

IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

**XVII Congreso Internacional de Investigadores en
Economía Social y Cooperativa**

La Economía Social: transformaciones recientes, tendencias y retos de futuro

**Isabel Olmedo-Cifuentes
Inocencia Martínez-León
María Dolores de Miguel Gómez**
Departamento de Economía de la Empresa
Universidad Politécnica de Cartagena



RESUMEN

Las especiales características de las Entidades de Economía Social y la gran preocupación y necesidad del desarrollo de políticas y estrategias de igualdad de género, fundamentadas en la legislación vigente (sobre todo a partir de 2007), justifican el análisis de la igualdad de género en estas organizaciones. Para avanzar en su estudio, este trabajo analiza si los valores cooperativos propios de las Entidades de Economía Social influyen en la percepción de la igualdad de oportunidades de su personal, desde una perspectiva de género y considerando aspectos como la cultura de conciliación.

Los resultados de la investigación realizada, en una muestra de 113 trabajadores de cooperativas de trabajo asociado de la Región de Murcia, muestran que, en términos generales, no existen diferencias significativas en la percepción de los valores cooperativos y las medidas de igualdad de oportunidades de género implantadas en estas organizaciones. Sorprendentemente, los principios y valores cooperativos no influyen de forma significativa en la igualdad de oportunidades percibida por el personal organizativo. Por ello, se introduce una nueva variable, la cultura de conciliación, que muestra la existencia de diferencias significativas de género en su percepción, siendo mejor valorada por los hombres que por las mujeres, lo que demuestra que las mujeres siguen teniendo más problemas para conciliar sus obligaciones personales, laborales y familiares. Finalmente, se observa que la influencia de los principios y valores cooperativos sobre la cultura de conciliación es significativa (favoreciendo su desarrollo), así como la influencia de dicha cultura sobre la igualdad de oportunidades, teniendo un papel muy importante. Sin embargo, se aprecian diferencias de género muy relevantes, pues para los hombres, los principios y valores cooperativos se reflejan en la cultura de conciliación, no influyendo ni los valores ni la cultura en la igualdad de oportunidades de género; mientras que, para las mujeres, la cultura de conciliación es la que influye en la igualdad de oportunidades de género, no teniendo los principios cooperativos influencia alguna.

Estos resultados justifican la existencia de diferencias de género en algunos principios y valores cooperativos y en la igualdad de oportunidades, así como en la cultura de conciliación. El género también influye en el papel que juega la cultura de conciliación entre dichos valores cooperativos y la percepción de la igualdad de oportunidades.

PALABRAS CLAVE

Igualdad; Género; Principios y Valores Cooperativos; Cultura de Conciliación de la Vida Personal, Profesional y Laboral; Cooperativas de Trabajo Asociado.

1. INTRODUCCIÓN

Los mercados laborales actuales se caracterizan por persistir en una segregación ocupacional de género (Comisión Europea, 2010), a pesar de la tendencia creciente hacia una mayor igualdad, visible por la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, la existencia de más políticas que favorecen la conciliación familiar, y la existencia de más leyes contra la discriminación.

Transcurridos diez años desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del Gobierno de España, y considerando las especiales características de las Entidades de Economía Social (en adelante EES)

(basadas en principios cooperativos que deben favorecer la igualdad de oportunidades), el objetivo de esta investigación es, por un lado, analizar el nivel de igualdad de oportunidades existente en las EES, a través de la percepción de sus empleados y empleadas, en la Región de Murcia; y, en segundo lugar, analizar la influencia de los principios y valores cooperativos en dicha igualdad de oportunidades, desde una perspectiva de género. Asimismo, se introduce la variable de la cultura de conciliación para ver si se ve favorecida por los principios y valores cooperativos, y si influirá en la igualdad de oportunidades; diferenciando entre mujeres y hombres.

Para alcanzar el objetivo planteado, el trabajo se ha dividido en cuatro partes. La primera revisa el marco teórico sobre la igualdad de género y las características de las EES, analizando como sus especiales características deben favorecer la igualdad de oportunidades, lo que justificará las hipótesis de estudio. En segundo lugar, se establece la metodología desarrollada para determinar la población y recogida de datos, la medida de las variables y el procedimiento para el contraste de hipótesis. La tercera parte recoge los resultados obtenidos y su discusión, para finalizar con la cuarta sección que incluye las principales conclusiones e implicaciones que se extraen de los resultados, considerando asimismo las limitaciones del trabajo y las futuras líneas de investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

La lucha por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se inicia en España a finales del siglo XX, favorecida por la publicación de la Directiva 96/34/CE del Consejo, donde se regula el Acuerdo marco sobre el permiso parental, que introduce una política familiar (más allá de la tradicional política laboral y de protección social) al integrar la maternidad-paternidad y las responsabilidades familiares. El reflejo de esa directiva en España se plasmó en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, que trató de establecer "un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada" (Exposición de Motivos de la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral), favoreciendo la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado.

Con el objetivo de incrementar la igualdad de género, se publicó en 2007 la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres del Gobierno de España, dónde el principio de igualdad es vertebrador de un conjunto de políticas que buscan eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 1 de dicha ley), entre las que se incluyen nuevamente las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que permiten compatibilizar el ámbito laboral con la atención de la familia, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares.

Sin embargo, los efectos de la crisis económica sobre estas políticas en España han sido negativos, realizando importantes recortes en los recursos dedicados a estas políticas, paralizándose la aprobación de diversas leyes autonómicas de igualdad autonómicas y desapareciendo instituciones con la misión de mejorar la igualdad y la situación de la mujer (Paleo y Alonso, 2014). Asimismo, dados los cambios en el poder político, se ha promovido la protección de la mujer embarazada y del derecho a la vida, produciéndose un importante cambio de paradigma (Paleo y Alonso, 2014).

Ante la situación de crisis económica, que ha tenido efectos diferentes entre los miembros de la Unión Europea, la Comisión Europea (2010) planteó en su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) promocionar esta igualdad en base a cinco áreas clave de acción: a) igual independencia económica para mujeres y hombres; b) salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; c) igualdad en la toma de decisiones; d) dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; y e) igualdad en la acción exterior. Todos estos valores ya habían sido incluidos en la Ley 3/2007, pero fueron reforzados desde la Unión Europea.

Estas áreas claves de acción están claramente orientadas a eliminar la discriminación por razón de sexo, que según el Consejo de la Juventud de España (2001) se aprecia en: 1) reparto del trabajo y responsabilidades: trabajo productivo- trabajo reproductivo; 2) tasas de paro; 3) segregación del mercado de trabajo; 4) diferencias salariales; y 5) representación política.

En los últimos años, aunque se han logrado ciertos progresos, como lo demuestran la tasa de empleo más alta jamás registrada entre las mujeres (64% en 2014) y su creciente participación en la toma de decisiones económicas, sigue persistiendo una desigualdad en otros ámbitos, como por ejemplo en términos de retribuciones e ingresos (Comisión Europea, 2010; Sánchez et al., 2016), derivada de la escasa trascendencia e impacto de la Ley de igualdad. Por esta razón, tras la publicación de la citada ley, los poderes públicos continúan fomentando el empleo de las mujeres con iniciativas como la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014) o la inclusión de recomendaciones sobre esta materia en el nuevo Código de buen gobierno para las empresas cotizadas (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2015).

En este sentido, hay que hacer un importante esfuerzo en: a) acciones de concienciación, sensibilización e información de las personas que intervienen en los procesos negociadores (organizaciones sindicales, empresariales, etc.), para mejorar en este ámbito; b) revisar las categorías profesionales para que no minusvaloren las de carácter masculino y, sobre todo, revaloricen las femeninas; y c) revisar los salarios asociados a dichas categorías (Sánchez et al., 2016). De esta forma se podrá evitar que los trabajos feminizados obtengan menor consideración y salario en relación a los masculinos. Por otro lado, se debe trabajar en establecer criterios transparentes para la promoción laboral y la retribución discrecional de los puestos directivos, evitando así la discriminación salarial y el predominio de una cultura masculina en las empresas (Sánchez et al., 2016).

Como se desprende de lo anterior, estos logros no han sido suficientes para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Es por ello, que en consideración de la Comisión Europea, ésta se ha reafirmado en su compromiso de continuar trabajando para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, centrando, a tal fin, su política en cinco áreas temáticas prioritarias (Comisión Europea, 2016): a) aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral; b) promocionar la igualdad de independencia económica de mujeres y hombres; c) reducir las disparidades entre sexos en las retribuciones, ingresos y pensiones para combatir la pobreza entre las mujeres; d) seguir promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas; y e) promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

2.2. Las Entidades de la Economía Social

Las EES se definen como el “conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando, y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos, o se llevan a cabo en todo caso mediante procesos democráticos y participativos de toma de decisiones. La ES también agrupa a aquellas organizaciones privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios no de mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden apropiarse los agentes económicos que los crean, los controlan o los financian” (Chaves y Monzón, 2008).

Las EES se fundamentan en valores que anteponen el ser humano y su desarrollo a cuestiones de índole económica. Estos valores quedan recogidos en los principios cooperativos que orientan el funcionamiento y las actividades de las EES, tales como (Monzón, 2010):

- Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.
- Adhesión voluntaria y abierta.
- Control democrático por sus miembros.
- Conjunción de los intereses de los miembros y del interés general.
- Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
- Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos.
- Destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, la mejora de los servicios a los miembros y el interés general.

Asimismo, señalar que se consideran EES las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior (artículo 5 de la Ley de ES, Ley 5/2011).

La Ley de ES, Ley 5/2011, de 29 de marzo recoge íntegramente los principios anteriores en el artículo 4, considerándolos principios orientadores de la ES, definiéndolos:

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en una gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad y la sostenibilidad.
- Independencia respecto a los poderes públicos.

Finalmente, resaltar que el análisis de los principios cooperativos y de los principios orientadores de la ES se desprende su relación directa y clara, contraria a cualquier

tipo de discriminación (democracia, igualdad, equidad y solidaridad). Es por ello, que Ribas (2010) afirma que el principio de gestión democrática, por el que se rigen las cooperativas, facilita la participación de las mujeres en la empresa, realizando aportaciones y sugerencias sobre su funcionamiento y, en definitiva, adquiriendo una plena capacidad de decisión en el puesto de trabajo.

2.3. La igualdad de género en las EES

Pese a que la desigualdad laboral entre hombres y mujeres comenzó a hacerse patente en el siglo pasado, no existe mucha literatura que aborde el análisis de la desigualdad de género en la Economía Social, y de cómo el transcurso del tiempo ha mantenido esta desigualdad tanto salarial (mismo trabajo, distinto salario) como laboral (imposibilidad de ser contratada para determinados trabajos).

Si analizamos estudios recientes sobre el accionariado de las EES en España, se observa que el porcentaje de socios y socias es muy diferente, existiendo una representación superior al 25% en el caso de los hombres (Arcas et al., 2017), tal y como se refleja en la Tabla 1.

Tabla 1
Distribución por género de los socios de las EES creadas en los últimos 10 años

	2008			2011			2015		
	V	M	Dif V-M	V	M	Dif V-M	V	M	Dif V-M
Cooperativas	63,3	36,7	26,5	68,4	31,6	36,8	68,6	31,4	37,2
Sociedades Laborales	62,5	37,5	25,0	63,5	36,5	26,9	63,5	36,5	27,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017). V: Varones. M: Mujeres. Dif V-M: es la diferencia entre varones y mujeres en puntos porcentuales.

Si analizamos la tasa de empleo en las organizaciones más representativas de las EES, observamos como el porcentaje de mujeres varía según el tipo de organización. En la Tabla 2 se observa que, en términos generales, las EES empleaban a 45 mujeres de cada 100 trabajadores en 2016, cifra que se ha ido incrementando en los últimos diez años. Además, las mujeres tienen mayor presencia porcentual en las cooperativas que en las sociedades laborales en los últimos años. Así, en 2016 representan el 47,5% de la fuerza de trabajo de las cooperativas y el 36,3% de las sociedades laborales.

Tabla 2
Distribución por género de los recursos humanos de las EES

	2005		2007		2011		2016	
	V	M	V	M	V	M	V	M
Cooperativas	57,1	42,9	55,0	45,0	52,6	47,4	52,5	47,5
Sociedades Laborales	64,9	35,1	69,1	30,9	64,2	35,8	63,7	36,3
Total	59,7	40,3	59,2	40,8	55,2	44,8	54,5	45,5

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017) y Arcas et al. (2017). V: Varones. M: Mujeres.

En relación a la participación de las mujeres en la toma de decisiones, no existen datos públicos nacionales, aunque estudios recientes, como el de Juliá et al. (2015), destacan que el 30% de los consejos rectores de las cooperativas agrarias de mayor dimensión tienen representación femenina, y el 61% de estas cooperativas también tienen mujeres en su equipo de dirección. Un estudio anterior, desarrollado por Carretero y Avello (2011) en cooperativas agrícolas españolas, identificó que las mujeres tenían una presencia de 3,5% en el consejo rector de las cooperativas de primer grado y un 2,6% en las de segundo. Por otro lado, el 1,7% de las cooperativas tenían presidentas, el 4,6% vicepresidentas y el 9,3% secretarías. Al hilo del trabajo de Juliá et al. (2015), Sajardo et al. (2009) también reconoce un 28,1% de participación media de las mujeres en puestos directivos en las EES, el 34,4% en las sociedades limitadas, el 19,7% en sociedades anónimas y el 18,8% en otras formas jurídicas.

Si nos centramos en las cooperativas de trabajo asociado, la situación no cambia sustancialmente, aunque manifiesta un cierto empeoramiento, pues los hombres que ocupan la gerencia representan el 60,2%, mientras que las mujeres el 39,8% (Coceta, 2004). Sin embargo, se mantiene la situación descrita por Mateos et al. (2006) y Esteban (2007), quienes destacaban que las cooperativas son las que cuentan relativamente con más mujeres en sus órganos de gobierno en relación a otro tipo de organizaciones. Estas organizaciones poseen elementos de carácter personal, laboral y cultural distintos a los de otras empresas, que alientan la participación laboral y desarrollo profesional de las mujeres (Ribas y Sajardo, 2005).

Pese a que no hay unanimidad en los datos analizados, pues se han obtenido de distintos tipos de EES, lo que si se deduce es que existe una alta segregación vertical ocupacional, ya que la participación de la mujer en los órganos de gobierno de las EES en su conjunto es inferior a la de sus homónimos varones (Barberá, 2004; Echebarria y Larrañaga, 2004; Chaves et al., 2005; Elio, 2006; Ribas, 2006; Sajardo et al., 2009; Martínez et al., 2011). Por tanto, las mujeres ocupan niveles organizativos inferiores a la de sus compañeros, y tienen menor presencia en la toma de decisiones, pese a tener en ocasiones las mismas competencias y capacidades que ellos. Así, en el estudio de Arcas et al. (2017), se muestra que hay un 50,8% de hombres que cotizan como ingenieros/licenciados frente a un 49,2% en 2016, mientras que el 66,1% de los ingenieros técnicos, peritos y ayudantes son mujeres, frente al 33,9% de los hombres. Por tanto, a las mujeres no les faltan conocimientos y competencias para ocupar puestos que les permitan participar en la toma de decisiones.

Tampoco, se han estudiado los esfuerzos que se está realizando en dicho ámbito para mejorar esta situación, e incrementar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Dada la progresiva incorporación de la mujer a la ciencia, ingeniería e investigación, así como el paulatino desarrollo de su autonomía emocional, se está logrando una mayor visibilización en los espacios públicos; no obstante, al estar diseñados a la medida del hombre, se han de redefinir (Castaño, 2008).

Es por ello que este trabajo se centra en la percepción de igualdad de oportunidades entre el personal de las EES, apoyándose para ello en los valores cooperativos percibidos, ya que en principio estos valores permiten mejorar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la conciliación de la vida profesional con la personal.

2.4. Justificación de las hipótesis

El objetivo de esta investigación se centra en identificar si existen diferencias significativas de género en la percepción de los valores cooperativos de las EES, y en la igualdad de género (no discriminación) entre su personal. Asimismo, se estudia si los valores cooperativos influyen en la percepción de igualdad de oportunidades del personal de las EES. Finalmente, se incluye la variable cultura de conciliación como un facilitador para mejorar la percepción de igualdad de oportunidades. Para ello, se plantean cinco hipótesis de estudio

Los valores cooperativos deben influir en el comportamiento de las EES, configurando sus pautas de actuación (Marcuello y Saz, 2008). Pese a que estos principios o valores puedan ser un elemento diferencial que proporciona ventajas y, sobre todo, que permitan a estas organizaciones partir de una situación favorable, la influencia de algunos de ellos puede ser más directa en su actividad que la de otros (Gómez y Miranda, 2006). En este sentido, existen EES que o bien se alejan de dichos valores (Vargas, 1995) o bien desarrollan fallos en su cumplimiento (Mozas et al., 2005).

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres subyace en la propia idiosincrasia cooperativa al fundamentarse en valores cooperativos como la igualdad, democracia, equidad y justicia social (Elio, 2006). Sin embargo, no todos los miembros de la EES perciben el uso de estos valores cooperativos de la misma manera e intensidad. Si a este hecho se une que el uso de dichos valores no siempre favorece de igual manera la igualdad de oportunidades entre los socios, en primer lugar, y entre sus trabajadores y trabajadoras, en segundo lugar; observándose una alta segregación vertical ocupacional. Es por ello que se hace necesario estudiar la percepción de los valores cooperativos, desde la perspectiva de género.

Asimismo, Tura y Martínez (2012) justifican que la cultura organizativa, alimentada básicamente por los principios cooperativos en el caso de las EES, puede influir en el comportamiento y actitudes del personal, e incluso en la salud financiera de la organización. Por tanto, integrar la perspectiva de género o transversalidad de género en esta investigación es fundamental.

Dada la segregación vertical ocupacional existente, se entiende que los valores cooperativos que favorecen la igualdad de oportunidades (igualdad, democracia, equidad y justicia social) no son igualmente percibidos por hombres y mujeres, estableciéndose una diferencia de género en cuanto a su valoración. Es por ello, que se plantea la siguiente hipótesis de estudio:

H₁: Hay diferencias significativas de género en la percepción de los valores cooperativos de las EES.

Senent (2011) concluye que "aunque la escasez, fragmentación y relativa antigüedad de los datos desagregados por género no nos deje más que una «foto borrosa y desenfocada» de la situación de las mujeres en las cooperativas, no cabe sino concluir que las mujeres siguen siendo objeto de trato desigual en el sector cooperativo, a pesar de la mayor sensibilidad y tradición de estas organizaciones hacia la no discriminación". Si a esta afirmación, se suman los estudios recientes que justifican la segregación vertical ocupacional (anteriormente justificada) y la horizontal (Arcas et al., 2017), se entiende que existen diferencias de género en la percepción de la igualdad de oportunidades en las EES entre hombres y mujeres, debido a la desigualdad existente. Esta realidad justifica el planteamiento de la siguiente hipótesis:

H₂: Hay diferencias significativas de género en la percepción de la igualdad de oportunidades en las EES.

La *cultura de conciliación laboral y personal* es definida como “los supuestos compartidos, creencias y valores con respecto a los que una organización apoya y valora la integración de la vida laboral y familiar de los trabajadores” (Thompson et al., 1999). Dado que las EES suelen estar influidas por la realidad social que las rodea, y tienen además una especial preocupación por las necesidades y problemas sociales (Ribas y Sajardo, 2004; Senent, 2011), ambos aspectos suelen favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las EES (Chávez, 1996; Gómez, 1998). En este sentido, Arroyo (2011) identifica como una de las ventajas competitivas de las cooperativas de trabajo la presencia de políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, lo que lleva a una mayor motivación y productividad en el trabajo. En consecuencia, en estas organizaciones debe existir una cultura facilitadora de dicha conciliación, debido a que las EES posibilitan la superación de las dificultades vinculadas con los prejuicios de género como es la infravaloración del potencial femenino al frente de un negocio (Cortés et al., 2008).

Por otro lado, Martínez et al. (2016) demostraron que existen claras diferencias de género en cuanto a la percepción de la cultura de conciliación laboral y personal entre hombres y mujeres (profesorado de cooperativas de educación), pues mientras ellas valoran positivamente la disponibilidad de prácticas de conciliación, ellos las valoran negativamente, posiblemente porque el rol de cuidado de la familia sigue recayendo en las mujeres en España, mientras el hombre mantiene el rol de proveedor (Goñi-Legaz y Ollo-López, 2015).

Por todo lo anterior, se entiende que en las EES existe una cultura de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, pero percibida de forma diferente por hombres y mujeres. Esto justifica el planteamiento de la siguiente hipótesis de estudio:

H₃: Hay diferencias significativas de género en la percepción de la cultura de conciliación.

Como se ha adelantado anteriormente, los valores cooperativos que favorecen la igualdad de oportunidades son: igualdad, democracia, equidad y justicia social (Elio, 2006). Por tanto, se entiende que dichos valores cooperativos influyen en la situación de igualdad de oportunidades de los diferentes stakeholders de estas organizaciones, siendo los socios y el personal los más afectados, justificando la siguiente hipótesis:

H₄: Los valores cooperativos de las EES influyen en la percepción de igualdad de oportunidades en las EES.

La cultura de conciliación, por su propia definición, favorece la integración de la vida laboral y familiar, a través del uso de prácticas de conciliación tanto entre hombres como mujeres (Cegarra-Leiva et al., 2012). Entonces, dicha cultura favorece la corresponsabilidad en la realización de las obligaciones domésticas y de cuidado de familiares, y posibilita la igual presencia de trabajadoras y trabajadores en las organizaciones. Todo ello facilita la igualdad en cuanto a tipo de trabajo, horario laboral, categoría profesional, retribución (brecha salarial), promoción, capacidad para toma de decisiones, etc. En consecuencia, existe una relación directa entre la cultura de conciliación y la percepción de la igualdad de oportunidades.

Como se ha señalado anteriormente, se ha detectado una diferencia de género en cuanto a la percepción de la cultura de conciliación entre profesionales de educación (Martínez et al., 2016). Por tanto, se entiende que dicha diferencia de género afectará también a la influencia que tiene dicha cultura en la percepción de la igualdad de oportunidades.

En base a todo lo anterior, se justifica la propuesta de la siguiente hipótesis de investigación:

H₅: Hay diferencias significativas de género en el efecto de la cultura de conciliación sobre la percepción de la igualdad de oportunidades.

3. METODOLOGÍA

3.1 Muestra

Se ha realizado un estudio empírico con una muestra de 113 trabajadores/as (71 hombres, 42 mujeres) de cooperativas de trabajo asociado de la Región de Murcia, predominando las dedicadas a la educación (79,6% de la muestra). El resto de las cooperativas se distribuyen en actividades muy diversas (construcción, actividades profesionales o agricultura).

Los datos descriptivos de la muestra respecto a si los encuestados/as son socios/as de su cooperativa de trabajo asociado, si forman parte del consejo rector, qué cargo ocupan dentro del consejo, su nivel de estudios o la cifra de negocio de su cooperativa se muestran de forma global en la Tabla 3, diferenciándolos por género.

Tabla 3
Datos descriptivos globales de la muestra

		Total	Mujeres (del total)	Hombres (del total)
Socios		96,5%	35,4%	61,1%
Participación en el Consejo Rector		77,9%	27,4%	50,5%
Cargo en el Consejo Rector	Presidente/a	58,6%	17,2%	41,1%
	Vicepresidente/a	6,9%	3,5%	3,4%
	Secretario/a	11,5%	5,8%	5,7%
	Vocal	23,0%	9,2%	13,8%
Nivel de estudios	Primarios	1,8%	-	1,8%
	Secundaria	0,9%	-	0,9%
	Bachillerato	8,9%	2,7%	6,3%
	Ciclos Formativos	8,9%	3,6%	5,3%
	Universidad	79,5%	31,3%	48,2%
Cifra de negocios	Menor o igual a 1 millón €	49,5%	18,1%	31,4%
	Mayor que 1 millón € y menor o igual que 2 millones €	20,0%	3,8%	16,2%
	Mayor que 2 millones € y menor o igual que 10 millones €	30,5%	12,4%	18,1%

Fuente: Elaboración propia.

Así, se observa que un 96,5% de los encuestados/as son socios/as, siendo un 35,4% mujeres y un 61,1% hombres. Forman parte del consejo rector un 77,9% de los encuestados/as, de los que un 27,4% son mujeres y un 50,5% son hombres. Respecto al nivel de estudios, destaca el alto porcentaje de encuestados/as con estudios universitarios (79,5%, de los que un 31,3% son mujeres y un 48,2% hombres), por ser la muestra de las cooperativas trabajo asociado en las que predominan las de educación. Finalmente, casi la mitad de los encuestados/as (49,5%) trabajan en cooperativas de trabajo asociado que generan una cifra de negocio menor o igual a un millón de euros, formando parte de este grupo un 18,1% de mujeres y 31,4% de hombres. No obstante, un 30,5% de los encuestados/as trabajan en grandes cooperativas de trabajo asociado, pues su cifra de negocio se sitúa entre 2 y 10 millones de euros, formando parte de este grupo un 12,4% de mujeres y un 18,1% de hombres de los/as encuestados/as.

Con los datos mostrados en la Tabla 3 puede parecer que existen grandes diferencias entre hombres y mujeres, pero ello es reflejo de que entre los/as 113 encuestados/as, la mayoría son hombres (71) y un menor número son mujeres (42). Para paliar esa situación, se muestra la misma información referenciada por su grado de representatividad muestral para cada género (Tabla 4).

Tabla 4
Datos descriptivos según el grado de representatividad muestral.

		Total	Mujeres (sobre 42)	Hombres (sobre 71)
Socios		96,5%	95,2%	97,2%
Participación en el Consejo Rector		77,9%	73,8%	80,3%
Cargo en el Consejo Rector	Presidente/a	58,6%	48,4%	64,3%
	Vicepresidente/a	6,9%	9,7%	5,4%
	Secretario/a	11,5%	16,1%	8,9%
	Vocal	23%	25,8%	21,4%
Nivel de estudios	Primarios	1,8%	-	2,9%
	Secundaria	0,9%	-	1,4%
	Bachillerato	8,9%	7,1%	10%
	Ciclos Formativos	8,9%	9,5%	8,6%
	Universidad	79,5%	83,3%	77,1%
Cifra de negocios	Menor o igual a 1 millón €	49,5%	52,8%	47,9%
	Mayor que 1 millón € y menor o igual que 2 millones €	20,0%	11,1%	24,6%
	Mayor que 2 millones € y menor o igual que 10 millones €	30,5%	36,1%	27,5%

Fuente: Elaboración propia.

Así, en la Tabla 4 se aprecia que un 95,2% de las mujeres encuestas son socias, que casi la mitad (un 48,4%) ostentan el cargo de presidenta del Consejo Rector, y que un 83,3% cuenta con estudios universitarios, superando el porcentaje de hombres. En el caso de la cifra de negocios, se observa que hay más mujeres que hombres que

trabajan en cooperativas de trabajo asociado que tienen una cifra de negocios menor o igual que 1 millón de euros (52,8%) y lo mismo sucede en las cooperativas que superan los dos millones de euros en su cifra de negocios.

3.2 Variables

Para analizar si existen diferencias significativas de género en las entidades de economía social, se analizan tres variables: medidas de igualdad y conciliación, principios y valores cooperativos, y cultura de conciliación.

En el caso de los principios y valores cooperativos, se preguntó directamente a los encuestados/as que valoraran cómo incidían en su gestión diaria los 7 principios recogidos por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en 2013. Estos son: 1) adhesión voluntaria y abierta de los socios/as; 2) gestión democrática por parte de los socios/as (un socio/a, un voto); 3) participación económica de los socios/as (capital y beneficios); 4) autonomía e independencia; 5) educación, formación e información; 6) cooperación entre cooperativas; y 7) compromiso con la comunidad.

Para la variable igualdad de oportunidades de género en las organizaciones, se tuvieron en cuenta los trabajos de Lusa et al. (2009), Tura et al. (2010) y Tura y Martínez (2012), empleando 8 ítems que recogen los múltiples ámbitos identificados por los autores.

Finalmente, la cultura de conciliación se midió en base a las medidas propuestas por Kofodimos (1995) y Cegarra et al. (2012), adaptándolas a la situación de las cooperativas de trabajo asociado. De este modo, se cuenta con 6 ítems para evaluar las percepciones de los encuestados/as.

En los tres casos, todos los ítems de las tres variables fueron evaluados con una escala Likert de 5 puntos (1 total desacuerdo y 5 total acuerdo).

La fiabilidad y consistencia interna de las variables analizadas se hizo a través del coeficiente alfa de Cronbach, cuyos valores se recogen en las tablas de la sección de resultados. En cualquier caso, todos ellos son adecuados (>0.7) (Hair et al., 2009).

4. RESULTADOS

Para conocer si existen diferencias significativas de género en la percepción de los principios y valores cooperativos, la igualdad de oportunidades y la cultura de conciliación en las cooperativas de trabajo asociado, se analizó la valoración media de los ítems que componen cada una de las variables analizadas con SPSS21, diferenciando por género (Tablas 5, 6 y 7).

En la Tabla 5 se muestra la comparativa de la valoración media para los 8 principios cooperativos básicos, observando que las valoraciones de hombres y mujeres son muy similares. El principio mejor valorado por ambos grupos es el de que todos los socios/as tienen los mismos derechos, sin discriminación de sexo, clase social y capacidad intelectual o física (4,93). No obstante, al comparar las medias de todos los ítems, así como de la variable promediada (última fila Tabla 5), de acuerdo con el test de Levene, se comprueba que sólo existen diferencias significativas en la valoración dada por hombres y mujeres en los principios: todos los socios/as tienen los mismos derechos, sin discriminación de sexo, clase social y capacidad intelectual o física la variable más valorada), y todos los socios y socias participan activamente en la toma de decisiones (4,58, la tercera más valorada). Sin embargo, en el

constructo promedio sobre los principios y valores de cooperación, no son significativas las diferencias de género. Esto supone rechazar la hipótesis 1.

Tabla 5
Comparativa de medias sobre la valoración de los principios y valores cooperativos en cooperativas de trabajo asociado

Principios y valores cooperativos:	Total	Mujeres	Hombres
Todos los socios/as adhieren de forma libre y voluntaria a la cooperativa	4,06	4,08	4,05
Todos los socios/as tienen los mismos derechos, sin discriminación de sexo, clase social y capacidad intelectual o física	4,93	4,85***	4,98***
Todos los socios y socias participan activamente en la toma de decisiones	4,58	4,68**	4,52**
Trato justo y equitativo a todos los socios/as según su contribución a la cooperativa	4,77	4,73	4,80
Existe una autonomía e independencia de las entidades públicas y privadas	4,19	4,28	4,13
Preocupación por la educación, formación e información de socios/as, directivos/as y empleados/as	4,54	4,50	4,57
Cooperación con otras cooperativas para ofrecer mejores servicios	3,68	3,78	3,61
Interés y compromiso con el desarrollo de la comunidad donde se ubica	4,24	4,40	4,13
MEDIA (Alfa de Cronbach = 0.746)	4,37	4,41	4,35

Fuente: Elaboración propia. *** $p < 0.005$; ** $p < 0.05$

La Tabla 6, recoge la valoración media de cada uno de los ámbitos relacionados con la igualdad de oportunidades de género en las organizaciones. Se observa que el ítem mejor valorado es el uso de una política de igualdad de retribuciones entre personas que trabajan en puestos idénticos (4,75), mientras que el peor valorado es la existencia o uso de medidas para la mejora o creación de servicios de conciliación, como guarderías o centros de día, entre otros (3,82). No obstante, al comparar las medias para conocer si existen diferencias significativas entre la valoración de mujeres y hombres, vemos que sólo existen diferencias significativas en el ítem vigilancia en el uso de un lenguaje e imágenes sexistas, lo que puede indicar que las mujeres perciben que se podría mejorar en este aspecto dentro de las cooperativas de trabajo asociado. Igual que en el caso anterior, como el constructo promedio sobre la igualdad de oportunidades de género no muestra diferencias significativas en las valoraciones de mujeres y hombres, según el test de Levene, es por lo que se rechaza la hipótesis 2.

Tabla 6
Comparativa de medias sobre valoración de la igualdad de oportunidades de género en cooperativas de trabajo asociado

Igualdad de oportunidades de género en el uso de:	Total	Mujeres	Hombres
Una política de igualdad de retribuciones entre personas que trabajan en puestos idénticos	4,75	4,69	4,79
Actividades de promoción de la igualdad	4,41	4,47	4,36
Alguna medida de igualdad en la gestión de recursos humanos	4,40	4,33	4,44
Planes de igualdad	4,16	4,21	4,13
Procedimientos de prevención de acoso o mobbing, acoso sexual, o discriminación por razón de orientación sexual	3,95	3,78	4,08
Vigilancia en el uso de lenguaje e imágenes sexistas	4,00	3,72**	4,15**
Medidas para fomentar la corresponsabilidad	4,01	4,00	4,02
Medidas para la mejora o creación de servicios de conciliación (guarderías, centros de día,...)	3,82	3,73	3,89
MEDIA (alfa de Cronbach = 0.825)	4,17	4,10	4,22

Fuente: Elaboración propia. **p<0.05

Respecto a la Tabla 7 sobre la valoración media de cada uno de los ítems que componen la variable cultura de conciliación, el ítem mejor evaluado es el de Crear una familia, esperar un hijo/a o adoptarlo (4,42), mientras que el peor valorado es el de dar prioridad al trabajo frente a la vida privada (3,13). Curiosamente, existen diferencias significativas de género en el ítem crear una familia, esperar un hijo/a o adoptarlo (mejor puntuado), así como en el de mantener una estructura familiar que requiera mucha implicación (3,79), entre las valoraciones promedio que proporcionan ellos y las de ellas, siendo superiores las de ellos; de acuerdo al test de Levene. En cuanto a las valoraciones conjuntas promedio del constructo promedio de la cultura de conciliación, también se observan diferencias significativas, siendo superiores para ellos. Por todo lo anterior, se considera que la hipótesis 3 puede ser aceptada.

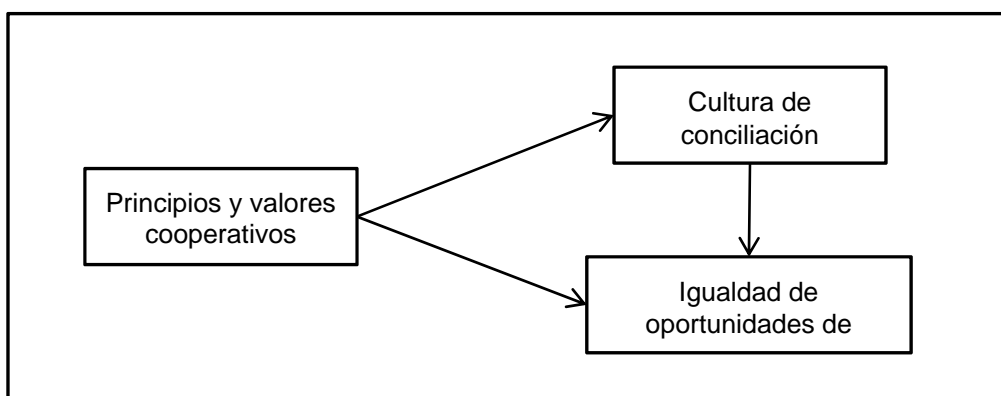
Tabla 7
Comparativa de medias sobre valoración de la cultura de conciliación en cooperativas de trabajo asociado

La cultura de conciliación favorece:	Total	Mujeres	Hombres
Crear una familia, esperar un hijo/a o adoptarlo	4,42	4,31** *	4,49***
Ausentarse del puesto de trabajo para cuidar un hijo/a enfermo o una persona dependiente	3,98	4,03	3,95
Prolongar la baja de maternidad / paternidad	3,57	3,42	3,68
Mantener una estructura familiar que requiera mucha implicación (ej. ambos cónyuges trabajan, hijos/as,...)	3,79	3,53*	3,96*
Establecer un límite máximo de horas en el trabajo diariamente	3,52	3,11	3,80
Dar prioridad al trabajo frente a la vida privada	3,13	2,87	3,31
MEDIA (alfa de Cronbach= 0.858)	3,75	3,53**	3,89**

Fuente: Elaboración propia. *** p<0,005; **p<0,05; * p<0,1

Puesto que los resultados parecen mostrar que existe una igualdad de género en las cooperativas de trabajo asociado, aunque no así en la percepción de la cultura de conciliación, se decide analizar la relación de estas variables mediante un análisis *path* desarrollado con AMOS15¹. Un análisis *path* consiste en evaluar el ajuste de un conjunto de relaciones de dependencia entre variables, sin probar causalidad, solo verificar la relación directa y la interacción de las variables dependientes e independientes (Pérez et al., 2013). En este trabajo, se estudia si los principios y valores cooperativos inciden en la cultura de conciliación y la igualdad de oportunidades de género, así como si la cultura de conciliación incide en la igualdad de oportunidades de género, tal y como se muestra en la Figura 1.

Figura 1
Análisis *path* de los principios y valores cooperativos, la cultura de conciliación y la igualdad de oportunidades de género



Fuente: Elaboración propia.

Al analizar el modelo propuesto con toda la base de datos (113 casos), obtenemos que la relación entre principios y valores cooperativos con igualdad de oportunidades no es significativa e introduce distorsión en el modelo, por lo que se elimina del mismo. Así, los resultados de la interrelación se muestran en la Tabla 8.

¹ AMOS15: es un software de ecuaciones estructurales.

Tabla 8
Resultados del *path* análisis global

				Coefficiente regresión estandariza do	Error estánd ar	P*			
Principios valores Cooperativos	y →	Cultura conciliación		0,218	0,15 6	0,018			
Cultura de conciliación	→	Igualdad oportunidades		0,240	0,07 6	0,009			
Índice s de ajuste	χ^2	df	P	$\chi^2 /$ df	NFI	CFI	PNFI I	RMSEA A	Hoelter ,01
	0,230	1	0,63 2	0,23 0	0,981	1	0,32 7	0,000	3232

Fuente: Elaboración propia. χ^2 : Chi-cuadrado; df: grados de libertad del modelo; P: significatividad chi-cuadrado $>0,05$; χ^2/df : razón Chi-cuadrado/grados de libertad <3 ; NFI: índice de ajuste normalizado $\geq 0,95$; CFI: índice de ajuste comparativo $\geq 0,95$; PNFI: índice corregido de parsimonia <1 ; RMSEA: raíz cuadrada media del error de aproximación $<0,05$; Hoelter 0,1: índice de adecuación del tamaño muestral con nivel de significación 0,01 >200 .

De la misma se desprende que los principios y valores cooperativos tienen un efecto en la cultura de conciliación, mientras que la cultura de conciliación es la que influye en las políticas de igualdad de oportunidades de género, teniendo el modelo un buen nivel de ajuste de acuerdo a los índices presentados.

También se analizó el modelo desde una perspectiva de género, para ver las diferencias entre las percepciones de mujeres y hombres (Tablas 9 y 10). En ambos casos, las medidas de ajuste del modelo son buenas, existiendo diferencias significativas entre las relaciones significativas y las que no lo son. Así, se puede concluir que: 1) para las mujeres, la cultura de conciliación es la que hace que exista igualdad de oportunidades de género (los principios y valores cooperativos no tienen esa influencia); y 2) para los hombres, los principios y valores cooperativos se reflejan en la cultura de conciliación que ofrecen las cooperativas de trabajo asociado, pero ninguna de estas variables influye en la igualdad de oportunidades. Estos resultados propician la aceptación de las hipótesis 4 y 5.

Tabla 9
Resultados del path análisis para mujeres

				Coefficient e regresión estandariz ado	Error estándar	P*			
Principios valores	y	→	Cultura conciliación	0,135	0,290	0,383			
Cooperativos Cultura de conciliación		→	Igualdad oportunidades	0,299	0,124	0,045			
Índice s de ajuste	χ^2	df	P	$\chi^2 /$ df	NFI	CFI	PNFI	RMSEA	Hoelte r .01
	0,002	1	0,96 4	0,00 2	1	1	0,33 3	0,000	133293

Fuente: Elaboración propia. χ^2 : Chi-cuadrado; df: grados de libertad del modelo; P: significatividad chi-cuadrado $>0,05$; χ^2/df : razón Chi-cuadrado/grados de libertad <3 ; NFI: índice de ajuste normalizado $\geq 0,95$; CFI: índice de ajuste comparativo $\geq 0,95$; PNFI: índice corregido de parsimonia <1 ; RMSEA: raíz cuadrada media del error de aproximación $<0,05$; Hoelter 0,1: índice de adecuación del tamaño muestral con nivel de significación 0,01 >200 .

Tabla 10
Resultados del path análisis para hombres

				Coefficient e regresión estandariz ado	Error estándar	P*			
Principios valores cooperativos	y	→	Cultura conciliación	0,308	0,174	0,007			
Cultura de conciliación		→	Igualdad oportunidades	0,168	0,098	0,154			
Índice s de ajuste	χ^2	df	P	$\chi^2 /$ df	NFI	CFI	PNFI	RMSEA	Hoelte r .01
	0,820	1	0,36 5	0,82 0	0,916	1	0,30 5	0,000	567

Fuente: Elaboración propia. χ^2 : Chi-cuadrado; df: grados de libertad del modelo; P: significatividad chi-cuadrado $>0,05$; χ^2/df : razón Chi-cuadrado/grados de libertad <3 ; NFI: índice de ajuste normalizado $\geq 0,95$; CFI: índice de ajuste comparativo $\geq 0,95$; PNFI: índice corregido de parsimonia <1 ; RMSEA: raíz cuadrada media del error de aproximación $<0,05$; Hoelter 0,1: índice de adecuación del tamaño muestral con nivel de significación 0,01 >200 .

5. CONCLUSIONES

La principal aportación de esta investigación ha sido analizar la situación de igualdad de género en las EES. Puesto que en este tipo de entidades, las cooperativas cuentan con unos principios y valores generales que son pautas que orientan su funcionamiento (entre los que se encuentran la igualdad), proporcionando una mayor relevancia a la cultura de conciliación, que actúa como elemento facilitador de la igualdad de oportunidades de género; este estudio se ha planteado desde dos objetivos diferenciados: a) detectar la existencia de diferencias de género en la

valoración de los principios y valores cooperativos, las medidas de igualdad de oportunidades de género y la cultura de conciliación de la cooperativa; y b) analizar la influencia de los principios cooperativos y la cultura de conciliación sobre las medidas de igualdad de oportunidades, desde una perspectiva de género.

Los resultados obtenidos, de las 113 cooperativas de trabajo asociado encuestadas, muestran que:

✓ No existen diferencias significativas en la valoración por mujeres y hombres de los principios y valores cooperativos en términos globales, a pesar de que sí existen diferencias significativas en dos de los principios (todos los socios/as tienen los mismos derechos, sin discriminación de sexo, clase social y capacidad intelectual o física; y todos los socios y socias participan activamente en la toma de decisiones), proporcionando ellos mayores valores promedio que ellas. Esto puede ser indicio de que, aunque los resultados generales no lo muestren, algún tipo de desigualdad persiste en las cooperativas de trabajo asociado, bien en la adhesión libre y voluntaria de los socios/as, o bien en el liderazgo desarrollado por hombres y mujeres en la toma de decisiones (segregación vertical ocupacional).

✓ No existen diferencias significativas en la valoración por mujeres y hombres del grado de utilización promedio de medidas para la igualdad de oportunidades de género en términos globales, aunque ellos otorgan una mayor valoración promedio que ellas (4,22 frente a 4,10). Únicamente aparece la excepción en una de las medidas, sobre la vigilancia en el uso de un lenguaje e imágenes sexistas en las cooperativas de trabajo asociado, siendo valorada con 4,15 por los hombres y 3,72 por las mujeres. Quizá esta diferencia sea una señal de que aún se debe trabajar en la aplicación de las buenas prácticas para una comunicación no sexista, dentro de este tipo de organizaciones, aunque ellos entienden que se está haciendo un importante esfuerzo (4,15 sobre 5).

✓ Existen diferencias significativas en la valoración promedio de mujeres y hombres sobre la cultura de conciliación, favorecida por las cooperativas de trabajo asociado. Varias son las medidas con estas diferencias en la evaluación: como crear una familia, esperar un hijo/a o adoptarlo, y mantener una estructura familiar que requiera mucha implicación (como que ambos cónyuges trabajen, un número de hijos/as superior a la media, cuidado de personas dependientes, etc.). En estos dos casos, así como en el valor total de la cultura de conciliación, muestran como las mujeres tienen una valoración más baja de estos aspectos, lo que indica que, a pesar de las medidas que se están implementando, aún siguen sufriendo, más que sus compañeros masculinos, el conflicto entre su rol profesional y personal.

✓ En general, sin hacer una diferenciación por género, se puede decir que los principios y valores cooperativos de las cooperativas de trabajo asociado influyen en la cultura de conciliación fomentada en la misma; y esta influye, a su vez, en las medidas de igualdad de oportunidades de género que se pueden utilizar en dichas cooperativas. Esto supone que existe una interrelación entre los comportamientos y hábitos que recogen cada variable analizada.

✓ Sin embargo, cuando se analizan los resultados desde una perspectiva de género, se observan diferencias significativas. En concreto, para las mujeres, los principios cooperativos no inciden en que exista una igualdad de oportunidades, sino que es la existencia de una cultura de conciliación la que influye significativamente en el desarrollo de dicha igualdad; aunque la menor valoración de la cultura de conciliación por parte de las féminas implica que hay que seguir trabajando en su mejora. Respecto a los hombres, ellos también consideran que los principios de cooperación no inciden directamente en una igualdad de género, pero esos principios sí que se reflejan en la cultura de conciliación desarrollada por la cooperativa. No

obstante, a diferencia de las mujeres, la cultura de conciliación tampoco se refleja o influye en una mayor igualdad de oportunidades de género.

Como conclusión, señalamos que sí que existe igualdad de género en las cooperativas de trabajo asociado, en concordancia con los valores de estas entidades y la cultura de conciliación, que se trata de fomentar desde la administración pública española y europea, pero aún se debe seguir trabajando en aspectos relacionados contra la discriminación laboral, el acceso de la mujer a puestos de mayor relevancia en la toma de decisiones (segregación vertical y horizontal), la comunicación no sexista, o la implementación de medias de conciliación, que realmente reduzcan el conflicto entre el trabajo y la vida personal de las empleadas y los empleados.

Cabe destacar que, aunque la principal aportación de este estudio radica en la escasez de trabajos empíricos que han analizado las diferencias de género en las entidades de economía social, somos conscientes de que el trabajo cuenta con una serie de limitaciones, tales como, que en la muestra exista una mayoría de cooperativas dedicadas a la enseñanza, por lo que esta investigación se ampliará a las cooperativas de los distintos sectores económicos, para contrastar los resultados obtenidos y las posibles diferencias entre ellos. Igualmente, se podría extender el estudio a nivel nacional e internacional.

Agradecimiento: Este trabajo es resultado del Proyecto de Investigación 2016-99-13-0002 financiado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo. Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social. Agradecimiento que extendemos a la Cátedra Cajamar de Cooperativismo Agroalimentario de la Universidad Politécnica de Cartagena.

BIBLIOGRAFÍA

- Alianza Cooperativa Internacional (ACI) (2013). Reglamento. En <https://www.ica.coop/sites/default/files/attachments/ICA%20Bylaws%20-%20updated%202013%20-%20Spanish.pdf>
- Arcas Lario, N.; Martínez León, I.M.; De Miguel Gómez, M.D.; Martínez Victoria, M.C.; Olmedo Cifuentes, I. y López Becerra, E.I. (2017). Participación de la mujer en la Economía Social. Aplicación en la Región de Murcia. Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo. Región de Murcia. En <http://cooperativismoagroalimentario.com/index.php/actividades/investigacion/proyectos-y-contratos/294-investigacion-sobre-la-participacion-de-la-mujer-en-la-economia-social-aplicacion-a-la-region-de-murcia>.
- Arroyo, P. (2011). Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 115-142.
- Barberá, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 37-53.
- Carretero, M.J. y 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. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, FEADER y Cooperativas Agro-alimentarias de España. En http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/mujeres_en_las_cooperativas.pdf.
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M.E. and Cegarra-Navarro, J.G. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organizational outcomes SMEs. *Personnel Review*, 41(3), 359-379.
- Castaño, C. (dir) (2008). La segunda brecha digital. Publica Cátedra PUV. Universidad de València. ISBN: 978-84-376-2475-4. 1ª ed. 363 pp.
- Chávez, M. (1996). El papel de la ACI en el progreso de la mujer en las cooperativas. *Revista de la Cooperación Internacional*, 1, 51-62.
- Chaves, R. y Monzón, J.L. (2008): *La Economía Social en la Unión Europea*. Comité Económico y Social Europeo. Bruselas.
- Chaves, R.; Ribas, M.A. y Sajardo, A. (2005). Cumplimiento del primer principio: Análisis de la discriminación por género en las cooperativas españolas. *Revista de la Cooperación Internacional*, (1), 101- 118.
- Comisión Europea (2010). Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.
- Comisión Europea (2016). Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (2015). Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, CNMV, España.
- Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA). Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España, Madrid. Disponible en Internet: <http://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-mujer-cooperativismo-espana.pdf>.
- Consejo de la Juventud de España (2001). La igualdad de oportunidades y la participación social de las jóvenes. Consejo de la Juventud de España. Madrid.
- Cortés, D., López, C., Ortiz, N. y Pérez, A. (2008). Emprendedurismo en mujeres, cooperativismo y cultura organizacional: desarrollos teóricos y evidencia empírica. En: *Emprendedurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de*

- Guadalajara, México. Editado por Rigoberto Soria Romo, 96-135. EUMEDNET Universidad de Málaga, España.
- Directiva [96/34/CE](#), del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
- Echebarria, C. y Larrañaga, M. (2004). La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 11-35
- Elio, E. (2006). Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *Revista Vasca De Economía Social Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria*, nº 2, 35-71.
- Esteban, M.L. (2007). Consejos de administración y creación de valor: la perspectiva del género. Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza.
- Gómez, L. (1998). Women in Co-operatives: The Policy of the International Cooperative Alliance. *Journal of Co-operative Studies*, 93, 33-56.
- Gómez, P. y Miranda, G. (2006). Sobre el régimen económico y financiero particular de las sociedades cooperativas. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 90, 28-56.
- Goñi-Legaz, S. y Ollo-López, A. (2015). Factors that determine the use of flexible work arrangement practices in Spain. *Journal of Family and Economic Issue*, 36(3), 463-476.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. y Tatham, R.L. (2009). *Multivariate analysis*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Juliá Igual, J.F.; Meliá Martí, E. y Carnicer Andrés, M.P. (2015). Innovaciones en el gobierno interno: el caso de las mayores cooperativas agroalimentarias de España. Editorial Universitat Politècnica de València, pp. 47-63.
- Kofodimos, J.R. (1995). *Beyond work-family programs: Confronting and resolving the underlying causes of work-personal life conflict*. North Carolina: Center for Creative Leadership.
- Ley 27/1999, de 16 de Julio, de Cooperativas. Boletín Oficial del Estado, nº 170, pp. 27027-27062.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, nº 266, pp. 21568.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Boletín Oficial del Estado, nº 76, pp. 33023- 33033.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, nº 71, pp. 12611-12645.
- Lusa, A., Martínez, C., Calvet, M.D., Pons, O. y Tura, M. (2009). How to diagnose equal opportunities between women and men in organizations. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 2(3), 539-557.
- Marcuello, C. y Saz, M.I. (2008). Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 94, 59-79.
- Martínez-León, I.M.; Arcas-Lario, N. y García-Hernández, M. (2011). La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de Economía Social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 143-172.
- Martínez-León, I.M.; Olmedo-Cifuentes, I.; Arcas-Lario, N. y Zapata-Conesa, J. (2016). La satisfacción laboral del profesorado de las cooperativas de enseñanza. Un estudio de género. XVI Congreso de Investigadores en Economía Social. Valencia. Octubre.
- Mateos, R.; Escot, L. y Gimeno, R. (2006). Análisis de la presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las mil mayores empresas españolas. *Fundación de las Cajas de Ahorros. Documento de trabajo* 263, 2006.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2017). Mercado de Trabajo. En http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Monzón, J.L. (2010). Las grandes cifras de la economía social en España. Ámbito, entidades y cifras clave. Año 2008. CIRIEC-España. Valencia.
- Mozas, A.; Moyano, J.; Senise, O.; Parras, M. y Murgado, E.M. (2005). Cultura cooperativa y eficiencia empresarial: Una contrastación en el cooperativismo oleícola. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 85, 41-60.
- Paleo, N. y Alonso, A. (2014). ¿Es sólo una cuestión de austeridad?. Crisis económica y políticas de género en España. *Investigaciones Feministas*, 5(1), 36-68.
- Pérez, E., Medrano, L.A., Sánchez, J. (2013). El path analysis: Conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5(1), 52-66.
- Ribas, M. A. (2006). Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, (2), 153-1
- Ribas, M. A. (2010). *Mujer y trabajo en la economía social*. Edicions UIB: Palma. 75.
- Ribas, M. A. y Sajardo, A. (2004). La desigualdad participación de hombres y mujeres en la economía social: Teorías explicativas. *CIRIEC-España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, 50, 77-103.
- Ribas, M. A. y Sajardo, A. (2005). La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 52, 267-278.
- Sajardo, A., Rivas, M.A., Benavent, M., Saz, I., Serra, I. y Vilar, M. (2009): *La Responsabilidad Social Interna de las empresas en España*. Tirant lo Blanch: Valencia.
- Sánchez, N.; Trinidad, A.; Recio, C. y Torns, T. (2016). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado español. XII Congreso Español de Sociología.
- Senent, M. (2011). ¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres?. Responsabilidad social empresarial e igualdad real. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 57-84.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L. y Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Tura Solvas, M. y Martínez Costa, C. (2012). La Cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades de género. En 6th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, pp. 1145-1152.
- Tura, M., Martínez, M.C., Pons, O. y Simo, P. (2010). Construcción y validación de una escala de medición de igualdad de oportunidades de género. En 4th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management, 555-564.
- Vargas, A. (1995). La identidad cooperativa y la cooperativa como empresa: luces y sombras. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 61, 179-192.