

Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco

M.^a Antonia RIBAS BONET

Departamento de Economía Aplicada
Universidad de las Islas Baleares

Resumen

En este trabajo se analiza la situación laboral de las mujeres en las cooperativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Para ello se parte del precepto teórico recogido en el primer principio cooperativo que establece la no discriminación por razón de sexo. Seguidamente, tras ofrecer una visión general de la participación femenina en las cooperativas españolas, el análisis se centra en la Comunidad Autónoma del País Vasco tomando como referencia un estudio realizado en las cooperativas de dicha región por iniciativa del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi. A continuación se argumenta sobre las causas de las desigualdades laborales entre hombres y mujeres que se observan en el ámbito cooperativo. Asimismo, se exponen las razones por las cuales sería deseable una situación de igualdad entre los miembros de uno y otro sexo en las empresas cooperativas.

1. Introducción

El tema de la discriminación laboral de la mujer ha sido ampliamente tratado en las últimas décadas. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha sufrido importantes variaciones en los últimos años, sin embargo, todavía se observa una situación de desigualdad entre las condiciones laborales de hombres y mujeres.

El sector de la Economía Social presenta peculiaridades propias que hacen oportuno el análisis de la situación de la mujer en dicho contexto. En concreto, las cooperativas adoptan unos criterios rectores en los cuales subyacen determinados valores: igualdad, equidad, solidaridad, democracia, etc. Los principios cooperativos, desde el nacimiento del movimiento cooperativo hace 150 años, han constituido la esencia de las empresas cooperativas. Cualquier análisis realizado en dichas entidades debe tomar en consideración su carácter diferencial y las implicaciones que tiene el fundamento teórico sobre el cual se constituyen (los principios cooperativos) en el desarrollo de sus actividades y en la forma de gestionar la empresa a todos los niveles.

Por ello, en el presente trabajo se parte del precepto teórico de no discriminación por razón de sexo incluido en el primer principio cooperativo, para pasar posteriormente a comprobar si la evidencia empírica constata o no su cumplimiento a nivel práctico.

2. El primer principio cooperativo y la no discriminación por razón de sexo

El primer principio cooperativo fue definido por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) del siguiente modo:

«Adhesión voluntaria y abierta: las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de sexo, social, racial, política o religiosa.» (ACI, 1996:17).

Hay que precisar que la inclusión de «la no discriminación por razón de sexo» en los principios cooperativos es un logro relativamente reciente, ya que se acordó en la revisión de los principios cooperativos realizada en el Congreso de Manchester de 1995. La cuestión ya había sido expuesta por el Comité de Mujeres anteriormente, especialmente en el Congreso de Tokio, donde además se había solicitado que se incluyera en el segundo principio la igual representación de hombres y mujeres en el gobierno de las cooperativas. Sin embargo, esta última propuesta no fue admitida en la revisión de los principios cooperativos de 1995 en Manchester (Gómez, 1998).

En 1995, durante el Congreso del centenario de la Alianza Cooperativa Internacional, sus organizaciones internacionales y nacionales aprobaron la Resolución sobre la Igualdad de Género en las Cooperativas. Esta resolución establecía la igualdad de géneros como prioridad mundial para la ACI destacando que «un mejor balance entre mujeres y hombres cooperativistas y empleados sería una fuerza renovadora y una ventaja competitiva para las cooperativas y mejoraría su imagen como empresas democráticas y orientadas hacia las personas». Asimismo la ACI establece que «mujeres y hombres deben tener igual participación y oportunidades de trabajo, las mismas condiciones de trabajo e igual remuneración por el mismo trabajo, así como las mismas oportunidades de capacitación y educación», reconociendo que «la influencia y las responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres son claves para la excelencia cooperativa»¹ (ACI).

¹ Durante el Congreso de 1995, la ACI solicitó a sus miembros que promovieran activamente el incremento de la participación de la mujer en la toma de decisiones tanto a nivel

En 1996 el presidente de la ACI solicitó información a los miembros con el fin de evaluar el nivel de implementación de la resolución adoptada el año anterior. En 1997² la información reunida el año anterior se tradujo en un informe y se sugirieron elementos para incluir una estrategia presentada al Board de la ACI. El Board de la ACI revisó las propuestas para la Asamblea General, la cual las aprobó y añadió la promoción de «la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones y en las actividades del movimiento cooperativo...» como un objetivo para la ACI. Finalmente el Board de la ACI en 1998 en Québec aprobó el plan de implementación para el año 2000 que incluía el desarrollar una Estrategia de Género de la ACI.

Las razones argumentadas por la ACI para el tratamiento de la igualdad de género son básicamente dos (ACI, 2000): por un lado se trata de un tema moral y ético, es decir, existen derechos fundamentales de la mujer y el hombre. Por otro lado, la ACI apunta a la promoción del crecimiento económico basado en el uso total de los recursos humanos valorizando las diferencias o diversidad para beneficios económicos y sociales³.

Los objetivos de la Estrategia de la ACI para promover la Equidad de Género se basan en la implementación de los estatutos de la ACI, en con-

mundial como nacional, y recordó a los movimientos nacionales que las delegaciones debían tender a un equilibrio de género asegurando el acceso de las mujeres a los niveles de toma de decisiones (Chávez, 1996).

Gómez (1998) destaca que la ACI a lo largo de su historia ha promovido la igualdad de género y el estrechamiento de las relaciones con las organizaciones de mujeres, mientras que, por su parte, las mujeres cooperativistas han estado solicitando una mayor participación en la Alianza y que la integración de la mujeres en el gobierno de las cooperativas sea obligatorio.

² En Diciembre de 1997, en Costa Rica se produjo también un importante evento. Se estableció una Plataforma Continental que frente a los compromisos adoptados por las mujeres cooperativistas supuso el compromiso de la ACI de vigilar y denunciar el no cumplimiento de los valores y principios cooperativos y de garantizar la eliminación de la subordinación, exclusión y marginación de las mujeres cooperativistas a todos los niveles que comprendería: el nivel de toma de decisiones, el del fortalecimiento psico-social de las mujeres, el político, el económico, el trabajo y empleo de las mujeres y el nivel legal (Rodrigues y Pinho, 1998).

³ Rodrigues y Pinho (1998) destacan tres motivos por los cuales la ACI ofrece prioridad a la participación de las mujeres en los puestos de decisión en el sistema cooperativo: primero la doctrina cooperativa basada en valores ligados a la ética, la moral y la democracia, que viene definida a través de principios reconocidos universalmente, entre los que se encuentran la igualdad de género, la educación y la preocupación por la comunidad. Segundo, porque el movimiento cooperativo alcanza todos los sectores sociales y económicos en todos los países del mundo incluyendo alrededor de 1 billón de miembros cooperativistas en todo el planeta, entre los cuales las mujeres desempeñan una labor fundamental especialmente en la agricultura donde las cooperativas son importantes. En tercer lugar, el hecho de que las cooperativas representan una respuesta importante al desempleo.

creto en el artículo 2.e) que plantea como objetivo: «promover la igualdad entre hombres y mujeres en la toma de decisiones y en las actividades del movimiento cooperativo». El grupo al que va dirigido este objetivo es la estructura de la ACI: funcionarios(as) elegidos, personal, entidades o comités de la ACI, así como las Organizaciones afiliadas a la ACI.

Actualmente la Alianza Cooperativa Internacional cuenta con el Comité de la Igualdad de Género (ICA Gender Equality Committee), que promueve la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de género en el movimiento cooperativo y la sociedad. Su constitución fue revisada en la sesión plenaria celebrada en Río de Janeiro el 4 de diciembre del año 2000 y finalmente aprobada en abril del 2001 por la Junta de la ACI. La constitución del ICA GEC está basada en la creación del anterior Comité Mundial de las Mujeres (ICA Global Women's Committee: ICA GWC) adoptada el 18 de septiembre de 1995 en Manchester.

Tal como se expresa en su constitución, el espíritu del ICA GEC es lograr «un movimiento cooperativo y unas sociedades liderados por hombres y mujeres, y basado en las definiciones de ambos de equidad, solidaridad, democracia y desarrollo» (ACI). Según explica la ACI, este Comité es un foro de discusión e intercambio de experiencias e ideas acerca de las cuestiones relativas a la promoción de la igualdad de género en el movimiento cooperativo a nivel mundial. El Comité es un catalizador para la implementación de la igualdad de oportunidades en base a una estructura de derechos y responsabilidades compartidos, en la cual la organización del trabajo y la toma de decisiones están basados tanto en las necesidades y valores de las mujeres como en las de los hombres. Busca la promoción de las mujeres a través de determinadas acciones positivas: formación de la conciencia de género para hombres y mujeres, proyectos de formación, reclutamiento y promoción, acceso a los órganos de decisión, etc.

La ACI también ha venido colaborando en eventos relacionados con el ámbito de la mujer. En septiembre de 1995 participó de forma activa en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China. El ánimo de la ACI (acorde con una de sus áreas prioritarias de trabajo) era sensibilizar a los políticos y gobernantes acerca de la forma en que las cooperativas pueden contribuir a mejorar la vida de las mujeres favoreciendo su situación económica y social. La ACI participó tanto en los trabajos preparatorios como en las propias reuniones de la Comisión de la Organización de las Naciones Unidas sobre la situación de las mujeres. En dichas reuniones la ACI presentaba documentos acreditando de qué forma las cooperativas mejoraban las vidas de las mujeres. Fue una de las 50 organizaciones (entre 1.300 acreditadas) que presentó informes, su declaración fue incluida en la documentación oficial y distribuida a todos los delegados de la conferencia, incluidos representantes de gobierno. La Plataforma de Ac-

ción, el documento final de la conferencia, contenía ocho referencias al rol de las cooperativas en la promoción y el avance de las mujeres y un llamamiento de apoyo a las cooperativas⁴. El trabajo de la ACI derivó en un documento de la ONU reconociendo la importancia de las cooperativas.

3. Participación laboral de las mujeres en las cooperativas españolas

En España en el 2005, la participación laboral de las mujeres fue inferior a la de los hombres ya que la población ocupada estaba constituida en un 60% por hombres y un 40% de mujeres (INE e Instituto de la Mujer, 2006). Recientemente, se ha abordado la cuestión de discernir si estas cifras generales se observan por igual en todo tipo de empresas o si en determinadas entidades, como las organizaciones de Economía Social, las estadísticas muestran una situación distinta (Ribas, 2005).

Analizando los porcentajes registrados para hombres y mujeres respecto del total de trabajadores de las Cooperativas y Sociedades Laborales españolas se observa que las cifras registradas no se alejan mucho de los datos generales obtenidos para el conjunto de las empresas españolas: algo más del 61% de hombres y casi un 39% de mujeres.

Tabla 1

Distribución porcentual de los trabajadores en las cooperativas y sociedades laborales, por sexo a 31-12-2005

Sexo	Total	Sociedades Cooperativas	Sociedades Laborales	
			Anónimas	Limitadas
Hombres	61,3	57,1	74,5	70,5
Mujeres	38,7	42,9	25,5	29,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Unidades: Porcentajes

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección general de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo (2005).

⁴ La ACI ha sido una firme defensora de la contribución de la cooperación al bienestar de las mujeres y reitera la importancia del papel crucial que desempeñan las mujeres en la sociedad, especialmente en determinados aspectos como el consumo, la nutrición, el cuidado y educación de los hijos y la intervención en las comunidades rurales y agrícolas (Gómez, 1998).

No obstante, se observan diferencias muy significativas entre la participación laboral femenina en las cooperativas y la que se registra en las sociedades laborales. A finales del año 2005 un 57,1% de los trabajadores de las cooperativas españolas eran hombres y un 42,9% mujeres, mientras que la participación laboral femenina en las sociedades laborales se situaba entre un 25,5% y un 29,5%, muy por debajo de las cifras registradas en las cooperativas y para el conjunto de la economía española⁵.

Tomando como referencia las cifras del INE (2005), a finales del año 2005 entre los miembros de las cooperativas españolas había un 70,23% de hombres frente a un 29,77% de mujeres.

No obstante, los porcentajes de participación laboral de hombres y mujeres difieren considerablemente en función del sector o rama de actividad analizado y según la clase de cooperativa de que se trate.

Tabla 2

Distribución porcentual de los trabajadores de las cooperativas por clase de cooperativa, según sexo, 31-12-2005.

Clase de cooperativa	Total	Hombres	Mujeres
Trabajo asociado	100,00	59,3	40,7
Consumidores y usuarios	100,00	27,3	72,7
Viviendas	100,00	73,7	26,3
Agrarias	100,00	55,8	44,2
Explotación comunitaria de la tierra	100,00	65,6	34,4
Servicios	100,00	62,3	37,7
Mar	100,00	81,3	18,7
Transportistas	100,00	64,7	35,3
Seguros	100,00	42,1	57,9
Sanitarias	100,00	22,0	78,0
Enseñanza	100,00	25,9	74,1
Educacionales	100,00	—	100,0
Crédito	100,00	66,4	33,6
Otras	100,00	46,4	53,6
Total	100,00	55,5	44,5

Unidades: porcentajes

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Dirección General de la Economía Social, del Trabajo autónomo y del Fondo Social Europeo

⁵ Para un mayor desarrollo de esta cuestión ver Ribas y Sajardo (2005)

Analizando la distribución por sexo de los trabajadores en las diferentes clases de cooperativas, se observa que las mujeres representan una amplia mayoría en las cooperativas cuya actividad consiste en la prestación de servicios personales (sanidad, enseñanza, educación) o en el abastecimiento de productos (cooperativas de consumidores y usuarios), todas ellas actividades directamente vinculadas al rol que tradicionalmente vienen desempeñando las mujeres: cuidado y alimentación de la familia, atención a mayores y enfermos, educación de los hijos, etc. Por el contrario, los mayores porcentajes de participación masculina aparecen en las cooperativas del mar, y en las cooperativas de viviendas y de crédito o dedicadas al transporte. De dichos resultados se desprenden dos rasgos fundamentales: por un lado, las cifras ponen de relieve que los hombres alcanzan mayor protagonismo en las gestiones relacionadas con la vivienda y los recursos financieros, por otro lado, se constata que existen determinadas actividades fuertemente masculinizadas como la pesca o el transporte.

Los datos expuestos reflejan la distancia existente entre los principios definidos a nivel teórico y la realidad práctica que se observa en las cooperativas. En base al primer principio cooperativo cabría esperar una situación de mayor equidad e igualdad entre hombres y mujeres en las empresas cooperativas.

4. La mujer en las cooperativas del País Vasco

4.1. Datos generales sobre participación femenina

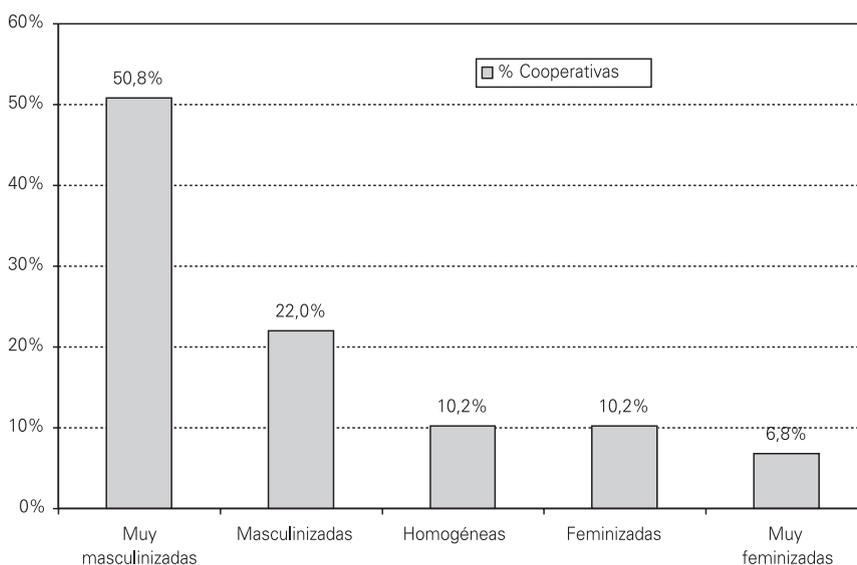
Un estudio realizado en el País Vasco sobre una muestra de 59 empresas cooperativas que abarcan más del 50% del empleo registrado en el conjunto de las cooperativas vascas, revela que el 46% de los trabajadores de dichas empresas son mujeres frente al 54% que son hombres. Aproximadamente dos terceras partes de las personas ocupadas son socias y socios trabajadores, y la tercera parte restante empleadas y empleados asalariados. Se observa que entre las mujeres el porcentaje de socias trabajadoras es del 65%, frente al 71% de socios trabajadores (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2001).

Además de registrarse un mayor porcentaje de hombres que de mujeres se observan diferencias en la distribución de los miembros de ambos sexos en las diferentes cooperativas. El mencionado estudio reveló que la mitad de las cooperativas se encuentran muy masculinizadas (las mujeres ocupan menos del 20% del empleo) y casi otra cuarta parte están masculinizadas (las mujeres ocupan entre el 21% y el 40% del empleo). La distribución de la ocupación femenina tampoco se corresponde con la distribución del

conjunto del empleo, ya que las cooperativas muy masculinizadas (más del 50% de las cooperativas analizadas) ocupan casi el 32,7% del empleo cooperativo pero sólo al 6,4% de las mujeres. Asimismo, las cooperativas feminizadas suponen el 26,4% del empleo cooperativo pero emplean a más del 60% de las mujeres que trabajan en una cooperativa. Por último, las cooperativas muy feminizadas ocupan sólo el 6,8% del empleo cooperativo pero en ellas trabajan cerca del 13% de las mujeres empleadas (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2001).

Gráfico 1

Cooperativas según el% de empleo femenino en la plantilla de las cooperativas del País Vasco



Muy masculinizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan menos del 20% del empleo.

Masculinizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre un 21% y un 40% del empleo.

Homogéneas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre el 41% y el 60% del empleo.

Feminizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre el 61% y el 80% del empleo.

Muy feminizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan más del 80% del empleo.

Fuente: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (2001).

En la tabla 3 se ofrecen datos sobre la incorporación de nuevos socios a las cooperativas según la clasificación anterior. Se observa que se refuerzan las tendencias existentes, es decir, se incorporan menos mujeres (sólo un 9,4% del total) a las cooperativas muy masculinizadas (donde se pro-

ducen el 38,9% de las incorporaciones) mientras en las cooperativas muy feminizadas (donde sólo se producen el 1,4% de las incorporaciones) el 70,8% de los nuevos socios/as son mujeres.

Tabla 3

Incorporación de nuevas socias y socios de trabajo durante 1998 y 1999 a las cooperativas del País Vasco según el porcentaje de empleo ocupado por mujeres (%)

Tipo de cooperativa	Mujeres	Hombres	% horiz.	% vertic.
Muy masculinizadas	9,4	90,6	100,0	38,9
Masculinizadas	19,0	81,0	100,0	23,1
Homogéneas	54,3	45,7	100,0	12,8
Feminizadas	74,2	25,8	100,0	23,8
Muy feminizadas	70,8	29,1	100,0	1,4
Total	34,7	65,3	100,0	100,0

Muy masculinizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan menos del 20% del empleo.

Masculinizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre un 21% y un 40% del empleo.

Homogéneas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre el 41% y el 60% del empleo.

Feminizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre el 61% y el 80% del empleo.

Muy feminizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan más del 80% del empleo.

Fuente: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (2001).

En las cooperativas de Mondragón Corporación Cooperativa (organización cooperativa vasca por excelencia), en 2003 las mujeres representaban un 44,1% de los socios (MCC, 2004).

4.2. Participación femenina según ocupaciones

En las cooperativas del País Vasco, un 47% de las mujeres se concentran en la actividad de «dependientas y vendedoras»⁶, el 20% trabaja en «otras profesiones» (principalmente en la elaboración y venta de alimentos) o como «empleadas administrativas». En las profesiones que exigen una cualificación más elevada existe un porcentaje de mujeres inferior, tanto si

⁶ Dicha actividad no es muy habitual, tan sólo el 10 % de las cooperativas analizadas dispone de 'vendedoras/es', sin embargo, es la principal ocupación que ofrece una importante cooperativa de distribución (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2001).

se trata de profesiones con una elevada demanda en las cooperativas («trabajadoras especializadas», «operadoras») como si son profesiones menos demandadas pero que implican una mayor categoría profesional («encargadas, capataces» o «profesionales» y «personal directivo») (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2001).

El 39% de las cooperativas analizadas en el País Vasco (que registran el 73% del empleo femenino) afirman que tratan de fomentar la promoción de las mujeres en los distintos niveles de responsabilidad, mientras que el 24% considera que no es preciso hacerlo (ocupan al 15% de las mujeres). En este sentido hay que precisar que se observa una importante presencia femenina en las promociones recientes, ya que durante los dos años anteriores a la realización del estudio, el 51,8% de las personas promocionadas eran mujeres (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2001). No obstante, tal como muestra la tabla 4, el mayor porcentaje de mujeres promocionadas se localiza precisamente en las cooperativas feminizadas o muy feminizadas, mientras que se promociona un mayor porcentaje de varones en las cooperativas masculinizadas o muy masculinizadas. Esta práctica contribuye a reforzar y perpetuar la situación de segregación ocupacional de hombres y mujeres observada en las cooperativas vascas.

Tabla 4

Promoción interna de la cooperativa durante 1998 y 1999 según el sexo en las cooperativas del País Vasco según el porcentaje de empleo ocupado por mujeres (%)

Tipo de cooperativa	Mujeres	Hombres	% horiz.	% vertic.
Muy masculinizadas	13,3	86,7	100,0	22,6
Masculinizadas	43,0	57,0	100,0	35,4
Homogéneas	50,8	49,2	100,0	4,8
Feminizadas	83,2	16,8	100,0	35,6
Muy feminizadas	95,2	4,8	100,0	1,6
Total	51,8	48,2	100,0	100,0

Muy masculinizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan menos del 20% del empleo.

Masculinizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre un 21% y un 40% del empleo.

Homogéneas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre el 41% y el 60% del empleo.

Feminizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre el 61% y el 80% del empleo.

Muy feminizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan más del 80% del empleo.

Fuente: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (2001).

4.3. Participación femenina en puestos directivos y de representación

Tal y como cabe esperar, se observa que la mayor participación de las mujeres en los órganos sociales se da en las cooperativas feminizadas o muy feminizadas, sin embargo, resulta paradójico que incluso en las cooperativas feminizadas (en las que hay entre un 61% y un 80% de mujeres) las mujeres no son mayoría ni en el Consejo Rector ni en la Comisión de Vigilancia. En dichos órganos las mujeres participan en proporción inferior a su participación en la plantilla de la cooperativa. En las cooperativas homogéneas, las mujeres tampoco tienen una participación equitativa en los órganos sociales en relación a su porcentaje de participación en la cooperativa. De esta forma se comprueba que las mujeres no están representadas en los órganos sociales en una proporción similar a su representación en la empresa, lo que determina la existencia de una importante segregación vertical, es decir, una escasa representación femenina en los puestos directivos y de representación.

Tabla 5

Participación de las mujeres en los órganos sociales más relevantes en las cooperativas del País Vasco según el porcentaje de empleo ocupado por mujeres (%)

Tipo de cooperativa	Comisión vigilancia % mujeres	Consejo Social % mujeres	Consejo Rector % mujeres
Muy masculinizadas	13,4	7,1	8,7
Masculinizadas	28,6	15,4	11,9
Homogéneas	16,7	38,5	23,8
Feminizadas	38,9	71,4	36,2
Muy feminizadas	50,0	87,5	67,6
Total	22,1	17,8	20,0

Muy masculinizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan menos del 20% del empleo.

Masculinizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre un 21% y un 40% del empleo.

Homogéneas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre el 41% y el 60% del empleo.

Feminizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan entre el 61% y el 80% del empleo.

Muy feminizadas: cooperativas en que las mujeres ocupan más del 80% del empleo.

Fuente: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (2001).

En los órganos corporativos de Mondragón Corporación Cooperativa (Comisión Permanente, Consejo General y direcciones departamentales

del Centro Corporativo) en el año 2000 no existía ninguna mujer. En las 75 empresas constituyentes del Grupo Industrial había 3 mujeres gerentes, 9 directoras de recursos humanos, 5 presidentas, 6 responsables de unidades de negocio y 23 responsables de administración. En el Grupo Financiero había tan sólo 5 mujeres en sus órganos de dirección, 2 en el Consejo de dirección de Lagun Aro y una en su Consejo Rector y 2 más en el Consejo Rector de Caja Laboral. Al finalizar 1999 en las 261 oficinas de Caja Laboral tan sólo había 35 directoras de sucursales (un 10%). En cuanto al Grupo Distribución al concluir 1998 la proporción de mujeres que ocupaban puestos de responsabilidad llegaba tan sólo a un 11% de la plantilla. En las 7 cooperativas que formaban dicho grupo había tan sólo una presidenta, 6 directoras de unidades de negocio y 5 directoras de administración (Marcos, 2000). No obstante, aunque se ha observado un avance en la presencia de mujeres en puestos directivos de primer nivel, el porcentaje de mujeres en dichos cargos en 2002 era únicamente de un 14% frente a un 86% de hombres (MCC, 2004).

4.4. *Participación femenina en actividades de formación*

El 86,4% de las cooperativas analizadas en el País Vasco organiza cursos de formación dirigidos a sus socios/as y empleados/as. Dichos cursos se ofrecen según las necesidades profesionales de los distintos puestos de trabajo o secciones sin tener en cuenta el sexo de quienes los ocupan. A pesar de que no se observan signos de discriminación por razón de sexo en relación a la oferta de actividades formativas, tampoco se evidencia que exista una política de fomento de la igualdad de oportunidades para eliminar las situaciones de desigualdad que tradicionalmente han venido padeciendo las mujeres. El 88,1% de las cooperativas se aseguran de que las convocatorias de los cursos son conocidas por todo el personal, el 40,7% flexibiliza el acceso a cursos que faciliten la movilidad funcional del personal, mientras que tan sólo el 6,8% favorece el acceso de las mujeres a cursos relacionados con disciplinas en las que se hallan subrepresentadas (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2001).

Tal como se observa en la siguiente tabla, en el País Vasco los hombres participan mucho más que las mujeres en los cursos de formación organizados por las cooperativas, y en general suponen mayoría en casi todas las áreas temáticas. Sin embargo, se observa una clara relación entre la temática del curso y la participación de las mujeres. Las personas asistentes a los cursos de formación en servicios, técnicas de venta/atención al cliente y de formación a formadores son en su mayoría mujeres: un 94,9%, un 56,7% y un 55,9% respectivamente. Por el contrario, destaca la mayor presencia

de hombres en los cursos de formación técnico-mecánica (un 91,5%), formación cooperativa (89,3%), dirección y gestión (85,2%) o contabilidad/fiscalidad (81,4%).

Tabla 6

Cursos organizados por las cooperativas del País Vasco clasificados según temática y porcentajes de participación según el sexo

Temática	Mujeres (%)	Hombres (%)
Idiomas (euskera, ingles...)	40,9	59,1
Informática	33,7	66,3
Contabilidad/fiscalidad	18,6	81,4
Formación cooperativa	10,7	89,3
Formación técnico-mecánica	8,5	91,5
Formación a formadores	55,9	44,1
Técnicas venta/atención cliente	56,7	43,3
Formación en servicios	94,9	5,1
Calidad	42,9	57,1
Prevención riesgos labor. y seguridad	19,4	80,6
Dirección y gestión	14,8	85,2
Ns/Nc	15,9	84,1
Sin especificar	29,0	71,0
Total	25,2	74,8

Fuente: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (2001).

Tras observar las cifras relativas a las actividades de formación en las cooperativas vascas, cabe realizar dos consideraciones sobre los resultados obtenidos. Primeramente, hay que resaltar que resulta perfectamente explicable y previsible que quienes más participan en las actividades formativas relativas a los sectores o actividades feminizadas sean precisamente mujeres, puesto que éstas poseen una representación mayoritaria. En segundo lugar, cabe comentar que la formación que reciben las mujeres parece reforzar las situaciones de segregación ocupacional existentes, ya que las actividades formativas en las que participan mayoritariamente las mujeres son precisamente aquellas relacionadas con las ocupaciones feminizadas (servicios, técnicas de venta y atención a clientes, etc.) mientras que asisten en menor medida a actividades de formación vinculadas a temáticas o sectores en los que las mujeres poseen una representación minoritaria, facilitando, de este modo, el reforzamiento y la perduración de la división de tareas entre

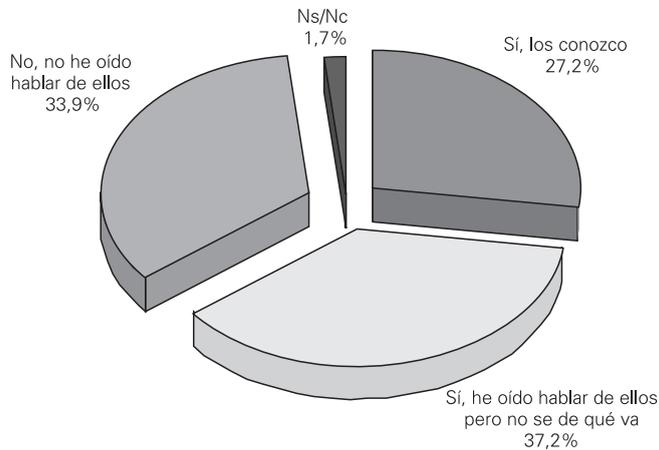
hombres y mujeres, en lugar de facilitar una integración más igualitaria de los miembros de uno y otro sexo en los diferentes sectores y ocupaciones

4.5. Sensibilidad de las cooperativas ante la desigualdad laboral por razón de sexo

El estudio realizado en el País Vasco también indagó sobre el conocimiento y posibilidades de desarrollar planes de acción positiva en relación a la participación de las mujeres en las cooperativas vascas, así como la predisposición de las mismas a poner en marcha dichas acciones positivas.

Gráfico 2

Conocimiento por parte de las cooperativas del País Vasco de los planes de acción positiva para las mujeres en la CAPV aprobados por el Gobierno Vasco



Fuente: Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (2001).

El 33,9% de las cooperativas entrevistadas no tiene conocimiento de los planes de acción positiva para las mujeres aprobados por el Gobierno Vasco y un 37,2% ha oído hablar de ellos pero no conoce sus contenidos. Un 27,2% sí conoce dichos planes (porcentaje que absorbe el 70% del empleo ocupado por las mujeres). Sólo el 8,5% de las cooperativas analizadas afirma haber participado en acciones que desde los organismos públicos tratan de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El 54,2% de las cooperativas afirma que no considera necesaria la realiza-

ción de un plan de fomento de igualdad de oportunidades en su cooperativa, ya que existe igualdad de oportunidades para todos y no existe discriminación por razón de sexo. El 5,1% opina que la realización de un plan de acción positiva no es viable debido a la imposibilidad de destinarle tiempo, por las limitadas posibilidades de expansión y promoción en la cooperativa, por la dificultad en encontrar mujeres formadas en las ramas de actividad que las cooperativas demandan, etc. El 3,4% ya está acometiendo algunas acciones por lo que considera que no es necesaria la realización de ningún otro plan. Finalmente, el 11,9% de las cooperativas cree que sería interesante diseñar un plan de fomento de igualdad de oportunidades o al menos estudiar la posibilidad de diseñarlo (dichas cooperativas absorben el 39,4% del empleo y al 58,7% de las mujeres) (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2001).

Respecto a la cuestión de si en la cooperativa se ha planteado la realización de alguna acción encaminada a promover la mayor participación de las mujeres en los órganos sociales, el 42,4% de las cooperativas vascas opina que no las realiza y que no lo cree necesario, mientras el 35,6% no lo ha hecho pero cree interesante hacerlo. El 10,2% afirma haber realizado acciones en ese sentido pero con poco éxito, ya que no se ha logrado una mayor participación de las mujeres. Únicamente el 1,7% de las cooperativas opina que la participación de las mujeres es elevada (Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 2001).

Los datos expuestos indican que el porcentaje de las cooperativas analizadas que trabajan activamente en la promoción de la igualdad de género no es muy relevante. Un elevado porcentaje considera que no es necesario emprender ninguna acción para fomentar la igualdad de oportunidades, o para promover la participación de las mujeres en los órganos sociales. ¿Acaso no existe el problema? Muchas de las cooperativas entrevistadas en el País Vasco considera que no existe discriminación por razón de sexo. Sin embargo, dichas opiniones no se corresponden del todo con los resultados obtenidos en los estudios realizados. La evidencia empírica existente revela la existencia de segregación ocupacional, escasa participación de las mujeres en los puestos directivos, etc. Entonces ¿qué sucede? ¿Les cuesta a las cooperativas tomar conciencia de la situación laboral real de los hombres y las mujeres? Esa sería una posible explicación. Puede suceder que las habituales y constantes situaciones de desigualdad laboral entre hombres y mujeres en la economía española dificulten el que las cooperativas tomen conciencia de la importancia del problema y consideren dichas situaciones como un hecho grave que debe ser abordado adecuadamente.

5. Causas de la desigualdad por razón de sexo en el ámbito cooperativo

Si se realiza un análisis pormenorizado y comparativo de la situación laboral de las mujeres en las cooperativas y en el resto de empresas de la economía española no se puede concluir que las condiciones observadas en uno y otro caso difieran de forma sustancial (Ribas, 2005). A lo largo de la exposición desarrollada en los epígrafes anteriores también se constata que en las cooperativas del País Vasco existen importantes diferencias laborales entre hombres y mujeres. ¿A que es debido este resultado? ¿Cuáles son las causas de esta situación de desigualdad entre los miembros de uno y otro sexo? Básicamente se podría establecer la causa en una pérdida de la identidad propia de la empresa cooperativa.

Para algunos autores, las teorías con mayor poder explicativo en relación a la discriminación de las mujeres son las feministas y sociosexuales que argumentan la existencia de diferencias entre sexos en base a variables culturales y estereotipos sexuales que aparecen como determinantes de la desventaja femenina en el ámbito laboral, social, familiar, etc. (Anker, 1997).

Las cooperativas no son impermeables al entorno social y cultural en el que trabajan, están inmiscuidas en una sociedad y se produce una interrelación entre ambas. Este hecho representa una virtud y a la vez un peligro. La virtud se manifiesta en que dichas entidades poseen una mayor sensibilidad con los problemas sociales y una mayor capacidad para captarlos y darles respuesta. El peligro radica en la pérdida de identidad que pueden sufrir al reproducir comportamientos y actitudes habituales en la sociedad que se contradicen con los principios fundamentales del movimiento cooperativo.

Cabe remarcar que no resulta coherente que las cooperativas sucumban ante tales actitudes, aunque esas sean las que predominan en el conjunto de la sociedad, ya que precisamente dichas entidades defienden unos valores culturales y sociales distintos, basados en la igualdad, la equidad, el respeto, la autoayuda, la democracia, la solidaridad, etc. y de algún modo han de ser transmisoras y potenciadoras de dichos valores, no sólo en su ámbito, sino en el conjunto de la sociedad. Esta idea queda recogida en los principios cooperativos, en concreto en el principio de información al público en general sobre la naturaleza y beneficios de la cooperación, y en el principio de interés por la comunidad.

El movimiento cooperativo defiende una concepción distinta acerca del trabajo, la empresa, las transacciones económicas, las relaciones humanas y la sociedad en general. Dicha concepción ha surgido en una posición opuesta a los paradigmas neoclásicos que perciben al individuo únicamente

como un hombre económico, y considera a la persona como un ser con multiplicidad de facetas interrelacionadas entre sí. Sin embargo, dicho sector no está exento de caer en la discriminación de género en base a la influencia que recibe del contexto social y cultural en el que se mueve. Las estructuras estereotipadas que se observan en el entorno familiar y en el conjunto de la sociedad son fácilmente trasladables y reproducibles (de forma sutil y casi imperceptible) en el ámbito del cooperativismo.

La vigilancia insuficiente y el hecho de prestar poca atención a la situación laboral de las mujeres, permite la reproducción del esquema discriminatorio en entidades como las cooperativas, y dado que es una situación común en la sociedad no se percibe como un hecho injusto y grave (además de incoherente), y por lo tanto no se actúa para evitarlo o corregirlo. Los esquemas culturales y los estereotipos sexuales están muy arraigados en la sociedad lo cual hace necesario un esfuerzo de reflexión para percibir sus efectos y una voluntad firme para no dejarse arrastrar por ellos.

En el origen, fundamento y motivación del cooperativismo aparecen valores como la igualdad entre las personas, la ayuda mutua, la participación democrática e igualitaria, la solidaridad, etc. Esta premisa teórica y funcional puede, en cierto modo, facilitar la creencia de que las prácticas y comportamientos de las cooperativas se ajustan a sus principios teóricos y que en ellas no se producen situaciones de discriminación o desigualdades laborales en la forma en que se producen en otro tipo de organizaciones. En dicho contexto, resulta sencillo obviar el análisis de la posible existencia de situaciones que no se corresponden con los principios y valores cooperativos. Este hecho, junto con el factor cultural que asume como «normal» la existencia de desigualdades laborales entre hombres y mujeres, facilita la reproducción o traslación de las tendencias observadas en el conjunto de la economía a las empresas cooperativas.

6. Razones para la igualdad de género en las cooperativas

La primera razón para la existencia de una situación de igualdad y equilibrio entre hombres y mujeres en las cooperativas viene desde el plano teórico, ya que, tal y como se ha mencionado, el primer principio cooperativo establece el precepto de no discriminación.

En opinión de Apelqvist (1996), el desequilibrio de género es una de las contradicciones más llamativas entre teoría y práctica cooperativa⁷ que conlleva el debilitamiento de la identidad, credibilidad y posibilidades de

⁷ Esta paradoja es también comentada por Itkonen (1995).

las cooperativas para cumplir con sus propósitos. Según la autora, el orden cooperativo actual está concebido por hombres y para hombres basándose en valores, normas y prioridades masculinas⁸.

Ciertamente la falta de participación de las mujeres en las cooperativas constituye una contradicción o incoherencia, dado que éstas son empresas regidas en base a unas reglas de funcionamiento específicas: democracia, apertura, igualdad, etc. y en ellas subyacen valores como la solidaridad, el interés por las personas y la comunidad, etc.

Según apuntan Chávez (1996) y Gómez (1998) las cooperativas pueden ayudar al bienestar de las mujeres en muchos sentidos: el acceso al empleo productivo, al crédito y a servicios de calidad a bajo costo, la educación y capacitación, la asistencia médica y la incorporación de las mujeres en la toma de decisiones, son algunos de los factores más destacados.

Las cooperativas son instrumentos válidos para la integración laboral y social de determinados colectivos en situación de exclusión. Las cooperativas reportan ventajas significativas en el ámbito de la creación y mantenimiento del empleo (Barea y Monzón, 2002). Por ello, las mujeres en las cooperativas encuentran una oportunidad para el desarrollo de su faceta laboral no sólo como trabajadoras asalariadas, sino también a través de la creación o participación directa en la empresa, permitiéndoles llevar a cabo iniciativas empresariales únicas que responden a sus necesidades y las de su entorno.

La regla de participación democrática que rige en las cooperativas facilita la participación de las mujeres en su propio lugar de trabajo permitiéndoles expresar sus opiniones, así como realizar aportaciones y sugerencias sobre el funcionamiento de la empresa y en relación a las cuestiones que afectan a su actividad laboral. Debido a esta estructura funcional las mujeres adquieren una plena capacidad de decisión en su puesto de trabajo.

Chávez (1996: 59) comenta que «las cooperativas, gracias a su estructura democrática, ofrecen a las mujeres los medios para adquirir experiencia y movilidad ascendente en la estructura jerárquica del movimiento»⁹.

⁸ Las necesidades y normas de vida de las mujeres han sido ignoradas bajo el supuesto de que tomando en cuenta las necesidades de los hombres automáticamente se benefician las mujeres y los niños, lo cual, en algunos países, lleva al establecimiento de determinadas legislaciones que perjudican a las mujeres. En las cooperativas las mujeres no tienen las mismas oportunidades de capacitación básica y formación superior en temas como finanzas, tecnología y gestión. Se atribuye un gran valor a las aptitudes y experiencias 'masculinas' y poco a las aptitudes y experiencias 'femeninas' (Apelqvist, 1996: 42).

⁹ Según la autora (Chavez, 1996), en algunos lugares como Asia, las mujeres cooperativistas han informado de que la participación en las cooperativas ha aumentado su autoestima facilitándoles el acceso a la educación y capacitación, a la vez que les ha ayudado a desarrollar sus aptitudes de dirigentes.

En las cooperativas se prima a las personas y al trabajo en lugar de otorgar preferencia al capital. De este modo, todos los socios, hombres y mujeres, contribuyen al capital de una forma equitativa y tienen acceso a una retribución en función de su calidad de socio/a es decir, vinculada a su trabajo y a su relación con la cooperativa, y no en función de otras características personales, económicas o sociales.

Las cooperativas (al igual que otras entidades de Economía Social) poseen una sensibilidad especial para captar las necesidades y problemas sociales y darles solución. Esto motiva que surjan actividades cooperativas en los ámbitos donde existe una necesidad: cooperativas de crédito capaces de financiar a quienes no pueden lograr otras vías de financiación, guarderías cooperativas que ayudan a conciliar la vida familiar y laboral, cooperativas de asistencia médica, etc. Además, las cooperativas poseen una clara vocación social que se manifiesta a través del desarrollo de políticas y actividades que benefician a su entorno: promueven el desarrollo de las regiones donde realizan su actividad, facilitan la educación y formación de socios y trabajadores, promueven la realización de actividades de carácter solidario con colectivos desfavorecidos, etc. Se puede concluir, por tanto, que las cooperativas son capaces de captar y satisfacer las demandas de colectivos específicos como las mujeres, atendiendo su problemática laboral, familiar, social, etc.

En las economías de mercado avanzadas las cooperativas han adoptado políticas que permiten a las mujeres conciliar mejor su vida laboral y familiar, o bien han establecido políticas familiares para permitir que las responsabilidades familiares sean compartidas por hombres y mujeres (esta modalidad está más extendida en los países nórdicos y en Estados Unidos). Las políticas más comúnmente adoptadas son el establecimiento de horarios flexibles, horarios de trabajo reducidos, trabajo compartido y apoyo para las personas de edad y los niños (guarderías en el lugar de trabajo, apoyo financiero para el cuidado de los niños, prolongación del permiso de maternidad/paternidad, etc.) (Chávez, 1996).

No sólo el movimiento cooperativo reporta beneficios a las mujeres, sino que éstas son capaces de contribuir muy positivamente al ámbito cooperativo, ya que poseen cualidades y capacitación suficiente para desarrollar su trabajo de forma competente. Por tanto, si desde el ámbito cooperativo no se valoran y aprovechan las aptitudes de las mujeres, se incurre en el desaprovechamiento de un gran potencial humano y profesional.

Tal y como comenta Itkonen (1995: 71-72) «la igualdad de género se debería promover, no solamente porque las mujeres están subordinadas, sino más bien porque sus capacidades, experiencia y formación son necesarias para la competitividad cooperativa».¹⁰

¹⁰ Dicho argumento se enmarca en la línea de la perspectiva que en los últimos tiempos ha surgido en el modo de abordar la discriminación laboral de las mujeres. El denominado «criterio

En este sentido Apelqvist (1996) explica que las mujeres han venido desempeñando a nivel nacional un papel decisivo, pero invisible, en las cooperativas, ya que a pesar de haber trabajado duro, se les han asignado papeles subordinados, esperando que trabajen de forma silenciosa, con escaso reconocimiento y excluyéndolas del prestigio y la autoridad. Esta falta de autoridad ha quedado patente en los órganos responsables de las decisiones, en el seno de la Alianza Cooperativa Internacional y en sus comités especializados. Sólo recientemente se ha empezado a valorar y reconocer la contribución de las mujeres.

Gómez (1998) y Kaplan de Drimer (1993) comentan que la situación de las mujeres en las cooperativas varía según el país. Mientras en algunos lugares todavía existen obstáculos para la formación de cooperativas y la participación de las mujeres en las mismas, en los países desarrollados los problemas están más ligados a la falta de participación en la toma de decisiones.

Por su parte, Chávez (1995) destaca que aparte de tener en cuenta la cantidad de mujeres que participan en el movimiento cooperativo se debe prestar atención a la calidad de dicha participación. En opinión de Nippierd (1999) si las mujeres no están representadas en los procesos de decisión o lo están insuficientemente, no se puede aceptar la legitimidad de las decisiones tomadas puesto que no se han tenido en cuenta las necesidades y los intereses de las mujeres.

Fregidou-Malama (2004) sostiene que la participación de las mujeres en los altos cargos de las cooperativas puede contribuir a la discusión de problemas diferentes tratándolos desde otras perspectivas como la económica o sociocultural, ya que las mujeres muestran escalas de valores distintas. De este modo, se lograría un mayor equilibrio en la consecución de los objetivos económicos, sociales y culturales de las cooperativas.

7. Conclusiones

Al constituirse como cooperativas, éstas asumen los principios cooperativos como fundamento teórico, por lo que, a nivel conceptual, aceptan el criterio de no discriminación por razón de sexo. No obstante, en el terreno práctico no se observa una plena igualdad en la situación laboral de hombres y mujeres en las cooperativas.

En las cooperativas españolas se observan situaciones de desigualdad laboral entre hombres y mujeres similares a las observadas para el conjunto

de diversidad» adopta un tono más positivo y apela a los beneficios que la «diversidad de género» puede aportar a las organizaciones y al progreso social en general (Barberá y otros, 2002: 62).

de empresas de la economía nacional. La Comunidad Autónoma del País Vasco no es una excepción. En las cooperativas de dicha Comunidad Autónoma existe una mayor proporción de hombres que de mujeres, y además se constatan diferencias en la distribución de ambos en las diferentes cooperativas.

La evidencia empírica muestra que se continúan y refuerzan las tendencias existentes de segregación entre los miembros de uno y otro sexo, ya que la mayor incorporación de socias se produce en las cooperativas feminizadas. Además en las mencionadas cooperativas también es donde se registra la promoción laboral interna de un mayor número de mujeres. Por el contrario, en las cooperativas masculinizadas se produce una mayor incorporación de socios varones y se promociona internamente un mayor porcentaje de hombres perpetuando la situación existente.

Las diferencias entre sexos también se observan en las actividades de formación. Según la temática de los cursos se constata una mayor presencia de mujeres (en áreas relacionadas con servicios, venta y atención a clientes, etc.) o de hombres (dirección y gestión, área contable/fiscal, formación técnico-mecánica, etc.), lo cual también tiende a reforzar la segregación laboral entre los miembros de uno y otro sexo.

Las causas de las desigualdades laborales por razón de sexo en las cooperativas vienen ligadas a factores de carácter socio-cultural. Las cooperativas se ven influidas por el entorno en el que desarrollan su actividad reproduciendo los comportamientos discriminatorios observados en otras empresas, hecho que constituye una incoherencia con los principios cooperativos. Pero no sólo eso, un mayor equilibrio entre hombres y mujeres resulta positivo en relación al funcionamiento de las cooperativas a la vez que reporta importantes beneficios a las mujeres. Por ello, cabe potenciar las actuaciones destinadas a promover una mayor participación e integración de las mujeres en el ámbito cooperativo.

8. Bibliografía

- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL: <http://www.ica.coop/>
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1996): *Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa*. Confederación de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, Valencia.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (2000): *ICA Strategy for Promoting Gender Equality*. <http://www.ica.coop/coop/2000-gender-strategy.pdf>
- ANKER, Richard (1997): «La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías». *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, N.º 3, Otoño, pp. 343-370.

- APELQVIST, Katarina (1996): «Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas». *Revista de la Cooperación Internacional*, Vol. 29, N.º 1, pp. 35-47.
- APELQVIST, Katarina (1997): «Informe del Comité Mundial de Mujeres». *Revista de la Cooperación Internacional*, N.º 3, pp. 61-64.
- BARBERÁ HEREDIA, Ester y otros (2002): «Más allá del techo de cristal». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N.º 40, pp. 55-68.
- BAREA TEJEIRO, José y MONZÓN CAMPOS, José Luis (dir.) (2002): *La Economía Social en España en el año 2000*. CIRIEC-España, Valencia.
- CHÁVEZ, María Elena (1995): «La mujer y el movimiento cooperativo». *Revista de la Cooperación Internacional*, Vol. 28, N.º 2, pp. 52-53.
- CHÁVEZ, María Elena (1996): «El papel de la ACI en el progreso de la mujer en las cooperativas». *Revista de la Cooperación Internacional*, N.º 1, pp. 51-62.
- CONSEJO SUPERIOR DE COOPERATIVAS DE EUSKADI (2001): «Sensibilidad y Buenas Prácticas de las Cooperativas de la CAPV en relación al Fomento de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres». *Anuario del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi año 2000*, Vitoria, pp. 69-98.
- FREGIDOU-MALAMA, Maria (2004): «¿Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres?». *Revista de Economía Pública Social y Cooperativa CIRIEC-España*, Noviembre 2004, N.º 50, pp. 151-163.
- GÓMEZ URQUIJO, Laura (1998): «Women in Co-operatives: The Policy of the International Co-operative Alliance». *Journal of Co-operative Studies*, Vol. 31:2, N.º 93, September, pp. 33-56.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2005): <http://www.ine.es/inebase2/datos.jsp>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA e INSTITUTO DE LA MUJER (2006): *Mujeres y hombres en España 2006*. <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh.htm>
- ITKONEN, Raija (1995): «Perspectivas de género en los informes de la ACI Europa». *Revista de la Cooperación Internacional*, Vol. 28, N.º 2, pp. 68-78.
- KAPLAN DE DRIMER, Alicia (1993): «Participación de las mujeres en el mundo cooperativo». *Anuario de Estudios Cooperativos 1992*, universidad de Deusto, Bilbao, pp. 147-155.
- MARCOS, Javier (2000): «Los hombres deciden. La presencia de la mujer en los puestos de dirección de las cooperativas, salvo honrosas excepciones, es escasa». *T.U. Lankide*, N.º 445, pp. 16-17.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm
- MONDRAGÓN CORPORACIÓN COOPERATIVA (2004): «Principios cooperativos. El ADN cooperativo». *TU Lankide*, N.º especial, noviembre 2004. <http://www.mcc.es/esp/cooperativismo/expemcc/principios/principios.html>
- NIPPIERD, Anne-Brit (1999): «Gender Issues in Co-operatives». *Journal of Co-operative Studies*, Vol. 32:3, N.º 97, December, pp. 175-181.
- RIBAS BONET, Maria Antonia (2004): *La Economía Social de cristal: análisis de la situación de la mujer en la Economía Social*. Tesis Doctoral, Universitat de València.

- RIBAS BONET, María Antonia (2005): *Mujer y Trabajo en la Economía Social*. Consejo Económico y Social, Madrid.
- RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia (2004): «La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas». *Revista de Economía Pública Social y Cooperativa CIRIEC-España*, Noviembre 2004, N.º 50, pp. 77-103.
- RIBAS BONET, , María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia (2005): «La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales». *Revista de Economía Pública Social y Cooperativa CIRIEC-España*, Agosto 2005, N.º 52, pp. 267-278.
- RODRIGUES, Roberto y PINHO, Diva Benevides (1998): «ICA Invests in the Future: Greater Female Participation in Co-ops». *Review of International Co-operation*, N.º 4, pp. 57-64.