



Mujer y Economía Social

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aún no es efectiva. El emprendimiento femenino se perfila como una de las grandes innovaciones empresariales que, junto a un igual reparto de responsabilidades familiares y domésticas, hacen de la mujer un motor de riqueza responsable y social. El camino hacia la igualdad efectiva es difícil y será largo porque los cambios culturales necesitan su tiempo.

Sumario

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad laboral efectiva entre mujeres y hombres, nuestro reto. Capitolina Díaz, directora general para la Igualdad en el Empleo.

II. LA ADMINISTRACIÓN OPINA

Formación, un elemento imprescindible en el emprendimiento femenino. Teresa Blat, subdirectora de Programas del Instituto de la Mujer.

III. ESCENARIO INTERNACIONAL

La igualdad de oportunidades en la Estrategia Europea para el Empleo y en la agenda renovada de la Estrategia de Lisboa. Enriqueta Chicano, experta y miembro del Instituto Europeo de Igualdad de Género.

IV. OPINIÓN DE EXPERTOS

La mujer en las cooperativas de trabajo asociado. Paloma Arroyo, directora de COCETA.
El empleo y las mujeres con discapacidad.

Ana Peláez, comisionada de Género del CERMI.
AMECOOP, 30 años trabajando por y para las mujeres cooperativistas. y **las mujeres con discapacidad.** M^a del Carmen Martín, directora de AMECOOP.

Las TIC y las empresas de mujeres. Julia García-Vaso, directora de AMESAL.

V. EXPERIENCIAS

La cooperativa Copitadal. Nadia Ajraoui, presidenta de la cooperativa Copitadal.

La economía social en femenino. Paloma Rodríguez, directora de Candelita.

La igualdad laboral efectiva entre mujeres y hombres, nuestro reto

CAPITOLINA DÍAZ

Directora general para la Igualdad en el Empleo. Ministerio de Igualdad.

La autora hace una reflexión acerca de los avances realizados por el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero en su segunda legislatura, destacando la Ley de Igualdad, planes de empleo para mujeres mayores de 45 años y mejoras en los permisos de maternidad.

La igualdad es un derecho universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, además de ser **un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía**, requisito imprescindible en toda sociedad que se precie de democrática. Es, en los valores de la democracia, en los que se fundamenta la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que va más allá del reconocimiento de la igualdad "formal" recogido en leyes anteriores, para avanzar hacia la verdadera efectividad de un principio que, tal como reconoce la propia ley, todavía es una tarea pendiente puesto que, actualmente, subsisten obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

La labor que está realizando el Ministerio de Igualdad en cumplimiento de la Ley de Igualdad parte de dos principios generales: contribuir a **eliminar la desigual-**

(Continúa en la pág. siguiente)

La igualdad laboral efectiva entre mujeres y hombres, nuestro reto

(Viene de la pág. anterior)

dad entre las mujeres y los hombres y crear las bases para un nuevo modelo de cohesión social. Las políticas de igualdad que se implementan para ello responden a una serie de estrategias básicas.

La situación social de las mujeres y los hombres viene determinada por un sistema global que regula las relaciones entre ambos y marca las diferencias: el sistema de género. El origen del sistema de género es la división sexual del trabajo. En la sociedad moderna, la división sexual del trabajo produjo una clara dicotomía entre el ámbito público (Estado, mercado y sociedad civil) y el privado (familia) y los roles que se desempeñaban en ellos. Este modelo de división se convirtió en un mecanismo de identidad de hombres y mujeres, lo que ha contribuido a darle una gran estabilidad y a dificultar los cambios. A pesar de que las mujeres se han ido incorporando al ámbito público, no ha cambiado la estructura básica de la sociedad moderna. Aún sigue existiendo un gran déficit masculino de incorporación al ámbito privado y prevalecen los estereotipos de mujeres ocupadas de lo privado. La acción pública que se está llevando a cabo en materia de igualdad tiene dos grandes estrategias generales: las políticas específicas y la transversalidad de género. Uno de los instrumentos previstos en ambas estrategias es la **acción positiva**, tal y como viene definido en el artículo 11 de la Ley de Igualdad.

Estas dos estrategias son necesarias y se articulan entre sí; y es por ello por lo

que la aplicación de la Ley de Igualdad busca la ejecución de programas y medidas que se enmarquen en los dos tipos de estrategias, con la posible utilización de acciones positivas.

La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de justicia social

El ámbito laboral implica una serie de deberes y derechos sociales respecto a los que, todavía en la actualidad, las mujeres se encuentran en una injusta situación de desigualdad. **A su menor índice de participación en el trabajo asalariado se unen otras dinámicas discriminatorias** como son, por ejemplo, la segregación vertical y horizontal. Esto se traduce en que las mujeres tengan una mayor presencia en las actividades laborales de menor cualificación y peor remuneración.

Por ello, uno de los aspectos a los que la Ley de Igualdad dedica más atención es el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Título IV), apartado en el que se incorporan medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo y los derechos de conciliación y el impulso de la corresponsabilidad.

Para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el

ámbito laboral, y con carácter general, podemos destacar algunas actuaciones de amplio calado impulsadas por el Ministerio de Igualdad durante los años 2008 y 2009.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con las comunidades autónomas ha puesto en marcha un **Plan de Actuación 2008-2011 para la vigilancia en las empresas de la igualdad** efectiva entre hombres y mujeres. La actuación consiste en una campaña específica de control para verificar el cumplimiento de la normativa de igualdad y detectar los posibles incumplimientos de las obligaciones empresariales en este ámbito, salvaguardando así el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Dentro del Programa Nacional de Reformas, el Consejo de Ministros aprobó en 2008 como parte del desarrollo de la Ley para la Igualdad, un acuerdo para **facilitar el acceso al empleo a mujeres paradas mayores de 45 años** que dejaron el empleo hace más de cinco años o que nunca han trabajado.

Uno de los aspectos más novedosos y que mayor fuerza transformadora conlleva es la inclusión en el articulado de la Ley de Igualdad de medidas que implican a las empresas privadas, que se intenta situar "en el marco de la negociación colectiva", para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. Estas medidas en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán dirigirse a la elabora-

ción y aplicación de planes de igualdad. Cabe mencionar que se han articulado medidas de apoyo para la implantación de planes de igualdad, entre las que destaca la convocatoria pública de subvenciones destinadas a pequeñas y medianas empresas para fomentar en su organización la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la asesoría técnica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadoras y trabajadores.

MUJER Y MATERNIDAD

Para ayudar a las mujeres emprendedoras a superar los obstáculos iniciales, para facilitar la consolidación y competitividad de sus empresas, desde el inicio de su actividad, se lleva a cabo anualmente el **Programa de Microcréditos**, se facilita el acceso a un microcrédito, en condiciones ventajosas y sin necesidad de avales, con un importe que puede alcanzar los 25.000 euros.

La Ley de Igualdad reconoce el derecho a la conciliación de mujeres y hombres y, sobre todo, fomenta una mayor corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares. La medida más significativa y que introduce un cambio cualitativo en la promoción del cuidado por parte de los hombres es el permiso de paternidad independiente del de la madre por nacimiento, adopción o acogimiento. Desde su entrada en vigor, el 80 por ciento de los nuevos padres se ha acogido a este permiso. A partir de 2011, el permiso de paternidad se ampliará a cuatro semanas

Desde la promulgación de la Ley de Igualdad se han producido importantes mejoras en las prestaciones de la Seguridad Social, referidas a las diversas circunstancias vinculadas con la maternidad y paternidad y con las ausencias y tratamientos de riesgos derivados de los embarazos y la lactancia. El Consejo de Ministros del 6 de marzo de 2009 aprobó dos importantes Reales Decretos: uno de ellos en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y el segundo regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Como novedad importante se destaca la regulación del disfrute del subsidio en los casos en que las y los trabajadores por cuenta propia pasan a desempeñar su actividad a tiempo parcial.

El camino a la igualdad será largo porque los cambios culturales necesitan tiempo

Por un lado, y con el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley de Igualdad, se ha ampliado el permiso por paternidad a veinte días cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha

condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Además, la duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad. Por otro lado, y en relación con la prestación por maternidad no contributiva, la duración de 42 días naturales se ha incrementado en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100.

Las que hemos enumerado son algunas de las iniciativas legislativas, planes de trabajo y actuaciones concretas que se han llevado a cabo desde la creación del Ministerio de Igualdad, con el objetivo de lograr la igualdad real en el ámbito laboral entre mujeres y hombres; otras muchas están en proyecto y se pondrán en marcha próximamente.

El camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es difícil y será largo porque los cambios culturales necesitan tiempo, pero el Gobierno y el Ministerio de Igualdad tenemos el convencimiento de que el objetivo merece la pena. La igualdad es una cuestión de justicia social y será también una de las principales impulsoras del desarrollo social, político y moral de nuestro país. ■



La formación, un elemento imprescindible en el emprendimiento femenino

TERESA BLAT

Subdirectora de Programas del Instituto de la Mujer.

El acceso y manejo de nuevas herramientas tecnológicas ha contribuido a la formación de la mujer y a combatir las desigualdades laborales.

La situación actual sobre la formación profesional en relación a las mujeres españolas ofrece un panorama bastante diferente al que caracterizaba nuestro contexto educativo de hace tan sólo algunos años, cuando la característica dominante en torno a las condiciones formativas de las mujeres –desde el punto de vista de las enseñanzas reglamentadas– era su falta de cualificación como consecuencia de su **exclusión e invisibilización durante un largo periodo de tiempo del ámbito profesional** en particular, y del público en general.

La mejora progresiva en la formación profesional de las mujeres acompañó a un proceso por el cual las instituciones públicas encargadas del diseño de proyectos, programas y planes de formación y capacitación profesional fueron derivando su atención, especialmente centrada al inicio en reforzar enseñanzas específicas a las mujeres (a través de capacitación fundamentalmente básica) hacia formaciones más generales y universales.

En la misma línea de este recorrido, el Instituto de la Mujer (1983-2009) fue inicialmente pionero llevando a cabo programas de formación profesional y/o ocupacional en colaboración con Administraciones locales y autonómicas, a través del establecimiento de convenios para desarrollar **programas de formación profesional y ocupacional “a la carta”**.

De este tipo de intervención han derivado programas como **SARA** y **CLARA**, todavía hoy vigentes, dirigidos a **mujeres inmigrantes y a mujeres en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración sociolaboral** respectivamente (mujeres reclusas, prostitutas, víctimas de violencia de género, etc.). Ambos programas se orientan a dar apo-

yo a entidades con amplia trayectoria en atención a estos colectivos, en el soporte de la elaboración de **itinerarios personalizados**, que más allá de promover la formación ocupacional específica de estas mujeres, se centran en aspectos de vital importancia para mejorar su vida, tales como el desarrollo de la autoestima, el manejo de habilidades socioprofesionales, la orientación laboral, la adquisición de hábitos saludables, etc.

NUEVAS TECNOLOGÍAS

Pero con el desarrollo de la llamada sociedad de la información y del conocimiento (SIC) –y, especialmente, en momentos de crisis como el que caracteriza el periodo que vivimos en la actualidad– hemos asistido a una tecnificación progresiva de la formación y del empleo a través del **uso intensivo de herramientas tecnológicas de la información y de la comunicación (TIC)**. Esta situación ha reorientado de nuevo el quehacer de las políticas educativas y la mayor parte de la labor institucional hacia programas de formación más especializados, con un objetivo doble: la capacitación para aumentar el empleo femenino y la eliminación de la llamada brecha digital⁽¹⁾, centrando la atención en la formación de corte tecnológico.

En este marco se contextualiza la mayor parte del trabajo que el Instituto de la Mujer ha desarrollado en el pasado año. Especialmente puntero ha resultado el programa C-Test de capacitación profesional con incidencia en el manejo de las NTIC, que ha sido llevado a cabo hasta el año 2008. Este programa contempla una doble vertiente: por un lado, proporcionar formación de mujeres en distintas especialidades, mayoritariamente informáticas, de contabilidad e idiomas en la modalidad de teleformación y, por otro, proporcionar servicios útiles a través de un espacio de teletrabajo, de tal manera que se contribuye a mejorar la empleabilidad de las mujeres.

Asimismo, el Instituto también ha impulsado diferentes iniciativas con objeto de posibilitar una mayor diversificación profesional que combatiera la segregación existente en el mercado de

trabajo por razón de sexo. Concretamente a través del apoyo a la creación de negocios vía autoempleo, gracias al desarrollo del programa “Emprender en femenino”, así como a través del programa de Apoyo empresarial a las Mujeres por el cual tiene suscrito un acuerdo con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España y las Cámaras de comercio de distintas localidades, las cuales a través de un gabinete de apoyo técnico prestan servicios de información, asesoramiento, sensibilización y apoyo a la gestión empresarial. Asimismo, este programa cuenta con un portal de asesoramiento *on-line*: **e-empresarias.net**⁽²⁾ cuya utilización progresiva se está igualando al número de consultas en los gabinetes presenciales. Junto a este recurso, existe otro complejo virtual para empresarias, en funcionamiento desde el año 2005: **www.soyempresaria.com** que, más allá de constituir una herramienta práctica de apoyo para el desarrollo de la actividad económica y comercial de las mujeres, se convierte en un espacio de intercambio y experiencia femenina empresarial, ampliando las metas de la formación centradas estrictamente en el mercado laboral y del desarrollo estrictamente profesional hacia aspectos más humanos que tienen que ver con la educación para la vida en un sentido mucho más amplio.

En este sentido, otra de las aportaciones estratégicas que ofrece el Instituto de la Mujer tiene que ver con un aspecto clave: **la incorporación de formación específica en Igualdad de Oportunidades en todas las acciones formativas que se realizan**, ya que incorporar este tipo de conocimiento es ir añadiendo valor y ayuda a complementar el análisis cuantitativo con aspectos cualitativos en los que profundizar, de tal forma que sea más fácil la apertura de nuevos horizontes profesionales que terminen por superar estereotipos sexuales, todavía bastante persistentes en buena parte de la formación profesional. ■

⁽¹⁾La segunda brecha digital. Cecilia Castaño

⁽²⁾En <http://www.e-empresarias.net/>



La igualdad de oportunidades en la Estrategia Europea para el Empleo y en la Agenda renovada de la Estrategia de Lisboa

ENRIQUETA CHICANO

Experta y miembro del Instituto Europeo de Igualdad de Género.

La Unión Europea (UE) apuesta desde hace años por equilibrar los derechos y deberes entre ambos sexos, no sólo basándose en la igualdad en el empleo. Fomentar el respeto hacia las mujeres, y dotarlas de un mayor potencial económico, son algunas de las propuestas contra la discriminación sexista.

Las normas relativas a la igualdad forman parte del sistema jurídico comunitario desde sus inicios, y constituyen una prioridad de la política social de la UE.

A partir de 1975 se ha venido configurando un importante marco legislativo destinado a **combatir toda discriminación basada en el sexo**, fundamentalmente en el ámbito del empleo, condiciones de trabajo y regímenes legales y profesionales de seguridad social. En un principio se tuvo como objetivo evitar el *dumping* social en el empleo de la mano de obra femenina, pero tras las reformas del Tratado de Amsterdam en noviembre de 1997⁽¹⁾, la igualdad entre hombres y mujeres **figura expresamente entre los objetivos de la Comunidad**, y con una base renovada en el ámbito laboral.

A partir de 2000 la estrategia de empleo

se incardina en la Estrategia de Lisboa, diseñada para el período 2000-2005 y renovada para el período 2006-2010, y precisamente uno de los ejes de actuación es la igualdad de oportunidades. La idea en que se sustentaba este pilar era la modernización de las sociedades para que las mujeres y los hombres pudiesen trabajar en condiciones de igualdad, para lo que había que luchar contra todos los desequilibrios existentes, compaginar el trabajo y la vida familiar y facilitar la reincorporación al trabajo de las mujeres.

ACTUALIZACIONES

A lo largo de estos años se han ido renovando las directrices en esta materia, **con la visión siempre puesta en la inclusión social de todos y todas**. El Consejo Europeo de primavera de 2005⁽²⁾, celebrado en Bruselas, reafirmó que los grandes objetivos en ma-

(Continúa en la pág. siguiente)

(Viene de la pág. anterior)

teria de empleo debían traducirse en prioridades claras y mesurables, como, entre otras, favorecer la igualdad de oportunidades y promover la inclusión social. La Hoja de Ruta para la Igualdad de Género en la UE entre hombres y mujeres 2006-2010 sucede a la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres y reitera el compromiso de hacer avanzar el programa de igualdad de género, reforzando la cooperación con los Estados miembros. Identifica retos y propone medidas con las que la UE contribuya al logro de la igualdad en sus ámbitos de actuación interior y exterior en coherencia con los objetivos de crecimiento y empleo.

Se reafirma la estrategia dual de la igualdad de género, basada en la incorporación de la perspectiva de género combinada con medidas específicas como **las acciones positivas**. Se centra en **dar mayor poder económico a las mujeres**, en plantear medidas para la igualdad de género y en desarrollar indicadores y recoger información útil para la intervención.

Destaca áreas prioritarias de la actuación de la UE a favor de la igualdad de género y señala objetivos y medidas prioritarias para cada una de ellas:

- **Conseguir la misma independencia económica para mujeres y hombres.**
- **Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar.**
- **Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones**
- **Erradicar la violencia de género.**
- **Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad.**
- **Promover la igualdad de género fuera de la UE.**

Por su parte el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (Consejo Europeo

de Bruselas de 2006), muestra el compromiso de los Estados miembros al más alto nivel político para conseguir la igualdad de género en colaboración con la Hoja de Ruta.

Éste propone la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con la misión de fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias, luchar contra la discriminación por razones de sexo y sensibilizar a la ciudadanía. Lamentablemente, todavía está en fase de conformación de su estructura

En 2008, la Comisión Europea adoptó la denominada Agenda Social Renovada (ASR)⁽¹⁾, diseñada para garantizar que las políticas de la UE respondan eficazmente a los actuales desafíos políticos y sociales, y que complementa y refuerza tanto las políticas nacionales como la Estrategia de Lis-

La UE quiere fomentar la igualdad de sexos en todas sus políticas comunitarias

boa para el Crecimiento y el Empleo. También una de las prioridades de la ASR es la lucha contra la discriminación, reforzando la integración de la perspectiva de género en las políticas y actividades de la Comisión de conformidad con los compromisos del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010) y del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

Este ha sido y es el marco en el que deberían desarrollarse las estrategias nacionales. No puede decirse que esté completado en ningún país, como así se reconoce en el Informe sobre igualdad entre hombres y mujeres (57/10/08), pero sí que podemos afirmar que nuestro país está liderando la iniciativa en cambios legislativos. La Ley

Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal en situación de dependencia, y todas sus disposiciones de desarrollo van a impulsar la faceta cualitativa de la igualdad y van a permitir centrar la atención en los próximos años en los aspectos que recomienda el Informe de la Comisión citado.

Se puede afirmar que, **efectivamente, se han reducido los desequilibrios entre hombres y mujeres en términos de acceso al empleo**. Sin embargo, aún persisten graves disparidades que conforman un mercado de trabajo segregado horizontal y verticalmente.

La participación no equilibrada de hombres y mujeres en la vida laboral y la vida personal y familiar explica en parte la persistencia de desigualdades de género en el mercado laboral.

Poseer un empleo y el número de horas trabajadas sigue relacionándose con el número de hijos/as presentes en el hogar, aunque con efecto muy distinto entre hombres y mujeres. **Las mujeres de la UE siguen soportando la mayor parte del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados**. Lo mismo sucede con la presencia de las mujeres en ámbitos de representación política, profesional cualificada y económicos. Siguen siendo los **grandes retos pendientes**. ■

⁽¹⁾Versión consolidada con modificaciones introducidas por el Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997 y el de Niza de 2001 se publicó en el DOCE núm 325, de 24 de diciembre de 2002.

⁽²⁾Conclusiones de la Presidencia. Bruselas, 23.3.2005, 7619/05 REV 1.

⁽³⁾Bruselas, 2.7.2008 COM (2008) 412 final: Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI.

La mujer en las cooperativas de trabajo asociado

PALOMA ARROYO

Directora de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA).

La participación de la mujer en el tejido cooperativista comenzó hace más de 100 años y, en la actualidad, ha superado a la del género masculino. La legislación ha hecho posible que las mujeres tomen las riendas de muchas de las asociaciones y cooperativas y puedan marcar el ritmo del progreso y la igualdad laboral entre géneros.

La persona es la piedra angular de la cooperativa de trabajo. Cuando este modelo de auto-gestión surge en España, hace más de 100 años, estaba formado principal y exclusivamente por hombres. Es a partir del inicio del siglo XX cuando **las mujeres comienzan a participar en las cooperativas de trabajo**, con más intensidad que en otros modelos empresariales. El carácter progresista, democrático y participativo de la cooperativa hizo que las mujeres que **deseaban romper con el rol que tradicionalmente las había encasillado** en el cuidado del hogar, de la familia y que impedía su independencia económica, profesional y social, **encontraran en ella su espacio**.

MÁS PARTICIPACIÓN

Desde ese momento, la participación de las mujeres en las cooperativas de trabajo ha ido en aumento, incluso en circunstancias políticas y legislativas adversas, en las que la mujer dejaba, prácticamente, de tener la categoría de ciudadana y casi de persona, eran las cooperativas de trabajo las que se la otorgaban.

Con la promulgación de la Constitución de 1978 se puede decir que **la**

mujer obtiene la igualdad y equiparación con el hombre (Artículos 9.2 y 14), si bien en las cooperativas de trabajo, más allá de lo expresado en la legislación, se marcaban las normas de actuación en los Estatutos, forjados en los principios de la Alianza Cooperativa Internacional, básicamente: la primacía de la persona, la igualdad, la democracia, la solidaridad; facilitando, a través de estos principios, imbuídos en la gestión económica y empresarial de la cooperativa de trabajo, una presencia, cada vez, más numerosa de las mujeres.

NUEVAS REDES

La creación de estructuras asociativas representativas de cooperativas, entre ellas la de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA), ha representado **un avance para el desarrollo de esta fórmula empresarial**, así como para las personas que en ellas trabajan. Las estructuras territoriales

La participación de las mujeres en las cooperativas de trabajo ha ido en aumento, incluso en circunstancias políticas y legislativas

asociativas de cooperativas de trabajo, confederadas en COCETA, han llevado a cabo, durante todos estos años, **actividades que han tenido como eje a la mujer**, creando estructuras propias con el objetivo de la promoción y defensa de la mujer en su condición de empresaria. COCETA también constituyó una estructura confederal a través del Departamento de la Mujer (1995), que en colaboración con las territoriales desa-

rolla diferentes actividades, siendo la más significativa, con periodicidad anual, la publicación "Cuadernos de Mujer y Cooperativismo", encontrándose en elaboración el número 11.

La presencia confederal en promoción y defensa de la mujer se ha hecho patente, durante todos estos años en diferentes promulgaciones legislativas y en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, la participación de COCETA en diversos programas europeos ha permitido difundir el papel de la mujer en la cooperativa de trabajo en España, así como realizar una comparativa de su situación respecto de otros países de la UE. Igualmente la publicación en 2005 del "Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de Trabajo Asociado en España", marcó un hito, al ser **la primera publicación que ofrecía un perfil socio-laboral de la mujer** en esta fórmula empresarial. En 2008, COCETA publicó la "Guía orientativa para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo".

Las mujeres tienen una presencia en las cooperativas del 48 por ciento, llegando a mayores porcentajes en sectores como enseñanza e iniciativa social. **Su participación en acciones formativas, desarrolladas confederalmente, viene superando a la de los hombres**, alcanzando en 2008 el 61 por ciento del total. Todo ello se traduce en una mayor presencia en puestos directivos, un 39 por ciento en las cooperativas de trabajo respecto de un 20,3 por ciento en las mercantiles. Como hemos visto, se ha avanzado, pero hay tareas pendientes, más aún en la situación económica actual que iremos abordando hasta conseguir la equiparación real de mujer y hombre. ■

El empleo y las mujeres con discapacidad

ANA PELÁEZ

Comisionada de Género del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y presidenta del Comité de Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad.

Además de la discriminación por género, las mujeres con discapacidad se enfrentan a una exclusión derivada de sus dificultades que, sumada a una educación no adaptada y a una sociedad aún por madurar, hacen de las políticas de integración laboral estas mujeres un esfuerzo de vital importancia.

Dentro de los posibles factores que pueden generar discriminación (religión, raza, ideología, etc.) el basado en la discriminación por motivos de género tiene **especial relevancia por el arraigo de la discriminación hacia las mujeres en nuestra cultura**. Además, cuando se habla de empleo, la concurrencia de factores discriminatorios añadidos a la discriminación estructural hacia las personas con discapacidad agrava y dificulta las medidas de inserción social y laboral. De ahí la importancia de desarrollar **políticas que tomen en consideración la perspectiva de género** y las especificidades de las mujeres con discapacidad en el **acceso y permanencia en el mundo laboral**.

En general, podemos decir que las principales características de esta población femenina en relación con el empleo son: estar desempleada en un alto porcentaje, sufrir precariedad económica y dificultades añadidas para incorporarse al mercado laboral, circunstancias personales que les aleja de los procesos normalizados de participación social, dependencia de terceras personas o instituciones, bajo nivel de cualificación y no poseer una profesión

definida. A consecuencia de esta situación, y de la percepción que la sociedad tiene de ellas, a menudo se ven aisladas, discriminadas, desalentadas y vetadas para participar activamente en la vida laboral y en la familiar.

En más de 10 años, los niveles de empleabilidad de las mujeres con discapacidad han permanecido prácticamente inalterables, condicionados por las dificultades que encuentran en su integración sociolaboral y la falta de medidas dedicadas específicamente a la mejora de las condiciones y aptitudes laborales de esta población.

De hecho, se ha tendido a circunscribir el enfoque de este complejo asunto al único marco del acceso al mundo laboral de las mujeres con discapacidad. Sin embargo, ninguna aproximación al concepto sería válida si careciese de una visión global de lo que supone contar con un empleo digno en igualdad de condiciones al resto de la ciudadanía. Garantizar la no vulneración de este derecho fundamental (recogido ya en el artículo 27 de la reciente Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de las Naciones Unidas), supone considerar un proceso largo y permanente que comienza tomando conciencia de las necesidades de formación adecuada (formación para el empleo, pero también formación en derechos y conocimientos sobre el acceso al mercado laboral); establecimiento de servicios efectivos de orientación e intermediación laboral para la búsqueda de empleo; garantía del acceso a un trabajo digno que respete la diversidad e idiosincrasia humana (evitando discriminaciones por razón de género y discapacidad, entre otras); favoreciendo la mejora del empleo y el reciclaje profesional de una población que, generalmente, no accede a ellos; promoviendo la participación de trabaja-

doras con discapacidad en la vida sindical; promoviendo la puesta en marcha de medidas de conciliación múltiple, e impulsando medidas paliativas para quienes, por razón de discapacidad, deban abandonar la actividad laboral a edades más tempranas que el resto de la población. Todo ello, respetando la voluntad o situación de quienes no puedan o no quieran trabajar. Lamentablemente, puede decirse que tanto a nivel nacional como europeo, el énfasis se ha puesto fundamentalmente en la elaboración de programas contra la discriminación e igualdad de oportunidades tanto de mujeres como de personas con discapacidad, por separado, siendo casi inexistente el esfuerzo en la elaboración de políticas que incluyan medidas de acción positiva a favor de las mujeres con discapacidad.

Sólo recientemente se empieza a disponer de medidas y acciones específicas dirigidas a garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones y a **incentivar la contratación de mujeres con discapacidad**, aunque su implantación social es lenta y costosa. Por eso, el desarrollo complementario de políticas basadas en el impulso de acciones positivas que palien las consecuencias de la múltiple discriminación parecen ser estrictamente necesarias para no originar bolsas de exclusión social entre uno de los grupos con mayor peligro de sufrir discriminación.

DIFICULTADES

Son numerosos los **obstáculos añadidos** que han encontrado las mujeres con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo, teniendo en cuenta multitud de factores que históricamente han jugado en su contra; entre ellos, **un sistema educativo no adaptado a la discapacidad** (defi-

ciencias en la accesibilidad física, escasa formación del profesorado en la materia, poca adecuación de las adaptaciones curriculares, escasez de recursos en general...), un entorno cultural sexista y con mujeres con discapacidad no entrenadas para conquistar el espacio público.

Si nos detenemos brevemente en este análisis, podemos identificar la existencia de factores personales, familiares y sociales que están en la base de la permanencia de esta desigualdad:

1. Factores personales:

Autopercepción negativa que las personas con discapacidad, mucho más las mujeres, tienen de sí mismas, a veces provocada por los propios estereotipos sociales, lo que conlleva una disminución de la autoestima y una falta de motivación para afrontar la dura lucha de la búsqueda de un empleo.

Desconocimiento de las propias capacidades y potencialidades, generando una actitud pasiva; a lo que se une en el caso de algunas discapacidades, como las de tipo intelectual, una falta de elaboración del propio concepto de discapacidad.

Desconocimiento de las características que actualmente definen el mercado laboral (sectores económicos más pujantes, competitividad extrema...) y del mundo de la empresa (derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, organigramas...).

A veces, este desconocimiento viene provocado por la falta de organismos que proporcionen no solamente información sobre medidas vigentes tendientes a favorecer la integración laboral, sino que funcionen como agentes activos, orientando el proceso de inserción al mercado de trabajo.

Carencias tanto de tipo formativo como de habilidades adaptativas

(comunicación, cuidado personal, auto-dirección, salud y seguridad, ocio...) que llevan a desempeñar puestos de trabajo de baja remuneración económica y escaso reconocimiento, constituyéndose esto en factor desmotivador para la búsqueda de empleo.

Diferencias objetivas de tipo físico, psicológico o sensorial que lleva aparejada la propia discapacidad y que en entornos más accesibles, proveedores de los apoyos necesarios, no se convertirían en auténticos frenos a la integración laboral.

2. Factores familiares:

La existencia de trabas familiares que obstaculizan el desarrollo integral de la mujer con discapacidad, negándole el derecho a tener una pareja, formar una familia, desenvolverse autónomamente y adquirir responsabilidades. Parece como si la mujer con discapacidad estuviese condenada a vivir una permanente infancia. Esto provoca que las propias familias desconfíen de las posibilidades reales que tienen sus miembros con discapacidad y no promuevan las condiciones adecuadas para que la incorporación al mercado laboral sea real y efectiva, comenzando por apoyar su cualificación profesional.

Las propias familias relegan a la mujer con discapacidad al desempeño de un trabajo no mercantilizado (cuidado de sus progenitores mayores, sobrinos, atención a las tareas domésticas...), diferenciándolo del empleo.

La sobreprotección familiar es mayor en el caso de las mujeres con discapacidad que en el de los varones y se convierte en un freno importante para la incorporación de personas con discapacidad al empleo. Este aspecto resulta paradójico, puesto que, a pesar de ser un factor que refuer-

za la inactividad laboral, también ha supuesto un instrumento de protección importante en países donde la protección social es bastante deficiente.

En muchos casos las mujeres con discapacidad no se proponen su acceso al mercado laboral por las dificultades que entraña compatibilizar su vida familiar y laboral, en cuanto a flexibilización de horarios, provisión de servicios...

Factores tales como que la administración del salario, sea realizada por parte de la familia, contribuyen a que una de las principales motivaciones que implica el trabajo, la percepción de unos ingresos económicos, desaparezca, convirtiéndolo en un esfuerzo añadido. Además, el hecho de que para algunas familias la pensión que percibe la persona con discapacidad, supone un suplemento económico que les permite algunos extras, por lo que prefieren que se renuncie al desempeño de una actividad laboral, ya que ésta ha conllevado durante mucho tiempo la desaparición de la pensión.

En el caso de la discapacidad intelectual, la familia suele actuar como filtro de información acerca de las oportunidades laborales; por lo que puede producirse el hecho de que a priori descarte ofertas de empleo, que finalmente pudieran resultar válidas.

3. Factores sociales:

a. Actitudes del empresariado. Lamentablemente, el empresariado sigue siendo muy sexista. Las mujeres tienen más trabas a la hora de acceder a un puesto de trabajo y ascender profesionalmente. En esto, las mujeres con discapacidad no son

(Continúa en la pág. siguiente)

(Viene de la pág. anterior)

una excepción; tanto es así, que del total de personas con discapacidad contratadas, únicamente el 35 – 40 por ciento se corresponde con inserción femenina.

Además, para determinados puestos de trabajo, aspectos como la imagen física, desempeñan un importante papel en el momento de la contratación, tanto para hombres como para mujeres, pero que en el caso de la discapacidad pueden resultar más evidentes e influir negativamente en una posible contratación de mujeres con discapacidad.

Los trabajos ofertados a las personas con discapacidad suelen caracterizarse por exigir gran esfuerzo físico (carga y descarga) o por ser infravalorados socialmente (barrenderos, por ejemplo), adaptándose mejor a este perfil el hombre.

b. Entorno Comunitario. En el hábitat rural existen algunas trabas añadidas como la disposición de menos información, escasez de servicios de orientación e intermediación laboral, bajo desarrollo industrial y un mayor arraigo de los roles sociales que tradicionalmente se han atribuido a la mujer. Sin embargo, las posibilidades de encontrar un empleo de menor cualificación o participar en los negocios familiares son mayores. Por ello el entorno rural abre más posibilidades laborales para personas de baja formación o para personas con determinadas discapacidades intelectuales. Aún teniendo en cuenta todo lo anterior, tanto en el medio rural como en el urbano, existen una serie de barreras que dificultan el acceso al mercado de trabajo, sin distinción de género, como son:

Falta de medios de comunicación y transporte adaptado.

Aislamiento social (que, quizá, afecta más a las mujeres con discapaci-

dad, puesto que interactúan menos con el entorno, se relacionan menos, por lo que “no existen socialmente”).

Inaccessibilidad del entorno

Falta de información y conocimiento sobre los recursos de la zona.

Prejuicios y estereotipos que enmascaran las verdaderas capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad.

Falta de adecuación entre la formación de la persona con discapacidad y la oferta laboral.

c. Ausencia de políticas específicas.

Generalmente los planes de acción para el empleo de las personas con discapacidad no han tenido en cuenta la perspectiva de género. Esta misma situación se puede encontrar también en los planes dirigidos a las mujeres, que tampoco han dado cuenta de las necesidades específicas de esta población por razón de discapacidad.

Hasta ahora no ha existido una política clara y definida basada única y exclusivamente en la formación, acceso, permanencia y promoción de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral. Pero tampoco han existido incentivos fiscales para el empresariado que promuevan la contratación de mujeres con discapacidad

d. Ausencia de empoderamiento. La falta de participación directa de las mujeres con discapacidad en las estructuras directivas de sus organizaciones de referencia se ha convertido en una de las razones más poderosas ante la persistencia de esta discriminación.

Efectivamente, hasta que no se incorporen las propias mujeres con discapacidad en los procesos de toma de decisión de las organizaciones de personas con discapacidad, difícilmente se podrán diseñar y apli-

car políticas que verdaderamente hagan de la transversalidad del género una herramienta permanente de igualdad social.

CÓMO AVANZAR HACIA EL FUTURO

Algunas sugerencias para mejorar la situación de empleo de las mujeres con discapacidad pueden ser las siguientes:

1 Aprobación de un Plan de Empleo para personas con discapacidad con perspectiva de género y medidas de acción positiva para favorecer la inclusión de las Mujeres con Discapacidad. Dicho Plan deberá ir acompañado de una memoria presupuestaria.

2 Promover la integración en el empleo de las mujeres con discapacidad a través de la convocatoria de subvenciones que tengan como finalidad: la promoción del empleo estable y de calidad de las mujeres con discapacidad, del nivel de competencias, de la mejora de la empleabilidad de las mujeres con discapacidad; proyectos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y personal, que planteen la realización de campañas de sensibilización sobre la igualdad oportunidades, la formación de agentes sociales y profesionales en este sentido y la integración social y laboral de los grupos más vulnerables de entre las mujeres con discapacidad.

3 Promover estrategias en las empresas, de forma que a través de Planes de Acción Positiva se favorezca la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres con discapacidad.

4 Incidir en la importancia de la puesta en marcha de medidas de educación desde la infancia para conseguir la adecuada forma-

- ción de las mujeres con discapacidad y su posterior inclusión en el mercado laboral.
- 5** Facilitar información accesible a las mujeres con discapacidad, sobre el mercado de trabajo en general, y sobre las posibilidades existentes de acceso al empleo público y privado, prestándoles asesoramiento y asistencia.
 - 6** Impulsar medidas dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres con discapacidad a empleos en sectores donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - 7** Impartir cursos de formación para mujeres con discapacidad en los nuevos sectores de empleo (medio ambiente, desarrollo sostenible, nuevas tecnologías, calidad, comunicación, ...)
 - 8** Promover que las mujeres con discapacidad que han recibido cursos de formación puedan hacer prácticas relacionadas con los conocimientos adquiridos.
 - 9** Promoción del empleo público para las mujeres con discapacidad a través de la realización de un apoyo específico para su preparación y la creación de bolsas de empleo para mujeres con discapacidad.
 - 10** Fomentar la creación y consolidación de redes de mujeres con empleo o en edad de trabajar con discapacidad en los ámbitos local, nacional y europeo.
 - 11** Informar a los empresarios sobre las subvenciones y bonificaciones existentes para la contratación de mujeres con discapacidad.
 - 12** Formar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en materia de género y discapacidad y las dificultades principales que las mujeres con discapacidad se encuentran en el mercado laboral.
 - 13** Establecer como prioridad, en las actuaciones de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia en empresas ordinarias beneficiarias de subvenciones del adecuado cumplimiento de los contratos y condiciones de trabajo de las mujeres con discapacidad empleadas.
 - 14** Promover la implicación de los sindicatos para que velen por el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres con discapacidad.
 - 15** Establecer como prioridad, en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las dirigidas a erradicar cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y discapacidad, con especial atención a la discriminación salarial, maltrato, acoso moral y sexual.
 - 16** Fomentar que, en la negociación colectiva, se contemplen mecanismos especiales, para la prevención de la discriminación, acoso moral y sexual en el trabajo.
 - 17** Realizar programas de información, sensibilización y prevención de la discriminación, acoso moral y sexual a las mujeres con discapacidad dentro de las empresas y desde las empresas, y medidas de apoyo a las que lo sufren.
 - 18** Colaborar con los agentes sociales y económicos, para que, en sus planes de formación permanente, introduzcan estrategias de negociación, que permitan la promoción de la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad, en los convenios colectivos.
 - 19** Crear una bolsa de empleo, a través de Internet, para el intercambio interactivo de ofertas y demandas de trabajo para mujeres con discapacidad.
 - 20** Realizar foros y encuentros, con el fin de analizar y difundir las buenas prácticas existentes, orientadas a mejorar la situación de las mujeres con discapacidad en el empleo.
 - 21** Promover que, en las oficinas de empleo, se informe a las mujeres con discapacidad que toda experiencia o conocimiento adquirido, tanto formal como informalmente, debe ser incluido en el currículum vitae, a efectos de facilitar su incorporación al mundo laboral.
 - 22** Estudiar la estructura del salario en los convenios colectivos, para actuar sobre aquellos componentes que producen diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad.
 - 23** Introducción de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para madres y padres de niños y niñas con discapacidad.
 - 24** Introducir como un criterio valorable para la adjudicación de plaza en el proceso de admisión de alumnos en centros escolares sostenidos con fondos públicos, el hecho de que la madre o padre con discapacidad esté trabajando, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. ■



AMECOOP, 20 años trabajando por y para las mujeres cooperativistas

M^ª DEL CARMEN MARTÍN

Directora de la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas (AMECOOP).

Bajo una gestión democrática y con una participación de todas las socias, las cooperativas de mujeres se han convertido en una plataforma de desarrollo empresarial y de emprendimiento femenino basado en aunar fuerzas.

En 1989, en Madrid se constituye la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas, AMECOOP, como iniciativa de un grupo de mujeres cooperativistas, que tenían en común, además de ser mujeres, compartir el proyecto cooperativo y creer en el papel de la mujer en este movimiento.

Desde esa fecha, han transcurrido 20 años, y el desarrollo de AMECOOP

como Asociación no ha dejado de trabajar en este periodo por y para las mujeres, con objetivos muy claros que abarcan desde la promoción de las cooperativas de trabajo entre las mujeres, **la interlocución y representación de las mujeres en el ámbito cooperativo** o la creación de espacios de encuentro y reflexión entre las mujeres socias de cooperativas.

En este periodo al que nos referimos las transformaciones sociales y económicas han sido muy importantes, y han supuesto grandes avances para las mujeres en todos los ámbitos, desde la incorporación al mundo laboral hasta la presencia en órganos de representación y el desarrollo de políticas favorecedoras de la igualdad de oportunidades, que también se han incorporado en las empresas cooperativas y que han posibilitado desde espacios como AMECOOP, impulsar cambios para avanzar.

El análisis de algunos datos recientes, procedentes del Ministerio de

Trabajo e Inmigración son especialmente significativos y positivos con respecto al aumento de la mayor representación de las mujeres a nivel estatal en las empresas cooperativas frente a cualquier otra fórmula, representando un 73,7 por ciento las mujeres socias que trabajan en la empresa. En la Comunidad de Madrid y en Baleares es donde el **porcentaje de mujeres de cooperativas es mayor**, siendo una constante el aumento de creación de cooperativas de mujeres y el aumento y presencia de mujeres emprendedoras interesadas en un proyecto cooperativo, lo que nos refuerza en seguir manteniendo desde AMECOOP el apoyo y difusión entre las mujeres del proyecto cooperativo como alternativa al desempleo con una fórmula empresarial que entre otros valores destacan la **gestión democrática y participación económica de sus socias** en las cooperativas.

Para lograr sus objetivos, AMECOOP ha desarrollado una serie de estrategias



para que cada día representemos a mayor número de mujeres y que esta representación esté visibilizada. Estos objetivos, no carentes de dificultades, se han impulsado con diferentes acciones, que han estado ligadas por una parte a las necesidades demandadas por las mujeres impulsadas desde las organizaciones feministas, como han sido la igualdad de oportunidades, la transversalidad en políticas y acciones concretas, la corresponsabilidad y usos del tiempo y del espacio, la sensibilización en materia de igualdad, entre otras y por otra las demandadas por las mujeres cooperativistas en su propio entorno laboral y empresarial, como han sido apoyo a la creación de cooperativas promovidas por mujeres, fomento de la formación o el apoyo para reducir la brecha digital a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

AMECOOP, en su trabajo por y para las mujeres cooperativistas ha participado en proyectos europeos relevantes como Entre Cronos y Ceres, para favorecer medidas conciliadoras entre la vida laboral, personal y profesional, o los proyectos nacionales realizados en el marco del Plan Avanza. **E-Emprendedoras en la Economía Social** (www.e-emprendedoras.es) donde se ha desarrollado una potente e innovadora plataforma para formar y apoyar las capacidades emprendedoras de las mujeres, en esta ocasión las colaboraciones fueron de COCETA (Confederación Espa-

ñola de Cooperativas de Trabajo Asociado), AMECOOP Andalucía y la Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragón Unibertsitatea (ETEO, S. Coop; Grupo Mondragón).

También dentro del Plan Avanza, se está desarrollando **el proyecto “E-Intercoopera”**, en el que colaboran COCETA y AMECOOP Andalucía, cuyo objetivo es definir y validar **un modelo de intercooperación empresarial que fortalezca el liderazgo de las mujeres en el ámbito de la Economía**

La estructura propia de las cooperativas hace que el impacto de la crisis global sea menor que en el resto de empresas

Social, con perspectiva de género y rompiendo la actual masculinización de las redes y foros empresariales.

La primera de las acciones desarrolladas ha sido el Estudio inicial de diagnóstico de necesidades, que analiza la realidad de las empresas cooperativas en materia de intercooperación y que sirve para ajustar la oferta de servicios a las demandas y necesidades de las mujeres empresarias, apoyar las funcionalidades de la web E-Intercoopera y respaldar el diseño inicial del modelo de intercooperación para su posterior validación.

En base a dicho estudio y las necesidades detectadas en el mismo, se ha creado una **Web E-Intercoopera** (www.e-intercoopera.es), como plataforma para la promoción de la actividad empresarial de las mujeres y la visibilidad de sus iniciativas, facilitando las relaciones empresariales, las alianzas y el trabajo en red.

En la actualidad se está ejecutando la Acción piloto de validación del modelo de intercooperación a través de la red con mujeres emprendedoras y empresarias. **El trabajo en red** con otras organizaciones de mujeres, como de la economía social, es para nosotras la práctica habitual, para difundir nuestros objetivos y actividades así como la participación en los diferentes foros, congresos, encuentros, etc. donde podamos representar el cooperativismo de las mujeres. Como medio de difusión, además de nuestra web y la plataforma E-Emprendedoras, contamos con una publicación anual **“Cuadernos de Mujer Cooperativismo” editada en colaboración con el Departamento de la Mujer de COCETA desde hace 10 años.**

Mirando hacia el futuro podemos decir desde AMECOOP que en una situación de crisis económica a nivel mundial, la estructura propia de las cooperativas hace que el impacto sea menor que en el resto de empresas en cuanto a la destrucción del empleo permitiéndolas mantener su actividad. En este contexto difícil en mayor medida para las mujeres, somos optimistas y sabemos que desde nuestra Asociación seguiremos apoyando y trabajando para que las cooperativas de mujeres y las mujeres que trabajan en cooperativas tengan un referente para impulsar con más fuerza los valores cooperativos de igualdad, equidad, participación y representación democrática de las mujeres. ■

Las TICs y las empresas de mujeres

JULIA GARCÍA-VASO

Responsable del Área de Mujer y Empresa de CONFESAL.

Las TIC se muestran como una de las soluciones a la discriminación por sexo, ya que muchas mujeres no cuentan con la formación necesaria para sacarlas el máximo partido.

Los elementos que hacen a una empresa competitiva están en sus aspectos intelectuales e intangibles y en su gente. Es ella quien puede hacer que sus productos o servicio sea una opción única. La forma en que se orienta y dirige un equipo, como se organice el trabajo es la clave para obtener buenos resultados.

Las mujeres están siendo hoy las **plenas protagonistas del crecimiento empresarial de nuestro país**. Suman ya 923.400 las empresarias y socias de cooperativas y sociedades laborales, constituyendo el 12 por ciento de la ocupación femenina y el 30 por ciento del empresariado en España.

Pero junto a estos datos optimistas, también es cierto que nuestras empresarias han de afrontar determinados obstáculos vinculados a las desigualdades de género (actividad poco diversificada, reducido tamaño del negocio, inferiores niveles de facturación, bajos índices de internacionalización, menor identificación con el rol de empresaria, dificultades en la gestión del tiempo, escasa participación y reconocimiento en las organizaciones representativas del empresariado, etc.).

Entre esos obstáculos se encuentran precisamente el acceso a las TIC. De hecho, recientes estudios muestran como el grado de informatización en las empresas de

mujeres es claramente insuficiente: Cuotas del 44 por ciento en el área de producción, del 51,5 por ciento en el área de administración, del 37,3 por ciento en el área de ventas y del 28,6 por ciento en el de marketing. Sin embargo, la mayoría de las empresarias se interesa en obtener información sobre las nuevas tecnologías aunque solo un 3,5 por ciento usa Internet como vía de información.

Desde esa perspectiva, el pleno acceso de las empresarias a las TIC puede ser una vía importante para lograr una presencia más activa y competitiva de las mujeres en la economía y el desarrollo, así como un factor para la creación de empleo femenino, dado que las empresarias no solo crean empleo para si mismas sino que también, lo hacen para otras mujeres.

Por tanto, las políticas públicas tendrían que:

1. **Generar conocimiento en torno al grado de penetración de las TIC en las empresas de mujeres.**
2. **Aumentar el grado de acceso y utilización de las TIC por parte de las empresarias.**
3. **Utilizar las TIC para:**
 - a) **Mejorar el perfil profesional de las mujeres empresarias**
 - b) **Fortalecer la competitividad de sus empresas**
 - c) **Impulsar los procesos de internacionalización de sus negocios**
 - d) **Apoyar la generación de redes entre mujeres empresarias**
 - e) **Facilitar su participación social**
4. **Realizar campañas de información entre las empresarias acerca de los programas y recursos generales de los cuales puedan beneficiarse en esta materia.**

Habría, por tanto, que desarrollar nuevos contenidos y herramientas que contribuyan a mejorar el perfil empresarial de las mujeres, sus empresas y en definitiva sus vidas.

Contenidos relacionados con

- La formación para el desarrollo competitivo, lo que significa potenciar una oferta sólida de formación on-line para empresarias.
- La creación de una red de servicios de apoyo a la comercialización de sus productos y servicios, así como a la internacionalización de sus negocios.
- El lanzamiento de un programa de ciber asistencia tecnológica a las microempresarias a través de la cual se disponga de soportes prácticos para el uso de las herramientas tecnológicas.
- La creación y promoción de servicios que contribuyan a la gestión y ahorro de tiempo de la empresaria tanto en sus actividades profesionales como personales.

Por último, es importantísimo señalar el papel de las TIC como mecanismo facilitador de la participación de las mujeres empresarias en los espacios de decisión ya que permite:

a. Establecer canales que permitan a las mujeres formar parte de las decisiones políticas, en nuestro caso en el campo de las políticas empresariales, mediante la edición de “guías de participación” con los sitios web de referencia, la apertura de foros y buzones de participación y consulta, la elaboración de “libros blancos” on line, la disposición de recogida de firmas a través de Internet, etc.

b. Del mismo modo, es importante aprovechar las ventajas de Internet para fortalecer el asociacionismo empresarial femenino y su incidencia en las asociaciones empresariales mixtas, creando tele servicios específicos de asesoría y acompañamiento, impulsando sistemas de intercambio entre asociaciones de empresarias de distintos territorios, en resumen abriendo campos para una mayor visibilidad social y política de sus actuaciones. ■

La cooperativa Copitadal



NADIA AJRAOUI

Presidenta de la cooperativa Copitadal.

La experiencia de Copitadal, una cooperativa dedicada a la artesanía y la decoración, es un proyecto llevado a cabo por mujeres de la región del Rif (Marruecos) y que, gracias al apoyo de diferentes instituciones públicas y ONG, se ha convertido en un lugar de encuentro, de formación y una oportunidad de empleo.

Copitadal (cooperativa de trabajos artesanales, artísticos y de decoración de Alhucemas) es una cooperativa fundada el 8 de julio del 2002 como un centro de formación en trabajos manuales en artesanía y decoración para las mujeres de la región del Rif (Marruecos).

La cooperativa está formada por 13 mujeres de niveles académico/culturales diferentes, que antes no trabajaban y, a través de Copitadal, han podido realizar un trabajo con el que recibir ingresos a la vez que hacían algo artístico. A su vez, esta cooperativa era **un punto de encuentro** para muchas mujeres que, por ausencia de lugares para el ocio femenino en Alhucemas, venían a esta cooperativa.

Después del terremoto de Alhucemas en 2004, la cooperativa entró en un período de crisis en el que las mujeres

no venían a aprender técnicas artesanales, sino que venían para hablar de los malos momentos que pasaban, allí las cooperativistas de Copitadal conversaban con ellas, tratando de encontrar una solución con ellas, aunque las ventas bajaron en un gran porcentaje. Los trabajos de la cooperativa se vendían normalmente en exposiciones y en un festival anual en Alhucemas. Por lo tanto, la cooperativa Copitadal ha participado en varias exposiciones y festivales dentro de la ciudad y también participó en encuentro cultural del 8 de marzo del 2006 en Almuñecar.

Siempre al hacer la Asamblea General de la cooperativa nos sorprendíamos al ver que los trabajos que nosotras hacemos son individuales y, por lo tanto, los ingresos de nuestras miembros no son los mismos porque el trabajo artístico no es un trabajo de cadena. A partir de ahí, decidimos realizar un proyecto en el que las ganancias fueran las mismas para todos.

En los años 2005-2006, la cooperativa fue invitada a participar en unos encuentros para el codesarrollo de Alhucemas-Madrid, promovidos por Fundación CEAR-Habitáfrica y apoyado por el Ayuntamiento de Madrid.

A raíz de esos encuentros, Copitadal pasó a formar parte de un comité de estudio encargado de investigar sobre las cooperativas existentes en la región de Alhucemas-Taza-Taounat, en el cual intentamos **averiguar cuáles son las**

necesidades de las cooperativas, así como las maneras seguras de hacer funcionar a una cooperativa.

Nuestra cooperativa intentó buscar un nuevo trabajo para aumentar los ingresos de nuestras miembros y presentó una propuesta a Fundación CEAR y a su socio local, la Red Al Amal, centrada en la elaboración de tejido tradicional, teniendo en cuenta tres factores: la importancia del tejido en el mundo de la decoración, la ausencia de producción de dicho tejido en la región y la demanda que hay sobre él.

La propuesta consistía en la creación de una unidad de producción de Copitadal y del apoyo a otras dos unidades de producción del ámbito rural. Finalmente, fue apoyado en el año 2008, a raíz de un proyecto de la Red Al Amal y de Fundación CEAR, apoyado por la Junta de Andalucía.

A partir de un nuevo proyecto del Ayuntamiento de Madrid, siempre con la Red Al Amal y con Fundación CEAR, se contó con una asesoría técnica de José Portilla, de Florida Universitaria, mediante la cual tuvimos oportunidad de formarnos sobre el plan financiero de la cooperativa, trabajando cuestiones como la comercialización y la contabilidad. Esta formación nos ayudó mucho y nos hizo seguir los consejos que nos dio José Portilla, que consistían en que trabajásemos todas las especialidades que pudieran tener ingresos.

Nuestro proyecto como cooperativa está en **un período de evolución** y ahora tenemos al Ministerio de Artesanía de Marruecos como socio, así que estamos orgullosas de poder decir que nuestro proyecto está dando frutos y que cada miembro de la cooperativa está trabajando, pero que seguimos teniendo problemas a la hora de vender nuestros artículos; es decir tenemos muy buena cosecha, pero no mercado en el que venderla. ■

