

TEMAS DE ACTUALIDAD

LAS MUJERES DIRECTIVAS EN LA ECONOMÍA SOCIAL VALENCIANA

por **José Luis Monzón Campos**
Catedrático de la Universitat de València, investigador del IUDESCOOP
Director de CIRIEC-España

1. Obstáculos a la incorporación e igualdad de la mujer en el mercado de trabajo

La situación laboral actual de las mujeres en la economía social de la Comunitat Valenciana es aun relativamente poco conocida, aunque en los últimos años se asiste a un aumento considerable de los estudios monográficos al respecto.

Son muy diversos los obstáculos a los que se han enfrentado las mujeres y a los que todavía han de hacer frente en el mercado de trabajo, entre otros, para llegar a una integración con los mismos derechos “de facto” que los hombres.

Pese a que el marco normativo no ha dejado de lado a las mujeres y sus derechos laborales, no parece haber sido suficiente para acabar con las diferencias que se arrastran desde años atrás. Así la normativa internacional, con el Convenio 100 de la OIT en 1951, ya reconoce por primera vez la igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En la normativa europea, desde el artículo 119 del Tratado de Roma (1957), donde ya se establece la citada igualdad, hasta el año 2012, en el que una resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea insta a los estados miembros a adoptar medidas para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, son muy numerosos los artículos en los que se incide sobre ello. La normativa española también es clara al respecto de esta situación. La propia Constitución Española consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente sin posibilidad de discriminar por razón de sexo, al igual que lo hace el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Sin embargo, la legislación no ha conseguido que la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo sea un hecho en la sociedad, de modo que la segregación ocupacional y las diferencias salariales han caracterizado el trabajo que han realizado las mujeres desde la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad, donde todavía perviven.

La tradición cultural, los roles y los estereotipos han sentado las bases a lo largo de los años para que sean las mujeres, en lugar de los hombres, las que abandonen de forma temporal o definitiva sus trabajos para dedicarse al cuidado de los hijos o personas dependientes. De esta forma renuncian a una parte importante de sus ingresos a causa de la reducción de sus jornadas laborales, y tienen que aceptar contratos a jornada parcial no por deseo propio (jornada parcial voluntaria) sino derivado de las obligaciones familiares que les han sido impuestas.

En consecuencia, el trabajo realizado por las mujeres ha sufrido una pérdida de valor en contraposición al realizado por los hombres, incluso en el caso de trabajos que requieren requisitos similares en relación a competencias, habilidades, nivel de cualificación y experiencia. Esta pérdida de valor ha conducido a que los trabajos que desempeñan las mujeres se sitúen mayoritariamente a la cola de los niveles de la clasificación ocupacional, dando lugar a la llamada “segregación ocupacional”.

Por segregación ocupacional de género se entiende la concentración de las personas trabajadoras en tipos y niveles diferentes de actividad en función del sexo, de modo que los hombres se concentran en mayor medida en aquellas ocupaciones mejor pagadas y con mayor reconocimiento y prestigio social, mientras que las mujeres lo hacen en los empleos con menor re-

** Este trabajo está basado en el estudio realizado por CIRIEC-España sobre el 'Fomento del empleo de la mujer en la economía social valenciana: cooperativas y sociedades laborales'.*

La presencia de las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado es superior a la de los hombres, llegando a suponer un 57,3% en la Comunitat Valenciana. Sin embargo, en las sociedades laborales no se da esta feminización, pues en ellas solo el 31,6% son mujeres, debido al carácter industrial de muchas de estas sociedades.

En la comparación con España, la Comunitat Valenciana presenta una mayor feminización en la combinación de cooperativas y sociedades laborales, con un 54,7% de mujeres respecto de su empleo total.

muneración y grado de responsabilidad. Esta segregación ocupacional se ha clasificado en dos categorías, la horizontal y la vertical. Por segregación horizontal se entiende aquella en virtud de la cual las mujeres trabajan mayoritariamente en una reducida categoría de ocupaciones, que se circunscribe básicamente al sector servicios escasamente cualificado, la enseñanza o también como administrativas. La segregación vertical se ha definido como aquella a través de la cual las mujeres suelen ocupar puestos de niveles de responsabilidad inferiores, pese a que su cualificación se ha incrementado de forma que ha superado en muchos casos a la del hombre, encontrándose de este modo con el denominado techo de cristal. Este techo de cristal no es más que la existencia de una limitación no explícita pero sí implícita del ascenso laboral de las mujeres en el interior de las organizaciones, configurándose como una barrera que limita sus carreras profesionales y que es muy difícil de sobrepasar.

El estudio realizado por CIRIEC-España tiene 3 objetivos:

a) elaborar una imagen lo más actualizada posible de las distintas variables laborales que afectan a las mujeres en la economía social de la Comunitat Valenciana, tanto en lo referente a su relación general con el trabajo (actividad, empleo y desempleo), como a sus características contractuales, su distribución por sectores productivos y ramas de actividad, por tramos de edad, por grupos de ocupación, por afiliación a la Seguridad Social, por niveles salariales, etc.

b) realizar entrevistas a mujeres directivas de diferentes empresas de la economía social. Se han realizado 12 entrevistas a otras tantas mujeres, directivas de empresas de la economía social y entidades de su entorno: directivas de cooperativas y mutualidades, sociedades laborales, federaciones y universidades. Estas entrevistas son las que se incluyen en este tema de actualidad de la revista 'Noticias'.

c) presentar cinco casos de éxito empresarial de la economía social en la no discriminación y fomento del empleo de la mujer.

Principales resultados del estudio

La situación de la mujer en el mercado laboral valenciano y español se caracteriza por presentar una tasa de actividad inferior a la del hombre independientemente del grupo de edad que se analice, si bien es cierto que a medida que el grupo generacional es más joven se reducen las diferencias. La incorporación de la mujer a la población activa que se ha producido en las últimas décadas aún no ha sido suficiente como para anular estas diferencias, que fundamentalmente obedecen a roles y patrones culturales muy antiguos. Una vez tomada la decisión de incorporarse al mercado de trabajo, las trabas que las mujeres encuentran son mayores que las de los hombres. Su tasa de empleo también es sistemáticamente inferior a la masculina, del mismo modo que, salvo en el caso de las mujeres más jóvenes, la tasa de paro refleja una desventaja para ellas.

En el caso concreto de las mujeres que trabajan en cooperativas y sociedades laborales se observan aspectos diferenciadores. La presencia de las mujeres en las cooperativas es superior a la de los hombres, llegando a suponer un 57,3% en la Comunitat Valenciana. Sin embargo, en las sociedades laborales no se da esta feminización, pues en ellas solo el 31,6% son mujeres. En la comparación con España, la Comunitat Valenciana presenta una mayor feminización en la combinación de cooperativas y sociedades laborales, con un 54,7% de mujeres respecto de su empleo total. Es de notar que en estos porcentajes no se consideran las cooperativas cuya plantilla íntegra cotiza en el régimen de Trabajadores Autónomos.

Por nivel de estudios terminados se observa que las mujeres trabajadoras en las cooperativas y las sociedades laborales poseen más capital humano que los hombres al representar un mayor porcentaje entre aquellos que poseen estudios de FP superior o estudios universitarios.

Un análisis del peso de las mujeres en la economía social por Comunidades Autónomas confirma, con datos publicados por la Seguridad Social, que la Comunitat Valenciana en 2018 se sitúa como la tercera comunidad autónoma con un mayor índice de feminización.

La ausencia de datos estadísticos más detallados según las características de las personas y los empleos que desarrollan en la Comunitat Valenciana obliga a estimar esta información tomando como base la Encuesta de Población Activa del INE y los datos procedentes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (actual Ministerio de Trabajo y Economía Social).

El examen de los grupos de edad arroja que son las mujeres más jóvenes las que han conseguido una importante ventaja relativa en el empleo de cooperativas y sociedades laborales. En el caso valenciano esta feminización en los grupos más jóvenes es realmente intensa.

Respecto de la rama de actividad en la que se desarrolla el trabajo en las cooperativas y las sociedades laborales, cabe señalar que el sector agrícola y el de servicios son los que presentan una mayor feminización, mientras que el sector industrial y de la construcción se encuentran fuertemente masculinizados.

Por nivel de estudios terminados se observa que las mujeres trabajadoras en las cooperativas y las sociedades laborales poseen más capital humano que los hombres al representar un mayor porcentaje entre aquellos que poseen estudios de FP superior o estudios universitarios. En la Comunitat Valenciana este rasgo es de mayor intensidad que en España, así como en las cooperativas y las sociedades laborales respecto del total de la economía.

En cuanto al tipo de jornada laboral de los ocupados en cooperativas y sociedades laborales se advierte que las mujeres suponen aproximadamente la mitad de empleo a jornada completa, pero tres cuartas partes del empleo a jornada parcial, visibilizándose también en este sector la peor calidad del empleo de las mujeres en la relación a los hombres, al no ser una situación deseada por ellas como señalan las encuestas realizadas.

El análisis por grupo de ocupación sitúa mayoritariamente a las mujeres trabajadoras en cooperativas

y las sociedades laborales entre las personas técnicas y profesionales de apoyo y el personal de los servicios de restauración, personales, protección y de ventas. A grandes rasgos la mayor feminización se localiza en un grupo de elevada cualificación, mientras que la mayor masculinización se encontraría en los grupos de menor cualificación profesional.

Se denomina brecha salarial al hecho de que el salario medio de las mujeres, en igualdad de condiciones, es inferior al de los hombres. El examen para la Comunitat Valenciana y España a partir de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2018 revela que en ambos territorios la brecha salarial posee el mismo valor. En términos generales se observa que la brecha salarial es más reducida cuanto más joven se es, pues es más elevada en los tramos de edad superiores. Por sectores de actividad es el sector industrial aquel en el que la mujer cobra menos que el hombre, *ceteris paribus*, mientras que en el sector de la construcción español la mujer llega a ingresar hasta un 8% más que el hombre. El sector servicios muestra una brecha salarial en el entorno de la media, esto es, entre un 11% y un 12%.

Atendiendo al tipo de jornada que figura en el contrato de las trabajadoras y los trabajadores se observa que en los contratos a tiempo parcial la brecha salarial es mayor que cuando los contratos se realizan a tiempo completo. Por otro lado, considerando la duración del contrato, cuando éste es indefinido la brecha salarial es mayor que cuando es temporal, donde llega a desaparecer en el caso de España.

El efecto de la antigüedad en la empresa muestra que la menor ratio salarial mujeres/hombres (y por tanto la mayor brecha salarial) se produce en el tramo de 11 a 20 años de antigüedad, mientras que los tramos de mayor y menor antigüedad en la empresa son los que registran menor brecha salarial de género.

Respecto del nivel de estudios terminados los resultados presentan una secuencia muy intuitiva pues la evidencia empírica muestra que a medida que aumenta el nivel de cualificación la ratio salario femenino sobre el masculino es mayor, aminorándose así la brecha salarial.

2. Entrevistas a mujeres directivas de la economía social valenciana

El cuestionario elaborado para las entrevistas ha sido el siguiente:

- 1) Usted ocupa un puesto de responsabilidad en su empresa u organización, ¿En qué medida considera que su condición de género le ha ayudado o perjudicado para alcanzar dicha responsabilidad?
- 2) En su opinión los valores y características de la gobernanza en las entidades de la economía social, ¿hasta qué punto influyen a favor de la igualdad de género?
- 3) En la Comunidad Valenciana y para el total de la población ocupada, las mujeres suponen un 54,9% del total del empleo con estudios universitarios, frente al 45,1% de los hombres. En el caso del empleo de personas con tan solo estudios obligatorios o inferiores, las mujeres suponen un 37,5%, frente al 62,5% de los hombres. A pesar de ello, en la Comunidad Valenciana, como en España y resto de Europa, sigue existiendo una brecha salarial de género (salario medio de las mujeres inferior al de los hombres en un 10,3%). ¿Cuáles son, a su juicio, las principales causas que explican esta brecha salarial? ¿Qué medidas propondría para eliminar dicha brecha?
- 4) Existe una opinión generalizada de que la crisis generada por la Covid-19 afecta de manera más grave al empleo de las mujeres que al de los hombres ¿Qué medidas deberían adoptarse para revertir esta situación?
- 5) En materia financiera (ingresos y gastos públicos, subvenciones, créditos, etc.) ¿Qué medidas públicas considera más recomendables para mejorar la situación de las mujeres en la economía social? ¿Y qué otros apoyos públicos?
- 6) En la empresa u organización de la economía social a la que usted pertenece ¿También se dan las brechas de género en sus diferentes facetas (salariales, de puestos de responsabilidad, etc.)? En caso afirmativo ¿cuáles son las causas?

Las mujeres entrevistadas han sido:

- **Nardi Alba Benaches**, Directora de la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana
- **Ana María Cano Arribas**, Técnica en producción integrada y ecológica en la Federació Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (FECOAV)
- **Carmen Picot**, Directora de Relaciones Institucionales y RSE de Consum
- **Lourdes Falcó**, Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d'Uixó, y de la Caixa Rural La Vall San Isidro
- **Mercedes Herrero**, Directora de Estudios Superiores de Florida Universitària
- **Elena Meliá Martí**, Responsable del Grupo de Investigación de Economía Social y Cooperativismo del Centro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA), de la UPV
- **Paloma Tarazona**, Directora de la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA)
- **Cati Corell**, Directora de Producto y Agroturismo en la Cooperativa de Viver
- **María Benítez**, Directora de Marketing de Robotnik
- **Katia Bataller**, Gerente en la Cooperativa de Bolbaite
- **Regina Campos**, Presidenta en la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales del País Valencià (FADEMUR PV)
- **Natividad García**, Subdirectora General Financiera en Divina Pastora Seguros

Las respuestas a las preguntas 1 a 6 se dan en las páginas siguientes.

**Nardi Alba Benaches**

Directora de la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana

“La no discriminación es un principio fundamental en las cooperativas y tiene su reflejo en nuestra cultura empresarial. Aunque eso no quiere decir que seamos un oasis de igualdad dentro del panorama socioeconómico”.

1) Mi condición de mujer no ha sido ni un obstáculo ni un aliciente para acceder al cargo. Pero, aunque yo nunca me he sentido subestimada por razones de género en mi organización, mi opinión es que a las mujeres directivas -en general- no se nos ve ni se nos trata de la misma forma que a los hombres. Creo sinceramente que, en demasiadas ocasiones, a una mujer -aun con el mismo poder- se le concede menos autoridad de la que se le concedería a un hombre en su misma posición. Esto puede ser porque la naturaleza femenina es (siempre en general) menos competitiva y ambiciosa, lo que desemboca a veces en la autolimitación, sobre todo cuando se trata de dirigir grandes empresas. Pero también puede ser por los estereotipos que otorgan a la mujer los papeles que todos conocemos en el entorno familiar y social. O por ambas cosas a la vez.

Las mujeres sentimos la presión de esos estereotipos cada día: que seas una directiva no te exige de atender otras responsabilidades fuera del trabajo, ni de hacerlo bien. Un hombre que asciende dentro de la misma empresa va ganando respeto (y salario) exponencialmente; una mujer con exactamente la misma carrera siempre encontrará personas (y no pocas) que la vean como la 'xiqueta' que era cuando llegó. Sabemos que es una expresión cariñosa que no se emplea con mala intención, pero es reveladora de cómo nos ven personas con las que no siempre existe una relación afectiva que justifique ese trato.

2) De forma determinante. La no discriminación es un principio fundamental en las cooperativas y tiene su reflejo en nuestra cultura empresarial. Aunque eso no quiere decir que seamos un oasis de igualdad dentro del panorama socioeconómico, creo que hay menos discriminación por razón de género. En mi opinión, las mujeres tenemos un estilo de liderazgo más colaborativo y solidario, lo cual compagina muy bien con la forma de tomar decisiones en las cooperativas.

En el plan 'Fent Cooperatives 2021-2022', la igualdad de género es uno de los ejes estratégicos transversales, y varias de las cincuenta medidas que contiene el Plan están directamente relacionadas con el impulso de la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad de las cooperativas de la Comunitat Valenciana.

3) Empiezo por lo último: la brecha salarial se resuelve aumentando el sueldo a las mujeres. Parece fácil, ¿no? Es evidente que la ley no ampara ningún tipo de discriminación, ni salarial ni de otro tipo. Entonces, ¿por qué las cifras dicen que las mujeres estamos mejor preparadas que los hombres pero peor consideradas y pagadas que ellos? Pues no es ningún secreto que la mujer ha sido históricamente menos valorada que el hombre y ha ejercido un papel subordinado a éste. Con esa herencia, es lamentablemente lógico que nuestro trabajo sea menos apreciado. Además, se nos ha supuesto siempre una menor dedicación al empleo, porque casi todas tenemos más carga que los hombres a la hora de conciliar (y eso es un hecho, todavía hoy, en la inmensa mayoría de los hogares).

Para corregir esta injusticia social, desde mi punto de vista, solo hay dos caminos: a largo plazo, la educación, para equilibrar los roles de género; y, a corto plazo, la discriminación positiva, con una legislación que favorezca el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y con medidas incentivadoras para ello.

Además, hay cosas que pueden hacer -desde ya- todas las empresas. Lo primero, evaluar el desempeño y solamente el desempeño: valorar la calidad del trabajo que cada cual realiza y no el cargo que figura en su tarjeta de visita. Lo segundo, mirar alrededor: ver cuánto cobran realmente los hombres que realizan en las empresas del entorno un trabajo similar al de las mujeres de su empresa y asegurarse de que éstas cobran, al menos, lo mismo que esos hombres.

4) ¡Claro que afecta más a las mujeres! Porque somos claramente más débiles en las relaciones laborales y tenemos, insisto, una mayor carga familiar. Cuando los colegios cerraron y el alumnado fue confinado durante los primeros meses de la pandemia, muchas mujeres pidieron permisos para atender a sus hijos (entre otras cosas porque, si se ha de hacer, es más fácil renunciar al menor salario de la familia). Pero es que muchas de las que pudieron teletrabajar, vieron como el teletrabajo se convertía para ellas en una trampa mortal...

Las medidas para enmendar estas situaciones pasan por promover activamente los permisos parentales y por fomentar la contratación femenina, con incentivos y deducciones.

También es interesante dar visibilidad a las buenas prácticas y casos de éxito en materia de igualdad, dirección femenina y conciliación familiar.

5) Incentivos directos, deducciones fiscales y rebajas en la cotización a la Seguridad Social para puestos de trabajo de responsabilidad ocupados por mujeres. Y subrayo “de responsabilidad”, porque muchas veces los incentivos al empleo femenino no establecen distinción por categoría y, si bien es cierto que hay discriminación de género en todos los niveles, es particularmente lamentable que la haya en los más elevados.

Por ejemplo, las nuevas medidas publicadas a mediados de octubre por el Gobierno de España sobre registros y auditorías retributivas y sobre planes de igualdad me parecen buenas iniciativas que nos hacen avanzar por el camino correcto. Poco a poco, habrá que ir extendiéndolas a las empresas de menor tamaño.

También creo que hay que incentivar la incorporación de mujeres a los consejos rectores, mediante campañas divulgativas y de promoción.

Es muy triste ver que las mujeres necesitan hacer más esfuerzo que los hombres para llegar a lo mismo y que han de demostrar doblemente sus méritos. Y eso sin contar con que, llegado un punto determinado, tropiezan con el famoso techo de cristal.

Las cuotas son una cuestión muy polémica y no dudo que en algún caso pueden provocar situaciones absurdas e incluso injustas para algún hombre. Pero -según mi experiencia- esos casos son excepcionales. Y, sin embargo, gracias a las cuotas he visto a mujeres en puestos para los que no habrían sido designadas jamás si no hubiera existido tal imposición. Así que, hoy por hoy, la balanza es positiva y muchas mujeres hemos de agradecer a las cuotas que se nos haya dado la ocasión de demostrar lo que somos capaces de hacer en algunos ámbitos. Ningún hombre inteligente debería tener miedo a las cuotas de género.

6) De forma muy clara en el consejo rector.

Es cierto que es muy complicado incorporar mujeres en los consejos de cooperativas que desarrollan actividades económicas tradicionalmente masculinizadas, porque muchas veces hay muy pocas mujeres en la base social. Esto, obviamente, ha de resolverse incorporando mujeres a esa base social y luego estimulando su ascenso a los consejos.

Sin embargo, en los consejos de sectores con mayor presencia femenina también en ocasiones hay una mayoría de hombres. Y, sobre todo, hay una mayoría de hombres en las presidencias. Deberíamos tener más mujeres presidentas en las cooperativas.

Como muestra, un botón: en el consejo rector de Concoval solo dos de las diez personas que componen el consejo rector hoy en día son mujeres. Y hasta su incorporación, hace ahora cinco años, ya bien entrado el siglo XXI, nunca había habido una mujer en el consejo rector de esta organización, que es el máximo órgano de representación de las cooperativas valencianas. Avergüenza contarlos.

“Para corregir esta injusticia social, desde mi punto de vista solo hay dos caminos: a largo plazo, la educación, para equilibrar los roles de género; y, a corto plazo, la discriminación positiva, con una legislación que favorezca el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y con medidas incentivadoras para ello.”

**Ana María Cano Arribas**

Técnica en producción integrada y ecológica en la Federació Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana (FECOAV)

“Trabajo desde hace 30 años para el cooperativismo agroalimentario de la Comunitat Valenciana y en ningún momento de mi trayectoria profesional he percibido diferenciación alguna por cuestión de género, ni en sentido favorable ni al contrario”.

1) Trabajo desde hace 30 años para el cooperativismo agroalimentario de la Comunitat Valenciana y en ningún momento de mi trayectoria profesional he percibido diferenciación alguna por cuestión de género, ni en sentido favorable ni al contrario.

Las mujeres directivas, ingenieras, economistas, ..., profesionales cualificadas, con distintas competencias, trabajamos en igualdad de condiciones que nuestros compañeros varones. Probablemente hemos llegado algo más tarde que en otros sectores menos masculinizados, pero conforme hemos ido entrando y asumiendo responsabilidades se ha puesto de manifiesto que no hay diferencias con respecto a otros sectores.

2) Considero que influyen de manera positiva en tanto que además de cumplir con la legislación general vigente, se respetan los preceptos de la normativa específica.

Se percibe con nitidez que las cooperativas son empresas de personas, aunque cabe señalar que el sector agrario ha sido tradicionalmente un sector muy masculinizado en el que el trabajo de la mujer ha estado invisibilizado en lo que concierne a las explotaciones o empresas familiares, tanto como en otros ámbitos de la vida.

En la empresa cooperativa las mujeres ocupan el 50% de la plantilla según los datos de que disponemos del Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario en la C. Valenciana, 2019, aunque también, según subsectores, hay segregación en las actividades siendo las de la producción primaria más demandadas por los hombres.

Ahora bien, en los puestos de dirección es un 11% de cooperativas las que cuentan con una mujer al frente. Ello evidencia que hay camino por recorrer porque se parte de una clara situación de desigualdad como en otros sectores.

3) No sé muy bien cuál o cuáles son las causas de esta brecha vergonzosa, probablemente hay una inercia que es más fácil seguir que romper. Hemos de hacer un esfuerzo como sociedad para avanzar en igualdad y revertir estas situaciones injustas.

La inercia señalada obedece a nuestras carencias como sociedad, a todo lo que nos queda por resolver para que no siga siendo rentable alimentar la desigualdad. Una desigualdad que deja pingües beneficios a algunas empresas que no reconocen con la misma proporcionalidad el trabajo de las mujeres escudándose en excusas banales.

Entre las medidas necesarias para eliminar la brecha salarial no tengo duda que la legislación debe ser justa y ejemplificadora y que deben existir medidas eficaces de seguimiento y control para garantizar que se cumple.

Desde las distintas administraciones públicas, desde el ámbito local hasta allá donde el estado tiene competencias, se debe dar ejemplo con total transparencia para generar un sustrato más equitativo e igualitario. Además, para avanzar con mayor diligencia sería interesante contar con medidas de estímulo para las empresas que apliquen medidas en pro de la igualdad.

En otros países se ha avanzado mediante medidas legales específicas que han contemplado políticas de cuotas, discriminación positiva y estímulos a las empresas que cumplen con los objetivos de igualdad en todos los ámbitos.

4) Las crisis siempre afectan más a los más desfavorecidos. Esta aseveración toma sentido teniendo en cuenta que de manera mayoritaria los trabajos de las mujeres son más precarios, con tasas más altas de temporalidad y jornadas reducidas porque generalmente asumen los roles del cuidado de las personas con necesidades especiales y para la actividad doméstica.

Si asumimos estas premisas como ciertas, para solventarlas habría que alcanzar mejoras que redujeran la precariedad: más contratos indefinidos y menos temporales; más contratos a tiempo completo que en jornadas reducidas; mayor facilidad para acceder a servicios públicos para el cuidado de las personas con necesidades especiales (mayores, menores, enfermos, con distintas capacidades, etc.); horarios razonables para poder conciliar; salarios dignos.

Es fundamental seguir sensibilizando, informando y formando en materia de igualdad, desde todos los ámbitos de la enseñanza y desde las administraciones y las empresas para romper con estereotipo y sesgos que lastran nuestra evolución como sociedad.

5) Considero que deben existir medidas de discriminación positiva hasta que se alcance un espacio de verdadera igualdad en el que competir libremente.

Las mujeres que trabajamos en economía social no tenemos necesidades especiales o diferentes respecto del resto de mujeres. Necesitamos trabajos estables, salarios dignos acordes a las responsabilidades que desarrollamos y servicios accesibles para poder conciliar la vida personal y profesional. En definitiva, necesitamos lo mismo que los hombres para avanzar en igualdad y justicia como sociedad.

Apoyos públicos, todos para favorecer la conciliación. Esencialmente los que se refieren al cuidado de personas con dependencia o necesidades especiales. Pero insisto en que es una necesidad de la sociedad, no de las mujeres.

6) La brecha más evidente es la que concierne a la conformación de los consejos rectores, en los que la presencia de mujeres es muy reducida y desproporcionada en relación a la participación de las mujeres en la base social de las cooperativas, que es del 26% en el año 2019, según los datos recogidos en el Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario Español (OSCAE), mientras que en los consejos rectores hay un 8% de mujeres. Esta circunstancia limita las opciones de las mujeres al cargo de presidencia, al que han llegado un 3,5% en el ejercicio 2019, y con ello también se ven mermadas sus posibilidades para acceder a los consejos rectores de otras entidades del cooperativismo, sean estructuras de segundo grado o de representación.

En los consejos rectores no hay brechas de salario en tanto que por ley no son cargos retribuidos.

En los puestos de dirección solamente hay un 11% de cooperativas agroalimentarias en la C. Valenciana con una mujer al frente, aunque cabe señalar que esta cifra poco a poco va en aumento.

Teniendo en cuenta que el mundo del campo ha sido tradicionalmente un mundo masculinizado, las brechas salariales que pudieran encontrarse en este grupo de profesionales entiendo que no lo son por razón de género sino en todo caso consecuencia del recorrido profesional de las personas que afrontan estas responsabilidades.

“La brecha más evidente es la que concierne a la conformación de los consejos rectores de las cooperativas agro-alimentarias, en los que la presencia de mujeres es muy reducida (8%) y desproporcionada en relación a la participación de las mujeres en la base social de las cooperativas”.

“Es fundamental seguir sensibilizando, informando y formando en materia de igualdad, desde todos los ámbitos de la enseñanza y desde las administraciones y las empresas para romper con estereotipo y sesgos que lastran nuestra evolución como sociedad.”

**Carmen Picot**

Directora de Relaciones Institucionales y RSE de Consum

“Me considero afortunada por trabajar en una empresa, una cooperativa, en la que no se discrimina, ni positiva ni negativamente, por cuestión de género. Consum sitúa siempre a las personas en el centro de su modelo de gestión”.

1) Actualmente desempeño el cargo de Ejecutiva de Relaciones Institucionales y RSE en Consum, pero a lo largo de mi vida profesional he pasado por diferentes cargos de responsabilidad y, en ningún momento, he considerado que el ser mujer me haya beneficiado ni perjudicado en mi carrera profesional.

Me considero afortunada por trabajar en una empresa, una cooperativa, en la que no se discrimina, ni positiva ni negativamente, por cuestión de género. Consum sitúa siempre a las personas en el centro de su modelo de gestión. Es por ello que su Estrategia de Talento sienta las bases sobre las que se construyen la totalidad de las políticas del departamento de Personal, con el propósito de atraer, formar, desarrollar, motivar y comprometer a los/las mejores, independientemente del género.

Se considera la capacidad profesional de las personas, sean hombres o mujeres. La dirección de Consum está comprometida con la promoción interna, y es proactiva en cuanto a identificar el talento, criterio fundamental a través del cual se selecciona a las personas según su capacidad para el desempeño requerido.

2) Una de las características de las empresas de economía social es la defensa de la persona, de sus derechos, sean hombres o mujeres, apostando por la igualdad de oportunidades y desterrando cualquier tipo de discriminación por razones de género. Las entidades de economía social buscan mejorar la calidad de vida de las personas y generar riqueza local en los territorios donde están implantadas, en ese sentido, creo que promueven más la igualdad de género y, a mayor igualdad de género en el trabajo, mayor igualdad social. La igualdad de género es un poderoso impulsor de la igualdad ya no sólo en el trabajo, también en la sociedad.

Pero apostar por la igualdad de oportunidades conlleva tener una hoja de ruta. Si realmente se quiere la igualdad de género hay que seleccionar buscando

talento “neutro”, hay que facilitar la promoción, hay que realizar planes de formación, hay que adaptar horarios de trabajo, etc.

Actualmente, el Plan que está en vigor, es el III Plan de Igualdad y Conciliación de Consum 2018-2022, que asegura que todos los procesos de selección y promoción cuentan con mujeres candidatas que cumplan el perfil que se solicita. También la formación al 100% de la cadena de mando para sensibilizar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Es fundamental que desde la Dirección se apueste sin ambigüedades por unir talento, perspectiva de género y promoción. Y fruto de todo ello es, que en el ejercicio 2019 promocionaron 435 trabajadores, de los que 275 fueron mujeres y 160 hombres. Es decir, casi 2 de cada 3 personas que han promocionado en 2019 en Consum fueron mujeres.

3) Una de las causas principales considero que es la falta de Políticas de Personal que establezcan el compromiso de disponer de sistemas transparentes y equitativos de contratación y remuneración para todos los trabajadores. Que desarrolle los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en su ámbito, y promueva las condiciones necesarias, eliminando los obstáculos existentes. La transparencia empresarial aplicada a la política retributiva es un valor que, además de aumentar la confianza de su personal, está demostrado que conlleva a una reducción real de la brecha.

Algo que ya se hacía en las empresas de economía social, desde octubre será obligatorio, aprobado el decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Una norma sobre “transparencia retributiva” por la que las empresas con más de 50 trabajadores deberán publicar las tablas salariales de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, en un máximo de seis meses desde su publicación, con el objetivo de corregir las desigualdades de género en el mundo laboral.

4) Más que una opinión es un hecho constatable, en épocas de crisis se ve más afectado el empleo de las mujeres que el de los hombres. Parte del problema reside en que todavía las tareas de crianza y cuidados a terceros sigue recayendo en las mujeres, por lo que este colectivo sacrifica en mayor medida, su desarrollo profesional por unas condiciones laborales menos exigentes.

Las medidas a adoptar desde el punto de vista de las empresas con voluntad de revertir esta situación es favorecer medidas de flexibilidad, fomentando la corresponsabilidad.

Consum, en su Plan de Igualdad y Conciliación recoge los objetivos y las medidas para crear un entorno laboral, donde prime la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Son medidas encaminadas a ampliar la formación y la empleabilidad de las mujeres que se vean afectadas por esta pandemia, que les posibilite la reorientación de su vida laboral.

En “más de 70 medidas para conciliar” se recogen todas las medidas de conciliación e igualdad que Consum ha ido implantando para las personas que allí trabajamos, un documento que también es público porque está disponible en la web de la Cooperativa.

Por ello, en Consum, recibimos en 2017 el distintivo ‘Igualdad en la Empresa’ que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a las empresas que, de forma relevante y significativa, aplican políticas de igualdad de trato y de oportunidades a sus trabajadores. Fue la primera vez que el Plan de Igualdad de Consum recibía un reconocimiento a nivel nacional. Este se suma al distintivo autonómico que la Cooperativa recibió en 2016, de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana, el Vísado y el Sello ‘Fent Empresa. Iguals en Oportunitats’.

Consum lleva más de una década como la única empresa de distribución que cuenta con el certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), un sello promovido por la fundación +Familia y que reconoce la buena labor de las empresas en materia de conciliación e igualdad.

5) Las desigualdades de género son un problema social, pero también un desafío económico importan-

te. Hay que abordar todas las formas de desigualdad, pero la de género, por la dimensión de la brecha y los escasos recursos, es importante que las administraciones colaboren con el sector privado, y centren sus esfuerzos en las áreas de mayor impacto para la promoción de la igualdad de género.

Los gobiernos pueden adoptar medidas efectivas para apoyar a las empresas que estén trabajando de manera eficiente en abordar las diferencias salariales de género. Las subvenciones a proyectos emprendedores de la economía social liderados por mujeres, podría ser otro ejemplo. Obligar a las empresas a proporcionar datos que muestren la desigualdad en el pago por género es un paso más.

En definitiva, las medidas más recomendables para mejorar la situación de las mujeres pasaría también por disponer de un marco legislativo habilitador que apueste por la igualdad de manera efectiva, y no sólo en la economía social.

Tenemos un buen marco de trabajo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que en el ODS 5 establece la necesidad de “impulsar el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos.”

6) En Consum no existe diferencia en el salario base, independientemente del sexo o lugar de trabajo porque el sistema retributivo en la Cooperativa se basa en bandas salariales y recorrido de grados, asociados a cada puesto de trabajo, independientemente del género.

No obstante, aunque las mujeres ya se están consolidando en los puestos de mando, todavía existe una brecha en la remuneración media entre hombres y mujeres dentro de la organización y que viene asociada, principalmente, a unas prácticas anteriores donde los hombres ocupaban la mayoría de puestos de responsabilidad. Por ello cobran especial importancia las medidas encaminadas a asegurar las necesidades de puestos de mando con perspectiva de género, y por tanto incrementar la presencia de mujeres en dichos puestos.

“Las medidas más recomendables para mejorar la situación de las mujeres pasaría también por disponer de un marco legislativo habilitador que apueste por la igualdad de manera efectiva, y no sólo en la economía social.”



Lourdes Falcó

Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d'Uixó
Presidenta de Caixa Rural La Vall San Isidro

“Estoy satisfecha de haber aceptado este cargo de responsabilidad. Tengo a mi lado un magnífico consejo rector constituido ya por ambos géneros, donde existe el respeto y el apoyo. Formamos un bonito equipo en el que es muy importante la empatía”.

1) En mi caso particular puedo decir que ocupo, desde el año 2016, el cargo de Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d'Uixó, y no ha influido, absolutamente para nada, mi condición de género.

En esta entidad, como en muchísimas otras, la presidencia siempre había sido ocupada por un hombre. Cuando el anterior dejó este cargo, todo el Consejo Rector, formado por hombres y yo sola de mujer, me eligió por unanimidad para desempeñar este cargo de responsabilidad. El hecho de ser mujer ni me ha ayudado ni me ha perjudicado. Soy consciente que ha sido por las competencias adquiridas en mi formación.

Desde la creación de la Entidad en 1904, y tal como he dicho anteriormente, la presidencia era siempre cosa de hombres; incluso en el consejo rector no había ninguna mujer hasta que llegué. He trabajado para aumentar el número de mujeres. En la actualidad ya somos tres en el consejo rector.

Estoy satisfecha de haber aceptado este cargo de responsabilidad. Tengo a mi lado un magnífico consejo rector constituido ya por ambos géneros, donde existe el respeto y el apoyo. Formamos un bonito equipo en el que es muy importante la empatía.

2) La Ley 5/ 2011, de 29 de marzo recoge la configuración de Economía Social, como es el conjunto de actividades económicas y empresariales que en el ámbito privado llevan a cabo una serie de entidades que persiguen el interés general económico o social, o los dos a la vez.

El origen de nuestra Entidad se remonta al año 1904 y fue creada como Entidad de Economía social. Se constituyó una sociedad denominada Gremio de Labradores o Sindicato Agrícola “San Isidro” de Vall de Uxó, cuyo objetivo prioritario era resolver necesidades de personas; ayudarlas en la medida de lo posible. A esto, quiero añadir, aunque solo sea como curiosidad, que la creación de este Sindicato se adelanta a la promulgación de la Ley de Sindicatos Agrícolas de 1906, tal vez por una mayor sensibilidad social de

nuestros antepasados para afrontar lo antes posible la resolución de los específicos problemas de la localidad, de carácter mayoritariamente agrícola.

Los primeros estatutos de esta Entidad, que se escriben en aquella época, conciben “al socio, la persona, como el elemento central y prevalente, al que hay que ayudar y así ha prevalecido hasta la actualidad, manteniendo su objetivo como economía social. Todo cuanto contribuye al desarrollo de la persona no es ajeno al Sindicato de solidaridad y ayuda mútua, en aras de una mayor justicia y equidad social”.

Una buena gobernanza es capaz de adaptar la entidad a los nuevos tiempos. Y según esto, la gobernanza cooperativa es el conjunto de mecanismos y controles internos y externos, con los cuales las cooperativas defendemos y aseguramos el alcance de los objetivos de una organización, de un modo consistente con el propósito de la misma, pero sobre todo, garantizando la continuidad de los principios cooperativos.

Una de las cosas que la gobernanza tiene que tener en cuenta, es el Plan de Igualdad de Género. Así, parte importante de sus esfuerzos deben ir dirigidos a detectar y corregir posibles desigualdades de este tipo. Ha de tener la vista puesta en el proceso de toma de decisiones, la dinámica del poder y las prácticas de rendición de cuentas.

En mi caso, que estoy en una cooperativa agroalimentaria, puedo afirmar que nos basamos en una forma de organización empresarial que basa sus actividades en la adhesión voluntaria de sus socios que participan económicamente, con una gestión que es totalmente democrática, y con una gran preocupación por la educación, la formación y también damos toda la información y trabajamos por el interés de todos los socios y clientes.

Los principios por los que trabaja una entidad de la economía social, y lo hace de forma independiente respecto a los poderes políticos del momento, son la primacía de las personas y del fin social antepuestos al capital. La gestión es totalmente transparente y autónoma donde se decide en función de las personas y

sus aportaciones de trabajo o servicios a la entidad, pero también en función del fin social.

Y otro de los grandes puntos por los que trabajamos es la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad con el objeto de favorecer el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre ambos géneros, la generación de trabajo estable y de calidad, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la inserción de personas en riesgo de exclusión social y la sostenibilidad.

3) Es cierto que si observamos los datos que nos dan las estadísticas, el género femenino recibe una remuneración inferior al hombre, aún en la actualidad y por la realización de un trabajo del mismo valor. A pesar de que un alto porcentaje de las mujeres tienen titulación universitaria, muy frecuentemente trabajan en sectores de la economía de menor valor agregado y directamente, de menor remuneración.

Las principales causas que explican estas brechas salariales son varias y muy variadas desde mi punto de vista. Así, los roles tradicionales influyen bastante sobre qué trabajo puede desempeñar cada uno de los géneros; además, observo que aquellos trabajos en los que la cantidad de mujeres es muy alta, las retribuciones suelen ser inferiores porque se piensa que el trabajo lo realizan por características vinculadas a la mujer y no por competencias adquiridas en su formación. La situación familiar las lleva a trabajar menos horas y esto repercute en un salario menor. Así, las mujeres siguen siendo las encargadas del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de personas dependientes como mayores, niños o enfermos. Todo esto conduce a empleos a tiempo parcial como primera opción con el consiguiente sacrificio del desarrollo profesional de la mujer.

Como medidas a tomar para eliminar esta brecha salarial por el género de la persona haría diversas cosas y a distintos niveles, por ejemplo a nivel de contratación, de formación del personal trabajador, horarios, análisis de los datos, revisión del Plan de Igualdad, etc. que expongo y explico a continuación. Es importante la promoción profesional y el desarrollo de carrera con criterios que sean técnicos y objeti-

vos a partir de una serie de méritos pero sin sesgo de género y además con una planificación de apoyo con igualdad de oportunidades. Es importante definir un Plan de Igualdad en la empresa que tenga muy claro su principal objetivo para lograr esa igualdad de trato, ... pero también de oportunidades entre ambos géneros. Así, crear un sistema de selección, contratación y promoción transparentes, que esté al alcance de todos en cualquier momento que se requiera. Facilitar la formación de los trabajadores en su horario laboral y lo más cerca posible de su puesto de trabajo. Respecto a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, sería muy conveniente crear flexibilidad en los horarios, posibilitar excedencias cortas y reducir la jornada por motivos de cuidado. Veo muy acertado, formar a un grupo, no muy extenso, de personas para que gestionen horarios y grupos flexibles en función de las distintas necesidades de las ya expuestas. Pero también convendría fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral entre hombres y mujeres; a igual que los derechos en los permisos de maternidad y paternidad para evitar desigualdades. Pienso que son temas que han existido siempre pero que, ahora en la actualidad, son punteros y estaría bien que se trataran también a nivel educativo en los centros docentes como medida para concienciar a las jóvenes generaciones.

Yendo un poco más allá de lo expuesto, y pensando más en la eficiencia del proceso y de los resultados, habría que redactar un Plan de acción con los distintos objetivos que se quieren alcanzar y los pasos a seguir para lograrlos. Esto, en cada empresa, organización entidad, etc., habría que señalarlo en un calendario y tenerlo visualizado a diario para tenerlo bien presente e ir actuando en función de los objetivos a alcanzar o conseguir en cada fecha, es decir planes acordados y en revisión periódica.

A continuación debería realizarse una evaluación de este Plan de Igualdad, en el que sería importante la auditoría retributiva para analizar los resultados; además encuentro interesante realizar encuestas, por un lado para ver el grado de satisfacción, y por otro, para que aporten sugerencias o posibilidades de mejora.

“He incorporado a varias mujeres en cargos directivos y puedo afirmar que la retribución por su trabajo es igual que la de los hombres, sin que haya discriminación salarial por la diferencia de género y todo desglosado con transparencia.”

4) Actualmente, ya queda constancia de que los efectos económicos y sociales ocasionados por la pandemia no afectan por igual a hombres y mujeres, afectando más negativamente a las mujeres, y esto agrava aún más las desigualdades ya existentes.

Así, sectores como el comercio, el turismo o la hostelería, donde trabaja más cantidad de mujeres, han sido obligados a cerrar por el confinamiento o ya por motivos económicos ocasionados por esta crisis.

Otra de las medidas de prevención por la Covid es el distanciamiento social; así, hay cuestiones que recaen más en la mujer; como ejemplo de estos días, tenemos el cuidado de los niños por el cierre de los colegios. La mujer es la que se queda más en casa ya que suele trabajar más en sectores no esenciales. En un contexto de destrucción de empleo, es la mujer la que está más desfavorecida a nivel de mercado de trabajo; y puede agravarse, debido a que tiene más probabilidades de no recuperar su empleo como medidas económicas, reducción de jornada o de plantilla, etc. En términos generales, a la mujer le tomará más tiempo reincorporarse al mundo laboral.

Como medidas para cambiar esta situación, una sería incorporar más mujeres en sectores en los que haya que tomar decisiones, ya que así sería más fácil tener en cuenta las peticiones, ideas y necesidades de este género, que en muchas ocasiones no son imaginables en la mente masculina.

Hay que hacer planteamientos para garantizar que la igualdad se tenga presente en todo momento, tanto en tiempos de calma y tranquilidad económica como en casos de crisis. Establecer este objetivo dentro de lo que son prioridades y todo para diseñar estrategias que ayuden a disminuir los efectos de la crisis en la economía de las mujeres.

5) Responder esta cuestión es imposible sin tener en cuenta algunos aspectos del Real Decreto 0902/2020 de 13 de octubre, el cual trata el tema de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las medidas públicas más recomendables son las que nos facilitan la información sobre el valor y cuantía de las retribuciones y, que además, permitan deducir e identificar posibles discriminaciones, como es una incorrecta valoración de puestos de trabajo en función del género. No se entiende cómo dos personas de diferente género, que desempeñen un trabajo de igual valor, perciban una retribución distinta sin justificación objetiva. Para evitar estas situaciones sería adecuado tener auditorías retributivas que identifiquen estas posibles discriminaciones.

Es totalmente conveniente que las empresas o entidades lleven un registro retributivo de toda su plantilla de trabajadores, con el fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones con la información retributiva de las mismas, mediante datos promediados y desglosados por sexo, así estarían plasmados todos los datos de manera objetiva y facilitaría la labor a estos auditores.

Para revisar correctamente el tema financiero en una empresa, es necesario que exista y esté actualizado un listado de características que toda empresa tenga que cumplir y que los auditores retributivos comprueben que se cumplen totalmente. Todo esfuerzo en esta materia debe ir dirigido a identificar la existencia de posibles brechas retributivas que sean injustificadas o discriminatorias para actuar y subsanar la situación. En caso de detectar algún tipo de incumplimiento o fraude en materia financiera, lo conveniente sería llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales oportunas, de acuerdo con la Ley de infracciones y Sanciones del Orden Social y con la Ley reguladora de la jurisdicción social.

6) “Brecha” es sinónimo de rotura o herida. Resquicio por donde se empieza a perder seguridad en cualquier ámbito; esto no conlleva nada bueno; son todo connotaciones negativas.

En la Entidad que presido, gran parte de mi esfuerzo ha ido enfocado a cerrar o evitar brechas y más si son de tipo salarial por condición de género. Así, desde su creación, en 1904, no ha habido nunca ninguna mujer en cargos de gobernanza o directivo. A partir de 2016, cuando entré a ocupar este cargo de responsabilidad, una de las cosas que he puesto en valor y siempre se me ha respaldado, es que entren más mujeres. Y en igualdad de condiciones, tengan el mismo salario, tanto si son hombres como mujeres.

Hasta la actualidad, he incorporado a varias mujeres en cargos directivos y puedo afirmar que la retribución por su trabajo es igual que la de los hombres, sin que haya discriminación salarial por la diferencia de género y todo desglosado con transparencia. Por tanto puedo decir, que en la entidad que presido no existe brecha salarial y me siento, por esto, muy satisfecha.

Mercedes Herrero

Directora de de Estudios Superiores de Florida Universitària

“La igualdad de oportunidades forma parte de los valores y principios que compartimos las organizaciones de la economía social, lo que se traduce en condiciones laborales más equitativas e igualitarias”.



1) En mi caso mi condición de género ni me ha ayudado ni me ha perjudicado para alcanzar este puesto de responsabilidad que ocupo desde septiembre de 2019. El conocimiento de la cooperativa, de la cual soy socia desde 1999, así como mi formación y trayectoria profesional y societaria dentro de la misma fueron los elementos valorados para ocupar este puesto.

En Florida Centre de Formació Cooperativa Valenciana los diferentes puestos de trabajo se cubren teniendo en cuenta la adecuación del perfil profesional del candidato o candidata al puesto, y el ser hombre o mujer no es un elemento que se tenga en cuenta.

2) La igualdad de oportunidades forma parte de los valores y principios que compartimos las organizaciones de la economía social, tal y como se recoge la Ley 5/2011 en el artículo 4c. de principios orientadores, “Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres...”. Por tanto, la igualdad de género es parte del ADN de las entidades de la economía social, lo que se traduce en condiciones laborales más equitativas e igualitarias si nos comparamos con las empresas ordinarias que no son de la economía social. Cada vez son más los estudios y trabajos que evidencian esta realidad. Un ejemplo es el estudio publicado por CEPES en 2019 sobre ‘El impacto socioeconómico de los valores y principios de la Economía Social en España’, en el que se demuestra empíricamente que el comportamiento de las empresas y entidades de la Economía Social se traduce en la reducción de las desigualdades, afectando a la configuración de sus plantillas y a las condiciones de trabajo. Entre otras cuestiones destaca que casi la mitad de las contrataciones en empresas de economía social son mujeres. Además, la presencia de mujeres en puestos directivos es del 58,1% frente al 51,2% en otros modelos empresariales, siendo menor la brecha salarial entre hombres y mujeres, 6% frente al 20% en otros modelos empresariales.

Estas evidencias creo que claramente demuestran que la gobernanza democrática que actúa conforme a los principios de equidad, cohesión social y sostenibilidad, propia de las empresas de la economía social, influye positivamente en la igualdad de género.

3) Lamentablemente en el siglo XXI la brecha salarial de género es una realidad en muchos países. La dificultad de conciliar la vida laboral y familiar es una de sus causas. Siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que se reducen la jornada laboral para el cuidado de los hijos y también para el cuidado de los mayores, con lo que eso significa en términos de salario y de posibilidades de promoción profesional. En muchos casos, la maternidad supone, incluso, la interrupción de su carrera profesional afectando así a su progresión laboral y a su salario.

La menor presencia de mujeres en puestos de alto nivel sería otra de las causas, así como la mayor presencia de mujeres en sectores y actividades en los que los salarios son más bajos como sería el caso del sector sanitario, administración, servicio doméstico... Además, en estos sectores hay una mayor prevalencia de contratos temporales y a tiempo parcial, lo que contribuye a aumentar la brecha, ya que este tipo de contratos lleva asociado un menor número de horas trabajadas que los contratos indefinidos y de jornada completa. Así mismo, los contratos temporales impiden en muchos casos la acumulación de antigüedad.

Por último, si bien es cierto que el nivel medio de formación de las mujeres ha crecido en los últimos años de forma más pronunciada que el de hombres, presentando actualmente las mujeres, por término medio, mayores niveles de formación que los hombres, la orientación académica influye en la presencia que hombres y mujeres tienen en los sectores de la economía, lo que condiciona salarios y condiciones laborales. Los hombres tienen mayor presencia en carreras técnicas, como las ingenierías o las relacionadas con las TIC, mientras que las mujeres se dirigen

mayoritariamente a estudios relacionados con educación y sanidad. Por tanto, la orientación académica actual de las mujeres no está en línea con los perfiles profesionales más demandados y ligados a mayores salarios y mejores condiciones laborales.

En cuanto a las medidas para reducir la brecha salarial considero importantes aquellas que mejoren la conciliación de la vida laboral y familiar como la flexibilización de horarios, el trabajo por objetivos, el aumento de plazas escolares de 0 a 3 años, así como en los centros especializados para la atención y el cuidado de las personas mayores o dependientes. Considero también que es importante una mayor transparencia salarial de las empresas, así como implementar acciones de sensibilización de los beneficios de la igualdad de oportunidades, mostrando a las empresas que el talento no tiene género y que la correcta inserción de las mujeres y la diversidad de género aportan valor a las empresas.

Por último, la educación es fundamental. Educando en la corresponsabilidad podemos contribuir a eliminar la idea tan extendida todavía de que la conciliación familiar y laboral corresponde únicamente a las mujeres. Educando en igualdad desde edades tempranas, permitirá empoderar a las niñas para que se vean capaces de hacer cualquier cosa. Hacerles ver que no hay estudios o profesiones de hombres y mujeres, que ellas son igual de capaces que sus compañeros de estudiar cualquier materia y desempeñar cualquier profesión. No hay carreras ni profesiones exclusivas para un género u otro. Como dijo Sonia Sotomayor (jueza asociada de la Corte Suprema de los Estados Unidos): “Hasta que no tengamos igualdad en educación, no tendremos una sociedad igualitaria”.

4) La crisis generada por la Covid-19 ha afectado de manera más grave al empleo de las mujeres ya que ha tenido repercusiones especialmente graves en los sectores del comercio, turismo, hostelería y servicio doméstico, sectores en los que el porcentaje de muje-

res empleadas es muy elevado, y en los que se prevé una recuperación lenta.

A mi juicio las medidas para paliar esta situación deberían ir en varias direcciones. Por un lado, es necesaria la adopción de políticas pasivas de empleo que permitan mantener la renta e ingresos a corto plazo. Pero es necesario también implementar políticas activas de empleo dirigidas a mejorar la empleabilidad de las mujeres en estos y en otros sectores de actividad, así como medidas dirigidas a fomentar y facilitar el emprendimiento, en especial, el emprendimiento social. Las cooperativas de trabajo, por ejemplo, han permitido que un gran número de mujeres accedan al mundo laboral, siendo el modelo empresarial que ha permitido también que muchas de ellas se conviertan en empresarias poniendo en marcha un proyecto común y compartido. Además, las cooperativas han demostrado una vez más en esta crisis, su mayor capacidad de resistencia. Por tanto, es importante establecer líneas de actuación que promocionen entre las mujeres, tanto del medio urbano como rural, el modelo de cooperativa de trabajo.

5) Tal y como se ha señalado anteriormente, la situación de las mujeres en las empresas y entidades de la economía social es mejor en relación con otro tipo de empresas. Sin embargo, esto no significa que no exista todavía margen de mejora. En este sentido creo que sería recomendable valorar el alcance y dar continuidad a las medidas que se plantearon en el eje 9. Fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social de la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020. Entre otras, facilitar a las entidades de la economía social su integración en los proyectos e iniciativas que se lleven a cabo para fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector; incentivos para el establecimiento de planes de igualdad en las entidades de la economía social, entre otras.

Así mismo, sería importante diseñar e implementar programas públicos para el fomento del empen-

“La educación es fundamental. Educando en la corresponsabilidad podemos contribuir a eliminar la idea tan extendida todavía de que la conciliación familiar y laboral corresponde únicamente a las mujeres. Educando en igualdad desde edades tempranas, permitirá empoderar a las niñas para que se vean capaces de hacer cualquier cosa.”

dimiento social colectivo entre las mujeres, que incluyeran subvenciones y/o instrumentos crediticios apropiados y planes de formación y asesoramiento económico y jurídico. También las subvenciones a las empresas de economía social que incorporen socias trabajadoras permitirían la consolidación de los puestos de trabajo de las mujeres y su participación en los órganos de decisión.

La nueva Estrategia Española de Economía Social 2021-2027 es una buena oportunidad no sólo para dar continuidad a las medidas de la anterior estrategia, sino para avanzar en medidas cada vez más efectivas en materia de igualdad.

6) En 2009 Florida Centre de Formació implantó su Primer Plan de Igualdad. En la actualidad vamos ya por el tercero. Esto nos ha permitido elaborar diagnósticos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra organización. Diagnósticos que han inspirado objetivos y actuaciones que

hemos ido implantando desde 2009 con el objetivo de corregir las desigualdades de género identificadas. Objetivos y actuaciones estructurados en seis áreas de intervención: acceso al empleo, conciliación, promoción y formación, retribuciones, salud laboral y comunicación y lenguaje no sexista.

Un aspecto a destacar sería el hecho de que en nuestra organización contamos con una presencia importante de mujeres en puestos de responsabilidad. El actual equipo de dirección está formado por dos hombres y tres mujeres. Del mismo modo en las direcciones intermedias hay una prevalencia de mujeres, así como en el Consejo Rector, formado por 2 hombres y 5 mujeres.

Señalar también, que la remuneración percibida por el trabajo realizado por los socios y socias viene determinada por el baremo que corresponde al nivel salarial en el que se enmarca el puesto de trabajo, siendo el mismo para todas las personas que ocupan un mismo nivel y puesto.



*Mujeres cooperativistas visitando el Parlamento Europeo, en una jornada sobre Igualdad.
Foto: Cooperativas Agro-alimentarias.*

**Elena Meliá Martí**

Responsable del Grupo de Investigación de Economía Social del Centro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA), de la Universitat Politècnica de València

“El ADN de las entidades de economía social las hace empresas especialmente preocupadas por garantizar la igualdad, la equidad y la solidaridad”.

1) Yo trabajo en la Universidad pública, y en este ámbito no hay restricciones o limitaciones de carácter normativo en el ámbito del género por parte de la institución.

Ahora bien, la realidad indica que puede haberlas, derivadas de condicionantes sociales y familiares. La realidad es que la mayor parte de la responsabilidad de la familia e hijos recae en muchos casos en la mujer por lo que al final, existen unos 6-8 años desde que se tienen hijos, en los que las mujeres se autoexcluyen de muchos puestos de responsabilidad. No hay más que ver que una buena parte de mujeres con puestos de responsabilidad o carreras académicas más sobresalientes no tienen hijos, o lo hacen de forma más retardada, cuando si analizamos el colectivo de hombres esta distinción no existe.

2) El ADN de las entidades de economía social las hace empresas especialmente preocupadas por garantizar la igualdad, la equidad y la solidaridad. Todos estos valores deberían de garantizar una mayor igualdad de género en sus entidades. Sin embargo, la realidad demuestra que esto no siempre es así.

De hecho, en el ámbito en el que yo trabajo y conozco más, el de las cooperativas agroalimentarias, pesa mucho más la inercia de la adjudicación de roles tradicional (la gestión y la toma de decisiones en el ámbito agroalimentario recae en los hombres) que la garantía de estos valores.

Es cierto que esto está cambiando, y cada vez hay mas mujeres en los equipos de gobierno de las cooperativas, pero aún queda mucho camino por recorrer.

3) En el mundo de la administración pública esta brecha no existe o es muy reducida, al menos no en los ingresos que se perciben directamente de la administración.

Sí parece existir sin embargo, en las universidades, una menor actividad de transferencia de las mujeres,

nuevamente probablemente derivada de un tema de autoexclusión por contar con menos tiempo disponible por las razones aludidas.

En la empresa, una gran parte de la brecha, creo que puede deberse a que a los hombres se les atribuye un “plus de disponibilidad” por considerar que tienen dedicación y disponibilidad “exclusiva” para la empresa.

En el caso de las mujeres, aún cuando puedan tener una mayor capacitación, no se les atribuye esta disponibilidad plena, ya que son las que asumen una gran parte de la gestión en el ámbito familiar, por lo que en muchos casos, no se considera que sean merecedoras de ese plus.

Además, inconscientemente, muchas empresas aún asignan al sueldo de la mujer el carácter de “complementario al del hombre” por lo que puede que no consideren que deba ser tan elevado como el de un hombre.

Las soluciones no son factibles a corto plazo. La solución pasa por una mayor concienciación social de lo injusto que es para las mujeres esta realidad. La concienciación debe existir desde edades tempranas y venir del ámbito familiar y escolar.

Igualmente, se deben impulsar medidas de concienciación en las empresas.

4) Seguir incidiendo en las Medidas de concienciación (en los colegios, para ir concienciando a niños y niñas), en las empresas (para que los ajustes en periodo de COVID, si se realizan, recaigan por igual en hombres y mujeres), en la sociedad (para concienciar a los hombres de la importancia de la corresponsabilización).

También sería bueno el apoyo familiar en forma de guarderías o espacios a los que llevar a los niños si hay confinamiento, de forma que las mujeres puedan seguir trabajando o teletrabajando si es el caso.

5) No creo que se trate sólo de ayudas públicas, es más un tema de concienciación. Quizás que desde la administración se podrían subvencionar seminarios en los que se traten estos asuntos, y condicionar alguna ayuda a que los directivos y trabajadores de las empresas asistan.

No obstante, creo que las cuotas han funcionado, porque han sido un revulsivo y sin duda han hecho que aumente la presencia de mujeres en los órganos de decisión.

Continuar apoyando medidas en el marco de la Ley de igualdad, más allá de las empresas cotizadas. Los planes de igualdad ampliados a empresas de más de trabajadores son una buena medida en la que hay que incidir.

No creo que sea bueno subvencionar la contratación femenina, porque puede inducir a la idea de que se puedan contratar mujeres menos cualificadas que hombres por la ayuda. Sin embargo, creo que hay que poner en práctica medidas de incentivación de una mayor paridad laboral en las empresas, especialmente en ámbitos directivos.

6) En las cooperativas agroalimentarias, con las que tengo mucha relación por mi trabajo, se identifican casos de brecha de género a todos los niveles:

- En los Consejos Rectores (no suele haber en general presencia de mujeres en los Consejos, y si las se

suele reducir a una o como máximo dos, siendo muy poco frecuente que ocupen la presidencia de la cooperativa)

- En los equipos directivos (es rara la existencia de directoras generales, y la presencia de mujeres se suele concentrar en la responsabilidad de la administración)

- En los órganos de participación (asambleas), ya que su asistencia a las mismas es reducida, y cuando asisten, suelen manifestar sus opiniones en menor proporción que el colectivo de hombres.

Hay muchas razones:

- En el mundo agrario todavía hay situaciones machistas, en parte derivadas del elevado envejecimiento del sector, que arrastra una cultura más conservadora.

- Al no estar presentes las mujeres en los Consejos Rectores, están fuera de los círculos entre los que se eligen los nuevos miembros. Es muy difícil traspasar este límite. Pero muchas veces no por imposición del colectivo masculino, sino que deberían ser las propias mujeres las que demandaran su incorporación, lo que supondría un punto de inflexión, ya que la experiencia demuestra que una vez entra una mujer en un Consejo, luego siguen más.

- En las Asambleas opinan menos. Nuevamente es también un tema de que las mujeres se conciencien de que su opinión vale tanto como la de los hombres y pierdan el miedo a expresarse.

“En el mundo de la administración pública la brecha no existe o es muy reducida. En las universidades, sin embargo, sí parece existir una menor actividad de transferencia de las mujeres, probablemente derivada de un tema de autoexclusión, por contar con menos tiempo para conciliar la vida personal y familiar”.

“En las cooperativas agroalimentarias, con las que tengo mucha relación por mi trabajo, se identifican casos de brecha de género a todos los niveles: Consejos Rectores, equipos directivos y órganos de participación (asambleas). En el mundo agrario todavía hay situaciones machistas, en parte derivadas del elevado envejecimiento del sector”.



Paloma Tarazona

Directora de la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA)

“Hay dos valores nucleares de la economía social que, según mi experiencia, tienen una influencia determinante en que la igualdad de género y la no discriminación ocupen un puesto central en sus organizaciones. Uno es la transparencia y otro la participación”.

1) El hecho de ser mujer ha tenido una influencia tanto en las experiencias que he tenido como profesional como en la forma en la que he conducido mi carrera profesional. No creo que me haya ayudado especialmente, y tampoco que me ha perjudicado de una forma clara y directa, pero sí ha condicionado algunas de las decisiones que he tomado sobre mi carrera profesional. Varias de estas decisiones podría decirse que, a corto plazo, resultaron perjudiciales profesionalmente hablando, pero, curiosamente, algunas de ellas, en el largo plazo, fructificaron en avances profesionales inesperados.

2) Hay dos valores nucleares de la economía social que, según mi experiencia, tienen una influencia determinante en que la igualdad de género y en general la no discriminación por cualquier razón ocupen un puesto central en las organizaciones de economía social. Uno es la transparencia y otro, la participación. La combinación de ambos crea un ecosistema especialmente favorable a la igualdad de género en de las entidades de la economía social. Por un lado, la transparencia ayuda a identificar las situaciones de discriminación que en otro tipo de entornos más opacos pasan desapercibidas o, directamente, se ocultan. Por otro, la participación da voz a grupos de personas que habitualmente son excluidos de los foros de decisión y debate en otro tipo de organizaciones. Estas personas, gracias a la información de que disponen por trabajar en organizaciones transparentes, pueden hacer llegar su visión y sus experiencias a los centros de decisión de las organizaciones, favoreciendo la adopción de políticas de empresa más favorables a la integración y la igualdad.

3) El asunto de la brecha salarial es muy complejo y trasciende ampliamente la cuestión de la formación. Sin ánimo de ser exhaustiva, la brecha salarial está relacionada con cuestiones como la discriminación

horizontal de trabajo, el hecho de que la tasa de actividad de la mujer entre las cohortes más maduras del mercado laboral siga estando bastante por debajo de la de los hombres y, por supuesto, con las expectativas sociales que existen sobre la mujer, y, en especial, sobre la mujer que es madre. Algunos de estos asuntos se irán solucionando con el tiempo, otros tienen más difícil solución. La tasa de actividad de las mujeres maduras irá ampliándose a medida que las mujeres más jóvenes que sí están incorporadas masivamente al mercado laboral vayan cumpliendo años, avanzando en sus carreras profesionales y sus remuneraciones vayan creciendo. La cuestión de la discriminación horizontal habrá que trabajarla en muchos frentes: Para empezar en el educativo, promoviendo vocaciones técnicas y científicas entre las niñas, algo en lo que, por cierto llevamos trabajando desde hace tiempo con poco éxito. También habrá que cambiar muchas mentalidades en ámbitos como el de la industria, la informática, la energía, las comunicaciones, etc. y, por supuesto, habrá que trabajar a nivel social para derribar estereotipos de género que indican qué es una actividad laboral adecuada para una mujer y qué no lo es. Por lo que respecta a la cuestión de los roles de género en la familia y especialmente en lo que respecta a la maternidad y la paternidad, como mujer y madre que lleva 25 años ininterrumpidamente trabajando, me consta que se ha avanzado mucho en el plano normativo, pero todavía queda trabajo por hacer, especialmente en lo que respecta a las actitudes y expectativas sociales respecto de estos roles de género.

4) La crisis de la COVID afecta más a las mujeres que a los hombres por varios motivos. Entre los más evidentes está el hecho de que el empleo femenino se concentra principalmente en el sector servicios y, en concreto, bien en servicios esenciales, especialmente expuestos al riesgo de contagio, bien en servicios es-

pecialmente afectados por las medidas de contención adoptadas para combatir la extensión de la pandemia (comercio, hostelería, etc.). Otro motivo evidente es que la situación laboral de las mujeres suele ser bastante más precaria que la de los hombres y como en todas las crisis, las primeras personas en salir del mercado laboral, siempre son aquellas cuyos contratos son temporales. No hay forma de atajar estos dos problemas en el corto plazo, pero cualquier medida que ayude a corregir la precariedad de la mujer en el mercado laboral y la discriminación horizontal del trabajo, ayudará a que en el futuro, las mujeres no sufran de forma desproporcionada los efectos de estas calamidades.

5) Personalmente creo en el potencial de los planes de igualdad para introducir dinámicas positivas en las empresas, también en las de economía social. Sería interesante extender su implantación a las pequeñas organizaciones de economía social. No obstante, habría de hacerse a base de incentivos (fiscales, ayudas para cubrir gastos o poner en marcha medidas que se derivasen de los mismos, etc..) antes que a través de la obligatoriedad legal. Además habría que simplificar los contenidos y alcance de los planes en estos casos. También sería útil promover una mayor presencia de mujeres en los consejos rectores de las cooperativas. Para ello es imprescindible avanzar en el movimiento de racionalización de los horarios de trabajo. Como

anécdota contaré que, al poco de acceder al puesto de responsabilidad que ahora ocupo, alguien (otra mujer) me dijo que la mejor forma de conciliar es ocupar un puesto de responsabilidad, porque nadie te va a poner una reunión a las 19:00, ya que la agenda que dicta los horarios de las reuniones es la tuya. Hay mucho de cierto en esto. La racionalidad de los horarios de trabajo, desde mi punto de vista es una de las mejores políticas para mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Un programa público de incentivos potentes para que las empresas adoptasen la jornada intensiva tendría un impacto muy positivo en este sentido, también en las de economía social.

6) En FEVECTA tenemos un plan de igualdad desde hace más de 10 años. A través de este instrumento venimos trabajando de forma sostenida en la identificación de cualquier situación, práctica o decisión que pueda facilitar la aparición de brechas de género en la organización. Los sistemas de vigilancia, transparencia y participación que incorpora el plan de igualdad nos permitieron primero corregir situaciones que se habían normalizado en la organización a lo largo de los años, pero que no soportaban un análisis serio desde una perspectiva de género. Con posterioridad hemos trabajado para analizar todos los cambios en las políticas de personal de la organización desde una perspectiva de género, de manera que podamos prevenir la aparición de situaciones de discriminación.

“Personalmente creo en el potencial de los planes de igualdad para introducir dinámicas positivas en las empresas, también en las de economía social. Sería interesante extender su implantación a las pequeñas organizaciones de economía social. No obstante, habría de hacerse a base de incentivos”.

“En FEVECTA tenemos un plan de igualdad desde hace más de 10 años. A través de este instrumento venimos trabajando de forma sostenida en la identificación de cualquier situación, práctica o decisión que pueda facilitar la aparición de brechas de género en la organización”.



Cati Corell

Directora de Producto y Agroturismo en la Cooperativa de Viver

“Nunca he considerado que el hecho de ser mujer fuera un problema. Sin embargo, si las mujeres se ven obligadas a tomar media jornada para atender a sus hijos o personas mayores es claro que donde hay que actuar es en ese punto”.

1) Ni ayudado ni perjudicado, nunca he considerado que el hecho de ser mujer fuera un problema, de modo que esa ha sido mi actitud.

2) Puede que se sientan más obligados a tenerlo en cuenta o más bien que cuando alguien se lo plantea le escuchen más pero no dejan de ser reactivos en contadas ocasiones son proactivos.

3) Si ese salario medio se ve influenciado porque las mujeres se ven obligadas a tomar media jornada para atender a sus hijos o personas mayores es claro que donde hay que actuar es en ese punto, en que no sea necesario que ellas sean las que adopten esas medidas.

Guarderías en centros de trabajo, atención de personas mayores en domicilio, obligación de paridad a la hora de tomar descansos o permisos por paternidad/maternidad, posibilidad de teletrabajo.

Campañas de educación hay que sembrar para el futuro. Visibilización de aquellas empresas que están sensibilizadas que cunda el ejemplo.

4) Que el teletrabajo pueda ser una opción real con la atención de niños y personas dependientes.

5) A mismos méritos se podría premiar la contratación de mujeres con hijos a su cargo, racionalización del presentismo, adecuación de horarios laborales, facilitar el trabajo por objetivos. Creación de guarderías en centros de trabajo e incluso puntos de atención de personas mayores destinando parte de la cotización que el empresario paga a este servicio.

6) No se dan brechas de género, que yo sepa.



María Benítez

Directora de Marketing de Robotnik

“En mi empresa hay mujeres en todos los departamentos y los puestos de trabajo y los cargos están instaurados en función de la valía profesional”.



1) En mi caso en particular, no creo que haya influido absolutamente en nada. Los últimos nueve años he sido la Directora de Marketing de la empresa y me consta que no he sufrido ningún trato especial, ni en positivo ni lo contrario, por mi condición de género.

2) Robotnik es una empresa de economía social, concretamente una Sociedad Laboral Limitada. El concepto de igualdad es inherente a la misma. Considero que esta visión está mucho más presente en ocasiones en este tipo de empresas que en otras, ya que está en el origen mismo de la compañía, del mismo modo que lo están otros valores, como la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, una gestión democrática y participativa o el compromiso por la creación de empleo estable, por citar algunos.

3) Es evidente que las carreras profesionales de las mujeres muchas veces se ven mermadas por las interrupciones propias de la maternidad o responsabilidades familiares, como puedan ser el cuidado de personas dependientes. Desgraciadamente, el hecho de que existan esas diferencias salariales hace que, ante un momento de elección de quién debe encargarse de algo (con la correspondiente renuncia), recaiga habitualmente en la mujer, que es quien, muchas veces, tiene un sueldo menor.

La cuestión para mí es si ese sueldo es el que debería, es decir, si responde a unos criterios objetivos o si está por debajo de lo que cobraría su homólogo masculino, que es lo que suele pasar según las estadísticas. Creo que “el engaño” está ahí, en aceptar que la renuncia es porque la mujer económicamente aporta menos y por tanto su trabajo es más prescindible, en lugar de analizar si el salario se corresponde con el valor que aporta en una empresa, a la sociedad, y si es equivalente al de sus compañeros masculinos.

Además de una cuestión de justicia, las estimaciones del propio Parlamento Europeo muestran que una reducción de un punto porcentual en la reducción de la brecha salarial de género daría como resultado un aumento en el producto interior bruto del 0,1%. Esto quiere decir que lograr una sociedad igualitaria

no solo es éticamente deseable, también tiene ventajas en planos como el económico.

Creo que ayudaría a lograr esta igual implementar medidas como la flexibilidad laboral (para todos independientemente de su género) y transparencia salarial.

4) Esta situación de pandemia ha sacado a la luz las ventajas del teletrabajo. En nuestro caso, es una fórmula que ya teníamos instaurada.

De todas maneras, quien lo haya vivido, sabrá que el teletrabajo es trabajo igualmente, solo que sin desplazamiento físico al centro de trabajo. Es decir, tiene la ventaja de poder ahorrarse un tiempo en dicho desplazamiento y organizar con flexibilidad los tiempos de trabajo, pero para que funcione, también lo tienen que hacer los centros educativos. Trabajar en casa atendiendo a la vez a los niños no permite trabajar de manera eficiente.

Lo que es imprescindible es que las medidas de conciliación no se enfoquen únicamente a las mujeres. Tienen que ser aplicables a ambos géneros, de manera que ambos se beneficien de esas medidas.

5) Creo que como con otros colectivos que necesitan un refuerzo positivo para alcanzar la igualdad, quizás se podrían articular ayudas de faciliten la contratación. Si esta sociedad funcionara de acuerdo con una igualdad real, no sería necesario, pero quizás ahora mismo sí lo es hasta que la alcancemos. No soy partidaria de general de la discriminación positiva, pero es evidente de que seguimos teniendo un problema en esta sociedad y quizás hay que forzar ciertos mecanismos hasta que funcionen de manera natural.

6) En mi empresa hay mujeres en todos los departamentos y los puestos de trabajo y los cargos están instaurados en función de la valía profesional. Sí que es cierto que durante mucho tiempo no teníamos tantos perfiles femeninos entre los que elegir (entiendo que esto varía en función del sector). Es un hecho objetivo que no nos llegaban tantos CVs de mujeres, especialmente para ciertos puestos. Ahora afortunadamente cada día pasa menos.



Katia Bataller
Gerente en la Cooperativa de Bolbaite

“Ser mujer no me ha ayudado en absoluto, al contrario, me ha perjudicado porque he tenido que demostrar muchísimo más mi valía para el puesto”.

1) No me ha ayudado en absoluto, al contrario me ha perjudicado porque he tenido que demostrar muchísimo más mi valía para el puesto.

2) Aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar esa igualdad. Se está avanzando pero muy poco a poco. Hay que valorar el talento de las mujeres para que formen parte de los gobiernos de dirección de las empresas.

3) La principal causa es la discriminación.

Y algunas de las medidas que se podrían proponer serían:

- Una Ley de Igual salarial.
- Sancionar a las empresas que discriminen a mujeres por razón de su sexo.
- Fomentar medidas para que las mujeres puedan ocupar todos los puestos y promocionar igual que los hombres.
- Medidas para la conciliación familiar y laboral.
- Y la educación, basada en valores de igualdad y respeto.

4) La mujer ha sido la gran damnificada de esta pandemia porque ha impactado de lleno en los sectores en que la mujer tiene mayor presencia, soportando la carga extra que han asumido por el cuidado del hogar y la familia por el cierre de colegios, cuidado de mayores, etc.

Alguna medida que se debería adoptar serían ayudas económicas, incentivos para compaginar el trabajo con el cuidado familiar, apoyo a pequeñas empresas y autónomos en que las mujeres están al frente, etc.

5) • Ayudas públicas para equiparar el salario y otras para que cuando lleguen a la edad de jubilarse se equipare a la de los hombres.

- Créditos a intereses muy bajos o cero, para apoyar el montaje de su propia empresa.
- Bajas remuneradas cuando los hijos estén enfermos o necesiten cuidados especiales.
- Subvenciones para guarderías.

6) En esta empresa por suerte está dirigida por mujeres, la Gerente mujer y la Presidenta también es mujer, por lo tanto, estamos muy concienciadas con este tema, pero hasta llegar aquí ha sido un largo camino.

Regina Campos

Presidenta en la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales del País Valencià (FADEMUR PV)

“Mi experiencia me dice que la igualdad no es efectiva en la vida real. Hay mucho trabajo por hacer”.



1) En mi caso no ha tenido ninguna incidencia, dado que la federación que presido es de mujeres.

2) Entiendo que influyen en positivo, dado que uno de los principios que se tienen es el de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No obstante, mi experiencia me dice que dicha igualdad no es efectiva en la vida real. Hay mucho trabajo por hacer.

3) Los hombres tradicionalmente han tenido más opciones de ascender que las mujeres, de ahí que existan diferencias salariales. Además, se premia a aquellos entornos sociales cercanos a los órganos de poder, por lo que ello retroalimenta la situación. Los hombres se rodean de hombres en sus ratos libres y eso hace que los promocionen y premien a ellos. Las mujeres siempre han tenido mayores cargas familiares, y la corresponsabilidad aún no es un concepto extendido para la sociedad. Por ello, siempre han podido dedicar menos horas a fomentar esos círculos sociales profesionales.

Como medida, yo impondría a las organizaciones un mínimo de igualdad en los puestos (políticas de cuotas) y por supuesto, fijaría que los sueldos fueran los mismos para un mismo puesto de trabajo.

4) No sabría decir.

5) Como medida, yo impondría a las organizaciones un mínimo de igualdad en los puestos (políticas de cuotas) y por supuesto, fijaría que los sueldos fueran los mismos para un mismo puesto de trabajo.

6) En nuestro caso todas las componentes son mujeres.



Natividad García
Subdirectora General Financiera en Divina Pastora Seguros

“No es solo que mi entidad sea de economía social, sino que además nació y creció en sus primeros años como una entidad formada por mujeres guerreras con coraje”.

1) He ocupado puestos de responsabilidad desde que tengo 27 años, empecé en el mundo de la auditoría externa en una de las big five y a los 27 años me nombraron gerente de la oficina de Valencia. Nunca he sentido que el hecho de ser mujer beneficie o perjudique en mi carrera profesional, ni en aquella ocasión ni en mi trayectoria posterior en mi Entidad donde ya me incorporé con un puesto de dirección.

2) Yo creo que no es un tema del sector en el que te encuentras, sino de las personas que dirigen las compañías del mismo. En mi caso, no es solo que mi entidad sea una entidad de economía social, sino que además nació y creció en sus primeros años como una entidad formada por mujeres guerreras con coraje. He conocido otras entidades de este sector de economía social donde las posiciones de los hombres son muy mayoritarias.

3) Para analizar correctamente esa brecha salarial habría que hacer el estudio por sectores e incluso por categorías. Personas que ocupan los mismos puestos con las mismas antigüedades no pueden tener brecha salarial posible dependiendo de su género. En mi opinión, la brecha salarial procede de dos factores:

- Los sectores donde naturalmente eligen desarrollar su carrera los hombres y las mujeres, es decir, parte ya del mundo universitario. Siguen siendo mayoritarios los hombres en carreras universitarias de ciencias y mayoritarias las mujeres en carreras universitarias de letras. Las salidas profesionales en la mayoría de casos de estas dos ramas son distintas y sus salarios también.

- La elección en cuanto a conciliación familiar de hombres y mujeres. Muchas mujeres siguen abandonando sus carreras profesionales o renuncian a progresar en ellas para asistir a sus familias, sus hijos básicamente. Si sacamos el estudio de cuantos hombres y cuantas mujeres solicitan medidas de conciliación familiar a las empresas, el porcentaje de hombres es muy bajo, estoy segura, en comparación con el de mujeres. La sociedad sigue atando a la mujer a la casa, a su familia, se sigue viendo todavía mal que una mujer renuncie a su baja por maternidad porque se encuen-

tra bien, o que sea capaz de viajar por trabajo dejando a su bebé al cuidado de otras personas.

Si de verdad queremos avanzar, hay muchas cosas todavía que cambiar en la sociedad.

4) Volvemos al tema de la conciliación familiar y la elección social y personal de que son las mujeres las que deben encargarse de los hijos mientras los hombres continúan con su trabajo.

Las medidas parten de la propia conciencia de la sociedad y las empresas son las únicas que pueden guiar de alguna manera las mismas, pero para eso se necesita apoyo de la legislación. Obligatoriedad de repartir esa conciliación familiar, por ejemplo, sería una de las medidas. No creo que las medidas actuales de igualdad donde se establece poco más que ante igualdad de CV una empresa ha de seleccionar a la mujer sean correctas, creo que hay que buscar otras medidas menos intrusivas y de más largo plazo que hagan cambiar a la sociedad y la conciencia de hombres y mujeres.

5) Se necesitan más apoyos en temas de conciliación familiar, guarderías gratuitas, exigencia de medidas de conciliación en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, y sobre todo labor de concienciación desde pequeños.

6) Se dan brechas en el sentido contrario, en algunos comités hemos tenido que decir que por favor se incremente el número de hombres.

Mi Entidad está formada mayoritariamente por mujeres y con el cambio generacional que vivimos hace unos 14 años esto sigue siendo así, las nuevas incorporaciones han sido mayoritariamente mujeres y además en los puestos de dirección somos mayoría de mujeres. Esto puede tener su explicación en el sector, precisamente en lo que comentaba en las primeras preguntas sobre qué estudia cada género. Hay departamentos, como el de informática, donde conseguir que entre una mujer sigue siendo tremendamente complicado.

En cuanto a brechas salariales, estas no existen. Cuando se publica una oferta de trabajo y se reciben los CV estos se analizan de forma ciega, el seleccionador no sabe si es hombre o mujer.