los meses de diciembre de 2005 y enero de 2006.

El análisis de datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS versión 13.0, mediante el cual se realizaron los cálculos estadísticos necesarios para dar respuesta a las preguntas de investigación mencionadas. En el caso de variables cuantitativas se ha utilizado la prueba t de Student para calcular la significancia estadística de las diferencias entre resultados de distintas categorías de análisis, y en el caso de las variables nominales se utilizó la prueba chi cuadrado. El análisis se realizó durante los meses de febrero y marzo de 2006.

6. Resultados

Los resultados del estudio se muestran en dos bloques, correspondientes a los apartados del cuestionario: por un lado, se recogen los datos a nivel cooperativo, referidos a la presencia de las mujeres como fuerza laboral;

por otro lado, se analiza la presencia de las mujeres en el Consejo Rector a través del perfil sociodemográfico de sus miembros.

6.1. *Mujeres en las cooperativas de MCC*

La muestra la componen las 38 cooperativas que han enviado sus datos globales cumplimentando la primera parte del cuestionario (de una población de 95 cooperativas), obteniendo una tasa de respuesta del 40%.

De las 35 cooperativas que han respondido el 81,6% (31) son del sector industrial, 15,8% (6) del sector servicios y el resto, 2,6% (2) del sector distribución⁹. Además, 6 afirman tener en marcha planes para fomentar la igualdad de hombres y mujeres (16,2%) y 81,8% (27) tienen interés por formarse en temas relacionados con la igualdad de género en este momento (36,4% - 12 cooperativas) o más adelante (45,5%-15). Seis cooperativas (18,2%) no tienen interés en participar en un curso de formación de este tipo.

6.1.1. MUJERES SOCIAS, TRABAJADORAS Y MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR EN MCC

El porcentaje de mujeres del total de trabajadores, 28,02% (DT=19,22), el porcentaje de mujeres socias, 28,23% (DT=20,54), y el de trabajadoras por cuenta ajena, 29,49% (DT=25,99), es muy similar entre sí. De hecho no se aprecia que la temporalidad afecte más a las mujeres. El porcentaje de mujeres rectoras 20,62% (DT= 17,11) es menor que su presencia como socias¹⁰ en la cooperativa; también es menor su desviación típica y rango, por lo que parece que los datos están algo menos dispersos.

De las 35 cooperativas encuestadas que han respondido a los datos necesarios, no hay ninguna que no tenga alguna mujer socia. Sin embargo, el rango es muy elevado y el porcentaje oscila entre 5% y 85% de mujeres socias del total de socios. Además, 31 cooperativas, no llegan a la paridad y tienen menos de 50% de mujeres socias. En las 4 restantes cooperativas hay más mujeres socias que hombres socios. Estas empresas se dedican a la producción de «bata blanca» o servicios.

⁹ No se obtienen datos de una importante empresa de este sector, que por su tamaño, es posible que hiciera cambiar los resultados.

¹⁰ En las cooperativas existen dos tipos de trabajadores/as. Los socios son propietarios de una parte del capital social, tienen derechos políticos en la empresa y tienen, por así decirlo, un contrato indefinido. Los trabajadores por cuenta ajena tienen un contrato laboral, normalmente por tiempo determinado y no tienen derechos políticos. Además, sólo las personas con contrato societario pueden votar y ser votadas como miembros del Consejo Rector.



(Nota: N=33 para todos los casos. Se han seleccionado sólo los registros que cumplimentaron todos los ítem).

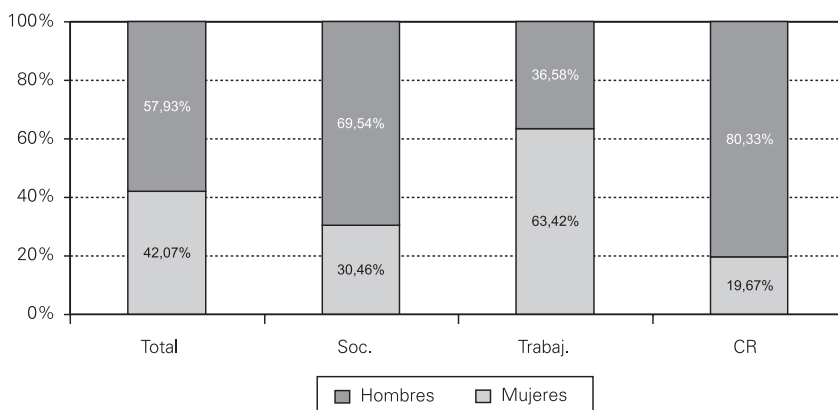
Gráfico 1

Porcentaje de mujeres y hombres en las cooperativas: total, socias, trabajadoras por cuenta ajena y miembros del Consejo Rector

Por otro lado, hay 7 cooperativas que no tienen ninguna trabajadora por cuenta ajena, es decir, aquellas mujeres que están trabajando en la cooperativa son todas socias. De estas 7 cooperativas, todas menos una, son cooperativas menores de 200 trabajadores (cinco de ellas tienen menos de 70 trabajadores) y 4 de las 7 cooperativas son del sector máquina-herramienta. Por otro lado, hay 7 cooperativas en las que las mujeres son mayoría entre los trabajadores asalariados. Cuatro de estas cooperativas se dedican a producción de «bata blanca» o a los servicios.

En cuanto a la participación de las mujeres en los Consejos Rectores, hay 7 cooperativas (de las 38 en la muestra - 18,2%) en las que no hay ninguna mujer y 18 en las que hay una mujer (47,4%). En el otro extremo, 3 cooperativas (N=38) tienen mayoría de mujeres en sus Consejos Rectores. Dos de estas cooperativas destacan por su alto porcentaje de mujeres socias, ya que en ellas es más del 80%. Las actividades se vuelven a repetir: producción de «bata blanca» y servicios.

Es importante señalar, sin embargo, las enormes diferencias existentes de una cooperativa a otra; tanto si analizamos los porcentajes máximos y mínimos (el rango oscila entre 66,67 del Consejo Rector y 84,99% de trabajadoras), como si tomamos como referencia la desviación típica. Es por ello, que se ha realizado un nuevo cálculo, utilizando datos absolutos (no el porcentaje de mujeres de cada cooperativa como en el caso anterior), para apreciar la influencia que tienen algunas empresas de más peso sobre el total del mismo.



(Nota: N=33 para todos los casos. Se han seleccionado sólo los registros que cumplieron todos los ítem).

Gráfico 2

Porcentaje de mujeres y hombres en las cooperativas: total, socias, trabajadoras por cuenta ajena y miembros del Consejo Rector (cálculo con datos absolutos)

Tal y como se aprecia en el gráfico, si partimos de los datos absolutos globales, las estadísticas cambian de manera importante. Procesando los datos de esta manera, sí se aprecia que la temporalidad afecta de manera más fuerte a las mujeres, puesto que el porcentaje de mujeres contratadas por cuenta ajena supera el 60%, y sin embargo el porcentaje de mujeres que tienen un contrato societario estable es del 30%. Esto es debido a una empresa en concreto, que tiene una actividad tradicionalmente femenina, con un alto grado de temporalidad y gran tamaño¹¹. El porcentaje de mujeres en el Consejo Rector se mantiene porque en esta variable no existen grandes diferencias en cuanto al número de miembros que pueda influir en el porcentaje.

En cuanto a la proporción de mujeres que cuentan con un contrato societario sobre el total de mujeres que trabajan en las cooperativas, es de 46,89%. En el caso de los hombres, 3 de cada cuatro hombres (77,75%) que trabajan en la cooperativa son socios.

¹¹ Se realiza el cálculo eliminando los datos de la citada empresa que, por su actividad, tiene características de contratación diferentes y se comprueba que los datos se estabilizan. A pesar de ello, el porcentaje de mujeres trabajadoras por cuenta ajena sigue siendo mayor (41,1%) que el porcentaje de socias (29,2%).

6.1.2. PORCENTAJE DE MUJERES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

En la siguiente tabla, se recoge la participación de las mujeres en función del sector de actividad: servicios o industria.

Tabla 2

Porcentaje de mujeres en total, socias, trabajadoras y en el CR según actividad: servicios o industria

| | Servicios o industria | N | Media | Desviación típ. | Error tít. de la media | T | p |
|--------------|--------------------------|----|-------|--------------------|---------------------------|-------|-------|
| PorcMujTotal | Servicios | 6 | 41,10 | 25,96 | 10,59 | 1,909 | 0.065 |
| | Industria | 28 | 25,22 | 16,75 | 3,16 | | |
| PorcMujSoc | Servicios | 6 | 44,74 | 26,90 | 12,20 | 1,581 | 0.168 |
| | Industria | 29 | 24,81 | 16,80 | 3,12 | | |
| PorcMujTrab | Servicios | 4 | 57,74 | 22,33 | 11,16 | 2,530 | 0.017 |
| | Industria | 27 | 25,31 | 24,10 | 4,63 | | |
| PorcMujCR | Servicios | 7 | 33,16 | 16,54 | 6,25 | 2,261 | 0.03 |
| | Industria | 31 | 17,79 | 16,17 | 2,90 | | |

(Nota: las dos cooperativas pertenecientes al sector distribución se han incluido en el sector servicios).

En todos los casos (total, contrato societario, trabajadoras asalariadas y participación en CR) el porcentaje de mujeres es mayor en el sector servicios; a pesar de que esta relación parece sistemática en el caso de las mujeres asalariadas y de la participación de las mujeres en el Consejo Rector.

6.1.3. PORCENTAJE DE MUJERES SEGÚN EL TAMAÑO DE LA COOPERATIVA

En esta ocasión se analiza la influencia que tiene el tamaño de la empresa en la mayor o menor incorporación de mujeres a la cooperativa.

En aquellas cooperativas en las que tienen menos de 150 trabajadores (N=18), el porcentaje de mujeres socias es mayor que el porcentaje de mujeres asalariadas. Es decir, a pesar de que trabajen pocas mujeres en la cooperativa, éstas tienen un contrato societario estable. Esto no ocurre en los siguientes tramos (N=14), en los que el porcentaje de mujeres trabajadoras es mayor al porcentaje de mujeres socias. En el caso de las cooperativas con más de 1.000 trabajadores/as (N=2), el porcentaje de mujeres en todas las variables aumenta de manera importante. La muestra de este grupo, sin

embargo, la componen dos cooperativas y una de ellas, por su dimensión, características especiales y actividad típicamente femenina, hace que aumente la proporción de mujeres.

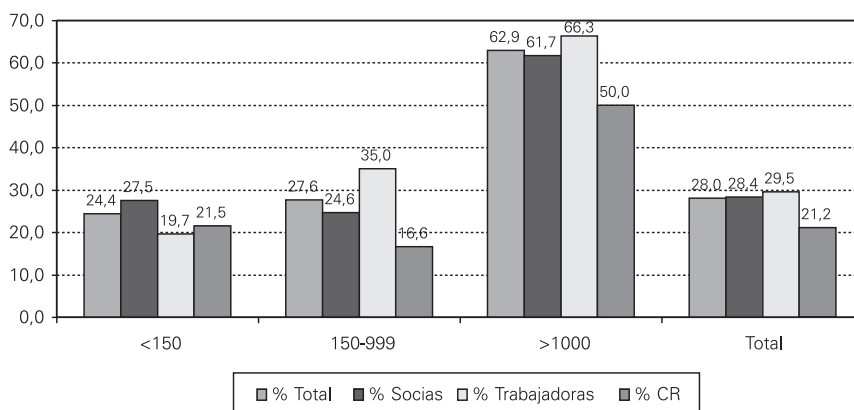


Gráfico 3

Porcentaje de mujeres en total, socias, trabajadoras y en el CR según tamaño de la cooperativa

6.1.4. PORCENTAJE MUJERES EN EL CONSEJO RECTOR SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES EN PLANTILLA

Si analizamos la influencia del porcentaje de mujeres socias en una cooperativa, con la participación de éstas en el Consejo Rector, podemos observar que a medida que aumentan las mujeres socias, lo hace de la misma manera su presencia en el órgano de gobierno.

Sólo las personas que son socios o socias trabajadoras pueden elegir y ser elegidos para participar en el Consejo Rector. Es previsible, por lo tanto, que el porcentaje de mujeres en el órgano de gobierno, aumente con el porcentaje de mujeres socias. Sin embargo, tal y como observamos en el gráfico esta proporción no va siempre pareja: la proporción de mujeres socias aumenta en mayor medida que la representación de mujeres en el Consejo Rector.

En las cooperativas donde menor proporción de mujeres socias hay (N=18), la proporción entre porcentaje de mujeres que pueden ser elegidas y aquellas que lo han sido es similar. En los demás tramos (N=13; N=4), la presencia de mujeres en el Consejo Rector va en aumento, pero no refleja la realidad societaria de la organización en función del sexo.

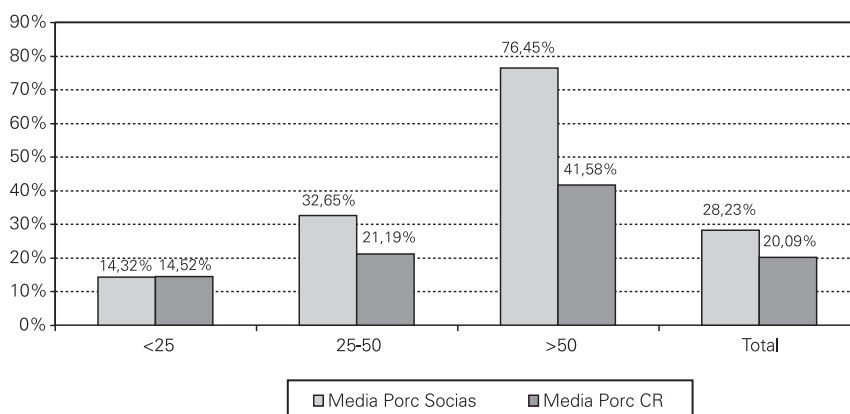


Gráfico 4

Porcentaje de mujeres en CR según % de mujeres socias en plantilla

6.2. Perfil sociodemográfico de los miembros del CR

La muestra está compuesta por 299 miembros de Consejos Rectores (de una población de 732 miembros) que han respondido de 59 cooperativas diferentes del total de las 95 cooperativas. El número de cuestionarios recibidos por cooperativa oscila entre 1 y 12 cuestionarios. 24 personas no han respondido a qué cooperativa pertenecen. La tasa de respuesta global ha sido del 41,7%.

En cuanto a la tasa de respuesta según el cargo de la persona encuestada, se han obtenido 43 respuestas de presidentes/as (45,26%), 35 de vicepresidentes/as (26,84%) y 41 secretarios/as (43,15%) (de 95 posibles en los tres casos, uno por cooperativa) y 178 vocales (de 447 que componen la población-39,82%).

6.2.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR: GENERAL, HOMBRES Y MUJERES

— Perfil general

Según los datos obtenidos de los cuestionarios recibidos de participantes del Consejo Rector el 77% de los miembros en el órgano de gobierno son hombres. La edad media es de 43 años (DT=9,45) y la antigüedad media 19 años (DT=11,70). El índice medio de las personas que participan en el CR es 2,58 (DT=1,32).

Un 87,4% de las personas trabaja a jornada completa en su cooperativa. Un 57,5% de las personas tienen estudios universitarios (medios o superiores) o de especialización (master, doctorado) y 23,6% estudios profesionales. En cuanto al tipo de estudios que prevalece, una amplia mayoría, el 61,1% de los encuestados, ha cursado estudios técnicos o de ingeniería.

El nivel jerárquico que ocupan las personas integrantes de los Consejos Rectores, está muy dividido: un 28,0% son técnicos de apoyo, un 24,0% son personas que ocupan puestos directos a la producción y un 24,0% son directivos/as. En cuanto al tipo de puesto que ocupan, poco más de la mitad se refiere a puestos MOD o puestos técnicos e indirectos a la producción, 26,2% en cada uno de los dos casos.

Un 78,7% de los encuestados tienen hijos/as (un 20,3% un/a hijo/a, un 48,3% dos hijos/as y el resto 3 ó 4). Entre las personas que tienen hijos e hijas la media es de 1,88 hijos/as (DT=0,63).

— Perfil de los hombres

Han sido 228 los hombres que han respondido al cuestionario y lo han hecho desde 55 cooperativas diferentes. 14 hombres no han dicho en qué cooperativa trabajan. El rango del número de respuestas recibidas por cada cooperativa está entre 1 y 8.

El perfil medio de un hombre miembro del Consejo Rector es el de una persona que trabaja a jornada completa (87%) y con un índice medio de 2,72 (DT=1,45). Su edad media es de 44 años (DT=9,42) y la antigüedad en la cooperativa 19 años (DT=11,76).

Tiene estudios profesionales (25,7%) o medios (26,1%) del área técnica o de ingeniería (72%). En cuanto al nivel jerárquico es difícil definir un nivel medio porque los hombres se reparten entre los niveles de MOD (27,6%), técnicos de apoyo (28,1%) y directivos (27,1%). En cuanto al área de trabajo las cosas están más claras y la mayoría ocupan puestos directos (30,8%) o indirectos a la producción o técnicos (29,3%).

Un 71,8% de los hombres tienen uno o dos hijos y la media de hijos por hombre que tiene descendencia es de 1,88 hijos (DT=0,63).

— Perfil de las mujeres

Han respondido 68 mujeres de 39 cooperativas diferentes (del total de 95). 10 mujeres no han respondido a qué cooperativa pertenecen. El número de encuestas recibidas de cada cooperativa oscila entre 1 y 6. Llama la atención el gran número de cooperativas (29 cooperativas) en las que se ha recibido un cuestionario femenino.

El perfil medio de una mujer que es miembro de un Consejo Rector en las cooperativas de MCC es el de una persona que trabaja a jornada completa (lo hacen el 88,5% de las mujeres), con un índice medio de 2,10 (DT=0,61), tiene 40 años (DT=8,86) y que lleva 17 años (DT=11,29) trabajando en la cooperativa.

En cuanto a los estudios, la mayoría de las mujeres de los consejos rectores ha alcanzado los estudios medios o superiores (el 69,2% de las mujeres son diplomadas, licenciadas o con estudios de especialización) en ciencias empresariales (35,1%) o en estudios técnicos o de ingeniería (24,6%).

A pesar de tener un alto nivel de estudios su nivel jerárquico se sitúa en puestos administrativos (28,8%) y técnicos de apoyo (28,8%). En cuanto al tipo de puesto que ocupa no existe una clara mayoría sino que se reparten en los departamentos de compras, ventas, marketing... (21,7%), en los puestos técnicos e indirectos a la producción (16,7%) y en los departamentos administrativos (16,7%) o de personal (16,7%).

En relación a su situación familiar un 31,3% de las mujeres no tiene ningún hijo y un 41,8% tiene dos hijos. La media de hijos por mujer (que tiene algún hijo/a) es de 1,91 (DT=0,62).

6.2.2. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS MIEMBROS DEL CR

La muestra está compuesta por 296 (tres no han respondido al ítem sexo), de las que 68 son mujeres, un 22,9%, y 228 son hombres, un 77,1%.

— Cargo

El 22,9% de los miembros del Consejo Rector de las cooperativas analizadas son mujeres. Sin embargo, existen notables diferencias según el cargo que ocupan. De esta manera, el 11,6% de los cargos de presidencia están ocupados por mujeres (5 presidentas de un total de 43 cargos de presidencia que han respondido). Al contrario, llama la atención el alto porcentaje de mujeres que ocupan la secretaría, llegando a ser más de la mitad (56,1%) (Chi cuadrado = 30,426; $p=0.000$).

— Tipo de jornada

El 87,3% de las personas que han cumplimentado la encuesta trabajan a jornada completa y un 12,7% tienen una jornada parcial. No existen diferencias entre hombres y mujeres y ambos sexos han solicitado la jornada parcial en proporciones semejantes. En contra de lo esperado el porcentaje

de hombres que trabajan a jornada parcial es algo mayor. La diferencia observada no se sostiene estadísticamente (Chi cuadrado= 0,079; $p=0.779$).

— Índice¹²

El 68,4% de las personas encuestadas tenían un índice igual o menor a 2,5. La media de índice de las mujeres (2,10; DT=0,61) es menor y además sus datos están menos dispersos que en los hombres (2,72; DT= 1,45). La diferencia de índice entre hombres y mujeres es significativa ($t= 4,875$; $p= 0,000$)¹³. Es de mencionar el hecho de que sólo una mujer de la muestra tenga un índice mayor a 3,5 (1,9% de la muestra); frente a un 17,2% de hombres (N=36) que lo tienen¹⁴.

— Edad

La edad media se encuentra en el intervalo de 36 y 45 años (un 57,3% de los encuestados tenían 45 o menos años).

La media de edad de los hombres es 44,28 (DT=9,42) años y la media de edad de las mujeres es 40,39 años (DT=8,66). Según los resultados estadísticos existe una relación entre ambas variables ($t=3,012$; $p=0.003$).

— Antigüedad

La antigüedad es una variable que está estrechamente relacionada con la edad, por lo que sigue su tendencia. La media de la antigüedad se encuentra en el intervalo 6-10 años, pero rozando el siguiente intervalo (11-20 años).

La media de antigüedad de los hombres es 19,77 años (DT=11,76) y la media de antigüedad de las mujeres 17,11 años (DT=11,29), pero esta diferencia puede ser fruto del azar ($t=1,641$; $p= 0.104$)¹⁵.

¹² El índice en las cooperativas se utiliza para fijar el anticipo laboral. El anticipo en las cooperativas es la retribución mensual que percibe el socio/a por su aportación de trabajo como adelanto a cuentas de los resultados de la cooperativa. En general, un índice 2,0 equivale a unos 1.890 euros mensuales (antes de impuestos).

¹³ Los cálculos en las variables índice, edad y antigüedad en relación al sexo se han realizado por un lado, teniendo en cuenta la marca de clase intervalo utilizado en el cuestionario (variable cuantitativa) y por otro lado, teniendo en cuenta el intervalo en sí (variable cualitativa).

¹⁴ Tabla de contingencia cruzando variable índice (intervalos del cuestionario) y sexo. (Chi-cuadrado=15,80; $p=0.027$).

¹⁵ Puede ser sin embargo, que la marca de clase del último intervalo rompa las estadísticas por ser una media proporcionalmente mayor.

— Nivel de estudios

Entre los hombres que han respondido al cuestionario, una mayor proporción de ellos han estudiado Formación Profesional (25,7%) o estudios universitarios medios (26,1%). Por su parte, el mayor porcentaje en las mujeres se aprecia en los estudios universitarios superiores (un 32,4% del total de las mujeres) y en los estudios universitarios medios (30,9%). Las mujeres, por lo tanto, parece que tienen proporcionalmente estudios de mayor nivel que los hombres. Sin embargo, hay ciertas probabilidades de que esta diferencia sea aleatoria y no sistemática (Chi-cuadrado 9,151 y $p=0.103$)¹⁶.

A medida que aumenta el nivel de estudios también aumenta el índice. No obstante, esta relación es muy significativa sólo para los hombres (chi-cuadrado=189,149; $p=0.000$); hay probabilidad de que no sea una relación sistemática en el caso de las mujeres (chi-cuadrado=22,182; $p=0.625$)¹⁷.

En cuanto a la relación entre el nivel de estudios y el nivel jerárquico, parece que hay una relación entre ambos y, que a medida que aumentan los estudios, también lo hace el nivel jerárquico, tanto para hombres (Chi-cuadrado:153,647; $p=0.000$) como para mujeres (Chi-cuadrado=47,340; $p=0.001$).

— Tipo de estudios

Una parte importante de las personas (61,0%) que ocupan un cargo en el Consejo Rector han cursado estudios técnicos o de ingeniería. Además, este porcentaje se acentúa en el caso de los hombres, puesto que las tres cuartas partes (72,0%) de los hombres tienen estudios técnicos o de ingeniería. Las mujeres en cambio se dividen entre las ciencias empresariales (35,1%) y los estudios técnicos (24,6%) (Chi-cuadrado= 44,873 y $p=0.000$)¹⁸.

¹⁶ Si agrupamos los 6 niveles de estudios en tres grupos: primarios y secundarios, profesional y universitarios (medios, superiores y de especialización), la probabilidad de que la relación entre sexo y nivel de estudios sea aleatoria se reduce (Chi-cuadrado=4,910; $p=0.086$).

¹⁷ La posibilidad de que exista una relación entre nivel de estudios e índice en el caso de las mujeres aumenta cuando se cruzan ambas variables agrupadas en 3 y 4 categorías respectivamente (Chi-cuadrado=10,939; $p=0.027$), cuya causa puede ser el número de sujetos sea bajo para realizar los cálculos.

¹⁸ La muestra en algunas de las casillas no alcanzaba la frecuencia esperada-un nivel mínimo para realizar análisis estadísticos, por lo que se ha optado por agrupar el tipo de estudios en 4 grupos en vez de en 7.

— Nivel jerárquico

No se da una tendencia clara en el caso de los hombres, en cuanto al nivel jerárquico de los miembros de los consejos rectores. Un porcentaje similar de hombres tiene un nivel jerárquico de MOD (27,6%), técnico de apoyo (28,1%) o directivo (27,1%). Las mujeres por su parte, se concentran en niveles jerárquicos centrales, sobre todo administrativas (28,8%) y técnicos de apoyo (28,8%).

Un 57,6% de las mujeres encuestadas trabajan como MOD, administrativa o mando intermedio; mientras que en el caso de los hombres un 44,7% está integrado en esos 3 niveles jerárquicos más bajos (chi-cuadrado=43,661 y $p=0.000$). El sexo, por lo tanto, está relacionado con el nivel jerárquico, siendo éste más alto para los hombres.

El índice o salario que se recibe también aumenta con el nivel jerárquico, ambas variables están relacionadas para hombres (Chi-cuadrado=218,194; $p=0.000$) y para mujeres (Chi-cuadrado=73,488; $p=0.000$)¹⁹.

— Tipo de puesto

Los hombres se concentran sobre todo en puestos directos a la producción (30,8%) y en puestos técnicos indirectos (29,3%). La presencia de las mujeres según el tipo de puesto está más distribuida y la mayor proporción de mujeres se da en puestos relacionados con las compras, ventas, marketing... (21,7%), puestos técnicos indirectos (16,7%), administración (16,7%) y RRHH (17,6%). El sexo también está relacionado de manera estadísticamente significativa con el tipo de puesto que ocupa (Chi cuadrado: 35,159; $p=0.000$).

— Número de hijos/as

Un 48,4% (137) de los miembros del Consejo Rector tienen dos hijos/as y un 21,2% (60) no tiene descendencia. En el caso de las mujeres un 31,3% (21) de ellas no tiene ningún hijo y 41,8% (28) tiene dos; el porcentaje de hombres que no tiene hijos es menor (18,1%; 39) que el de las mujeres y el porcentaje de hombres que tiene dos hijos mayor (50,5%; 109). Sin embargo, no parece que entre el sexo y el número de hijos total haya una relación que no sea fruto del azar (Chi-cuadrado=6,353; $p=0.174$).

¹⁹ Recordar, sin embargo, el bajo porcentaje de mujeres en los niveles jerárquicos más altos.

Si analizamos la condición de tener o no tener hijos/as en función del sexo las diferencias son evidentes. Un 31,3% de mujeres no tiene hijos al igual que un 18,1% de los hombres (Chi-cuadrado=5,405; $p=0.020$). En este parece que hay una relación entre ambas variables.

La media de hijos e hijas de las personas del Consejo Rector que sí tienen hijos/as es de 1,88 hijos/as (DT=0,633). En el caso de las mujeres la media es de 1,91 (DT=0,626) y la de los hombres de 1,88 hijos/as (DT=0,636). Entre las personas que tienen hijos o hijas, no existe una relación entre sexo y media de hijos/as ($t=-0,356$; $p=0.722$).

El porcentaje de personas que tienen hijos/as aumenta a medida que aumenta la edad de éstos. En el siguiente gráfico se aprecia el porcentaje de personas que tiene uno o más hijos/as en cada una de las franjas de edad en función del sexo.

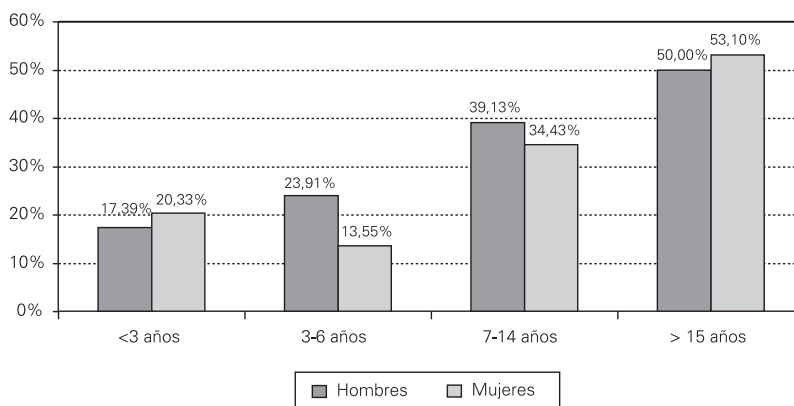


Gráfico 5

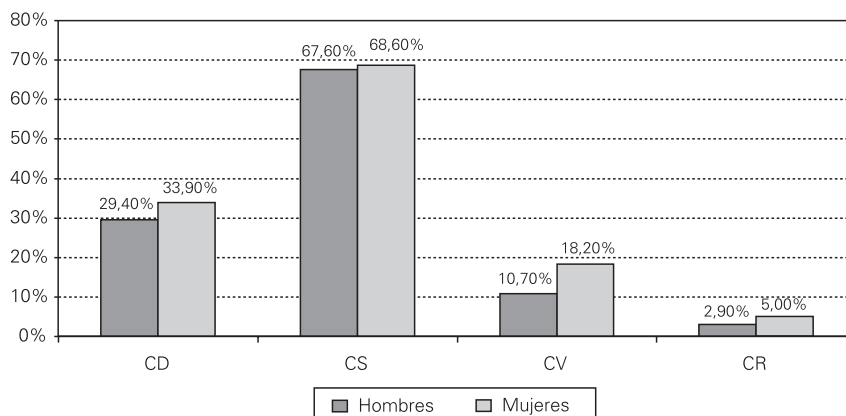
Porcentaje de mujeres y hombres en función de la edad de hijos/as

— Participación previa en otros órganos de la cooperativa

Un 41,5% (112 personas) de las personas que participan en el Consejo Rector no ha participado antes nunca en otro órgano de la cooperativa. En el caso de los hombres un 42,1% (88) nunca ha participado en un órgano anteriormente, y lo mismo ocurre para un 41,4% de mujeres (24).

Si analizamos el restante 58,5% de las personas (158 personas; 121 hombres y 37 mujeres), aquellas que sí han participado en alguno de los otros órganos cooperativos las mujeres y los hombres han participado en proporciones muy similares en los distintos órganos de la cooperativa. La

mayoría lo han hecho en el Consejo Social (67,6% de las mujeres —23— y 68,6% de los hombres —83— que han participado previamente en algún órgano) y Consejo de Dirección (29,4% de mujeres —10— y 33,9% de hombres —41—). La muestra de las personas que han participado en el Comité de Recursos (6 hombres y 1 mujer) o en la Comisión de Vigilancia (22 hombres y 5 mujeres) es menor a los otros dos órganos.



Notas: CD=Consejo de Dirección; CS= Consejo Social; CV= Comisión de Vigilancia; CR= Comité de Recursos. La muestra la componen personas que han participado en alguno de los órganos.

Gráfico 6

Participación en otros órganos de la cooperativa según el sexo

De las personas que han participado en un órgano cooperativo, 20 hombres y 6 mujeres lo han hecho en 2 órganos, cuatro hombres en tres de los órganos y otros dos hombres en todos ellos. El resto, 91 hombres y 27 mujeres, lo han hecho en sólo uno de los órganos.

Se han cruzado en tablas de contingencia el sexo y el hecho de participar o no en cada uno de los cuatro órganos indicados. Los estadísticos de comparación de proporciones demuestran que no existe una relación entre ambas variables en ninguno de los órganos²⁰.

En cuanto a la relación entre la participación anterior en otros órganos y el cargo que se ocupa actualmente en el Consejo Rector, es de reseñar la

²⁰ Consejo de Dirección-Sexo: chi-cuadrado=0.240; p=0.624. Consejo Social-Sexo: chi-cuadrado=0.011; p=0.916. Comisión de Vigilancia: chi-cuadrado=0.223; p=0.637. Comité de Recursos-Sexo: chi-cuadrado=0.251; p=0.617.

relación entre participación en Consejo de Dirección y Presidencia. Más de la mitad de los y las presidentas han estado antes en un Consejo de Dirección (56,4%) (Chi-cuadrado=45,472; $p=0.000$).

— Candidatura

La propuesta realizada por parte de compañeros y compañeras es la que tiene mayor peso (38,3%), seguida de la propuesta realizada por el Consejo Rector (26,7%). La misma tendencia sigue en hombres y en mujeres. La diferencia es, que en el caso de las mujeres, la propuesta del Consejo Rector el porcentaje es mayor (31,3%) que en el caso de los hombres (25,2%). Sin embargo, las diferencias en función de sexo no son significativas (chi-cuadrado=11,062 y $p=0.136$), por lo que no existe una relación entre sexo y tipo de candidatura.

Muy pocas personas (5,4%) deciden por propia iniciativa presentarse a las elecciones para ser miembro del Consejo Rector. En este caso también, es mayor el porcentaje de mujeres (9,0%) que el de hombres (4,3%) (chi-cuadrado=11,062 y $p=0.136$).

Los Consejos de Dirección no parecen muy propensos a proponer a gente para que participe en el Consejo Rector. Sólo cinco personas (1,8%) han afirmado que ha sido el órgano ejecutivo quien les ha propuesto presentar su candidatura. En este caso han sido cuatro hombres (1,9%) y una mujer (1,5%).

En cuanto a los representantes de entidades colaboradoras, son los hombres (11,4% del total de candidaturas de hombres) los que tienen presencia absoluta frente a las mujeres (1,5%). Las personas que representan a otra entidad en un Consejo Rector, normalmente ocupan cargos importantes tanto en puestos de dirección como en órganos de gobierno de sus respectivas cooperativas. Las empresas que tienen este tipo de miembros en sus consejos rectores son las cooperativas de educación o las cooperativas de crédito. De esta manera, de 24 representantes de entidades colaboradoras recogidos en el cuestionario, una es mujer. Como dato, recoger el índice medio de los colaboradores, que se sitúa en 5,55 (DT=1,45), cuando la media global es 2,53 (DT=1,28).

De hecho, el contraste de proporciones entre las variables índice (intervalo) y tipo de candidatura demuestra que existen una relación entre ambas (chi-cuadrado:122,956; $p=0.000$). En el caso del grupo autocandidatura y candidatura de compañeros el mayor porcentaje de índice se encuentra en el intervalo 1-2, en el caso de aquellas personas a las que otros órganos de las cooperativas les han propuesto como candidatos el mayor porcentaje es el intervalo 2,1-3. Por último, entre los miembros de entidades colaboradoras más de la mitad de los índices son mayores de 4.

Sobre la relación entre la propuesta de candidatura y la participación en otros órganos, parece que hay una relación entre aquellas personas que han sido miembros del Consejo de Dirección y los que son representantes de entidades colaboradoras (55% de personas que han estado en un Consejo de Dirección son miembros de entidades colaboradoras) ($\chi^2=24,318$; $p=0.000$). Por otro lado, el 71,1% de las personas propuestas por el Consejo Social, habían participado antes en el Consejo Social ($\chi^2=27,233$; $p=0.000$).

Por último, mencionar la proporción de autocandidatos, puesto que el 69,2% (9), no había participado antes en ningún órgano. Ni tampoco había sido miembro de algún otro órgano el 60% (3) de los propuestos por el Consejo de Dirección, ni el 54,3% (39) de las personas que propusieron los CR de nuestra encuesta ($\chi^2=15,40$; $p=0.031$).

7. Conclusiones

Antes de generalizar los datos obtenidos y realizar conclusiones es importante recalcar la gran diversidad en tamaño, actividad y porcentaje de mujeres existente entre las cooperativas que componen Mondragón Corporación Cooperativa. Esta cuestión dificulta poder sacar conclusiones que abarquen a toda la estructura. Además, la tasa de respuesta ha sido relativamente baja (40%). Esta baja tasa de respuesta también nos puede llevar a pensar en la falta de interés que parecen suscitan los temas de género en el entorno cooperativo.

7.1. *Mujeres en las cooperativas de MCC*

Teniendo en cuenta los datos absolutos del número de trabajadores y trabajadoras en las cooperativas, podemos afirmar que las mujeres son un 41,5% del total de trabajadores de MCC. Es un dato algo más bajo que el que aporta la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado de España, que afirma que es del 48% (COCETA, 2004).

Las cooperativas cuentan con dos tipos de contratos. Por un lado, el contrato societario, mediante el cual la persona se convierte en propietaria y tiene una serie de derechos políticos, como elegir a sus representantes y ser elegido como miembro de órganos cooperativos; y por otro lado, el contrato laboral, que se refiere a los trabajadores/as eventuales.

Si analizamos los datos teniendo en cuenta esta división, podemos observar que la temporalidad, los contratos eventuales, afectan de mayor manera a las mujeres. Un 63% de las personas trabajadoras por cuenta ajena

son mujeres, mientras que un 30% de los contratos societarios se refieren a mujeres. En el conjunto de la Economía Social las mujeres tienen el 36% de los contratos indefinidos y el 39% de los contratos temporales (Ribas y Sajardo, 2004).

La diferencia en el caso de las cooperativas de MCC parece que es mayor, sin embargo, no podemos obviar el efecto que produce sobre los datos finales una de cooperativas que, por sus peculiares características de contratación, perjudica de mayor manera a las mujeres, haciendo subir el porcentaje de temporalidad. Si analizamos los datos sin tener en cuenta esta empresa, las diferencias entre contratos societarios de mujeres (29%) y su porcentaje como trabajadoras asalariadas (39%) son más parecidas y también se acerca más a los datos que tenemos sobre Economía Social.

Sin embargo, la presencia de las mujeres sigue siendo más baja que la de los hombres y que además, ellos obtienen en mayor medida un contrato societario (78% del total de hombres son socios, frente al 47% de las mujeres).

No hay ninguna cooperativa sin socias, pero sí hay algunas (7) sin trabajadoras por cuenta ajena. Son cooperativas industriales y, en general, muy pequeñas y del sector de máquina-herramienta, que tienen, en general, un porcentaje bajo de mujeres trabajando y que todas las que están son socias trabajadoras. Probablemente las mujeres que trabajan, lo hacen en puestos administrativos que no están tan influidos por cambios de producción y mercado, por lo que son estables en el tiempo.

Las mujeres se concentran sobre todo en el sector servicios. De hecho, son mayoría en cuanto a porcentaje total de trabajadoras, al porcentaje de socias y al porcentaje de mujeres asalariadas. Algo que no ocurre en el sector industrial (la diferencia es significativa en el caso de los contratos por cuenta ajena). Es importante señalar en este punto, que también existen importantes diferencias respecto a la situación de la mujer en el sector servicios, puesto que en este ámbito se engloban tanto las empresas de educación, formación o la universidad, como las empresas de distribución. La situación de estabilidad laboral y salarios en el primero de los casos es mejor que en el caso de las empresas de distribución.

7.2. Participación de las mujeres en los órganos de gobierno

La participación de las mujeres en los Consejos Rectores es relativamente bajo, un 20%. No obstante, si atendemos al porcentaje de mujeres presentes en el colectivo que puede ser miembro de este órgano, 30% del total de socios, vemos que la cifra adquiere otro matiz y necesita otro tipo de explicaciones. De manera cautelosa, se puede afirmar que parece que el

problema no es tanto entrar a las cooperativas ni acceder a cargos de órganos de gobierno siendo socia, sino, por un lado, acceder a las cooperativas más masculinizadas (la mayoría) y, por otro lado, una vez siendo contratada permanecer en la cooperativa como socia, para ser posteriormente elegida para un cargo en el Consejo Rector.

Sin embargo, es de destacar que el número de mujeres en el Consejo Rector, en pocas ocasiones es reflejo proporcional del número de mujeres que pueden alcanzar un cargo en dicho órgano de gobierno.

Si comparamos estos datos con otras zonas con tradición cooperativa, podemos observar que el porcentaje de MCC es algo menor. En el caso de las cooperativas de FVCTA (Federación de Cooperativas de Valencia) el 27% de los miembros de los Consejos Rectores son mujeres (Berenguer et al., 1999) y en la zona valenciana de Camp de Morvedre el 30% son mujeres presidentas. Sin embargo, es difícil sacar conclusiones porque las cooperativas valencianas son de menor tamaño, con menor antigüedad y son muchas las que se dedican al sector servicios (sector feminizado).

La participación de las mujeres en el Consejo Rector es más alta en las cooperativas menores de 50 trabajadores (26,4% de los miembros de CR son mujeres) y en las cooperativas de más de 1.000 trabajadores (50%). Además, llega a ser más del doble en las cooperativas de servicios (33%) que en las cooperativas industriales (17,83%).

La presencia de las mujeres en los consejos rectores va aumentando a medida que aumenta el porcentaje de mujeres socias en plantilla. De esta manera, a pesar de que no siempre se refleje el número de mujeres socias en el número de cargos mujeres, lo cierto es que, aumentar el número de mujeres en plantilla con un contrato societario parece una cuestión importante a la hora de fomentar el acceso de las mujeres a cargos de gobierno. De hecho, Kanter (1977, citado en Fregidou-Malama, 2004) sostiene que los cambios numéricos transforman la interacción social, lo que significa que un cambio en la proporción del número de mujeres con respecto al de hombres puede afectar a las relaciones de poder en la organización. Además, en las cooperativas con menor porcentaje de mujeres, parece que se intenta que la minoría femenina también esté presente en los órganos de gobierno de manera que en esos casos porcentaje de mujeres socias y porcentaje de mujeres en el Consejo Rector es muy similar.

7.3. Perfil sociodemográfico de los miembros del Consejo Rector

El perfil que más repite entre las personas que ocupan un cargo en un órgano de gobierno, es el de un hombre de entre 40 y 45 años, que lleva trabajando en la cooperativa cerca de 20 años y con un índice de 2,5. De

estudios técnicos, universitarios o profesionales, y que ocupa puestos directos o indirectos a la producción o un cargo directivo.

De hecho, el 81,5% de las personas que han respondido a las encuestas eran hombres, por lo que se respalda el resultado obtenido a partir de los datos generales de las cooperativas.

Si analizamos el perfil de hombres y mujeres encontramos diferencias significativas en diversas variables sociodemográficas analizadas, que demuestran una situación desigual para ambos sexos y que es desfavorable para las mujeres.

En relación al **cargo** que ocupan las mujeres que participan en el Consejo Rector, resalta la presencia que éstas tienen en los cargos de secretaría. La proporción de las mujeres en este cargo rompe la tendencia de las demás situaciones, alcanzando a ocupar el 55% de los cargos de secretaría. Parece que las mujeres que participan en el órgano de gobierno lo hacen siguiendo los estereotipos tradicionales de lo que deben ser tareas de una mujer. De hecho, un 66% de los puestos de administrativa o secretaría en las empresas son ocupados por mujeres (INE) y, parece que, en el Consejo Rector sigue la misma tendencia aunque las funciones de una secretaría de este órgano no se asemejen a los de una secretaría de empresa. Al contrario, las mujeres sólo ocupan un 11,6% de los cargos de presidente/a.

En cuanto al **tipo de jornada**, parcial o completa, que tienen hombres y mujeres no existen diferencias. No se refleja, por lo tanto, la mayor parcialidad de los contratos de las mujeres. Por un lado, se debe resaltar la escasa muestra de mujeres con jornada parcial (N=6). Por otro lado, puede que se castigue más a las mujeres con jornada y no se las elija como miembros del Consejo Rector. Por último, es probable de que algunas personas hayan podido interpretar «jornada parcial» en este ítem como la dedicación a su cargo en el Consejo Rector, confundiendo el análisis estadístico.

Siguiendo la tendencia de la mayoría de los estudios sobre diferencias salariales (Osca y Martínez-Pérez, 2002) existen diferencias significativas en el **índice** que cobran hombres y mujeres, a favor de ellos. Los hombres, como promedio, cobran un 0,6 de índice más que las mujeres (unos 500 € más al mes, antes de impuestos) y no hay ninguna mujer que tenga un índice mayor a 4, cuando un 12,5% de los hombres lo ha obtenido. Además, este índice aumenta con el nivel de estudios, pero lo hace de manera significativa sólo para los hombres. Es decir, en el caso de las mujeres, la inversión en formación no es tan rentable como para los hombres.

Las mujeres que participan en los Consejo Rectores, en general, son más jóvenes que los hombres, unos cinco años de promedio. Además, también llevan menos años trabajando en la cooperativa, aunque esta diferencia no entre dentro de las pautas de lo estadísticamente significativo.

Proporcionalmente hay más hombres que se han formado en **estudios** medios-superiores y en estudios profesionales que mujeres y más mujeres que han cursado estudios universitarios. Sin embargo, la tendencia es muy leve y las posibilidades de que las diferencias sean aleatorias es significativo. No existen dudas, sin embargo, respecto a las diferencias entre sexos en cuanto al tipo de estudios se refiere: los hombres se decantan por la técnica y las mujeres se dividen entre Ciencias Empresariales y estudios técnicos e ingeniería. Es de destacar, además, que el 63% de las personas que participa en el Consejo Rector han cursado estudios técnicos. Lo que no está claro es si se valora el hecho de tener estudios técnicos a la hora de elegir a los miembros del CR o si es que la mayoría de los hombres que trabajan en las cooperativas tienen dichos estudios y es a ellos a quienes se les elige.

Sobre el **nivel jerárquico**, decir que, sigue en consonancia con el índice, puesto que el salario es reflejo del estatus laboral alcanzado. El nivel jerárquico es mayor para los hombres que para las mujeres. A pesar de ello, es importante señalar que los porcentajes de los hombres están más divididos por todos los niveles jerárquicos (MOD, técnicos de apoyo y directivos). Las mujeres sin embargo, se concentran en puestos administrativos, mandos intermedios y técnicos de apoyo.

Siendo el Consejo Rector el órgano de gestión y representación de la cooperativa resulta llamativo comprobar que un gran número de personas que en él participan no sean personas cuya actividad esté relacionada con la gestión. Queda en evidencia, por lo tanto, el reparto de poder entre los distintos estratos jerárquicos, al menos, en alguna de las cooperativas más pequeñas, donde más personas que trabajan en producción directa hay en el Consejo Rector.

En relación al **tipo de puesto** que ocupan hombres y mujeres, se siguen las tendencias de segregación laboral horizontal del mercado y es coherente con los resultados obtenidos en el tipo de estudio que han cursado unos y otras: ellos trabajan sobre todos puestos de mano de obra directa y en puestos técnicos e indirectos a la producción. Las mujeres son proporcionalmente más numerosas en los departamentos como administración y finanzas, compras y ventas y recursos humanos.

En cuanto al **número de hijos/as** que tienen hombres y mujeres, no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos sexos. Sin embargo, sí se encuentran diferencias en el hecho de tener o no tener hijos. Proporcionalmente son más las mujeres que no tienen ningún hijo/a que los hombres. De hecho, son las mujeres las que tienen que decidir, en mayor medida, entre dedicarse a la vida familiar o a la vida profesional. Otra explicación puede ser que las mujeres que son miembros del Consejo Rector son algo más jóvenes.

Si atendemos a las personas que sí tienen descendencia, podemos observar que el porcentaje de mujeres que tiene hijos e hijas de edades más tempranas es mayor. El porcentaje de hombres con hijos/as sólo es mayor en el grupo de hijos/as mayores de 15 años. No tenemos datos que nos muestren que la relación entre ambas variables no sea aleatoria, pero parece que el número de hijos no influye en el participar o no en el Consejo Rector, tal y como concluían Osca y Martínez-Pérez (2002) en su análisis sobre las variables que afectan al avance profesional. De hecho, Echaniz (2001) menciona como una de las sorpresas de su investigación sobre el liderazgo de las mujeres en las cooperativas de MCC, el número de mujeres que fue ascendida estando embarazada.

En cuanto a la **participación previa en otros órganos cooperativos**, más de la mitad de las personas que ocupan un cargo en el Consejo Rector han participado previamente en algún otro órgano, la mayoría de ellas en el Consejo Social. Parece que participar en este órgano, visibiliza a las personas y luego son propuestas por el anterior Consejo Rector o por el mismo Consejo Social para presentar su candidatura en la Asamblea General.

Proporcionalmente, hombres y mujeres, han participado en la misma manera en los diversos órganos con los que cuentan las cooperativas.

Es de destacar la relación existente entre la participación previa en el Consejo de Dirección y el cargo que luego se ocupa en el Consejo Rector. De hecho, un 54% de los presidentes han estado antes en un Consejo de Dirección. Es probable que una parte de estas personas sean miembros de entidades colaboradoras.

En relación al modo en que presentaron su **candidatura** en las elecciones al Consejo Rector, las diferencias en el contraste de las proporciones de las variables sexo y propuesta de candidatura no son estadísticamente significativas. Las propuestas de candidatura se les han realizado a hombres y mujeres desde los mismos colectivos en proporciones similares, sobre todo por parte de compañeros y compañeras, el anterior Consejo Rector y el Consejo Social.

Sí es de destacar, sin embargo, la diferencia de participación de hombres y mujeres como representantes de entidades colaboradoras. Sólo se encuentra una mujer entre las 24 personas que representan a otras entidades. Normalmente estas personas ocupan puestos jerárquicos muy importantes en sus cooperativas de origen (la mayoría han sido o son miembros de un Consejo de Dirección), con índice y estatus elevado.

Importante también recoger el bajo porcentaje de personas que han sido propuestas por el Consejo de Dirección de la empresa. Parece que el órgano ejecutivo quiera mantener la división de funciones entre ambos órganos. Por otro lado, tampoco es relevante el número de personas que pre-

sentan su candidatura por iniciativa propia. Este porcentaje es proporcionalmente algo mayor para las mujeres, pero no es estadísticamente significativo.

7.4. Reflexiones finales

Analizando las variables del estudio y sus resultados se puede concluir que, como norma general, la situación de las mujeres (como grupo) es desfavorable en comparación a la situación de los hombres. Las mujeres, tal y como ocurre en el mercado laboral son minoría en diversos sectores, sufren una mayor eventualidad en sus contratos, logran puestos de menor nivel jerárquico, menores salarios...

Ante esta situación, se le presentan al cooperativismo diversos retos a los que debería hacer frente con comportamientos socialmente responsables y con una perspectiva de género. Por un lado, visibilizar todos aquellos aspectos en los que históricamente la mujer ha vivido situaciones desfavorables y desarrollar programas de sensibilización sobre las desigualdades de género. Por otro lado, puesto que partimos de la toma de conciencia de que las mujeres se encuentran en una situación de desigualdad, fomentar la creación de empleo para mujeres. Uno de los pasos podría referirse al hecho de «romper los muros de cristal» y fomentar la entrada de las mujeres en sectores con mejores condiciones de trabajo, al mismo tiempo que se trabaja para mejorar la situación de aquellos sectores en los que está actualmente. Por último, diseñar programas concretos para que los órganos de gobierno y los órganos ejecutivos sean 'diversos' desde el punto de vista de género y el poder se reparta, también, entre hombres y mujeres.

Los valores y principios cooperativos enmarcan el contexto al que se debe llegar, pero son los participantes activos de las cooperativas, sus propios trabajadores y trabajadoras, quienes deben diseñar acciones coherentes pero ambiciosas, para lograr una igualdad de oportunidades plena y real.

8. Bibliografía

- ACI (2000). Estrategia para promover la igualdad de género, 2000. <http://www.coop.org/coop/2000-gender-strategy.pdf>
- APELQVIST, K. (1996). Strategies for shared power between men and women in co-operatives. *Review of International Co-operation*. Vol. 89, n.º 1/1996, 28-38.
- AECA (2003). Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa. *Documento AECA*, n.º 1. Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.

- AZURMENDI, J. (1992). *El Hombre Cooperativo. Pensamiento de Arizmendiarieta*. Azatza.
- BARBERÁ, E., SARRIÓ, M., RAMOS, A., & CANDELA, C. (2002). Más Allá del «Techo de Cristal». Diversidad de Género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.
- BERENGUER, G., CASTELLVÍ, J.M., CERVER, E., JUAN, C., TORCAL, R.; DE LA TORRE, A. (1999). *El Laberinto de Cristal*. Valencia: FVECTA.
- CHARTERINA, J., ALBIZU, E., LANDETA, J. (2005): The Quality of Management in Basque Companies: Differences existing between Cooperative and non-Cooperative Companies. *Paper presented at The Mondragon Co-operative Research Conference*. Oñati.
- COCETA (1998). Cooperativismo en España: Las Mujeres en Cifras. *Cuadernos de Mujer y Cooperativismo*, n.º 0, 5-6. AMECOOP. Madrid.
- COCETA - Dpto. de la mujer (2004). La promoción e igualdad de la mujer en la cooperativa de trabajo asociado. *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º42. 2004, pp. 54-60.
- COCETA (2004-a). Estudio Sobre la Realidad Social y Laboral de las Mujeres en el Cooperativismo de Trabajo Asociado en España (www.coceta.es) .
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001). *Libro Verde. Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*. Bruselas.
- CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI (2001). Sensibilidad y Buenas Prácticas de las Cooperativas de la CAPV en el Fomento de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. *Anuario del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi Año 2000*. Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.
- DELISO, A.I. (2001). Más allá de la igualdad: género y cooperativismo. *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, n.º 3, pp. 5-11.
- DELISO, A.I., GONZÁLEZ, H. (2004). El Balance de Género en las Empresas de Economía Social: una propuesta. *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 42, pp. 61-69.
- ECHANIZ, M. A. (2001). *La Situación de la Mujer en la Empresa. Hacia el Liderazgo Femenino. Caso de MCC*. Tesis doctoral. Universidad de Deusto, San Sebastián.
- FERNÁNDEZ-PLAZA, A. (2000). Investigación sobre mujeres y cooperativismo en la Comunidad de Madrid. *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, n.º2, pp. 26-27.
- FVCTA. La presencia de la mujer en las cooperativas de Camp de Morvedre (en web www.fvecta.coop)
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2002). Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad sobre el Desempeño Económico, Ambiental y Social de la Empresa. <http://www.globalreporting.org/guidelines/2002.asp>
- INSTITUTO DE LA MUJER. Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. <http://www.mtas.es/mujer>
- IZAGIRRE, M. (2003). La Plantilla de MCC. *TU-Lankide*, 481, pp. 30-31.

- JAPANESE CONSUMERS' CO-OPERATIVE UNION (1999): Women's work, men's work: to live a better life beyond gender. *Journal of Co-operative Studies*, 32.3, pp. 182-196.
- MATEOS, R.; ESCOT, L.; GIMENO, R. (2006). Análisis de la Presencia de la Mujer en los Consejos de Administración de las Mil Mayores Empresas Españolas. *Documentos de Trabajo*, n.º 263/2006. Fundación de las Cajas de Ahorros.
- MCC (2004). *Memoria de Sostenibilidad 2003*. Mondragón Corporación Cooperativa. Mondragón.
- MUGARRA, A. (2001). Responsabilidad y Balance Social Hoy en Día: Un Reto para las Cooperativas. *Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 39, pp. 25-50.
- NIPPIERD, A.B. (1999). Gender Issues in Co-operatives. *Journal of Co-operative Studies*, 32 (3), pp. 175-181.
- NIPPIERD, A.B. Gender Issues in Cooperatives. ILO.
<http://www.ilo.org/images/empent/static/coop/gender/genderissues.PDF>
- OSCA, A., MARTÍNEZ-PÉREZ, M.^a D. (2002). Avance Profesional y Género: Variables Personales, Familiares y Organizacionales. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), pp. 193-205.
- RAMOS, A., BARBERÁ, E., SARRIÓ, M. (2003). Mujeres Directivas, Espacio de Poder y Relaciones de Género. *Anuario de Psicología*, 34 (2), pp. 267-278.
- RIBAS, M.A., SAJARDO, A. (2004). La Desigual Participación de Hombres y Mujeres en la Economía Social: Teorías Explicativas. *Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, pp. 77-103.
- SARRIÓ, M., RAMOS, A., CANDELA, C. (2004). Género, Trabajo y Poder. En E. Barberá y I. Martínez Benlloch (Eds.), *Psicología y Género* (pp. 193-215). Pearson Educación. Madrid.
- WIRTH, L. (2002). *Romper el Techo de Cristal. Las Mujeres en Puestos de Dirección*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.