

# MUJER Y ECONOMÍA SOCIAL: AVANZANDO HACIA UNA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA EFECTIVA

## Estudio sobre el empoderamiento femenino en entidades de economía social en Galicia

**IX Coloquio Ibérico Internacional de  
Cooperativismo y Economía Social**  
*Economía Social y globalización: nuevos desafíos, nuevas  
oportunidades*

**Noelia López Álvarez  
Pilar Casals Díaz  
Cristina Rivas Novas**

intheMOVE. Estrategia responsable e innovación social



## RESUMEN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es algo inherente a las entidades de economía social, ya que se sustenta en principios orientadores entre los que se encuentra la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorece el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

En esta comunicación se analiza la situación socioeconómica actual que solicita una nueva gestión empresarial que asegure una mayor presencia de la mujer en la toma de decisiones de las organizaciones, dando así respuesta a los nuevos imperativos impulsados por la sociedad civil. En este trabajo se analiza si la economía social es un entorno en donde se favorece este nuevo modelo de gestión, identificando las principales barreras que impiden el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno de las entidades de economía social, en concreto en cooperativas de la comunidad autónoma de Galicia, y que sirven para poder determinar qué medidas correctoras son necesarias aplicar para revertir la situación y poder aumentar la tasa de participación femenina en dichos estamentos.

## PALABRAS CLAVE

Igualdad, mujer, empoderamiento femenino, economía social.

## 1. INTRODUCCIÓN

En septiembre de 2015, y como continuación de las líneas de trabajo marcadas en los Objetivos del Milenio, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que conforman el plan de acción para que la comunidad internacional y los gobiernos nacionales promuevan la prosperidad y el bienestar común en los próximos quince años. Los ODS tienen como meta acabar con la pobreza extrema, luchar contra la desigualdad y la injusticia y combatir el cambio climático.

Enmarcado dentro de la lucha contra la desigualdad y la injusticia se encuentra el quinto objetivo: *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”*. La importancia que a nivel internacional se da a la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres queda evidenciada en la formulación de este objetivo, que se materializa a través de la definición de varias metas concretas. Entre ellas, destaca la que busca *“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”*.

Y es que, aunque el principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático, aún estamos muy lejos de alcanzarlo. Esta afirmación se fundamenta en los propios resultados mostrados por las Naciones Unidas que en su Informe de Progreso en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2017) afirma que *“la desigualdad entre los géneros persiste en todo el mundo, privando a mujeres y niñas de derechos y oportunidades fundamentales. El logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas requerirá esfuerzos más enérgicos, incluso en los marcos jurídicos, para combatir la*

discriminación basada en el género profundamente enraizada, que a menudo es consecuencia de actitudes patriarcales y de las normas sociales que estas conllevan”.

De forma similar, el Foro Económico Mundial en su Informe Global de Brecha de Género<sup>1</sup> (2016) concluye que los avances hacia la igualdad se han frenado drásticamente y que la brecha actual (que ahora mismo se sitúa en un 59 %) es mayor que en ningún otro momento desde 2008.

La brecha actual se observa en varios factores. En primer lugar, la diferencia salarial, ya que las mujeres ganan de media poco más de la mitad de lo que ganan los hombres, a pesar de que trabajan más horas<sup>2</sup>. Esto se materializa en que serán necesarios 170 años para conseguir el equilibrio salarial.

Otro dato preocupante es el relativo al estancamiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, una media del 54% de mujeres en todo el mundo trabajan frente a un 81% de hombres. Además, se mantiene la tendencia observada de que el número de mujeres en puestos de responsabilidad es bajo. De todos los países analizados en el informe<sup>3</sup> solamente cuatro en todo el mundo cuentan con igual número de mujeres y hombres legisladores, funcionarios de alto grado y personas directivas, a pesar del hecho de que más de 95 países cuentan con igual o mayor número de mujeres con formación universitaria.

Estos datos globales muestran grandes diferencias cuando se analizan por regiones y países. Así, Europa Occidental y Norteamérica son las regiones con menor brecha de género. En concreto, en relación con la brecha económica, en los últimos años Europa Occidental ha disminuido su desigualdad en un 75% (más que ninguna otra región a nivel mundial) y se estima que en 47 años podría alcanzarse ese equilibrio. Estos diferentes resultados se deben, principalmente, a que la Unión Europea es una institución clave que impulsa un desarrollo normativo y jurídico que permite la formulación de políticas de igualdad en sus estados miembros.

Ya en el Tratado de Roma (1957) por el cual se constituye la Comunidad Económica Europea, se incluye un artículo (el 119) en donde se habla de igual remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor. Posteriormente, el Tratado de Maastrich (1993) supuso el reconocimiento de la implantación de medidas de acción positiva para las mujeres, mediante la adopción de *“medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”*.

Y, por último, el Tratado de Ámsterdam (1999) amplía y reformula el principio de no discriminación, formulado inicialmente sólo en materia salarial, prohibiéndose *“toda discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*. Este documento también impone la adopción de acciones comunitarias y autoriza la implantación de medidas positivas por parte de los Estados miembros. Por ello, es un punto de inflexión con relación a la igualdad de mujeres y hombres en Europa, convirtiendo esta lucha en una tarea prioritaria para el Consejo de Europa que comienza a adoptar medidas para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, permitiendo a los países la adopción de normativa específica para favorecer a las mujeres.

En España se han logrado grandes avances en los últimos años, debido principalmente a la transposición de la legislación europea. Nuestro marco normativo

---

<sup>1</sup> Este informe mide los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres en cuatro áreas: logros educativos, salud y supervivencia, oportunidades económicas y empoderamiento político

<sup>2</sup> Se contabiliza tanto el trabajo remunerado como el no remunerado.

<sup>3</sup> Muestra analizada: 144 países.

de referencia, la Constitución Española de 1978, es uno de los más favorables para la promoción de la igualdad dentro del contexto europeo. Así, en su artículo 14 recoge el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. También en su artículo 9.2. incide en la importancia del cumplimiento de la igualdad y en la obligatoriedad de los poderes públicos para promover esta igualdad de manera real y efectiva.

Posteriormente se desarrolla todo un conjunto normativo de leyes que promueven lo recogido en la Constitución y lo impulsado desde Europa. Así el Estatuto de los Trabajadores ya establece con claridad el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales; la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras introduce cambios legislativos destinados a la ampliación de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia; la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañadas de un informe en el que se haya estudiado el impacto de género y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, contra la violencia de género desarrolla Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Pero, sin lugar a duda, ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres uno de los puntos clave dentro del marco normativo en igualdad a nivel estatal, así como para el desarrollo de las políticas de igualdad en nuestro país. Esta ley introduce muchas novedades, pero, centrándonos en las vinculadas directamente a las relaciones laborales destacan: la ampliación de derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, el fomento de la implantación de planes de igualdad en las empresas y la obligación de desarrollar medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas.

Todos estos avances se han visto reforzados por el apoyo de la sociedad civil, que cada vez está exigiendo más implicación de las instituciones públicas y de las empresas para el logro de la igualdad efectiva. Estas personas están reclamando un nuevo modelo de gestión empresarial que considere el impacto de sus actuaciones no sólo en base a su dimensión económica, sino también en la social y medio ambiental. Este nuevo modelo de gestión se denomina Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y encuentra en las entidades de economía social el marco adecuado para un desarrollo exitoso.

## **2. RSE, IGUALDAD Y ECONOMÍA SOCIAL**

Conceptos como justicia, equidad, integración social, derechos humanos... que se han incorporado al mundo empresarial a través de la responsabilidad social como modelo de gestión empresarial, coinciden plenamente con los principios fundamentales de las entidades de economía social que apuestan por la persona por encima del capital social, el reparto de beneficios con criterios colectivos, la organización democrática de las estructuras de gobierno y la solidaridad con el entorno. Por esta razón, se puede afirmar que la RSE se adapta perfectamente a las entidades de economía social.

España cuenta con legislación específica sobre Economía Social, lo que le hace destacar sobre otros homólogos de la Unión Europea. Así, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, define la Economía Social como el conjunto de actividades económicas y empresariales que, en el ámbito privado, llevan a cabo entidades que persiguen el interés general económico o social. Estas entidades se rigen por una serie de

principios orientadores entre los que se encuentra la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorece el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

La comunidad autónoma de Galicia también cuenta con legislación propia en materia de Economía Social, la Ley 6/2016, de 4 de mayo, de la Economía Social de Galicia, que añade como principios orientadores el compromiso con el territorio, frente al despoblamiento y al envejecimiento en el medio rural gallego, inyectando estabilidad y futuro y el fortalecimiento de la democracia institucional y económica.

Estos principios aseguran la integración de las preocupaciones sociales dentro del modelo de negocio de este tipo de empresas, por lo que ya mucho antes de que se hablase de responsabilidad social empresarial en España, existían ejemplos de entidades de economía social precursoras de este modelo de gestión.

Esta vinculación de la RSE y la economía social es natural, ya que comparten principios y valores:

**Tabla 1. Vinculación entre economía social y responsabilidad social empresarial. Fuente: adaptado de Arcas y Briones (2009).**

<b>RSE</b>	<b>ECONOMÍA SOCIAL</b>
<i>Integración voluntaria de preocupaciones sociales y ambientales en su estrategia empresarial.</i>	<i>Primacía de las personas por encima del capital, tanto en la toma de decisiones como en el reparto de excedentes.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integradora</li> <li>• Participativa</li> <li>• Sostenible</li> <li>• Global</li> <li>• Extensiva</li> <li>• Transparente</li> <li>• Innovadora</li> <li>• Medible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntariedad</li> <li>• Democracia</li> <li>• Igualdad</li> <li>• Equidad</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Vocación Social</li> </ul>

En la actualidad son muchas las organizaciones de economía social que apuestan por desarrollar actuaciones vinculadas a su modelo de RSE, sin embargo, son poco reconocidas a nivel interno (personal asociado y personal trabajador) y a nivel externo (sociedad). Por ejemplo, existe poco conocimiento de la ciudadanía en general sobre este tipo de empresas de economía social, lo cual no permite mejorar la imagen de marca en el mercado, dificulta la atracción del talento hacia esas entidades y, finalmente, la captación de nueva clientela y/o usuarias/os. Por esta razón, actuaciones dirigidas a informar sobre la base de una comunicación responsable ayudan a poner en valor los productos y servicios ofertados por estas organizaciones, así como a las propias entidades como empresas responsables.

Los esfuerzos dirigidos a la difusión y sensibilización sobre las ventajas que conlleva la aplicación de la RSE en la economía social, así como la formación a las personas con responsabilidades en la toma de decisiones en estas entidades para que sean capaces de desarrollar actuaciones con verdadero impacto social y/o ambiental, obtendrán resultados en el medio-largo plazo debido al gran peso que estas organizaciones tienen sobre la economía española.

Las actuaciones de RSE en las organizaciones están dirigidas a lograr la sostenibilidad, logrando un equilibrio entre los ámbitos económico, social y ambiental; lo que implica: ser económicamente eficiente, ser socialmente responsable y ser medioambientalmente respetuosa.

El ámbito social incluye todas aquellas medidas relacionadas con las personas integrantes de la organización: empleo de calidad, conciliación, igualdad, diversidad, integración, formación...etc. Además, pueden ser abordadas desde dos dimensiones: la interna, que contempla a las empresas desde el interés social, y por lo tanto tiene que ver con aspectos clave de la gestión de los recursos humanos y de la seguridad laboral, la formación y desarrollo de las personas trabajadoras, la gestión de la calidad y del medio ambiente; y la externa, que hace referencia a las relaciones de la empresa con sus agentes externos y entorno social. Es, por tanto, en el ámbito social y en la dimensión interna en donde se enmarca las acciones de igualdad a desarrollar por las entidades de economía social.

### **3. MARCO DE ESTUDIO**

#### **3.1. Contexto**

En 2016, en Galicia se desarrolló el proyecto *Difusión y formación en materia de responsabilidad social empresarial en entidades de economía social* puesto en marcha por la Secretaría Xeral de Empleo de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, de la Xunta de Galicia, que tuvo como objetivo convertir a las entidades de economía social de Galicia en organizaciones realmente concienciadas con la responsabilidad social, introduciendo a su personal en el contexto actual de la RSE, identificando actuaciones responsables de organizaciones gallegas y difundiendo el modelo de gestión de la RSE como elemento diferenciador de estas entidades de economía social. De esta forma, se busca poner en valor las potencialidades que posee este sector económico y se pretende impulsar su capacidad para contribuir al desarrollo sostenible.

Esta iniciativa contó con diferentes actuaciones en el ámbito de la difusión, formación y sensibilización en materia de RSE que congregaron con la participación de casi un centenar de personas. De él se extrajeron una serie de conclusiones relacionadas con la sostenibilidad en las organizaciones de economía social en Galicia, entre las que se encuentran algunas vinculadas con el ámbito de igualdad.

La más importante es la que, al contrario de lo que promulgan los valores de las entidades de la economía social, no existe una igualdad entre mujeres y hombres en la economía social existiendo una segregación ocupacional horizontal (las mujeres realizan determinadas tareas dentro de estas entidades) y una gran segregación vertical; esto es, la evidencia real de que la participación de las mujeres en órganos de gobierno y dirección de las entidades de economía social es mucho más reducida que la de los hombres (al igual que en otros tipos de organizaciones). Esta conclusión viene a reafirmar datos de estudios como el de la organización de Cooperativas Agroalimentarias de España, que afirma que en 2014 el 25% de personas socias de las cooperativas agrarias son mujeres pero que tan sólo el 3,5% participan en los consejos rectores. Llama la atención que las mujeres compongan aproximadamente el 50% de la población y, aun así, continúen a no estar representadas en la misma medida en todas las esferas de la vida, perpetuando una relación injusta, antidemocrática y poco eficiente en el uso y la gestión de la diversidad. Es por ello por lo que *«la desigualdad de género en las cooperativas es una de las mayores contradicciones entre la teoría cooperativa y la práctica, debilitando la identidad cooperativa, credibilidad y la posibilidad de cumplir con el objetivo cooperativo. La actual organización cooperativa ha sido organizada por los hombres, para los*

*hombres y, consecuentemente, se basa en valores, normas y prioridades masculinas» (Apelqvist, 1996).*

Para hacer frente a esta situación, el gobierno autonómico tomó nota de estas conclusiones y en 2017, dentro de su programa *Emprega Feminino* (que dedica recursos para fomentar la igualdad en la empresa, el emprendimiento de la mujer, su desarrollo profesional y su incorporación al mercado laboral) incluye medidas específicas dirigidas a la promoción del talento femenino en la economía social.

Así, se define el proyecto *Medrando Xuntas* que tiene como objetivo principal ofrecer una formación integral desde la perspectiva de género, con el fin de potenciar las capacidades de gestión y de favorecer el desarrollo de habilidades personales de mujeres de todos los puestos y responsabilidades de entidades de economía social de Galicia.

### **3.2. Metodología**

*Medrando Xuntas* se desarrollará en el último trimestre de 2017, con lo que hasta finalizar el año no dispondremos de indicadores reales de impacto de la iniciativa. Sin embargo, y como medida complementaria, se ha llevado a cabo una investigación exploratoria que sirva para una primera “toma de contacto” con las percepciones que existen sobre el papel de la mujer en la economía social en Galicia.

La investigación lleva por título *Empoderamiento femenino en entidades de economía social*, incidiendo explícitamente en el término empoderamiento, que proviene de *empowerment*, ganar poder, fortalecerse. Alude a la toma de conciencia, tanto individual como colectiva, de las mujeres para aumentar su participación en todas las esferas de la vida. Así, Murguialday y Vázquez (2005) definen el empoderamiento como un proceso que se completa al alcanzar tres niveles: el “poder propio” (de toma de conciencia personal o individual de las necesidades e intereses), vinculado a la autonomía personal, el “poder con” (de organización social o colectiva) y el “poder para” (de movilización para luchar contra la desigualdad de género).

Como punto de partida se ha realizado una revisión bibliográfica en detalle para contextualizar los aspectos más relevantes vinculados al objeto de estudio. Si bien es cierto que existe numerosa bibliografía en relación con la igualdad de género en las entidades de economía social, cabe destacar el monográfico de la *Revista de Estudios Cooperativos N.º 105: La economía social y la igualdad de género*, hay que destacar la ausencia de investigaciones aplicadas de carácter cuantitativo que aborden en su globalidad la situación del empoderamiento de las mujeres en Galicia.

Posteriormente se ha procedido al diseño de un cuestionario enviado a través de canales online a entidades de economía social de Galicia. Adicionalmente, se ha difundido a organizaciones vinculadas a la economía social de toda España. Aunque en muchas ocasiones la realización de una encuesta no es la técnica más adecuada para realizar una investigación exploratoria, las limitaciones presupuestarias para realizar entrevistas en profundidad y grupos de discusión, se ha tomado esta vía con el objetivo de que los resultados muestren tendencias claras de cara al diseño de futuras estrategias que mejoren el impacto final del programa *Medrando Xuntas*.

Esta encuesta se diseña en base a la percepción sobre el papel que juegan las entidades de economía social sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En aquellos casos en donde se considera positivo se pretende identificar sobre qué aspecto ha influido más directamente. En los casos en donde no se aprecia un papel positivo se busca conocer las barreras que lo han impedido y las soluciones

más demandadas. Por último, en ambos casos, se sondean opiniones con relación a la autonomía de las mujeres en diferentes ámbitos.

#### 4. RESULTADOS

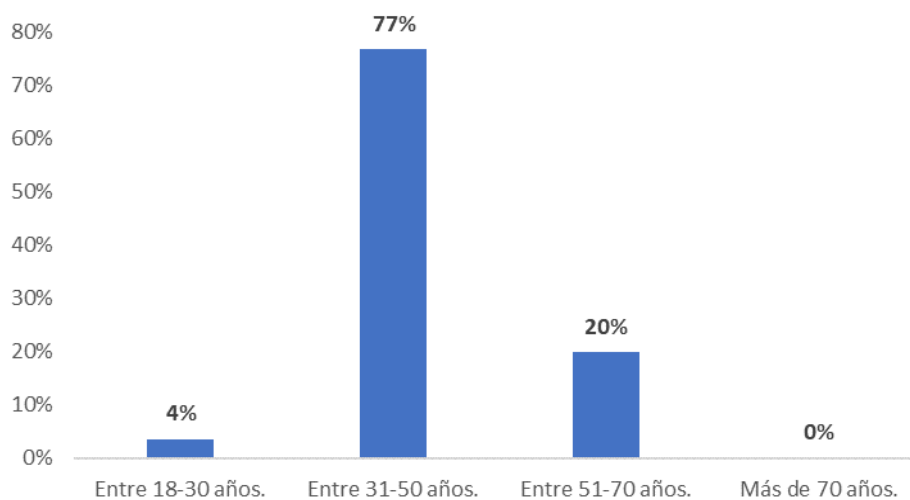
Los resultados de la investigación se basan en el análisis de las **111 respuestas** obtenidas de las cuales un **75%** corresponden a la comunidad autónoma de Galicia y un **68%** de personas vinculadas directamente a la economía social.

##### 4.1. Perfil de la persona encuestada

A pesar de ser una encuesta abierta, sí que es cierto que los esfuerzos se dirigían a conseguir una mayor participación de la mujer, como así fue con un **87,4%** de las respuestas realizadas.

La variable de contextualización más importante desde el punto de vista de la investigación es la relacionada con la edad. Esto se debe a que las personas de cada generación entienden de forma diferente los procesos de socialización y tienen experiencias o vivencias distintas, por lo que la percepción en cuanto a las estrategias de empoderamiento puede resultar muy diferente.

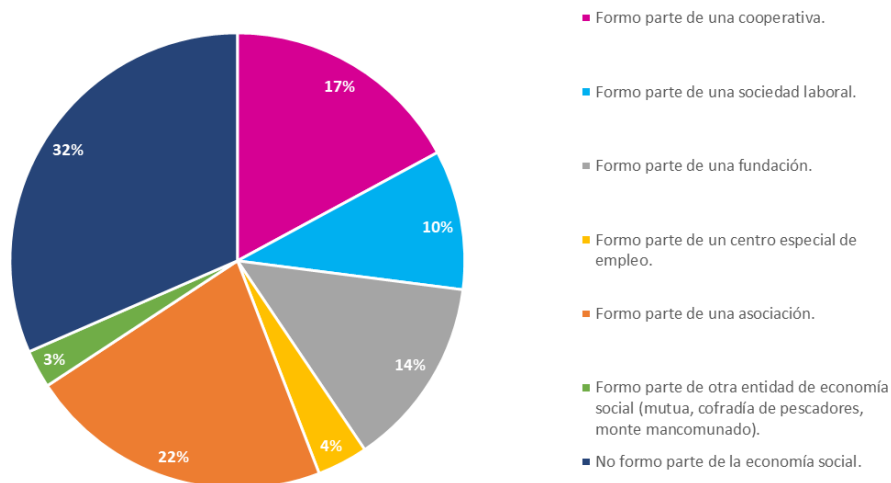
**Figura 1.**  
**Distribución de las personas encuestadas por grupos de edad**



Por último, se ha desglosado el perfil del tipo de entidades de economía social a las que están vinculadas las personas encuestadas. Destacan, en primer lugar, las asociaciones (**22%**), seguidas de las cooperativas (**17%**), las fundaciones (**14%**) y las sociedades laborales (**10%**). Comentar también que la encuesta se distribuyó entre personas que, si bien no pertenecen a estructuras formales vinculadas a la economía social, sí tienen relación directa con ella (por ejemplo, personal de administraciones públicas).



**Figura 2.**  
**Distribución de las personas encuestadas por entidad de economía social**



#### 4.2. Percepciones sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la economía social

##### Impacto positivo

Un **39%** de las personas encuestadas consideran que las entidades de economía social, por sus valores fundacionales a los que se deben, son organizaciones en donde las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional. La variable de género no es explicativa de esta argumentación, ya que el **81%** de estas respuestas están dadas por mujeres.

La que sí es más determinante es la variable de la edad, ya que muestran que las mujeres entre 51 y 70 años (un **45%** del total del colectivo) consideran que en estas entidades se ha alcanzado una igualdad efectiva.

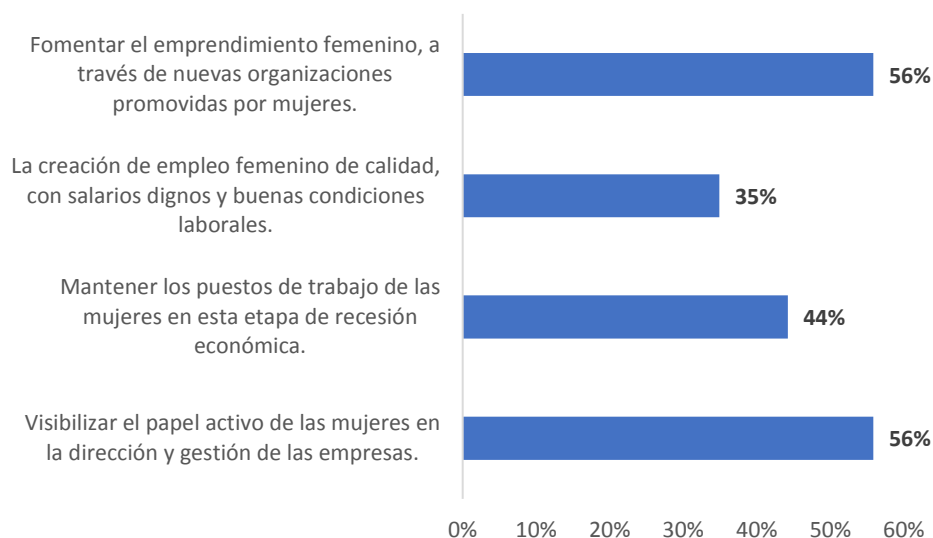
De igual forma, llama la atención la percepción por colectivos. Los centros especiales de empleo, en un **75%**, las demás categorías de entidades de economía social (mutuas, cofradías de pescadores y monte mancomunado) en un **67%** y las cooperativas, en un **57%**, son las entidades que en su mayoría no aprecian desigualdades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, es notable el hecho de que cuando se formula esta pregunta, pero incidiendo más en el hecho de la consecución efectiva de la igualdad, un **9,3%** de las personas indican que no se ha conseguido, un **27,9%** señala que solamente en unas pocas, un **58,1%** que se ha alcanzado en la mayoría y, solamente, un **4,7%** reconoce que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un hecho real en todas las organizaciones integrantes de la economía social.

Se considera que el papel de la economía social en relación con la igualdad ha sido muy positivo para visibilizar el papel activo de las mujeres en la dirección y la gestión de las empresas (**56%**) y para fomentar el emprendimiento femenino, a través de nuevas organizaciones promovidas por mujeres (**56%**). También ha ayudado a mantener los puestos de trabajo de las mujeres en esta etapa de recesión económica

(**44%**) y para mantener empleo femenino de calidad, con salarios dignos y buenas condiciones laborales (**44%**).

**Figura 3.**  
**Consideras que las entidades de economía social han contribuido a...**



*Nota metodológica: es posible más de una opción de respuesta.*

### **Impacto negativo y/o neutro**

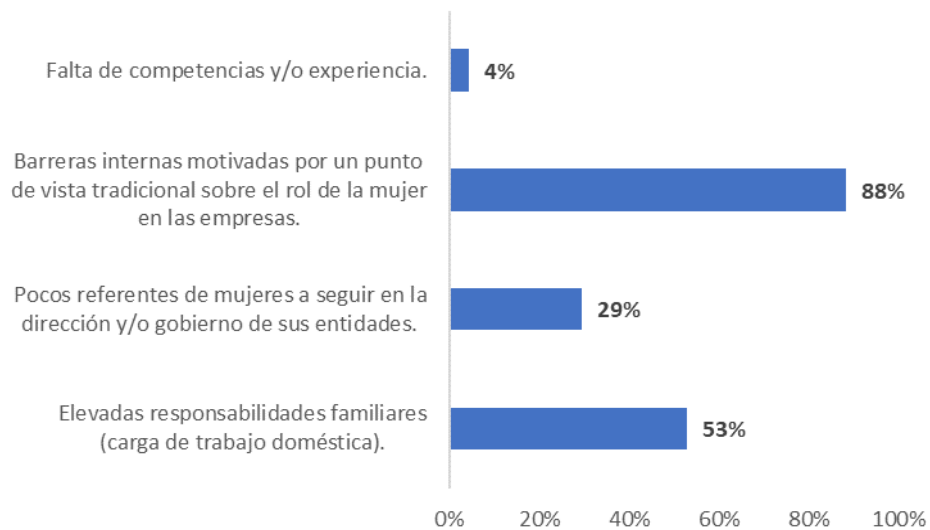
La mayor parte de las respuestas del estudio (un **61%**) señalan que en las entidades de economía social no existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su desarrollo profesional. Esta tendencia es observada en todos los grupos de edad, disminuyendo su alcance a medida que aumenta la edad (un **100%** de las respuestas corresponde a la franja de edad de 18 a 30 años, un **61%** a la de 31 a 50 años y un **55%** a la de 51 a 70 años).

Con relación a la tipología de entidad, esta apreciación es reconocida principalmente por fundaciones y sociedades laborales (en un **73%** en ambos casos) y por las asociaciones (en un **71%**).

El primer factor analizado se centra en la igualdad económica, en donde un **75%** de las respuestas indica que aún existe una gran brecha salarial, con diferentes remuneraciones entre mujeres y hombres por un mismo trabajo. Esta desigualdad del mercado laboral en relación con los salarios también se aprecia, en mayor medida, en relación con la representatividad en los órganos de gobierno y gestión, ya que un **90%** de las respuestas van dirigidas a mostrar su grado de conformidad con dicha afirmación.

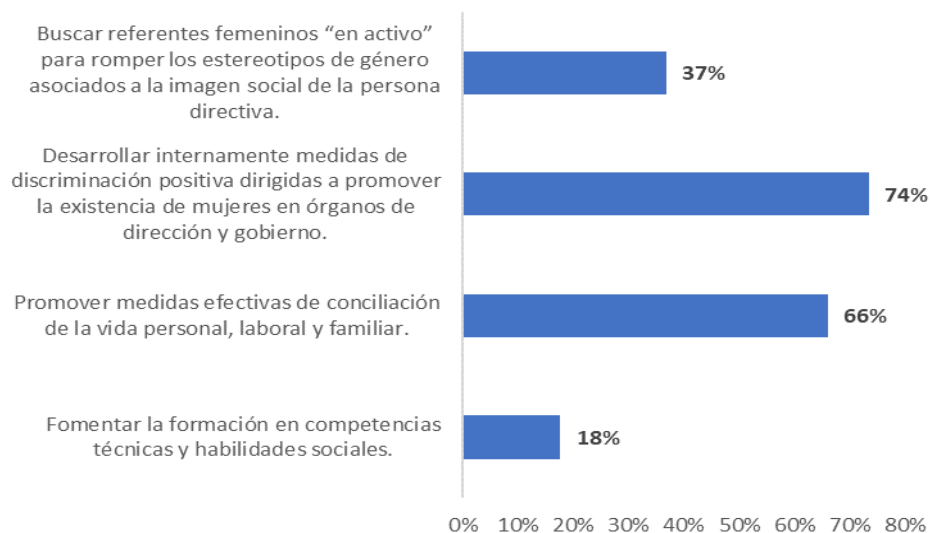
Entre las principales barreras que impiden lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las entidades de economía social destaca, por encima de otras opciones, la existencia de barreras internas motivadas por un punto de vista tradicional sobre el rol de las mujeres en las empresas (**88%** de tasa de respuesta). Le siguen las elevadas responsabilidades familiares (vinculadas a la carga de trabajo doméstica, señalada por un **53%** de respuestas) y, a mayor distancia, por los pocos referentes de mujeres a seguir en la dirección y/o gobierno de sus entidades (**29%** de respuestas) y la falta de competencias y/o experiencia (**4%** de respuestas).

**Figura 4.**  
**En general, y según tu opinión, ¿cuál de las siguientes opciones constituyen las principales barreras que tienen las mujeres en la economía social para desarrollarse profesionalmente?**



*Nota metodológica: es posible más de una opción de respuesta*

**Figura 5.**  
**En general, y según tu opinión, ¿cuál de las siguientes opciones son una buena solución para la promoción profesional de las mujeres en las entidades de economía social?**



*Nota metodológica: es posible más de una opción de respuesta*

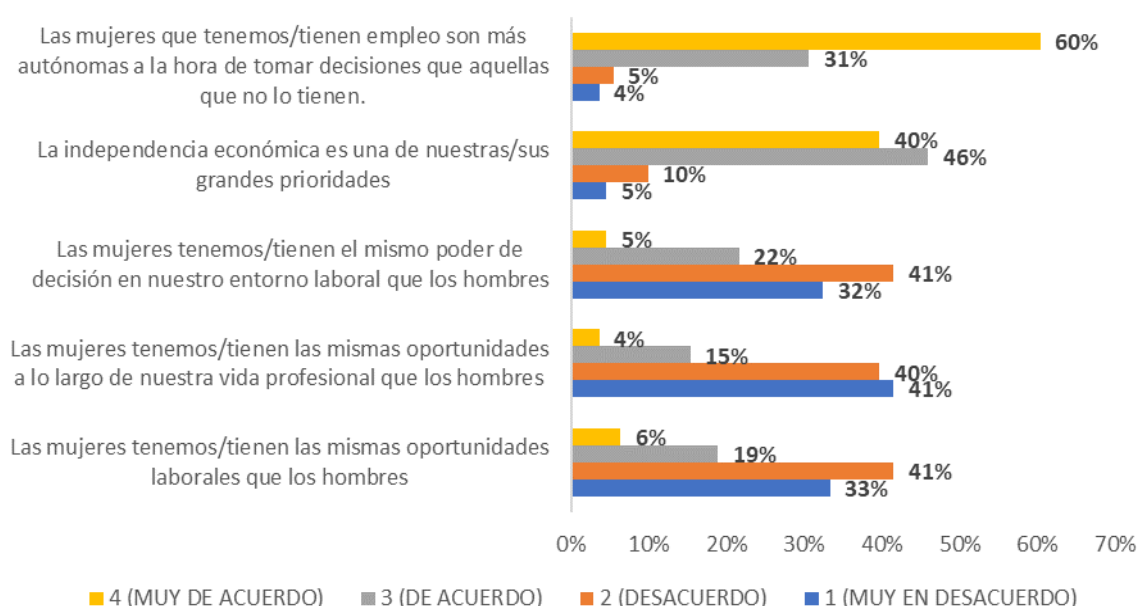
Al igual que la identificación de barreras se pedía a las personas encuestadas que apuntaran a las soluciones que consideraban más apropiadas para tratar de afrontar este problema. En primer lugar, se hace énfasis en buscar las soluciones desde el interior de las propias entidades, a través del desarrollo interno de medidas de discriminación positiva dirigidas a promover la existencia de mujeres en órganos de

dirección y gobierno (con **74%** de respuestas). Igualmente, se señala la necesidad de que las organizaciones promuevan medidas efectivas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (un **66%** de respuestas). Menor consideración se tiene respecto a la necesidad de buscar referentes femeninos “en activo” para romper los estereotipos de género asociados a la imagen social de la persona directiva (un **37%** de las respuestas). Por último, se encuentra la necesidad de fomentar la formación en competencias técnicas y habilidades sociales (con un **18%** de respuestas).

### 4.3. Percepciones sobre autonomía e igualdad

En primer lugar, se constata el hecho de que el “tener empleo” es valorado como el primer factor que facilita la autonomía de las mujeres (un **91%** de las respuestas). Esto se basa simplemente en su variable instrumental, sin tener en consideración otros aspectos como la calidad de las condiciones de ese empleo, y simplemente porque es el mecanismo que permite conseguir una independencia económica (**86%** de las respuestas).

**Figura 6.**  
**Valora tu grado de conformidad con las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta que 1 (MUY EN DESACUERDO), 2 (DESACUERDO), 3 (DE ACUERDO), 4 (MUY DE ACUERDO). Considero que en las entidades de economía social...**



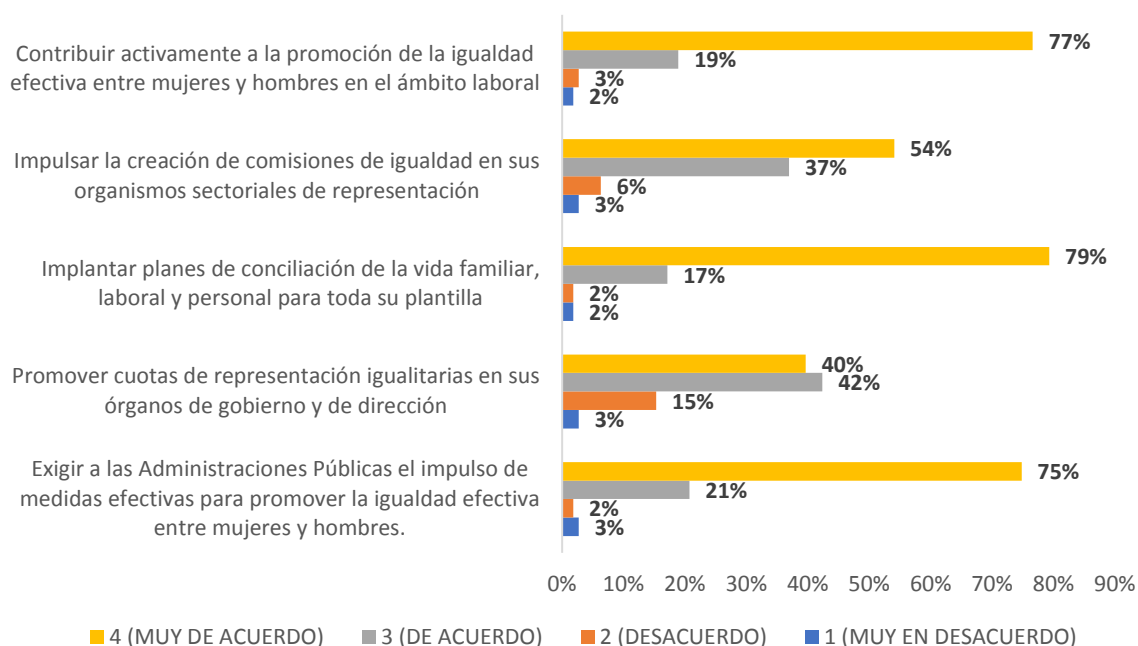
Además, queda en evidencia la percepción de que las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el mercado laboral siguen lastrando la autonomía de las mujeres ya que las excluyen de los entornos de decisión (**73%** de las respuestas), les impide desarrollo profesional parejo (**81%** de las respuestas) y les cierra puertas de diferentes oportunidades de trabajo (**74%** de respuestas).

#### 4.4. Posibles soluciones a la desigualdad entre mujeres y hombres en la economía social

Por último, se analiza las posibles soluciones a emprender por las entidades de economía social para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**Figura 7.**

**Valora tu grado de conformidad con las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta que 1 (MUY EN DESACUERDO), 2 (DESACUERDO), 3 (DE ACUERDO), 4 (MUY DE ACUERDO). Considero que las entidades de economía social deben...**



La primera medida que se considera que es necesario aplicar en las entidades de economía social es la implantación de planes de conciliación de la vida familiar, laboral y personal para toda la plantilla, tanto mujeres como hombres (con un **96%** de las respuestas). Esta medida que está directamente relacionada con las facilidades de acceso al empleo y con garantizar unas condiciones de calidad en el desempeño del puesto de trabajo, se complementa con la necesidad de que desde los órganos de gobierno y dirección se debe contribuir activamente a la promoción de la igualdad efectiva (con un **95%** de las respuestas), no sólo con intenciones sino con hechos.

En un ámbito menos instrumental y más estratégico, se cita como importante también el hecho de que en las entidades de economía social se promuevan las cuotas de representación igualitaria en los órganos de gobierno y de dirección (con un **82%** de las respuestas).

Por otro lado, a nivel externo, se reconoce la necesidad de que las Administraciones Públicas deben impulsar medidas efectivas a través del desarrollo de políticas efectivas dirigidas a este sector económico (un **95%** de las respuestas). Una forma de exigir este compromiso es a través de peticiones formales dirigidas a los responsables con competencias en materia de igualdad de género (tanto a nivel estatal como autonómico) y formuladas por las comisiones de igualdad de los

organismos de representación sectoriales de la economía social (un **81%** de las respuestas indican que consideran importante o muy importante su creación).

## 5. CONCLUSIONES

En nuestros días, cada vez más ciudadanos están exigiendo a las empresas compromisos vinculados con un buen desempeño medioambiental y social, entre los que destacan los temas relacionados con la igualdad de género. Esta tendencia cada vez va en mayor aumento debido al auge de los nuevos canales de comunicación a través de internet y las redes sociales, que han creado el perfil de ciudadano consciente. Este ciudadano es el responsable de que cada vez más empresas, y en particular las de economía social, aporten más información con cuestiones vinculadas al origen de los productos, procesos de producción, políticas de recursos humanos, acciones de promoción de la igualdad de género... Según el último Informe Forética (2016), por primera vez los atributos de RSE superan a los atributos de mercado en la valoración de "buena empresa" por parte de los ciudadanos. En este estudio se recoge también que el 50% de los españoles afirma haber escogido un producto en base a criterios éticos y un 38% afirma que estaría dispuesto a pagar hasta un 9% adicional por un producto responsable. Entre los atributos que más valoran los ciudadanos, según la misma fuente, a la hora de reconocer a una empresa como responsable están el "cuidado de las personas trabajadoras" dentro de lo cual se incluyen todas las políticas y prácticas de igualdad.

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer para dar respuesta a estas inquietudes sociales. Así, la primera evidencia de este estudio sobre mujer y economía social muestra que, en estas entidades, al igual que en organizaciones de diferente naturaleza jurídica, no existe una igualdad real de oportunidades laborales para mujeres y hombres. Esta percepción se refuerza con datos como los aportados por el Instituto Nacional de Estadística, que a fecha 30 de junio de 2017, indica que en las cooperativas y las sociedades laborales un 55,5% de las personas empleadas eran hombres frente al 44,5% de mujeres. Por lo tanto, aún es necesario destinar recursos a todos los niveles para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo por parte de las mujeres.

Llama la atención que, sobre todos los tipos de entidades de economía social, sea en los centros especiales de empleo en donde es apreciada en menor medida esa desigualdad. En el primero de los casos, esta percepción puede deberse a la naturaleza de la actividad jurídica de los centros de empleo de Galicia ya que la mayoría de ellos están dirigidos al sector de la alimentación, textil y limpieza<sup>4</sup>, en donde los puestos de trabajo tradicionalmente están ocupados por mujeres. Es un ejemplo claro en donde la segregación ocupacional horizontal da una falsa percepción de la consecución de la igualdad efectiva.

La investigación señala que también existen desigualdades en la esfera económica y de participación relacionada con el mercado laboral. Esto es, se percibe que la remuneración no es igual para mujeres y hombres que desempeñan el mismo trabajo y que la mujer está infrarrepresentada en los órganos de gobierno y dirección. Los motivos señalados por las personas que han participado en el estudio señalan a las barreras internas que existen en las propias organizaciones y a la imposibilidad de la conciliación real. Esto se debe a que las entidades de economía social, al igual que gran parte de las empresas españolas, tienen aún una visión tradicional de la gestión de los negocios, basada en muchos casos en prácticas presencialistas, en donde la evaluación por objetivos no es práctica común, en donde consideran necesario la práctica de largas jornadas laborales a lo largo de un periodo muy largo de tiempo

---

<sup>4</sup> Fuente: Registro de Centros Especiales de Empleo de la Xunta de Galicia

como requisito para optar a la promoción, en donde los ascensos se planifican para el personal con edades comprendidas entre los 30 y los 40 años... Todas esta visión tradicional (muestra de la persistencia de la cultura patriarcal) de las organizaciones implica que las mujeres que quieran simultanear el tener una familia y una carrera de éxito tengan que realizar auténticos malabares con pesadas responsabilidades en ambas esferas. Además, esta percepción es todavía más sutil ya que *"incluso las mujeres que no tienen responsabilidades familiares son vistas como madres potenciales, con el resultado de que a menudo se presta menos atención a las inversiones requeridas para ofrecerles formación y oportunidades de progresar en sus carreras que la que se les brinda a los hombres que desempeñan su mismo trabajo, lo cual reduce sus oportunidades de ascender más adelante a los puestos más altos."* Wirth (2001).

De las opiniones recogidas en la investigación se concluye que el empoderamiento femenino en el ámbito laboral no es sólo una asignatura pendiente, sino que es una gran paradoja. Por un lado, las personas encuestadas reconocen que el acceso al empleo, con la consiguiente autonomía económica, es una de las principales variables que influyen en su autonomía personal, pero, al mismo tiempo, señalan los condicionamientos e impedimentos para desarrollar su autonomía con las barreras al acceso de oportunidades de empleo, de desarrollo profesional y de participación en las esferas de decisión empresariales.

Para empezar a revertir de forma más acentuada esta situación de desigualdad, las personas participantes señalan necesario el desarrollo de políticas y programas a nivel interno, en donde deben ser las propias entidades de economía social las que promuevan medidas efectivas para la lucha de esas desigualdades como el desarrollo de planes de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Por otro lado, también se aprecia la necesidad de que estas actuaciones internas reciban el apoyo externo de los poderes políticos y legislativos. Más allá de leyes, políticas públicas, ayudas y subvenciones cabe destacar medidas con resultados directos para este tipo de organizaciones como puede ser, por ejemplo, la inclusión de cláusulas sociales en los procesos de compra pública.

A este respecto, la Xunta de Galicia en su Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico, recoge en su articulado mención a la contratación pública ecológica y socialmente responsable. Además, ha elaborado una Guía para una contratación pública socialmente responsable en el sector público autonómico gallego que añade condiciones con relación a la necesidad de incluir la perspectiva de género en las especificaciones técnicas de los contratos y establece como preferencia en casos de empate la existencia en la organización de un plan de igualdad o la obtención de la Marca Gallega de Igualdad.

Por último, no queremos cerrar esta comunicación sin volver a constatar el hecho de que esta investigación es de carácter exploratorio y complementa a las actuaciones del programa *Medrando Xuntas* que se desarrolla a lo largo de 2017. No será hasta el año que viene cuando se podrá contar con indicadores directos e indirectos que midan el éxito de las medidas impulsadas dentro de este programa. Resultaría de gran interés obtener financiación para extender la investigación a un número representativo de entidades de economía social en Galicia y para combinar las metodologías cuantitativas y cualitativas de análisis con datos acerca del papel de la mujer en la economía social en Galicia.

## BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, M.B.; LOPEZ, P. y CANTÓ, C. (2000) Las cooperativas en el marco de la teoría de la agencia. *Ciriec - Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N.º 34, pp.169-188.
- APELQVIST, K. (1996). Strategies for shared power between men and women in co-operatives. *Review of International Co-operation*. Vol. 89, N.º 1/1996, 28-38.
- CARRETERO, M.J.; AVELLO, G. (2011) La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias. Estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario. *Proyecto Integra*. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, FEADER y Cooperativas Agro-alimentarias de España.
- CIRIEC (2011) REVESCO N.º 105 - MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género - ISSN: 1885-8031.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229)
- ELIO CEMBORAIN, E (2006) *Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Revista Vasca de Economía Social, N.º 2, páginas 35 a 71. En <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/gezki/article/view/3292/2918> (última consulta 3 de julio de 2017).
- FORÉTICA (2016) Informe Forética 2015 sobre el estado de la RSE en España. Ciudadano consciente, empresas sostenibles. En [http://www.foretica.org/informe\\_foretica\\_2015.pdf](http://www.foretica.org/informe_foretica_2015.pdf) (última consulta 29 de junio de 2017).
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2016) *The Global Gender Gap Report 2016*. En [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf) (última consulta 3 de julio de 2017).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017) Base de datos de la Economía Social. Característica de los Trabajadores en Situación de Alta en la Seguridad Social. Cuadro resumen de resultados. En [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2017/2TRIM/RES\\_UMEN\\_2TRIMESTRE.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2017/2TRIM/RES_UMEN_2TRIMESTRE.pdf) (última consulta 24 de julio de 2017).
- INSTITUTO VASCO DE LA MUJER (2013) Los procesos de empoderamiento de las mujeres adultas en el País Vasco.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Boletín Oficial del Estado, número 76, de 30 de marzo de 2011, páginas 33023 a 33033. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-5708](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-5708)
- Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico. Boletín Oficial del Estado, número 9, de 14 de febrero de 2014, páginas 14020 a 14055. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-1586>
- Ley 6/2016, de 4 de mayo, de la economía social de Galicia. Boletín Oficial del Estado, número 147, de 18 de junio de 2016, páginas 42257 a 42276. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-5943>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, número 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- MURGUIALDAY, C. Y VÁZQUEZ, N. (2005) Un paso más: una evaluación del impacto de género. *Cooperació*. Barcelona.



- LÓPEZ ÁLVAREZ, N.; CASALS DÍAZ, P. (2016) *Manual de RSE en las entidades de economía social*. Xunta de Galicia. En <https://libraria.xunta.gal/es/manual-de-rse-en-las-entidades-de-economia-social> (última consulta 3 de julio de 2017).
- NACIONES UNIDAS (2017) *Progresos en los logros de los Objetivos Sostenible. Informe del Secretario General al Consejo Económico y Social* En <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/secretary-general-sdg-report-2017--ES.pdf> (última consulta 20 de julio de 2017).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014) *Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery?* p. 19. En [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf) (última consulta 3 de julio de 2017).
- RIBAS BONET, M. A.; SAJARDO MORENO, A.; (2004) La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, páginas 77 a103. En [http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/04\\_Sajardo\\_y\\_Ribas\\_50.pdf](http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/04_Sajardo_y_Ribas_50.pdf) (última consulta 3 de julio de 2017).
- WIRTH, L.; (2011) Breaking through the glass ceiling. Women in management. *Organización Internacional del Trabajo*. En [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09\\_102\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf) (última consulta 3 de julio de 2017).
- XUNTA DE GALICIA (2014) Guía para una contratación pública socialmente responsable en el sector público autonómico gallego. En [http://cpapx.xunta.gal/c/document\\_library/get\\_file?folderId=887910&name=D\\_LFE-24022.pdf](http://cpapx.xunta.gal/c/document_library/get_file?folderId=887910&name=D_LFE-24022.pdf)