

2022

# Cuadernos

## Mujer y Cooperativismo

Publicación anual • Diciembre 2022 • Edición especial



### Sumario

#### PANORAMA

La igualdad retributiva RD 902/2020 (registro, VPT y auditoría).  
Elaborado por EgaleCo Lab S. Coop. de UCOMUR

#### ESPACIOS PARA EL DEBATE

III Aulas Feministas de Ibiza y Formentera: Un espacio de reflexión  
y de acción. Elaborado por UCTAIB

#### EXPERIENCIAS

Albacosturas S. Coop. Del no ser, a ser. Elaborado por ClamCoop

#### SIN FRONTERAS

Bolivia mirando alto. Elaborado por ASATA sobre su proyecto  
de Cooperación al Desarrollo

#### BREVES

... y mucho más

## **DIRECCIÓN, COORDINACIÓN TÉCNICA Y REALIZACIÓN:**

Paloma Arroyo, Arantza A. Rodríguez y Cristina Verdú

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA)

Con estas líneas queremos reconocer el trabajo de las personas y entidades que han elaborado y nos han brindado de manera desinteresada los artículos que componen este número especial de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo.

Sandra Pintor de EgaleCo Lab S. Coop. de UCOMUR

Silvia Puig y Ana Real de FEVECTA

Catibel de Fuente de UCTAIB

Carmen Perea de AMECOOP-A y FAECTA

Antonia Millán de ClamCoop

Núria González de ESPAZOCOOP

Javier Barro de ASATA

Pilar (Piluca) Rodríguez Sánchez, de OWEN

A todas vosotras ¡muchas gracias!

Los artículos y opiniones de las diferentes colaboradoras no representan necesariamente el pensamiento y punto de vista de COCETA.

Queda permitido reproducir los artículos siempre que se citen la fuente y la autoría.

---

# Índice

Editorial	4
Panorama	6
La igualdad retributiva RD 902/2020 (registro, VPT y auditoría). Elaborado por Sandra Pintor de EgaleCo Lab S. Coop. de UCOMUR	6
Planes de Igualdad: un SÍ QUIERO con muchas dudas para las cooperativas. Elaborado por Silvia Puig de FEVECTA	10
Informe proyecto SET THE TONE. Resultados investigación COCETA. Informe-País España. Elaborado por Paloma Arroyo de COCETA	15
Espacios para el debate	25
III Aulas Feministas de Ibiza y Formentera: Un espacio de reflexión y de acción. Elaborado por Catibel de Fuente de UCTAIB	25
Empleabilidad con rostro de Mujer. Elaborado por Carmen Perea de AMECOOP-A y FAECTA	27
Experiencias	30
Albacosturas S. Coop. Del no ser, a ser. Elaborado por Antonia Millán de ClamCoop	30
13 Grados, un viaje al mundo submarino de Galicia de la mano del cooperativismo. Elaborado por Núria González de ESPAZOCOOP	34
Sin fronteras	37
Bolivia mirando alto. Elaborado por Javier Barro de ASATA sobre su proyecto de Cooperación al Desarrollo	37
Mujeres de Las Lomitas. Elaborado por Pilar (Piluca) Rodríguez Sánchez, presidenta de OWEN	45
Breves	48

## Editorial



Sirvan estas primeras palabras para darles la bienvenida a nuestra publicación CUADERNOS DE MUJER Y COOPERATIVISMO, que, en este 2022 se vuelve a editar.

Han transcurrido diez años desde que apareciera el último número y, en este paréntesis, que parece amplio, pero que se ha pasado en algo más que un suspiro, hemos asistido a varias crisis económicas, a diferentes procesos electorales tanto europeos como estatales, autonómicos y locales, además de una pandemia que, durante casi tres años, nos ha llevado a cambiar nuestra forma de actuar y de relacionarnos y en este año, hemos asistido al inicio de una guerra que se consideraba breve, y, que, finalizando el año, aún continúa.

Entre tanto acontecimiento, en COCETA nos hemos parado un momento y hemos pensado que, ahora, teníamos que retomar CUADERNOS DE MUJER Y COOPERATIVISMO, porque si ha habido algo que ha permanecido durante estos años, ha sido nuestro trabajo para visibilizar, promover y consolidar a las cooperativas de trabajo asociado, y, sobre todo y como prioridad a las “personas” que las forman y las hacen posible, día a día, y, de entre estas personas las MUJERES.

La presencia de la Mujer en las cooperativas, en general, y en las de trabajo asociado de manera particular, se ha visto incrementada, al igual que su promoción a los espacios de dirección y mando, su nivel de formación se ha intensificado y su posición en general se ha reforzado. A ello no sólo han contribuido los trabajos y las investigaciones que hemos venido realizando en COCETA sino también, y, es muy importante, las organizaciones territoriales que la conforman.

El hacer realidad el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 no es sólo una meta teórica que alcanzar sino una realidad por la que las cooperativas de trabajo asociado trabajan de manera natural, al constituir un espacio más amable para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En las cooperativas de trabajo la democracia económica tiene su expresión en la máxima “una persona, un voto” y no se distingue por el capital aportado y tampoco se distingue por sexos. Todas las personas que integran una cooperativa lo hacen en términos de igualdad y este es un valor transversal. Quizá, sólo quizá, éste sea el motivo por el que en las cooperativas el porcentaje de mujeres en puestos de decisión supere con creces al de la empresa tradicional, llegando a alcanzar el 54%, lo que pone de manifiesto que las cooperativas de trabajo son el modelo empresarial idóneo para que las mujeres accedan a puestos de dirección y mando. Es uno de los datos del reflejo de una base empresarial en la que las mujeres pueden desarrollar su carrera profesional sin los obstáculos que existen en otros ecosistemas empresariales más rígidos.

Sin obviar que son muchos los retos que nos van surgiendo en nuestro avance y vamos observando cómo los que para las cooperativas de trabajo han sido bases de su actuación empresarial, como, por ejemplo, los Planes de Igualdad, que al haber sido objeto de desarrollos legislativos para su implantación en la totalidad de empresas, no han tenido presente en su regulación la especificidad que comporta la persona socia trabajadora de las cooperativas, generando, de esta forma, una casuística de problemas administrativos a los que es preciso dar solución, mas aún cuando, cada día, es mayor el número de cooperativas de trabajo asociado que, de forma voluntaria, al no tener la exigencia legal de su existencia, se han dotado de un Plan de Igualdad y han implantado medidas innovadoras, que les permiten ser ejemplos reales de la Igualdad en la empresa.

Esta Edición Especial contiene sólo una mínima parte de algunas de las múltiples actividades que se han realizado en este año, y que nos posicionan para continuar trabajando por la visibilidad y divulgación de un modelo empresarial: el cooperativo y por las personas que lo hacen posible, y, de entre ellas, de manera, cada vez más presente las MUJERES.

Sólo me queda agradecer la colaboración, desinteresada, de las personas que han hecho posible este nuevo CUADERNOS DE MUJER Y COOPERATIVISMO, que confío siga en los próximos años.

Sin más, les invito a leer las páginas siguientes, confiando que sean de su agrado. ¡Gracias!

**Luis Miguel Jurado Mancilla**  
**Presidente de COCETA**

## El registro retributivo y los instrumentos de igualdad y transparencia retributiva recogidos en el Real Decreto 902/2020: una apuesta por los valores y principios cooperativos



**T**ras la publicación del Real Decreto 902/2020, la **igualdad y la transparencia retributiva** se han configurado como elementos clave para el tejido empresarial. No solo para las entidades con obligación de contar con un plan de igualdad y una auditoría retributiva (aquellas con 50 personas en plantilla o más; cuyo convenio colectivo así lo exija; o por mandato de la autoridad laboral). Sino también para el resto de las empresas, ya que **todas las organizaciones con personal**

**contratado están obligadas a elaborar un registro retributivo**, como indica el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores:

«El empresario\* está obligado llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor».

\* Es transcripción literal del Estatuto de los Trabajadores

## ¿En qué consiste este registro retributivo obligatorio?

Un registro retributivo muestra una imagen documentada de la política retributiva de una cooperativa durante un periodo de referencia concreto. Una foto fija accesible para la plantilla mediante los mecanismos correspondientes. Para elaborarlo, se recogen todas las retribuciones efectivamente satisfechas en ese periodo desagregadas según su naturaleza. Es decir, hay que detallar los promedios y las medianas del salario base, de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, según los diferentes grupos profesionales o agrupaciones de puestos de igual valor, y desagregar esta información por sexo.

La mayoría de las empresas cometen el error de elaborar el registro y se olvidan de la fase más importante. Una vez se obtienen medias y medianas, hay que examinar las brechas retributivas de género existentes, es decir, las diferencias entre salarios de hombres y mujeres. La brecha se puede calcular de la siguiente manera:

$$\text{Brecha retributiva} = \frac{\text{Retribución H} - \text{Retribución M}}{\text{Retribución H}} \times 100$$

Según el artículo 6 del Real Decreto 902/2022, cuando la media o la mediana de las retribuciones de un sexo supere al otro en, al menos, un 25 %, se ha de justificar que dicha diferencia no corresponde a una

discriminación salarial por razón de sexo, sino que se debe a causas objetivas. Así, el registro retributivo permite controlar esas diferencias y, en su caso, adoptar las medidas correspondientes para subsanarlas.

## Una oportunidad para poner de manifiesto valores y principios cooperativos

Y, ahora, la pregunta del millón: **¿se ha de incluir a las personas socias?** La respuesta simple y oficial es que la normativa solo obliga a recopilar los importes de las personas trabajadoras por cuenta ajena, con independencia de su modalidad de contrato, centro de trabajo, nivel jerárquico, etc. No obstante, la «respuesta cooperativa» es otra.

Como afirma la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en su web, las cooperativas son «empresas basadas en valores y no limitadas a la obtención de beneficios» que «comparten unos principios acordados internacionalmente y actúan juntas para construir un mundo mejor a través de la cooperación». Unos principios detallados en la histórica Declaración de Identidad Cooperativa, adoptada en la Asamblea General de la ACI en 1995. No obstante, si bien es cierto que, en teoría, la igualdad de género debería encontrarse en el ADN de las cooperativas, no se puede afirmar que en la práctica sea así. Las cooperativas no dejan de ser un producto social, por lo que también reproducen roles y estereotipos de género, así como las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres.



La mera existencia de un Comité de equidad de género en la ACI (ACI-CEG) pone de manifiesto la necesidad de seguir promoviendo la igualdad de género en el movimiento cooperativo.

Así, la responsabilidad de llevar un registro de los salarios y un control de las diferencias salariales, no solo de las trabajadoras y trabajadoras, sino también de socias y de socios, contribuye sin duda a los valores cooperativos. ¿Qué pensaríamos, si no, de una cooperativa que retribuye de manera desigual, ya sea de forma directa o indirecta, sin criterios objetivos, a cooperativistas o personas trabajadoras? ¿Estaría dando respuesta a los valores de autoayuda, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad? Lo mismo ocurre con parte de los principios cooperativos. El registro facilita el control democrático de los miembros, salvaguarda su participación económica y promueve la información, debido también al ejercicio de transparencia. Además, cuando se va más allá del *compliance* o cumplimiento normativo, da respuesta al principio de preocupación y cuidado de la comunidad, como una acción de responsabilidad social de género.

## Responsabilidad social, también de género

«La visión del ACI-CEG es la de un movimiento cooperativo liderado por mujeres y hombres, y basado en la equidad, la solidaridad, la democracia y el desarrollo. En esta visión, los valores, habilidades y contribuciones de las mujeres y los hombres se valoran por igual y la organización del trabajo y las estructuras de toma de decisiones se basan en las necesidades y puntos de vista de todas las personas. La realización de esta visión no solo hará que el movimiento cooperativo y las sociedades sean verdaderamente democráticos y más exitosos, sino que también contribuyan al logro del desarrollo sostenible, tal como se describe en la Agenda 2030». Comité de Equidad de Género de la ACI



La valoración de puestos de trabajo, el registro y la auditoría retributiva son instrumentos de transparencia e igualdad retributiva y se presentan como una oportunidad para velar por los valores y por los principios cooperativos. Por eso las cooperativas han de implementar de forma coherente ese elemento que las diferencia del resto de sociedades mercantiles: su esencia igualitaria. Es responsabilidad y parte de la identidad de cooperativas y cooperativistas velar por la aplicación efectiva de la igualdad, también de género, desde el interior de la propia organización. Por consiguiente, es necesario que las cooperativas sigan concienciándose de la importancia de contar con políticas de igualdad de género efectivas en el seno de las mismas, que vayan por delante del *compliance* y que apuesten firmemente por una gestión y estructura democrática con perspectiva de género. No solo por justicia social o para beneficiarse del desarrollo organizativo y competitivo que posibilita este tipo de políticas. También para preservar los propios principios y valores cooperativos, y, en definitiva, su propia identidad.

**Sandra Pintor**  
de EgaleCo Lab S. Coop



## Planes de Igualdad: un SÍ QUIERO con muchas dudas para las cooperativas (\*)

El término 'personas trabajadoras' al que se refiere la norma plantea algunos interrogantes a la hora de aplicarlo en las cooperativas de trabajo

La igualdad efectiva entre las personas socias y trabajadoras es uno de los valores del cooperativismo junto a la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la equidad y la solidaridad. Queda, pues, fuera de toda duda el compromiso de nuestras empresas con este principio sea cual sea la dimensión de la cooperativa. No obstante, en relación con la **obligación existente en nuestro país de elaborar planes de igualdad en las empresas con 50 o más personas trabajadoras**, se nos plantea alguna dificultad de aplicación.

Las empresas de economía social, y en concreto las cooperativas de trabajo asociado, son entidades comprometidas con la igualdad, guiadas por el principio de puertas abiertas y la no discriminación y, además, sensibilizadas con la igualdad retributiva, pues basan el reparto de resultados exclusivamente en el trabajo realizado. Son empresas que apuestan por el cambio hacia una sociedad que defienda y consiga una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, así lo avala la experiencia y así lo respaldan numerosos estudios. En concreto, la Organización Internacional del Trabajo y la Alianza Cooperativa internacional concluyeron en 2015 que las cooperativas son entidades

**especialmente sensibles a las cuestiones relacionadas con el género**, revelando que la participación de las mujeres en las acciones formativas promovidas por las cooperativas supera el 60%; que el 54% de las mujeres ocupan un puesto de dirección o mando; y que las mujeres representan más del 50% de las personas que conforman las cooperativas.



(\*) Este artículo fue publicado en el blog de FEVECTA el 07-03-2022



Ante esta realidad, hay quienes consideran que no debería ser necesaria la elaboración de un plan de igualdad en las cooperativas, pues los objetivos que se pretenden conseguir con su redacción son los mismos que persigue la cooperativa por su propia definición. Sin embargo, lo cierto es que, **si la cooperativa cumple los requisitos previstos en la normativa, quedará obligada a realizarlo como las demás empresas.** Así mismo, las cooperativas que decidan elaborarlo voluntariamente lo deberían poder realizar; y digo deberían porque parece que el legislador, una vez más, ha obviado las características específicas de las cooperativas, generando con ello algunas dificultades en la elaboración y aprobación de los planes, cuyo estudio vamos a abordar en este post.

## NORMATIVA APLICABLE

Antes de entrar en el fondo de la cuestión, debemos conocer la normativa de referencia en materia de planes de igualdad:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** obliga a las empresas de **más de 200 personas trabajadoras** a elaborar un plan de igualdad, con el objeto de corregir las desigualdades existentes en el ámbito de las relaciones laborales y el acceso al empleo en perjuicio de la mujer.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo**

y la **ocupación**: amplía dicha obligación a las empresas **con 50 o más personas trabajadoras** y añade la necesidad de crear un registro en el que inscribir los planes de igualdad. Estas pretensiones se llevan a la práctica a través de dos Reales Decretos:

1) **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro: establece los requisitos que han de reunir los planes de igualdad para tener acceso al registro, y fija a las empresas un sistema de incorporación paulatina de los planes de igualdad, según el cual en marzo de 2020 quedaban obligadas a elaborar el plan de igualdad las empresas con más de 150 personas trabajadoras; en marzo de 2021 las que tuvieran entre 101 y 150; y en marzo de 2022, las empresas entre 50 y 100 personas trabajadoras. Este último plazo es el que entra en vigor este 7 de marzo, por lo que desde **hoy ya es obligatorio para todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras contar con un plan de igualdad**.



2) **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: complementa al anterior, y obliga a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, a contar con un **registro retributivo** de toda la plantilla. Además, establece que las empresas obligadas a elaborar el plan de igualdad deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**.

Este es el marco legislativo de referencia y las cooperativas obligadas a elaborar el plan de igualdad deberán ceñirse a él. No obstante, como ya adelantábamos, se trata de una normativa genérica que suscita algunas dificultades cuando intentamos trasladarla al plano cooperativo, las cuales pasamos a detallar.

## DIFICULTADES

La primera dificultad con la que nos encontramos es que el término “personas trabajadoras” que utiliza el Real Decreto 901 resulta ambiguo en las cooperativas de trabajo asociado. **¿Se está refiriendo sólo a las personas trabajadoras contratadas por la cooperativa o debemos entender que incluye también a las personas socias?** Esta cuestión es de suma importancia, pues el cómputo de las “personas trabajadoras” es lo que nos indicará si la cooperativa está o no obligada a elaborar el plan de igualdad.

Lo cierto es que la norma no hace ninguna aclaración al respecto, únicamente se refiere a “personas trabajadoras” pero, dado que se trata una norma que parte del Estatuto de los Trabajadores, la postura mayoritaria hasta el momento ha sido computar únicamente a las personas trabajadoras que mantengan una relación laboral con la empresa, quedando excluidas del cómputo las personas socias, ya que éstas no mantienen una relación laboral sino societaria con la cooperativa.

No obstante, en estos últimos días hemos tenido constancia de que el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha requerido la elaboración del plan de igualdad a una cooperativa con menos de 50 personas trabajadoras por entender que las personas socias también debían entrar en el cómputo.

De modo que lo único que podemos concluir es que no hay una postura clara al respecto, y que es necesaria una aclaración por parte del legislador en la que determine qué se entiende por “persona trabajadora”: la totalidad de la plantilla, computando a las personas socias, o únicamente el personal contratado por ser quienes realmente mantienen el vínculo laboral con la cooperativa.

Pero, vayamos un paso más allá. Supongamos que, una vez hecho el cómputo, nuestra cooperativa cuenta con 50 o más “personas trabajadoras”. La cooperativa estará obligada a elaborar el plan, pero cómo debería plantearlo es una cuestión difícil de resolver **¿Tendría que elaborarlo sólo para las personas trabajadoras por cuenta ajena? ¿Quizás debería elaborar dos planes, uno para cada colectivo? ¿O sería más oportuno**

**realizar un único plan que englobe a toda la plantilla, con independencia de su relación con la cooperativa?**

**La opción más seguida por las cooperativas parece que sea contar con todas las personas que configuran la plantilla, con independencia del vínculo que guarden con la cooperativa, y elaborar un único plan que incluya a todas ellas, aunque salta a la vista que no es una cuestión pacífica.**

Imaginemos ahora que tras realizar el cómputo nuestra cooperativa no está obligada a elaborar el plan de igualdad, pero decide voluntariamente realizarlo. En principio, nada dice el Real Decreto al respecto, por lo que no hay impedimento; **la cooperativa podría elaborarlo voluntariamente.** Sin embargo, existen varias incongruencias que hacen difícil su elaboración.

Pensemos en una cooperativa pequeña, compuesta únicamente por personas socias. Establece el citado Real Decreto que el plan de igualdad debe iniciarse con la formación de una **Comisión Negociadora**, en la que deberá participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, pero ¿qué sentido tendría crear una Comisión Negociadora en una cooperativa compuesta sólo por personas socias? ¿cómo podrían dibujarse esas posiciones enfrentadas entre empresa-personas trabajadoras si las personas socias son a la vez empresarios y trabajadores?

La lógica nos dice que no tiene ningún sentido configurar la comisión negociadora en este tipo de cooperativas, sin embargo, su constitución es requisito *sine qua non* para que el plan tenga acceso al Registro, por lo que la postura de las cooperativas está siendo crear la Comisión, aunque esté formada sólo por las personas socias.

Pero la problemática no acaba aquí. Nos consta que el REGCON (Registro de Convenios del Ministerio de Trabajo y Economía Social) en algunos puntos de España ha rechazado la inscripción de planes de igualdad por no constar la **intervención de los sindicatos** en los procesos negociadores, lo cual no hace sino complicar más la situación, pues parece ser que los sindicatos son reticentes a entrar en este tipo de procesos.

**¿Y qué ocurre con aquellas cooperativas que disponen de un plan de igualdad, pero no se ha registrado?** Si la cooperativa cuenta con un plan de igualdad, pero no está registrado en el REGCON no puede acreditarse oficialmente su existencia, por lo que no tendrá efecto alguno frente a terceros, con las consiguientes implicaciones que ello podría suponer a aquellas cooperativas que se relacionan con el sector público, ya sea en el concierto de concursos públicos o en la solicitud de subvenciones.

En conclusión, **nos encontramos ante una falta de regulación específica** que identifique, desde los primeros pasos, qué se considera “persona trabajadora”, qué cooperativas son las obligadas a realizar el plan de igualdad, cómo deben articular el plan de igualdad aquellas cooperativas compuestas por personas socias y personas

trabajadoras, cómo han de proceder esas pequeñas cooperativas compuestas únicamente por personas socias que voluntariamente deciden elaborar el plan de igualdad, qué papel juegan los sindicatos en estos casos... En definitiva, **respuestas que permitan adaptar la norma general a la especial casuística de las cooperativas** o, incluso, lanzo la petición, la configuración de un procedimiento simplificado que permita registrar de forma sencilla el plan de igualdad de aquellas pequeñas cooperativas que voluntariamente decidan registrarlo.

Nos consta que la Confederación, impulsada por las necesidades detectadas por las Federaciones autonómicas, persigue de forma activa la búsqueda de soluciones y poco a poco vamos vislumbrando algunos avances. Actualmente, en la Comunidad Valenciana, los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado, por lo menos las que cuentan con una plantilla inferior a 50 personas y, por ende, no obligadas a su realización, están accediendo al Registro sin especiales problemas, no siendo así en el resto del territorio nacional. Seguimos trabajando en la obtención de respuestas y esperamos obtener una posición armonizada, no sólo en la Comunidad Valenciana, sino a nivel nacional.

**Silvia Puig Mengual**  
Abogada  
FEVECTA

## Las Cooperativas de Trabajo Asociado de España en el proyecto SET THE TONE, sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo: resultados

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo son una amenaza significativa y continua para la salud y seguridad de los trabajadores, así como para la productividad y reputación de las organizaciones, tal y como ha venido señalando la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).<sup>1</sup>

En materia de acoso laboral y violencia en el trabajo, la OIT, ha venido realizando una encomiable labor tanto en el marco jurídico de protección de estas situaciones, como de investigación de las mismas, debiendo citar la aprobación del Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, y su correspondiente Recomendación 206, ambas aprobadas en 2019, y que en fecha 25/05/22<sup>2</sup> España depositó los instrumentos de su ratificación ante el Director General de la OIT, entrando en vigor en España el 25 de mayo de 2023, momento en el que será de obligado cumplimiento.

De entre los diversos temas que podríamos destacar en este Convenio 190 de la OIT nos vamos a referir como el más destacado, el de la definición que realiza de la “violencia y acoso”. Se trata de una definición que permite identificar los rasgos y elementos distintivos de las situaciones de violencia y acoso en el entorno laboral, en su Artículo 1, a) ***la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, ../..”***

Es a partir de este Convenio 190 OIT (2019) cuando COCETA comienza a elaborar las bases de un proyecto europeo, al constatar que en España apenas existían datos para conocer el alcance del acoso en el puesto del trabajo, al no existir estadísticas oficiales y sólo tener la opinión de las organizaciones sindicales que indicaban que la violencia y el acoso en el

<sup>1</sup>Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Informe OIT. Publicado 24 de julio de 2020. Referencia: 9789220323595 (impreso)[ISBN] 9789220323588 (web pdf)[ISBN]

<sup>2</sup>BOE 16 de junio 2022, se publicó el instrumento de adhesión de España al Convenio de la OIT 190. sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

puesto de trabajo, afectaba en mayor medida a las mujeres al tiempo que señalaban que apenas se producían denuncias al respecto, estableciendo que aproximadamente un 71% de los casos permanecían ocultos. Las razones que se argumentaban pasaban por el miedo a perder el trabajo, la desconfianza en la justicia, el miedo a que no las crean y el estereotipo de que se lo han buscado o lo han provocado.

Y en base a ello, desde COCETA nos planteamos si estos escasos datos podrían analizarse en un ámbito específico como el de las cooperativas de trabajo asociado en España, ampliándolo a otras figuras de economía social de Europa, y por ello, a través de la entidad DIESIS, de la que COCETA forma parte, se presentó en 2020 a la Call for proposal n° 101005480 de la Dirección General de Justicia y Consumidores de la Comisión Europea un proyecto bajo el título SET THE TONE.

El Proyecto resultó aprobado y se desarrolló en 2021 y 2022, con la participación de Polonia, Italia y Eslovenia, junto con España, siendo su objetivo el analizar, investigar y conocer cómo perciben las personas trabajadoras esta lacra del acoso y la violencia en lugar de trabajo que afecta a muchas empresas, de manera que se puedan desarrollar herramientas que eviten que este comportamiento suceda y concienciar dentro de la propia empresa y, al exterior, a la sociedad, de la necesidad de su erradicación.

Para ello, como instrumento base de la investigación se realizó una encuesta, que fue propuesta por COCETA y consensuada por las entidades participantes. Tarea que resultó compleja, dado que el lenguaje a utilizar tenía que ser lo suficientemente sensible y

adaptado al entorno en el que se realizara la encuesta que permitiera la obtención de los datos sin herir sensibilidades de las personas participantes, debiendo considerarse, además, la diversidad de países participantes con sus diferentes legislaciones y culturas.

Recogiéndose en este artículo, un extracto de los resultados obtenidos en España, respecto de las cooperativas de trabajo asociado.

**Las preguntas que se plantearon en la encuesta personal y anónima (a fin de no victimizar a ninguna persona), tuvieron como objetivo averiguar:**



- a) si se tenía conocimiento o no de la existencia de leyes que previnieran el “acoso y la violencia en el lugar de trabajo,
- b) si se conocía que sucediera en el entorno laboral de la persona encuestada,
- c) si podían identificarlo,
- d) si podían indicar cómo influía en la persona que trabaja,
- e) si consideraba que pudiera alterar el comportamiento de la persona afectada tanto en el puesto de trabajo como en sus relaciones personales y familiares,

**y lo más importante, ¿qué medidas se podrían implementar para su erradicación: leyes, capacitación, campañas de comunicación?**

La primera parte de la encuesta deseamos conocer la DEMOGRAFÍA de las personas y empresas involucradas. La encuesta permitió la respuesta de empresas de diversos sectores económicos y dimensión, y, pertenecientes a diferentes fórmulas jurídicas empresariales y asociativas; si bien mayoritariamente fueron cooperativas de trabajo asociado.

Así, en relación al perfil de participantes, en España se pudo concluir que la edad media de las personas participantes fue de 43 años; siendo la persona de menor edad de 25 años y de 60 años la más edad.

Por tanto, la edad objetivo se situó entre los 25-60 años con el siguiente desglose por los grupos de edad más representados:

- » 25/45 = 61%
- » 46/55 = 26%
- » 56/60 = 21%

En términos de género, el 75% de las personas que respondieron a las encuestas fueron mujeres.

En relación con el nivel formativo, se obtuvo que un 9% tenía estudios universitarios, un 55% nivel de Bachillerato y el 27% un título de Master o nivel equivalente, siendo un buen índice de formación a fin de cumplir con el objetivo de la investigación.

Se comprobó, asimismo, que el número promedio de años en la empresa era superior a 12 años, lo que, también, contribuía a que pudieran aportar una experiencia no tanto de un momento determinado sino de la propia evolución de la empresa en materia de género.

Desde el punto de vista de las tareas que realizaban, se obtuvo que un 31% pertenecía al puesto Senior Manager, equivalente al nivel de formación, ya citada.

En cuanto al modelo empresarial, el 79% de las encuestas obtenidas se refirieron a cooperativas de trabajo asociado, con un abanico de antigüedad de 1980/1985 y de 2016/2020. Siendo el resultado del modelo de empresa participante definitorio, en las siguientes respuestas, en base a los “principios y valores” cooperativos, tal y como se expondrá.

Respecto al sector de actividad económica de la empresa, el resultado de la encuesta reveló que el 81% se correspondían con el sector **servicios**, el 6% de la **industria**, el 13% de **otras actividades**, siendo remarcable que no se tuvieron datos de empresas de la construcción ni de la agricultura.

Siendo en un 48% micropymes, con 10 personas; en tanto que un 34% tenía menos de 20 personas, 12% indicó menos de 50 personas, un 3% indicaron tener más de 100 personas y otro 3% más de 250 persona.

Desde una perspectiva de género, el porcentaje medio de mujeres en las empresas resultó ser del 61% y un 10% de empresas declararon estar formadas al 100% por mujeres.

Otro dato de interés para llegar al objetivo de la investigación, residió en conocer la composición de los órganos de gobierno de la empresa, resultando que el número medio de personas que componen el consejo de

gobierno era de cinco, el 44% de las empresas tenían un consejo de gobierno formado por un máximo de tres personas, el 42% por un máximo de siete personas y el 42% por un máximo de siete personas.

Y qué presencia de mujeres había en estos consejos de gobierno, pues resulta interesante e importante que un 45% de estos consejos están formados por mujeres. Así, este alto porcentaje de mujeres en el órgano de gobierno de la cooperativa, conlleva que este modelo de negocio sea ideal para el liderazgo de las mujeres en las empresas.

En lo que se refiere a la relación de las personas con la empresa, resultó que el 64% son socias trabajadoras, el 31% tienen contrato indefinido, el 5% tienen contrato temporal, lo que sitúa a las cooperativas como empresas con empleo estable e indefinido. Y el 92,5% trabaja a tiempo completo.

En cuanto a cómo se sienten las personas encuestadas sobre su nivel de satisfacción laboral, el 61% indicaron un alto nivel de satisfacción con su trabajo, lo que conlleva a que esta variable interrelacionada con otras, nos lleve a declarar que las cooperativas de trabajo constituyen un modelo de negocio idóneo para el desarrollo profesional de las personas.

Una segunda parte de la investigación, tenía como objetivo el identificar la percepción de enfoques relacionados con la legislación existente, tanto en materia de igualdad como de prevención de riesgos así como las posibles herramientas a implementar,

**A. Respecto de la promoción y percepción de la igualdad de género:** En España el 94% de las personas conocía la existencia de leyes de Igualdad de Género. El 75% calificó como **útil y positiva** la existencia de leyes que promuevan la igualdad de género y oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral y en la sociedad en general. Un 75% también consideró que las medidas incluidas en la legislación, en España, estaban sirviendo para promover una mayor igualdad de oportunidades.

De las diferentes medidas y disposiciones contenidas en las leyes, se citaron como más operativas:

- Igualdad salarial (que no haya discriminación por el simple hecho de ser mujer).
- Protocolo de prevención del acoso por razón de género.
- Permisos de maternidad y paternidad.
- Planes de igualdad
- Igualdad para trabajar en un trabajo independientemente del género.
- Conciliación / no discriminación.
- Luchar contra cualquier forma de acoso laboral.

- Juntas directivas paritarias.
  - Igualdad salarial.
  - Multar a la empresa cuando hay un hueco en la habitación, igual salario por igual trabajo.
- B.** En relación con el Plan de Prevención de Riesgos, relacionado con la desigualdad y el acoso en la empresa, investigamos el conocimiento personal de las políticas relativas a la igualdad de oportunidades presentes en el propio lugar de trabajo y la existencia de protocolos ya aplicados.

Los resultados permitieron señalar que las cooperativas, empresa mayoritaria en investigación, tenían en un 87% de los casos, un Plan de Prevención de Riesgos, Si bien, un 46% indicó desconocer la existencia o no de medidas específicas para las mujeres en el Plan de Prevención de Riesgos, y prácticamente el mismo porcentaje que afirmaron su existencia.

Siendo este dato ya un indicativo de la necesidad de “trabajar” para incluir medidas concretas y difundirlas para conocimiento de las personas que conforman las empresas.

- C.** Con respecto a la existencia de un **protocolo contra el acoso en el trabajo**, las respuestas negativas (63%) y el “no conocerlo” son importantes (12%) en tanto que sólo un 25% indicó su existencia.

Si profundizamos en los datos, encontramos que del 25% que declaró la existencia del “protocolo”, un 88% manifestó que resultaba positivo.

Si seguimos analizando, pasamos a una parte importante de la investigación, referida a la **“percepción del sufrimiento psicosocial en el trabajo”**, dado que un alto porcentaje de respuestas (90%) han indicado que no han necesitado de una evaluación; lo que se puede derivar y conectar con las respuestas del grado de satisfacción en el puesto de trabajo ofrecido por las personas participantes (61%).

- D.** En cuanto a existencia de un “plan antiacoso”, el 64% indicó que no existía, y del 16% que lo tenía, tan sólo un 1% indicó conocer su contenido.

Por tanto, en base a estos datos, también surge otro reto, como es el de “incluir planes antiacoso” de forma específica.

**Entrando en el capítulo del ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, se abordaron dos enfoques distintos pero conectados, que investigaron el nivel de conocimiento de los temas relacionados con el acoso en el trabajo y los aspectos relacionados con la denuncia y la capacitación sobre el tema.**

El punto de partida de este apartado está representado por las respuestas, de percepción generalizada y relevante, del no conocimiento de ningún caso de acoso en el trabajo. Tan sólo un 5%, reportó conocimiento de un caso de acoso y solo el 1% lo denunció.

En concreto, sobre el tipo de violencia/acoso en el trabajo, los más extendidos con una evaluación indicativamente equivalente son:

- el sexismo general, (46% (en cultura, en la gestión empresarial, en las relaciones) y,
- la violencia psicológica (lenguaje sexista, chistes sexistas),

resultando de interés, cómo el 24% lo estableció como “prioridad” frente al 24% que lo graduó de intensidad media.

Menos común es la detección de violencia física, el 70% la ha indicado en la valoración más baja, sin embargo, cuando se preguntó: “¿Sabías que el ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO puede tomar diferentes formas?” la respuesta principal fue positiva en un 94%.

Por otro lado, en cuanto a las causas de la violencia contra las mujeres, se indicaron:

- Los perpetradores pueden no considerar su acto como moralmente malo. Un 58% dijo ser Muy Importante.
- El entorno social inmediato resulta tolerante. El 57% lo consideró Muy importante.
- Subestimar las consecuencias a largo plazo. Un 50% lo consideró Muy importante en tanto que otro 50% sólo lo calificó de Importante.

- Estereotipos de género. El 61% indicó que los estereotipos de género son una de las causas de la violencia contra las mujeres.
- Seguridad de quedar impune, el 85% lo consideraron Muy importante.
- Asumir las normas sociales sobre la tolerancia. El 54% indicaron que es una causa Muy importante.

Esta causa es una de las que tiene sus raíces en la sociedad, y por tanto en las empresas. Su erradicación no corresponde solo al mundo del trabajo, sino que debe hacerse en toda la sociedad, con educación y respeto, valorando a las personas por igual, con independencia de su género.

**Nunca se puede permitir la tolerancia en situaciones de ACOSO o VIOLENCIA.**

En la sección dedicada a comentarios y experiencias, solo se expresaron 4 observaciones que subrayaron la percepción de un problema cultural difícil de enfocar, la persistencia de una desigualdad de trato entre hombres y mujeres en la empresa, la dificultad para que las mujeres denuncien con prontitud el acoso y la falta de contundencia por parte de las administraciones – políticas, social, y laboral- para implementar sanciones.

En cuanto a la cuestión de la vinculación de las situaciones antes citadas con respecto al lugar de trabajo, nos encontramos con estas realidades.

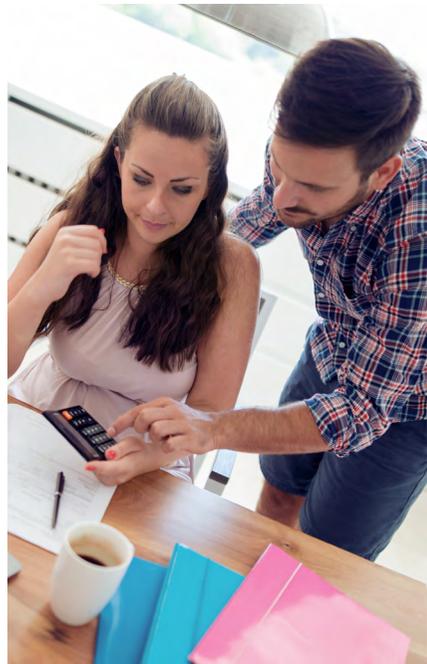
Tipo de comportamientos	Chistes, chistes con contenido sexual	Acariciar, besar o abrazar	Comentarios peyorativos sobre las mujeres en general	Amenazas de represalias después de negarse a aceptar cualquier insinuación sexual	Tocar, pellizcar, agarrar	Hacer sonidos, gestos o movimientos obscenos	Evaluación de la apariencia física de alguien	Violación del espacio vital de una persona
<b>VERBAL%</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>52</b>	<b>4</b>
<b>FÍSICO %</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>67</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>1</b>

Nota: Se estimaron las respuestas positivas que vincularon TIPO con ACCIÓN

Un tema de interés y para profundizar, por tanto, un reto de futuro, resultó ser el poco conocimiento de las personas respecto a lo que se considera ACOSO AMBIENTAL en la empresa. Un 64% indicó desconocerlo.

Por último, señalar que las respuestas confirmaron la existencia de una gran mayoría (84%) que cree que, en general en el mundo del trabajo, no se denuncian casos de acoso laboral, lo que significa que el “silencio” perpetúa estas situaciones en muchas empresas.

En cuanto a las razones por las que esto se produce, reflejaron cómo la “cultura” de la tolerancia prevalece sobre el hecho de promover la igualdad de trato en las empresas.



También quisimos conocer: hasta qué punto están muy extendidos ciertos comportamientos que la sociedad “tolera” y que se reproducen sin ser “calificados”

como acoso. Así se preguntó sobre “ciertas conductas que pudieran haberse producido en el ámbito laboral, resultando las respuestas, siguientes:

¿ALGUNA VEZ TE HAS ENCONTRADO EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES?		
	SÍ	NO
Ignorada/o o excluida/o en el trabajo	20	47
Respuestas hostiles a mis comentarios y preguntas	18	49
Mis comentarios y preguntas han sido ignorados	24	43
Controlada/o y/o monitoreada/o al extremo	9	58
Restringida/o en los recursos que necesito para hacer mi trabajo	5	62
Chistes malos, sobre mi físico, mi personalidad	11	56
De manera justa y razonable	45	22
Informada/o sobre procedimientos internos	18	49
Y, ¿considera que, en los casos siguientes, se facilita la adopción de medidas y la denuncia?		
El proceso de toma de decisiones es democrático	51	16
Dignidad, respeto y equidad	55	12

Estas dos últimas respuestas nos indicaron que: **la democracia en la empresa y el trato de todas las personas que trabajan con dignidad, el respeto y la equidad pudieran ser una de las bases para erradicar el acoso y la violencia** en el ámbito laboral.

Asimismo, y, como medida el 93% indicó como muy positivo que todas las personas que trabajan en la empresa están capacitadas en prevención del acoso.

En cuanto al motivo por el que se produzcan pocas denuncias se extrajeron estas respuestas:

	CAUSAS DE LA BAJA DENUNCIA ENTRE LAS VÍCTIMAS		
	NO TAN IMPORTANTE	IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
<b>Una opinión negativa hacia la denuncia de la violencia</b>	<b>7</b>	<b>45</b>	<b>15</b>
<b>Tener actitudes intolerantes hacia la violencia</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>35</b>
<b>Piense que informar conducirá a la pérdida del empleo</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>51</b>
<b>Piense que la denuncia conducirá a represalias del perpetrador</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>53</b>
<b>Sentirse avergonzado</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>24</b>
<b>Riesgo de posible rechazo social y aislamiento</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>44</b>
<b>Sigue el principio arcaico de “no laves tu ropa sucia en público”</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>19</b>
<b>Piensa que no tienes la fuerza física o mental para informar</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	<b>26</b>
<b>Piensa no tener la fuerza para seguir un proceso</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>25</b>
<b>Aceptar que “las cosas son como son”</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
<b>Miedo a no ser de confianza, comportamiento hostil de la policía</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>31</b>

Ya que como, en algunos casos, se indicaron, es factible que la víctima no denuncie los problemas que tiene en el trabajo, porque sienta vergüenza, y asuma como propia la culpa, siendo, en algunos casos, lo que el agresor le hace creer.

A modo de conclusión y como LECCIÓN APRENDIDA hay que citar:

La investigación realizada tuvo como objetivo esbozar el marco de referencia de conocimiento / conciencia del tema por parte de los trabajadores y las trabajadoras y la percepción de los problemas relacionados con el acoso en el trabajo.

En general, se observó la realidad de un amplio conocimiento de la existencia de leyes, medidas y herramientas que se pueden incorporar a la empresa para evitar situaciones de acoso y violencia.

En muchas de las respuestas que se produjeron, en España se indicó que se daban de forma general, no en particular de la empresa en la que se encontraba la persona en ese momento, así como de experiencias conocidas de otras empresas.

Desde COCETA consideramos que el hecho de ser una empresa con una fórmula cooperativa ayuda a prevenir y evitar situaciones de acoso y violencia, y también debemos considerar que el gran porcentaje de mujeres que conforman los consejos de administración de las empresas que han participado es un detonante positivo para evitar, precisamente, estas situaciones.

También hay que valorar que el carácter anónimo que hemos dado a las encuestas no nos ha permitido “profundizar” en situaciones personales, que otros medios de investigación, como la entrevista, podrían haber llevado a tener más luz sobre la situación existente.

El resultado nos ha resultado satisfactorio, ya que ha habido respuestas que indican que todavía queda mucho trabajo por hacer. Así: la realidad de no contar con medidas específicas para las mujeres en los Planes de Prevención de Riesgos, debe hacernos adentrarnos en este camino. También debemos avanzar, como venimos haciendo desde hace años en COCETA en impulsar los Planes de Igualdad, que posibiliten la igualdad de trato de las personas ante el centro de trabajo, nuestra máxima de “igual retribución por igual trabajo” debe seguir avanzando.

Esta investigación sí ha sido positiva, en la medida en que hemos comenzado a tratar un tema que podríamos decir “tabú” hasta el presente. Aunque desde COCETA hemos hecho una mínima experiencia en este sentido, este sigue siendo un tema que no se suele introducir en las investigaciones y la ausencia de datos así lo revela, con carácter general.

Hay mucho trabajo por hacer, pero no dependerá SOLO de una o varias investigaciones, la realidad social, es decir, la sociedad en la que vivimos es la primera que debe cambiar, no podemos permitir que en las empresas avancemos en prevención del acoso y la violencia en el ámbito laboral y no la traslademos a nuestro ámbito familiar, de amistades, y, en nuestra sociedad.

**Paloma Arroyo**  
**Directora de COCETA**

## III Aulas Feministas de Ibiza y Formentera: un espacio de reflexión y de acción

**E**ste mes de septiembre de 2022 se ha celebrado la tercera edición de las Aulas Feministas de Ibiza y Formentera, organizadas por el *Institut Balear de la Dona* bajo el título *Economía para la Igualdad. La agenda feminista*.

Si en las pasadas ediciones se trataron los derechos humanos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres con el objetivo de la igualdad real, cuestiones que la economía social y el cooperativismo lleva implícitos en sus señas de identidad, este año el contenido de las jornadas nos hace pensar de inmediato en las cooperativas, empresas socialmente responsables que ponen a la persona por encima del capital.

¿Cuáles son los vínculos entre cooperativismo y feminismo? De entrada, la autogestión y la economía cooperativa no pueden entenderse sin el fomento de la igualdad o la equidad de género. Y aunque queda camino por recorrer, en la práctica son cada vez más las cooperativas que integran una perspectiva de género en las actuaciones, los procesos y los objetivos de su empresa.

Los temas tratados en la III edición de las Aulas Feministas como la perspectiva de género en la reforma laboral, el análisis de la brecha salarial, la economía para el conocimiento, los efectos de la digitalización en las mujeres, el trabajo no remunerado, los cuidados y las

tareas domésticas, la corresponsabilidad y la conciliación interpelan directamente a la economía social para los que ofrece alternativas basadas en el bien común y en un proceso económico transformador. La economía de mercado ofrece soluciones pensando en la producción y la acumulación de capital, dejando a un lado las personas; la economía social se centra en el bien de las personas.

Según las conclusiones de los estudios elaborados por UCTAIB y la Asociación de mujeres cooperativistas de las Islas Baleares en 2018 y 2019, las cooperativas y microcooperativas de mujeres son el modelo que puede hacer cambiar el modelo establecido y ser el motor de un cambio social y económico.

**Y según los datos aportados en el estudio realizado por COCETA, LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO queda claro que estamos ante un modelo empresarial, la COOPERATIVA DE TRABAJO, que es un ejemplo de EQUIDAD DE GÉNERO. Las mujeres forman parte de las cooperativas en la proporción que sería deseable en el resto de las empresas, ya que, la COOPERATIVA se convierte en un fiel reflejo de la sociedad actual.**



Las dinámicas de género en el cooperativismo son diferentes a las de otras empresas. Por un lado, el escenario en el que se mueve está mejor preparado para llegar a la igualdad real; procesos de selección no discriminatorios, reducción de la brecha salarial, dinámicas que favorecen la equidad de género en la toma de decisiones, conciliación de la vida familiar. Por otra parte, supone una gran oportunidad para atraer talento, especialmente entre las mujeres jóvenes; los sociólogos destacan que las nuevas generaciones se interesan por el sueldo cuando buscan trabajo, ¡está claro!, pero valoran mucho más los aspectos que les permitan hacer compatible el trabajo con el modelo de vida que desean.

Hay un sector del cooperativismo que se centra en los cuidados y la atención a las personas en todos los ciclos de la vida: crianza, tareas domésticas, atención a la gente mayor, a las personas enfermas, etc. El grosor de estas tareas quedaba fuera de la esfera económica convencional, asumidas por las mujeres sin retribución. Uno de los ejes centrales del cooperativismo es precisamente reconocerlas con el máximo rango legal

posible y lógicamente, también, como actividad económica. Ello implicaría un salto exponencial en las oportunidades laborales de miles de mujeres que ya hacen estas tareas y cooperativas del sector.

La lucha contra la exclusión, la violencia o la discriminación forma parte de las raíces profundas del cooperativismo. La defensa del derecho de toda persona a una vida autónoma, digna y libre es una parte esencial de nuestros objetivos, como lo es la voluntad de avanzar hacia un escenario de verdadera y real igualdad, depurado de las múltiples formas de violencia que, de forma evidente o sutilmente escondidas, se interponen entre la mujer y el goce de su propia dignidad.

Las mujeres queremos empoderarnos no para conseguir una cuota de poder, sino para ser las protagonistas de nuestra realización y transformar la realidad. Como dijo la presidenta Francina Armengol en la inauguración de las Jornadas: **“no es la economía lo que mueve el mundo, sino el amor”**.

**Catibel de la Fuente**  
**Directora de UCTAIB**

## Empleabilidad con rostro de mujer

*AMECOOP- Andalucía constituye un referente claro del cooperativismo Andaluz, como demuestra su trayectoria. Las actuaciones diseñadas, implementadas, desarrolladas, coordinadas o apoyadas por AMECOOP-Andalucía, son fruto del buen gobierno, el feminismo y un modelo participativo de liderazgo compartido.*

El título de este artículo de opinión está directamente vinculado al objetivo de Amecoop-A como organización: reivindicamos la existencia de otro modelo empresarial basado en la generación de empleo de calidad por parte de las cooperativas de mujeres, la consecución de la igualdad salarial y el acceso a los puestos de responsabilidad y alta dirección de las cooperativas.

Las actuaciones realizadas desde nuestros comienzos pasan por la colaboración con las Instituciones y administraciones públicas, tanto a nivel provincial, andaluz, estatal como internacional. Todo ello, con el objetivo de trabajar conjuntamente en promover y potenciar la participación de las mujeres en el ámbito de las cooperativas, la economía y la sociedad, así como en la defensa de los valores humanos, sociales y profesionales de la mujer empresaria.

La empleabilidad con rostro de mujer encuentra en las cooperativas un exponente significativo de representatividad y cambio social, las cooperativas generan más de 63.000 empleos en Andalucía, representan a más de 4.500 empresas y suponen el 10% del PIB andaluz. El 40% de esos empleos está ocupado por mujeres, de los cuales un 60% pertenecen a entornos rurales.

Son las empresas que mejor resisten a la crisis, pero, además, las cooperativas gestionadas por mujeres, o consejos rectores paritarios, tienen un índice de resistencia mayor; Estas cooperativas, están menos endeudadas y tienen una productividad mayor entre su personal.



### ¿Por qué apostar por la forma jurídica Cooperativa?

Principalmente por sus principios rectores y sus valores, su flexibilidad como modelo empresarial, y las garantías de no deslocalización y empleabilidad que el modelo en sí supone, pero desarrollemos esta respuesta...

La empleabilidad con rostro de mujer se mira en el espejo de estas empresas, y por detallar algunos datos que avalan mi reflexión es que, en ellas, el índice de empleabilidad es un 20% mayor que en el resto, por cada millón de euros que se factura se genera una media de 60 empleos, empleos que fijan estabilidad laboral, riqueza y mujeres al territorio andaluz.

**Cada cooperativa nueva, cada empleo creado, la presencia de mujeres en general en empresas de economía social, es un continuo sumatorio de estímulos valiosos para seguir trabajando y consolidando un modelo de sociedad donde la estrategia, el trabajo, el pensamiento y el liderazgo se socializan y se celebran de forma plural y transparente.**

De forma cuantitativa, y para enfatizar el título de este artículo, aportaré algunos datos sobre, *Cooperativas Lideradas por mujeres*:

- Las empresarias han optado por proyectos de cooperativas de trabajo del sector Servicios por delante de proyectos de otros sectores, si bien las empresas que se desarrollan en dichos sectores

masculinizados suponen un modelo de éxito para emprendedoras que se planteen crear su empresa o liderar una previamente existente

- El 76% de las empresarias tiene ubicada la cooperativa en el ámbito urbano y el 24% restante en el ámbito rural. Por tanto, de forma mayoritaria, las empresarias concentran su actividad en las ciudades andaluzas, siendo 1 de cada 4 del ámbito rural.

En este punto es preciso puntualizar la especificidad de Andalucía, cuyo territorio se organiza en ciudades grandes, las capitales, y ciudades de tamaño medio y funcionamiento de carácter urbano en el entorno rural.

- El 70% de las empresarias tienen su ámbito de actuación en Andalucía. Se circunscriben al área territorial el 39%, al local el 24% y al provincial el 17%. Dan el salto al ámbito estatal un 12% y se embarcan en la internacionalización el 7%.
- Otro dato muy significativo es que cerca del 80% de las cooperativas tienen más del 51% de mujeres socias. Destaca también que el 41% de las cooperativas están íntegramente constituidas por mujeres, mientras que el 58% restante son cooperativas de constitución mixta.



Se observa también en los datos recopilados para elaborar este artículo que:

- » Las cooperativas lideradas por mujeres cuentan con mayoría de socias en 8 de cada 10 casos, siendo mayoría de hombres socios los 2 restantes. En 4 de cada 10 empresas sólo hay socias, mientras en las 6 restantes la constitución es mixta. Por tanto, las opciones de liderar una empresa aumentan exponencialmente para las mujeres en relación con el crecimiento en el número de socias.
- » Siguiendo con la exposición cuantitativa de datos, es también destacable que el 76% de las empresas cooperativas participantes son pequeñas empresas, es decir, cuentan con menos de 50 personas trabajadoras en plantilla, siendo 2 de cada 3 de ellas micropymes con menos de 10 personas, (62% del total de empresas).
- » El 61% de las empresarias participantes dirigen una microempresa y 3 de cada 4 gestionan una empresa de menos de 50 personas trabajadoras. Pero observándolo desde otro ángulo, ya existe un 24% de

mujeres que lideran medianas empresas e incluso una gran empresa.

- » Respecto a la facturación y la inversión, cabe destacar que el 33% de las cooperativas tuvieron un volumen de facturación superior a los 250.000 euros en 2017; las que facturaron entre 150.000 y 250.000 euros suponen el 13%; entre 50.000 y 150.000 euros el 32%, y menos de 50.000 euros el 23%.
- » Por otra parte, el 72% de las cooperativas ha aumentado o mantenido el volumen de facturación en los últimos 5 años y el 29% restante lo ha disminuido. Resalta que el 43% de ellas ha aumentado el volumen de facturación. Casi el 50% de las cooperativas ha aumentado el volumen de inversión en los últimos 5 años. El 27% lo ha mantenido y en el 24% ha disminuido.

**Carmen Perea Moreno.**  
**Presidenta de AMECOOP-A**  
**Miembro Consejo Rector FAECTA**  
**Jurista en Advocare Abogados S.Coop.And.**

## Albacosturas S. Coop. Del no ser, a ser.

**E**l paso de la pandemia por nuestras vidas no nos ha dejado indiferente a nadie, cada cual guarda o prefiere no recordar experiencias vividas en esa época. Al margen de las múltiples situaciones que todos quisiéramos olvidar, también ocurrieron hechos que fueron la semilla de historias que dos años después perviven en nuestros días. Este artículo trata de mujeres valientes, como no podía ser de otra manera cuando se enfrentan a retos como la pandemia, a las que su solidaridad en esos días las llevó a encontrar una forma de ganarse la vida, y también haremos una breve referencia al nacimiento de ClamCoop, la Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla La Mancha que por aquel entonces iniciaba sus pasos.

Fue el 10 de Julio de 2020 cuando se constituye Albacosturas Sociedad Cooperativa de Castilla-La Mancha. Pero no adelantemos acontecimientos, Albacosturas tiene su origen en el Movimiento Social EPIS SOLIDARIOS, creado en plena crisis sanitaria a consecuencia de la pandemia por COVID 19, y desde donde se entregaron de forma totalmente altruista cerca de 147.000 elementos de EPIS y otros elementos sanitarios, todos ellos elaborados de forma solidaria por cerca de 450 mujeres voluntarias.

Fue Ana Montero, una trabajadora social que trabajaba temporalmente en el Hospital Perpetuo Socorro de Albacete, quien se dio cuenta de que faltaba material de protección y



sobraban manos dispuestas a ayudar de forma voluntaria, pero hacía falta coordinación. Ella se convirtió en el nexo entre quienes necesitaban ayuda y quienes querían prestarla.

De la noche a la mañana, Ana Montero organizó a su ejército agrupándolo en equipos. Así, en Albacete estaban **Aguja Solidaria, Gorros y Calzas Solidarios, Batas Solidarias y Mascarillas Solidarias**. A estos cuatro grupos, se sumaron la **Unión de Puntadas Solidarias**, de Aguas Nuevas y Santa Ana, la **Asociación de Mujeres San Blas de Balazote**, las **Costureras de Ayora** y el **Voluntariado de Tarazona de La Mancha**.

Tras los primeros meses de pandemia una veintena de estas mujeres de Tarazona de La Mancha, Santa Ana, Aguas Nuevas y Albacete, casi todas ellas desempleadas, mayores de 45 años, con niños y mayores a su cargo decidieron buscar la forma de convertir lo que en un principio nació de forma altruista como una manera de generar un trabajo estable y además seguir apoyando y colaborando con la sociedad. Y si en un

principio Ana Montero fue el nexo entre la necesidad y la oportunidad, Salvador Querol que por aquel entonces prestaba asistencia en Castilla La Mancha como técnico asesor de Coceta a proyectos que se constituían bajo la fórmula jurídica de Cooperativa de Trabajo Asociado fue quien les ayudó a constituirse en Cooperativa. De esta manera fue como encontraron la forma de lograr su objetivo, que no era otro que disfrutar de lo que antes de la pandemia suponía una quimera para ellas, ganarse un sueldo con su trabajo. Así Albacosturas comenzó la confección de mascarillas cosiendo desde sus casas, también hay que reseñar que se constituyeron como Cooperativa sin ánimo de lucro, todo lo que ganaran más allá de su sueldo iría a fines sociales.

La pandemia durante el año 2020 les brindó la oportunidad de iniciar su andadura, pero es el año 2021 cuando su proyecto comienza a funcionar definitivamente y se solapa en el tiempo con el nacimiento de ClamCoop, la Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla La Mancha. ClamCoop se constituye el 20 de Abril de 2021 siendo Albacosturas parte de su Consejo Rector y teniendo como Presidente a Salvador Querol. ClamCoop nace en el territorio para acoger a las cooperativas apoyando su consolidación y tejiendo comunidad, para impulsar el crecimiento de las cooperativas, transformar el tejido empresarial castellanomanchego y hacerlo más innovador, amable y sostenible. ClamCoop es una organización abierta y horizontal que acerca el modelo cooperativo a las personas emprendedoras promoviendo una forma de hacer empresa participativa, democrática y

conectada. Y de esta manera ClamCoop desde el año 2021 ha puesto en marcha una treintena de proyectos empresariales bajo la forma jurídica de Cooperativa de Trabajo Asociado.

Pero volvamos a Albacosturas, verdaderas protagonistas de nuestra historia. Albacosturas pretende contribuir con su creación a ampliar el tejido económico de la provincia de Albacete. Son una empresa innovadora en tecnología, actualmente está en fase de preparación y desarrollo una APP para la organización del trabajo y el seguimiento de los productos desde que se realiza el encargo, pasando por la producción en cada una de las casas de las socias hasta el envío al cliente del producto terminado.

Actualmente y en vista de que la fabricación de mascarillas ha bajado considerablemente debido a la falta de demanda en el mercado, Albacosturas ha abierto nuevos mercados, han reconvertido sus productos y han ampliado su modelo de negocio dedicándose al cosido de ropa de mujer para varias marcas españolas con proyección internacional. De igual forma tiene una línea de fabricación de productos para clientes intermediarios que se dedican a la fabricación de productos textiles.

También son innovadoras desde el punto de vista organizativo. Desde el principio este grupo de mujeres se ha organizado de manera que realizan su trabajo en su propio domicilio pudiendo tener así una conciliación familiar que les permite el cuidado de familiares a su cargo. Asimismo, pueden organizar su jornada laboral en función de sus necesidades. Esto supone que distribuyen su tiempo según las necesidades laborales y familiares.

Albacosturas contribuye a la sostenibilidad social del territorio, ha sido beneficiaria del Proyecto cofinanciado por el FSE llamado "PUNTADAS SOSTENIBLES. Formación en costura y moda circular" esto hace que interactúe más si cabe en dinamizar la economía social y contribuir a la sostenibilidad social del territorio. El objetivo de este proyecto es formar y capacitar a mujeres desempleadas en costura, confección y creación de moda sostenible y de residuo 0, potenciando la economía circular de la zona, el fortalecimiento de las cadenas de producción de moda locales y el impacto social del sector.

El proyecto Puntadas Sostenibles nace de una necesidad social y medioambiental: crear oportunidad de negocio en el sector de la moda sostenible con un impacto claro en la economía circular, generando a través de ello empleo de calidad en uno de los colectivos con mayor precariedad y dificultades de acceso al mercado laboral: las mujeres mayores de 45 años.

Para llevar a cabo el proyecto anteriormente descrito se formarán a 100 mujeres en COSTURA Y CONFECCIÓN SOSTENIBLE y DISEÑO DE MODA SOSTENIBLE DE KILÓMETRO 0 e IMPACTO 0 y se las orientará, con el fin de optimizar las posibilidades de inserción en empresas del sector y en la propia Cooperativa.

Además de todo lo anterior y conscientes del esfuerzo que tiene que hacer la sociedad en su conjunto por cumplir la Agenda 2030, Albacosturas cumple con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible y específicamente con:

### Objetivo 5:

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

### Objetivo 1:

Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

### Objetivo 8:

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

### Objetivo 9:

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación

### Objetivo 12:

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

Todo el trabajo realizado desde su nacimiento hasta la actualidad se ha puesto en valor con los siguientes reconocimientos:

- Cope Albacete en los VI premios de Albacete en positivo’.

[https://www.cope.es/emisoras/castilla-la-mancha/albacete-provincia/albacete/noticias/ejercito-costura-que-lleva-premio-empresa-2021-albacete-positivo-20211207\\_1663235](https://www.cope.es/emisoras/castilla-la-mancha/albacete-provincia/albacete/noticias/ejercito-costura-que-lleva-premio-empresa-2021-albacete-positivo-20211207_1663235)

- El Gobierno regional subraya la importancia del sector cooperativo en Castilla-La Mancha y anima a que participen en las ayudas abiertas para la incorporación de trabajadores

<http://puntuales.es/noticias/43-consejeria-de-economia-empresas-y-empleo>

- COCETA difunde los casos de éxito de seis cooperativas de trabajo asociado resilientes

<http://www.observatorioeconomiasocial.es/actualidad-observatorio.php?id=5041>

- Albacosturas ha recibido un reconocimiento a su Empresa en los Premios Solidarios del Grupo Social ONCE Castilla-La Mancha 2022.

<https://www.servimedia.es/noticias/fallados-premios-solidarios-grupo-social-once-castilla-mancha-2022/3414437>

<https://www.clam.coop/albacosturas-recebe-un-galardon-en-los-premios-solidarios-del-grupo-social-once-castilla-la-mancha%ef%bf%bc/>

- Albacosturas, cooperativa asociada a la Unión de Cooperativas de Castilla-La Mancha (ClamCoop), ha sido galardonada con el premio a la mejor empresa de economía social en la gala de los VI Premios del Mérito Empresarial de Castilla-La Mancha (MÉEM`22) que reconocen el talento, la innovación y el esfuerzo de las personas emprendedoras de la región.

<https://www.clam.coop/albacosturas-galardonada-como-mejor-empresa-de-economia-social-en-los-vi-premios-del-merito-empresarial-de-castilla-la-mancha/>  
[https://www.elespanol.com/eldigitalcastillalalamancha/economia/empresas/20221228/castilla-la-mancha-entrega-premios-merito-empresarial-galardonados/729427128\\_0.html](https://www.elespanol.com/eldigitalcastillalalamancha/economia/empresas/20221228/castilla-la-mancha-entrega-premios-merito-empresarial-galardonados/729427128_0.html)

Sirva este artículo para expresar nuestro agradecimiento a este grupo de mujeres que se unieron en la época más difícil que hemos vivido en los últimos tiempos para lograr un objetivo común y mejorar nuestra sociedad.



**Antonia Millán**  
**Directora de ClamCoop**

## 13 Grados, un viaje al mundo submarino de Galicia de la mano del cooperativismo

En 2022, Silvia Iglesias y Sara Carrasco, recibieron el Premio al Mejor Proyecto Cooperativo Nuevo por la creación de su cooperativa 13 Grados una empresa de educación ambiental para la divulgación y la conservación del Medio Marino.

### 13 Grados consigue uno de los Premios a la Cooperación

La Xunta de Galicia consideró que su empresa cumplía los criterios para ser galardonada por su contribución y puesta en valor del modelo cooperativo, también por su aportación al desarrollo social y económico de la comunidad gallega.



13 | *Hippocampus guttulatus*  
Caballo de hocico longo, caballito narigudo, long-shoued seahorse

Los Premios a la Cooperación, convocados anualmente desde la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, recompensan la labor que las cooperativas realizan en el desarrollo del movimiento cooperativo de Galicia, el 2022 fue el turno de 13 GRADOS que

se dió a conocer un poco más públicamente, gracias al galardón recibido en el Acto del Día del Cooperativismo Gallego organizado por la Xunta, un fantástico trampolín que les ha dado más visibilidad, protagonismo y motivación para seguir evolucionando como empresa en el sector cooperativo.

### Buceadoras, “bichólogas”, ilustradoras ... para cuidar el medio marino

Constituida hace poco más de 2 años, entre las dos socias se puede decir que son buceadoras, formadas en biología marina, ilustradoras, intérpretes marinas, y cofundadoras de 13 Grados, mujeres cooperativistas que llevan por bandera en su proyecto una filosofía del compromiso medioambiental, con los ODS, con la equidad, con la economía social, el cooperativismo, y el turismo responsable:

- **Compromiso medioambiental**, con la conservación del medio natural como objetivo fundamental de su trabajo.
- **Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la Agenda 2030 de la UE, en especial con la “Educación de calidad”, la “Igualdad de género”, la “Acción por el clima” y la “Vida Submarina”.

- **Compromiso con la equidad**, las mismas oportunidades para todas, integrando conceptos como el feminismo, la inclusión o la accesibilidad, para que el conocimiento y el ocio estén al alcance de cualquiera.
- **Compromiso con la economía social y el cooperativismo**, para anteponer en su actividad las personas y el desarrollo sostenible, para encauzarla en los principios de la economía social, solidaria, y del cooperativismo.
- **Compromiso con el turismo responsable**, visitar el mar para conocerlo y disfrutarlo generando impactos positivos que ayuden de forma práctica a su conservación.

## Su trabajo combina la divulgación y las actividades marinas

Mostrar el mundo submarino de las Rías Baixas es la principal tarea de 13 Grados, en especial en la Ría de Vigo. Lo hacen, por una parte, a través de la creación de contenidos, traduciendo a imágenes el mundo submarino, mediante la ilustración, la fotografía, y el audiovisual. Y por otra parte, mediante actividades para conocer el mar, con safaris de buceo, charlas y talleres, experiencias en 360º (gracias a las gafas de realidad virtual), o el buceo sin mojarse ya que la tecnología con drones submarinos permite la transmisión en directo.

También disponen de una tienda online para sus productos textiles, ilustraciones o fotos, con los que la divulgación marina sigue su curso.

Sara y Silvia trabajan desde la educación ambiental y la creatividad, esto les permite mostrar la realidad submarina desde una perspectiva amena y diferente.



## El cooperativismo facilita la intercooperación

Sus colaboraciones con otras empresas, organizaciones y cooperativas les permite desarrollar su actividad y sus proyectos de una manera más amplia y ambiciosa, llegando a donde necesitan, y sumando valor a su proyecto. Tratan con organizaciones ecológicas, la Universidad de Vigo, centros de buceo, ONGs, empresas de audiovisuales, y otras más. Fruto de la intercooperación es, por ejemplo, la colaboración mantenida con otra cooperativa, Catro Ventos Editora, para la elaboración de un hermoso libro ilustrado sobre el mundo marino “Alén do Azul”, hecho por Sara Carrasco y Silvia Iglesias de 13 Grados.



## Próximos proyectos

Entre otros, destacamos algunos proyectos que están vigentes en su actividad: “Mergulla dende a Escola”, los talleres educativos en centros de enseñanza para alumnado de primaria sobre la vida en el mar, y después, como guías oficiales que son del Parque Nacional das Illas Atlánticas de Galicia, este verano de 2023 estarán allí desarrollando acciones de divulgación y conservación del medio marino, los visitantes del Parque podrán realizar experiencias inmersivas en 360º con 13 Grados, que además seguirán gestando proyectos editoriales con la cooperativa Catro Ventos, con una nueva guía visual que están preparando.



**Página web:**  
13grados.com

**Contacto:**  
13gradosvigo@gmail.com

## 13 GRADOS

“Trece grados es la temperatura a la que está habitualmente el agua en el fondo de las rías, una temperatura que traen las corrientes frías desde las profundidades del océano hasta nuestras costas, las mismas corrientes que llenan de nutrientes las aguas, dando origen a una gran biodiversidad... Ahora es también el nombre de un proyecto para la divulgación y conservación del medio marino de la ría de Vigo.” (Catro Ventos, web)



**Nuria González Rodríguez**  
Unión de Cooperativas EspazoCoop

## Bolivia, mirando alto, un proyecto de cooperación al desarrollo de ASATA

**Bolivia, mirando alto**, así denomina la Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social – ASATA - su programa marco de cooperación al desarrollo en el país andino. El objetivo primordial, potenciar la economía social y el desarrollo sostenible desde el empoderamiento económico de las personas beneficiarias.

Este proyecto supone una continuidad a la experiencia de la organización en la creación de cooperativas y tejido económico en países como República Dominicana o Haití, en los que ASATA trabajó hace años promocionando unas mejores condiciones de vida de los habitantes de los territorios más desfavorecidos a través del desarrollo de actividades productivas vehiculadas a través de cooperativas de trabajo asociado.



Con las intervenciones planificadas, la Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social, ASATA, pretende exportar su saber hacer en materia de creación de empresas, generación de tejido económico, formación de capital humano, gestión empresarial, impulso y fortalecimiento del asociacionismo empresarial, apoyo y creación de marcos reglamentarios y promoción de iniciativas sociales en países en vías de desarrollo.

Bolivia Mirando Alto es el marco bajo el que ASATA, trabaja con sus contrapartes bolivianas, caso de WCS Bolivia, CEMSE y el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA), todas ellas entidades de contrastada solvencia y dilatada experiencia en la gestión de proyectos en sus territorios de actuación.

## Fortalecimiento de emprendimientos liderados por mujeres en El Alto

El proyecto “Fortalecimiento de emprendimientos sociales liderados por mujeres de la ciudad de El Alto para la reivindicación de sus derechos y la mejora de su autonomía económica” está promovido por ASATA y cuenta con el apoyo y la financiación del Ayuntamiento de Gijón y pretende contribuir a reforzar el liderazgo de mujeres emprendedoras de la ciudad de El Alto a través de la conformación y consolidación de sus emprendimientos empresariales nacidos de la incubadora de emprendimientos sociales y solidarios que han puesto en marcha el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA) y ASATA.

Uno de los objetivos fundamentales es disminuir la brecha de género acrecentada y latente en el país suscitada por la crisis sanitaria del Covid-19, en específico, se trabajará para promover las capacidades y competencias de lideresas emprendedoras fortaleciendo sus capacidades de interpelación en espacios políticos locales como la escuela de formación feminista del CPMGA, desde la cual se trabajará en la construcción de propuestas incidencia política y/o social con enfoque de género, para disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres. Para conseguir estos objetivos, se desarrollarán acciones con titulares de derechos (quienes tendrán un rol protagónico) de obligación, y de responsabilidad permitiendo alcanzar resultados en materia de fortalecimiento de los liderazgos de mujeres emprendedoras de la ciudad de El Alto, así como para la

incidencia en políticas públicas a través de la escuela de formación feminista del CPMGA, de la que formaran parte mujeres jóvenes y adultas emprendedoras, trabajadoras por cuenta propia, mujeres que fueron parte de los cursos de formación técnica integral de bajos ingresos y mujeres propietarias de micro y pequeñas empresas de la ciudad de El Alto. Asimismo, desde el proyecto se trabajará para incrementar la autonomía económica de lideresas emprendedoras que conforman y/o consolidan sus emprendimientos en la Incubadora de emprendimientos sociales y solidarios del CPMGA del que también formaran parte los colectivos de mujeres anteriormente citados.

### • CARACTERÍSTICAS DE LA ZONA DE INTERVENCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto se desarrollará en Bolivia. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), Bolivia tiene una población aproximada de 11.216.000 habitantes, de los cuales el 50,7% mujeres y 49,3% hombres. La legislación boliviana considera que la población de 12 a 18 años es considerada adolescente y de 18 a 28 años joven, ambas representan el 40% de la población, de la cual 20% son mujeres y 20% son hombres.

El Alto es una ciudad ubicada en la Provincia Pedro Domingo Murillo del departamento de La Paz, al oeste del país en la meseta altiplánica. El Alto es la ciudad más poblada del departamento y la segunda ciudad más poblada de Bolivia.



En la ciudad de El Alto el sector económico ocupacional que sobresale es el comercio, transporte y almacenes con 36%, otros servicios 25.43% y la industria manufacturera con 19.20%. En el sector categoría ocupacional sobresale la de obrera/o, empleada/o con 42.15%, trabajador/a por cuenta propia y sin especificar 8.29%. Actualmente, el sector más productivo es el manufacturero, desplazando al sector comercial, que estaría sobresaturándose. La situación de los derechos laborales de las personas que trabajan en El Alto es muy dura, habiendo altos niveles de auto explotación y de economía de subsistencia para garantizar la supervivencia.

En ese marco, El Alto cuenta con un importante volumen de emprendimientos y actividades comerciales lideradas por mujeres, quienes tampoco podrán hacer frente a este embate sanitario sin medidas oportunas de respuesta y mitigación para paliar la situación de inseguridad económica en la que ya se encontraban tras la crisis política de finales del año pasado. Otro grupo importante está constituido por las trabajadoras en el sector informal con empleos y salarios precarios, entre quienes se encuentran jornaleras y trabajadoras por horas en el sector de servicios y trabajadoras del hogar.

#### • OBJETIVOS DEL PROYECTO

##### » Objetivo general.

Contribuir al liderazgo de mujeres emprendedoras de la ciudad de El Alto a través de la conformación y consolidación de sus emprendimientos en la incubadora de emprendimientos sociales y solidarios del CPMGA para disminuir las brechas de género acrecentadas y latentes en el país suscitada por la crisis sanitaria del Covid-19.

##### » Objetivo específico.

Promover la generación de lideresas emprendedoras fortaleciendo sus capacidades de interpelación en espacios políticos locales como la incubadora de emprendimientos del CPMGA, para la construcción de propuestas incidencia política y/o social con enfoque de género, que disminuyan las desigualdades entre mujeres y hombres.

## Proyecto “Empoderamiento de emprendedoras sociales en rubros no tradicionales en el Alto”

El segundo de los proyectos que ASATA está desarrollando actualmente ASATA busca potenciar el empoderamiento de emprendedoras sociales en rubros no tradicionales en el municipio de El Alto (Bolivia). Para su desarrollo, cuenta con el apoyo y la financiación de la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo.

El municipio de El Alto se caracteriza por ser un municipio productivo, en el que se desarrollan una gran diversidad de negocios y emprendimientos. Sin embargo, la pandemia de la Covid-19 evidenció una crisis económica general que afectó en gran medida a las mujeres responsables de los hogares.

Ante esta situación, ASATA y el CPMGA desarrollan una propuesta con el objetivo de fortalecer el empoderamiento de emprendedoras sociales en mercados no tradicionales para las mujeres, de cara a promover su liderazgo, la exigibilidad de sus derechos y el posicionamiento en el mercado a través de la incubadora de emprendimientos sociales y solidarios del CPMGA. Con esta propuesta se espera que las mujeres emprendedoras beneficiarias fortalezcan su empoderamiento político y social para la exigibilidad de distribución de los cuidados, mejorando así sus posibilidades de trabajo digno y, a la vez, formar a veinte nuevas emprendedoras en la Incubadora de Emprendimientos Sociales y Solidarios de Alto Impacto Social.

### • CARACTERÍSTICAS DE LA ZONA DE INTERVENCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto se desarrollará en Bolivia, país que, a pesar de sus avances económicos, es el segundo más pobre de Sudamérica y el que sufre una mayor pérdida en el índice de desarrollo humano como consecuencia de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Con una tasa de pobreza extrema de 16,4% (CEPAL, 2017), la cual irá en incremento en el marco de la emergencia sanitaria por Covid19, pues según CEPAL y OIT (mayo, 2020) la región tendrá la peor contracción económica desde 1930, siendo las mujeres las que están en mayor situación de vulnerabilidad, acrecentando las brechas de género. Pese a los avances normativos en igualdad de género y derechos, la precaria situación de los derechos económicos de las mujeres refleja y vulnera otras dimensiones relacionadas con la calidad de vida, profundizando así las brechas de desigualdad y las múltiples dimensiones de la pobreza relacionadas con el empleo y los ingresos, pero también con las oportunidades en torno a la educación, la salud, la vivienda, los servicios básicos, la seguridad ciudadana y la participación política y social y adicionalmente, en uno de cada tres hogares bolivianos asume la jefatura del hogar una mujer.

La construcción y los servicios domésticos son ejemplo de segregación de actividad por sexo, los resultados indican que 12% de los hombres trabaja en actividades de la construcción, en tanto que ninguna mujer adolescente lo hace. Por el contrario, las actividades de hogar, que abarcan principalmente servicios domésticos, son desarrollados principalmente por mujeres



(9%) y un ínfimo porcentaje por hombres (2%). El trabajo independiente es una iniciativa de autogeneración de empleo de mayor práctica entre los jóvenes desde los 15 y hasta los 24 años de edad. Por otro lado, el trabajo familiar es una forma de trabajo no remunerado que se constituye en la estrategia de mayor práctica para emplear a los adolescentes.

#### • OBJETIVOS DEL PROYECTO

##### » Objetivo general:

Fortalecer el empoderamiento de emprendedoras sociales y solidarias en rubros no tradicionales para las mujeres, para promover su liderazgo y exigibilidad de sus derechos y posicionamiento en el mercado a través de la incubadora de emprendimientos sociales y solidarios del CPMGA.

##### » Objetivo específico:

Promover la generación de nuevas lideresas emprendedoras que conozcan y ejerzan sus derechos de exigibilidad y control social con enfoque de género, que disminuyan las desigualdades entre mujeres y hombres.

#### • POBLACIÓN BENEFICIARIA DEL PROYECTO

El proyecto prevé beneficiar a 210 mujeres, de forma directa e indirecta, para que puedan fortalecer su empoderamiento político y social, para la exigibilidad de distribución de los cuidados, mejorando sus posibilidades de trabajo digno.

Asimismo, se prevé atender un total de 20 emprendedoras en rubros no tradicionales, mediante la Incubadora de emprendimientos de alto impacto social para las mujeres.

## Sobre el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA)

El Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza (CPMGA) se fundó el 6 de marzo de 1983. Desde ese entonces, concentra su accionar con el objetivo de contribuir a que las “Mujeres cuenten con mejores condiciones para la exigibilidad, goce y ejercicio de sus derechos individuales y colectivos”. Su visión de desarrollo es alcanzar una sociedad inclusiva, donde mujeres y hombres ejercen sus derechos y obligaciones en condiciones de equidad para una vida libre de violencia, participación social y política, y para el empoderamiento económico.

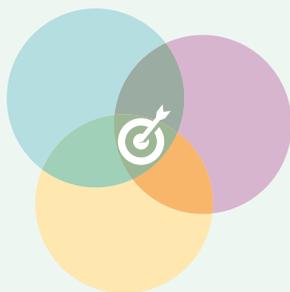
Los valores institucionales que promueve el CPMGA son:

- » **Democracia:** entendemos como una construcción social permanente, que constituye el escenario auspicioso para avanzar en el ejercicio de derechos y deberes. Va más allá del ejercicio ciudadano del derecho a elegir y ser elegido en condiciones de equidad e igualdad, toda vez que se incide en su naturaleza participativa en la toma de decisiones, en la que se respeta la pluralidad e interculturalidad característicos de nuestro país.
- » **Democracia plural y paritaria:** Se refiere al modelo de democracia en el que la igualdad sustantiva y la paridad entre hombres y mujeres son ejes vertebradores de las transformaciones que asume un Estado responsable e inclusivo. Busca el establecimiento de un nuevo contrato social

y forma de organización de la sociedad por el cual se erradique toda exclusión estructural, en particular hacia las mujeres y las niñas, y un nuevo equilibrio social entre hombres y mujeres en el que ambos contraigan responsabilidades compartidas en todas las esferas de la vida pública y privada.

- » **Cultura de Paz:** implica la búsqueda de procesos de convivencia y resolución de conflictos basados en el diálogo y la concertación. Por tanto, expresa el vehemente rechazo a todo tipo de violencias, sea individual, colectiva y/o institucional, que se ejerce contra las mujeres y los hombres como señal de una franca vulneración de derechos.
- » **Equidad:** Entendida como el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones. Requiere igualdad en el acceso de hombres y mujeres a bienes, servicios y a otros factores del desarrollo: identidad, participación, etc, para lograr la posibilidad de todas y todos de tener una vida con calidad.
- » **Solidaridad:** consiste en construir y desarrollar la empatía y el apoyo a los diversos y entre iguales.
- » **Compromiso con la equidad de género:** El CPMGA gira su accionar en el cumplimiento de su misión y visión institucional. Es una organización que se declara feminista por lo que en todas sus áreas, programas, proyectos y acciones transversaliza el enfoque de equidad e igualdad de género.

A la fecha, cuenta con una Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, que intenta hacer que sus esfuerzos de programación colectiva sean más eficientes y procura promover la equitativa, igualitaria e inclusiva realización de los derechos humanos y democráticos de mujeres adultas, jóvenes, adolescentes alcanzando también a hombres, jóvenes, adolescentes, niñas y niños, contribuyendo de esta forma a la lucha contra la violencia de género y a la eliminación de las injusticias, mejorando así la visibilización de la incorporación explícita del análisis de género en las prácticas programáticas.



El CPMGA lleva a cabo la integración de las transversales de los enfoques de derechos, género e interculturalidad, exigibilidad / incidencia e integralidad, implementando tres líneas de acción:

- » Prevención y exigibilidad para una vida libre de violencia.
- » Fortalecimiento de capacidades productivas y laborales de las mujeres.
- » Fortalecimiento de capacidades para la participación política y social de las mujeres.

Es importante destacar que paralelamente y de manera transversal, para cada línea se cuenta con acciones específicas en Comunicación e Información (principalmente con el trabajo de Radio Pachamama, pero también a través de Redes Sociales) y en Gestión del Conocimiento (sistematización de experiencias y eventuales modelos de intervención, su difusión y/o transferencia, no sólo en El Alto sino a nivel departamental y nacional).

Algo importante que resaltar se refiere al seguimiento y acompañamiento a emprendimientos sociales y solidarios a través de la Incubadora de empresas del CPMGA que ha logrado generar oportunidades de empleabilidad y autonomía de las mujeres alteñas conformando 3 asociaciones de mujeres en el rubro de tejidos e iniciativas individuales que mejoraron las condiciones de acceso a mercados y comercialización de sus productos con visión de innovación continua, así mismo la capacitación en gestión empresarial de las asociaciones e iniciativas individuales favorecen para lograr mejores ingresos para el goce pleno de sus derechos.

Por otro lado, la escuela de participación ciudadana desde una perspectiva de formación feminista del CPMGA es producto de la necesidad de las mujeres alteñas para ser fortalecidas en sus liderazgos, para la incidencia en políticas públicas a través del que formaran parte mujeres jóvenes y adultas emprendedoras, trabajadoras por cuenta

propia, mujeres que fueron parte de los cursos de formación técnica integral y mujeres propietarias de micro y pequeñas empresas de la ciudad de El Alto.



Otra de las áreas de trabajo del CPMGA es el fortalecimiento de las capacidades para la participación política y social de las mujeres. El año 2016 la participación de las mujeres en cargo de decisión en organizaciones sociales alcanzó sólo el 15% en la Central Obrera Regional de El Alto, la Federación de Juntas Vecinales (FEJUVE) y las asociaciones económicas productivas. Muchas de ellas, a pesar de estar en cargo altos, sufren la discriminación de sus “compañeros”, ya que terminan siendo víctimas de instrumentalización simbólica y política, a la par que se reproducen hábitos machistas y patriarcales de ejercicio de poder. Frente a esta situación el trabajo del CPMGA apostó por el empoderamiento de las mujeres a través de procesos pedagógicos que implican acceso a información, capacitación, reflexión, acción y transformación.

El CPMGA cada año genera oportunidades para más de 600 mujeres, para iniciar sus propios emprendimientos y en los últimos años se ha identificado que de todas las mujeres que se capacitan en el centro el 21% emprende su negocio, aproximadamente 120 mujeres que generalmente lo hacen por motivos de subsistencia, sin tomar en cuenta algunos factores importantes como la gestión empresarial referida al acceso a mercados, innovación en productos, definición de precios competitivos.

El motivo por el que 79% de las mujeres no se decide a emprender algún tipo de negocio se debe principalmente por la falta de recursos económicos y los temas de cuidado con sus familias

Estas necesidades y problemas han sido identificados en estudios realizados por el CPMGA en espacios de dialogo y conversatorios realizados con asociaciones de mujeres productoras de la ciudad de El Alto entre ellas podemos mencionar AREDAM, TEJIDOS Y SUEÑOS, WARMI TO WOMAN , ASOCIACION DE MUJERES CONSTRUCTORAS, mujeres de la micro y pequeña empresa FEDEMYPE Y FERMYPE, quienes solicitaron este tipo de espacios para realizar incidencia política en espacios públicos buscando mejorar las condiciones de vida de las mujeres alteñas con un enfoque de género y respetando los derechos logrados a lo largo de estos años.

**Javier Barro**

**Responsable de innovación, nuevas economías, cooperación al desarrollo y comunicación institucional en ASATA**

## Mujeres de Las Lomitas

**C**uando por fin llegó la máquina eléctrica llamé a todas las compañeras. Había pensado esto muchas noches antes de quedarme dormida y al verla ya aquí, se me cortaba hasta la respiración.

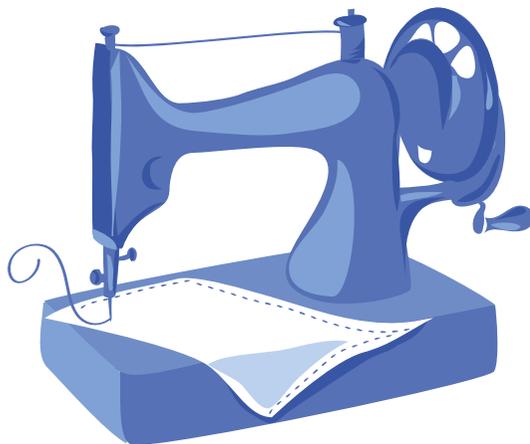
¡La máquina de coser! Éste es el sitio, cerca de la ventana.

Siempre al lado de la foto de mi Chinchita.

Mi marido, las tres niñas y yo nos vinimos desde Formosa aquí, a Las Lomitas, ya hace unos años. Poca gente conoce nuestro barrio, pero si digo que está cerca del Cantri, como llamamos nosotros al barrio vigilado de la gente con dinero, ya todo el mundo sabe dónde vivimos y quienes somos, “los pobres del Cantri, los de Las Lomitas, añadimos siempre para ver si algún día las cosas cambian en nuestro barrio.

Aquí hemos vuelto a empezar con la gente que como nosotros todavía tiene esperanza de que la vida nos vaya un poco mejor.

En dos noches levantamos Las Lomitas. Buscamos un sitio con espacio, acarreamos cartones, chapas, y ahí tenemos nuestras cuatro paredes. Todos los días llegan nuevos vecinos. Vienen del campo, como nosotros, con la asignación de los cuatrocientos pesos que nos da el gobierno cuando dejamos de cultivar la tierra. A todos los recibimos bien, llegan como nosotros buscando un lugar donde volver a empezar. Y además sabemos que cuantos más somos, más difícil es que nos tiren las casas. No queda bonito si lo sacan en las noticias.



Aprendí a coser de chiquita con mi madre y de aquel tiempo tomé la idea de hacer ropa para bebés y niños. Nadie lo hace en el barrio y hay necesidad.

Carmen, Bibiana, Raquel, Gregoria y yo fuimos las primeras en empezar a reunarnos en el local de la parroquia, a la sala le hemos puesto nombre. Nos gusta, le llamamos “juntas podemos.”

Enseguida vinieron más mujeres, de primeras sólo mujeres. Hace poco que nos ayuda la asistente social, ella nos ha dado la idea de hacer emprendimientos para que podamos tener un poco de plata y empezar con nuestros negocitos. En otros barrios ya lo hacen así y en Las Lomitas hemos empezado a prepararlo.

El Banquito, le llamamos. El Banquito pide el préstamo al gobierno de dos mil cien pesos. Somos diez mujeres. Queremos empezar con tres emprendimientos, Gregoria con sus hijas

quiere un negocito de empanadillas, Bibiana con sus hijos y su esposo de panadería, Carmen y yo de venta de ropa de niños.

En cada emprendimiento podemos contar con setecientos pesos para empezar y lo tenemos que devolver en seis meses. Las diez somos responsables de devolverlo, si una de nosotras falla, no podemos pedir más préstamos.

Hemos pensado poner quince pesos cada una para un fondo de emergencia, sobre todo para medicinas. También pensamos juntarnos los viernes y como dice la asistente social, evaluar los emprendimientos, que es ver si todo va bien y si no es así, corregirlo para poder seguir.

Si todas devolvemos el crédito en tiempo, podemos pedir otro mayor, hasta de tres mil o de quince mil pesos para que los emprendimientos mejoren o para empezar otros nuevos. Y también queremos escuela para los chicos, aunque costará más tiempo.

El barrio crece y ahora estamos reclamando a las autoridades que nos llegue el agua. Somos muchos, podemos hacer mucho, mucho ruido.

Lo recuerdo como si fuera hoy. Era febrero, celebrábamos la primera fiesta de las Lomitas, hacía un año que vivíamos allí. En el galpón preparamos para la misa con un cura amigo. Nos gusta, todo el barrio acude. Cuando terminó la ceremonia los hombres encendieron las parrillas para el asadito, todos con el mate, mucho mate. Comida. Juegos. Nuestros ponchos de colores. Las guitarras, los violines y los bombos legüeros para

acompañar las chacareras. A cantar y bailar hasta la tarde.

Con el bullicio no oímos a los chiquitos que gritaban mientras corrían hacia donde estábamos los mayores:

¡En la costanera<sup>1</sup>, en la costanera, en la costanera!

Todo quedó en silencio. Volábamos hacia la costanera con el miedo callado para no pensar. Llegamos sin poder ni respirar. Los chiquitos que estaban allí asustados, me miraron

Yo, grité:

- "Chinchita, mi Chinchita, mi Chinchita ¡Noooo!" En las Lomitas mucho tiempo hubo tristeza.

Yo me abandoné al dolor y al silencio. Los recuerdos de mi niña, de mi Chinchita calmaban un poco mi pena. Llorar era lo único que me tranquilizaba. Una vez y otra colocaba la ropa de mi niña, me abrazaba a la muñeca. No encontraba consuelo. Volví a la fotografía de mis niñas, mis tres reinas, pero mi Chinchita ya no estaba con ellas. Y lloré y lloré hasta que se me fue la amargura. Nunca se fue la pena.

Con la pena he vuelto al local. En la pared la asistente social había pegado un cartelito que dice: "Dad palabra al dolor, el dolor que no habla gime en el corazón hasta que lo rompe" (William Shakespeare).

---

<sup>1</sup>Costanera: avenida, paseo a lo largo de la costa del mar o de un río.



Allí me esperaban mis compañeras, en el tiempo que yo no he trabajado ellas han cubierto mi parte y todo sigue. A mi emprendimiento le he llamado “las tres reinas, ropa para niños y bebés”, Carmen está de acuerdo. Gregoria tiene otro horno más grande para las empanadillas, Bibiana ha comprado una moto para repartir el pan. Ya podemos empezar a pensar en la escuela de los niños.

Nunca he dejado de acordarme de Formosa. Nuestra tierra no es pobre, tiene algodón, arroz, banana, mamón, caña, la madera del algarrobo, y muchos riachos. Pero empresas grandes compran las tierras. En verano secan los terrenos y nos tenemos que ir porque nos quitan el agua, a los que aguantan cuando llega el invierno les inundan las tierras. Imposible quedarse allí.

Nos vinimos a Las Lomitas con la ilusión de tener un poco de plata para volver y comprar una chacra que cultivar. Aquí vivimos arropados, quizás no podamos volver pero hoy, aquí, podemos tejer nuestros sueños.

**Tomado del libro “Vivir en modo mayor”  
de Piluca Rodríguez Sánchez,  
Presidenta OWEN Castilla y León  
Socia trabajadora de Por Siete,  
sociedad cooperativa.**

22 de febrero de 2022

## COCETA insta al Gobierno a que incorpore solución que contemple la “especial morfología” de las cooperativas en las regulaciones de igualdad

En el Día Europeo de la Igualdad Salarial, la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado -COCETA- vuelve a poner de manifiesto el compromiso de las empresas cooperativas con la igualdad y, concretamente, con el principio de “a igual trabajo, igual remuneración”, sin discriminación por razones de género, procedencia, credo, etc. No obstante, si bien considera positivos los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 que regulan los planes de igualdad, su registro y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, solicita al Ministerio de Trabajo y Economía Social que aplique soluciones que contemplen su especificidad, ya que las cooperativas de trabajo asociado cuentan con una base integrada por socios/as trabajadores/as, a las que se pueden incorporar trabajadores por cuenta ajena.

Para la vicepresidenta de COCETA y responsable del área de Mujer, Malena Riudavets, la aprobación de los RD fue “bienvenida” como “medida que contribuye al avance de las empresas en materia de igualdad, algo con lo que las cooperativas están firmemente comprometidas”. “En COCETA venimos trabajando desde hace meses en la búsqueda de propuestas que corrijan el olvido que de facto hacen los reales

decretos con las personas socias trabajadoras. Su aplicación tal cual podría derivar en situaciones que incluso empeorarían la realidad de algunas empresas cooperativas en materia de género, consiguiendo un efecto contrario al del objetivo de los decretos”.

7 de marzo de 2022

## La Confederación lanza una Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo asociado adaptada al particular modelo empresarial

Desde hoy, está disponible en la web de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado -COCETA- la nueva [“Guía para la implantación de Planes de Igualdad en cooperativas de trabajo”](#). Si bien la obligatoriedad de elaboración e implantación de un plan de igualdad entra hoy en vigor para empresas de más de 50 empleados, y [se requerirían matizaciones para las cooperativas de trabajo](#) por su distinta naturaleza, COCETA recomienda su elaboración y puesta en marcha a las empresas cooperativas.

*“Sería incongruente con nuestro modelo empresarial, que se rige por el principio de ‘a igual trabajo, igual remuneración’, no implicarse con medidas que permitan avanzar en igualdad de género. La cuestión es, como hemos venido reivindicando, que la normativa se adapte a la especificidad de las cooperativas de trabajo, que pueden*



*contar en sus plantillas con personas que son socias trabajadoras y otras que lo están exclusivamente en condición de empleadas. En la Guía explicamos que el plan de igualdad afectará a todos los miembros de la cooperativa, con independencia de su estatus dentro de la misma, al mejorar el entorno laboral y las relaciones sociales, y se remite a los valores y principios cooperativos con sistemas de gestión que permiten una adecuada interiorización de la perspectiva de género y de fomentar entornos saludables, proclives a la igualdad y la equidad”, explica Malena Riudavets, vicepresidenta de COCETA y responsable del Área de Mujer.*

.....

8 de marzo de 2022

## 8MCoop: Un año más, el cooperativismo de trabajo asociado reivindica la lucha por la igualdad, desde la idoneidad de nuestro modelo

Este 8M, desde la implicación del cooperativismo de trabajo con la igualdad, que es irrenunciable por razones de justicia social y calidad democrática, queremos compartir algunos datos interesantes sobre mujeres en empresas cooperativas que demuestran que nuestro modelo es más igualitario (“a igual trabajo, igual remuneración”; “una persona, un voto”), sin distinciones de género, procedencia, credo religioso...

- En el total de las plantillas de las Cooperativas de trabajo, las mujeres representan más del 51%.
- Se sitúan en una franja de 35 a 44 años.
- En el 56,8%, mujeres casadas.
- Un 38,5% de las mujeres tienen 2 hijos; un 32,33% no tienen ninguno.
- Nivel de formación alto, con estudios universitarios en un 79%.
- En los puestos de dirección y responsabilidad, se alcanza una media del 54%.
- Respecto de la relación de la mujer con la cooperativa, un 78,7% son socias trabajadoras.,



REALIDAD SOCIAL Y LABORAL DE LAS MUJERES EN COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO\*

**POSICIONAMIENTO**

En el total de las plantillas Cooperativas de trabajo, las mujeres representan el 34%.

**IGUALDAD**

El 55% de las cooperativas de trabajo tienen planes de igualdad.

**FORMACIÓN**

El 79% de las mujeres cooperativistas tienen estudios superiores.

**CONCILIACIÓN**

Existen ayudas para la conciliación en el 30,8% de las cooperativas y un 10,6% operativas en la misma Cooperativa.



"Cooperativas de trabajo en España: modelo de empresa en la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral"

**PREVENCIÓN**

Hay Planes de Prevención de Riesgos en el 65% de las cooperativas y en un 34,8% con medidas específicas para mujeres.

**EDAD**

La mayor franja de edad de las mujeres cooperativistas va de los 35 y 44 años.

- No existen medidas de ayudas institucionales para la conciliación, si bien las ayudas personales se producen en un 39,3% -red de familia- y un 10% de guarderías en la propia cooperativa.

18 de septiembre de 2022

## A igual trabajo, iguales derechos: igual remuneración

Una MÁXIMA de las cooperativas de trabajo asociado es “a igual trabajo, igual remuneración”. Algo básico, pero que, si no contamos con la normativa adecuada, puede derivar en situaciones de discriminación para las socias trabajadoras.

**COCETA: CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO Y POR RAZÓN DE GÉNERO**

**100 MILLONES NEOLÓGOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO**

Resalta el mecanismo supervisor en las empresas donde no existe representación legal de la plantilla.

Resalta la cuantificación del nº de personas trabajadoras de la empresa e el número de mujeres con la obligación de elaborar un Plan de Igualdad.

Establece que en la comisión supervisoras se generará la comisión equitativa de mujeres y hombres con la formación y experiencia en igualdad.

**OBJETIVO FACILITAR LA IDENTIFICACIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES SALARIALES UTILIZANDO UN CONJUNTO DE INSTRUMENTOS**

Somos Compromiso, Somos Cooperativas

**Planes de Igualdad en las cooperativas de trabajo asociado para prevenir la violencia**

**TRANSVERSALIZAR**

Contar con un Plan de Igualdad, transversalizar las perspectivas de género en los cooperativas de trabajo asociado, supone mejorar competencias y procedimientos de gestión, mejorar las prácticas que permitan la detección y respuesta ante comportamientos discriminatorios.

**MEJORAR GESTIÓN**

Los planes son una oportunidad para mejorar los procedimientos de gestión, puesto que nos puede dar información de áreas operativas importantes, como el clima laboral o de nuestro impacto hasta fuera de la entidad.

**VALORES**

Todo apunta a los Valores y Principios cooperativistas que ayudan al progreso, que permiten una adecuada implementación de la perspectiva de género, así como el fomento de mejores condiciones, prácticas e igualdad y la equidad.

**Un 86% de personas considera que en el mundo del trabajo NO se están denunciando casos de acoso laboral ni silencio perpetuo esas situaciones**

**¡Qué hacer!**

Identificar capacidades existentes, implementar planes de igualdad capaces para implementar con éxito.

La respuesta es SI, ¡no solo!

COCETA advierte, informa e impulsará en el proceso de elaboración de Planes de Igualdad, Asesoría, e incluso Planes de Prevención de Riesgos, la toma de medidas para la prevención de Acoso laboral y violencia de género en las empresas de la economía social.

¡No te quedes con la **FORMACIÓN ONLINE**! ¡No te quedes con la prevención y denuncia de casos de acoso sexual en el trabajo!

¡No te quedes con la **FORMACIÓN ONLINE**! ¡No te quedes con la prevención y denuncia de casos de acoso sexual en el trabajo!

- Apenas existe diferencia entre las horas trabajadas por los hombres y las mujeres. Un 46% de las mujeres tienen jornadas partidas.
- Existen Planes de Prevención de Riesgos en un 90% de las cooperativas y, en un 34,4%, con medidas específicas para mujeres.
- Los Planes de Igualdad existen en un 51% de las cooperativas, incluso cuando no son exigibles por la normativa vigente.
- En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, un 58,3% consideran que hay una buena conciliación.

**DÍA INTERNACIONAL de la igualdad salarial**

COCETA

Por ello, en el Día Internacional de la Igualdad Salarial impulsado por Naciones Unidas, queremos aprovechar la visibilidad de la fecha para volver a poner el foco en la necesidad que tenemos de soluciones en la regulación

de los planes de igualdad que contemplen las casuísticas particulares de las empresas cooperativas.

La igualdad y la equidad de género están en nuestro ADN y desde COCETA queremos extenderlas, de manera participada y efectiva, a todas las personas que integran nuestras cooperativas, independientemente de su estatus en la misma. Al fin y al cabo, "a igual trabajo, iguales derechos".

15 de octubre de 2022

## La cooperativa de trabajo, también una fórmula empresarial para poner en marcha proyectos laborales impulsados por mujeres en entornos rurales

Las cooperativas de trabajo asociado son clave en entornos rurales: fijan población, dan calidad de vida, aseguran un futuro. Día a día aumenta el peso de las mujeres en el mundo del trabajo, también en zonas rurales, en puestos de responsabilidad y de gestión societaria. Pero no es momento de conformarse, hay que seguir avanzando.

En muchos lugares, las mujeres rurales se enfrentan a la discriminación en lo que respecta a la propiedad de las tierras, la igualdad de remuneración, la participación en la toma de decisiones, o en el acceso a los recursos. Y lo que es más grave, también sucede en algunas cooperativas. Esto se da en un contexto en el que, según datos de

la FAO de 2011, si las mujeres tuvieran el mismo acceso que los hombres a los recursos, la producción agrícola en los países en desarrollo aumentaría entre un 2,5 y un 4%, y el número de personas desnutridas en el mundo disminuiría aproximadamente entre un 12% y un 17%.



Por eso, en el Día de la Mujer Rural, desde la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo (COCETA) reclamamos los mismos derechos para esas mujeres trabajadoras y valientes que alimentan con su esfuerzo al mundo.

25 de noviembre de 2022

## El acoso en el puesto de trabajo también es violencia machista



Este 25 de noviembre (25N), desde COCETA seguimos trabajando para erradicar todas las violencias machistas. Desde COCETA defendemos y promovemos un tipo de empresa, la cooperativa de trabajo asociado, que ponga medidas preventivas, detecte y actúe ante casos de acoso sexual y violencia en el entorno laboral. Hay muchos tipos de violencia hacia las

mujeres y las agresiones en el trabajo son una de ellas. A través del proyecto europeo SET THE TONE, cuya conferencia final celebramos hoy, COCETA promueve una alianza transnacional para detectar casos de violencia en el lugar de trabajo, así como herramientas de cualificación para su detección y denuncia.

Las cooperativas de trabajo decimos NO a todas las violencias machistas y, aunque queda mucho camino por andar, aplicamos en nuestras empresas criterios de igualdad, democracia y participación que nos ‘vacunan’ ante las situaciones de acoso, violencia y discriminación sexual en el entorno laboral, pero no somos infalibles. Por ello seguimos capacitando para procurar que los casos que se den, se detecten y erradiquen cuanto antes.

## Sitios web de interés

### CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA)

[www.coceta.coop](http://www.coceta.coop)

### INSTITUTO DE LAS MUJERES

[www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)

### LISTADO DE ORGANISMOS ESTATALES Y AUTONÓMICOS DE IGUALDAD

<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/organismos/ambitoEstatal/home.htm>

### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/instituciones/observatorioEstatal/home.htm>

### MAPA DE RECURSOS Y CENTROS DE ATENCIÓN A LAS MUJERES

<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/centrosAtencion/home.htm>

### COMITÉ DE GÉNERO DE LA ACI

<https://genderequality.coop/en>

### AMECOOP ANDALUCÍA

<http://www.amecoop-andalucia.org>

### DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

[www.derechos.org/ddhh/mujer](http://www.derechos.org/ddhh/mujer)

### FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS, EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESAS

<https://mujeresfedepe.com/>

### FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES (FADEMUR)

<https://fademur.es/fademur/>

### CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FEDERACIÓN Y ASOCIACIONES DE FAMILIAS Y MUJERES DEL MEDIO RURAL

<https://www.afammer.es/>

### FUNDACIÓN MUJERES

[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)

### FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS

<https://fmujeresprogresistas.org/>

### PORTAL FEMINISTA

<https://e-mujeres.net>

### MUJERES JURISTAS THEMIS

[www.mujeresjuristasthemis.org](http://www.mujeresjuristasthemis.org)

### MUJERES EN RED. EL PERIÓDICO FEMINISTA

[www.mujeresenred.net](http://www.mujeresenred.net)

### PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A MUJERES (PAEM)

[www.e-empesarias.net](http://www.e-empesarias.net)

### REFLEXIONES DESDE EL GÉNERO SOBRE DISTINTAS ÁREAS

[www.singenerodedudas.com](http://www.singenerodedudas.com)

### RED INTERNACIONAL SOBRE GÉNERO Y URBANISMO

[www.generourban.org](http://www.generourban.org)

### ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES PROFESIONALES DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN (AMECO)

[www.nodo50.org/ameco](http://www.nodo50.org/ameco)

### PÍKARA MAGAZINE

<https://www.pikaramagazine.com/>

### JUNTAS EMPRENDEMOS

<https://www.juntasemprendemos.net/>

## ORGANIZACIONES ASOCIADAS a COCETA 2022

### FAECTA

Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado  
[www.faecta.coop](http://www.faecta.coop)



### UCTAIB

Unió de Cooperatives de Treball Associat de les Illes Balears  
[www.uctaib.coop](http://www.uctaib.coop)



### FEVECTA

Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado  
[www.fevecta.coop](http://www.fevecta.coop)



### KONFEKOOP

Euskadiko Kooperatiben Konfederazioa/Confederación de Cooperativas de Euskadi  
[www.konfekoop.coop](http://www.konfekoop.coop)



### ACEL

Agrupación de Empresas Laborales y Economía Social de Cantabria  
[www.ancelcantabria.com](http://www.ancelcantabria.com)



### ANEL

Asociación de Empresas de Economía Social de Navarra  
[www.anel.es](http://www.anel.es)



### ASATA

Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado  
[www.asata.es](http://www.asata.es)



### ASESCAN

Asociación de Empresas de Economía Social en Canarias  
[www.asescan.com](http://www.asescan.com)



## ClamCoop

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Castilla La Mancha  
<https://www.clam.coop>



## COOPERAMA

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de Madrid  
[www.cooperama.coop](http://www.cooperama.coop)



## ESPAZOCOOP

Unión de Cooperativas Galegas  
[www.espazo.coop](http://www.espazo.coop)



## FCTC

Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya  
[www.cooperativestreball.coop](http://www.cooperativestreball.coop)



## OWEN

Cooperativas de Trabajo de Castilla y León  
<https://www.cooperativasowen.coop>



## UCETA

Unión de Cooperativas de Extremadura de Trabajo Asociado  
[www.uceta.org](http://www.uceta.org)



## UCOMUR

Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia  
[www.ucomur.coop](http://www.ucomur.coop)









---

El primer número de Cuadernos de Mujer y Cooperativismo vio la luz en el mes de diciembre de 1998 gracias al impulso de COCETA, sus organizaciones territoriales y la colaboración desinteresada de muchas mujeres cooperativistas.

Con el número especial que ahora editamos, hemos pretendido traer al año 2022 esta publicación emblemática, para rendir un homenaje y poner en valor la imprescindible presencia y la contribución de las mujeres en el Cooperativismo de Trabajo.

Su vocación siempre ha sido convertirse en un espacio de intercambio de experiencias, reflexiones, artículos de opinión y estudios sobre la realidad de la mujer en la economía social, específicamente en las Cooperativas de trabajo asociado. Aportar una visión de género al mundo de la economía y del trabajo.

Esta publicación se pone al servicio de mujeres y hombres que creemos en el cooperativismo como alternativa de autoempleo colectivo y/o de vida, así como, de cualquier persona y organización interesada en el tema.

---

Elaborado por:



**Confederación Española  
de Cooperativas  
de Trabajo Asociado**

Con la colaboración de:

