

TEMAS DE ACTUALIDAD

LES DONES DIRECTIVES EN L'ECONOMIA SOCIAL VALENCIANA

per José Luis Monzón Campos
Catedràtic de la Universitat de València, investigador del IUDESCOOP
Director de CIRIEC-Espanya

1. Obstacles a la incorporació i igualtat de la dona en el mercat de treball.

La situació laboral actual de les dones en l'economia social de la Comunitat Valenciana és fins i tot relativament poc coneguda, encara que en els últims anys s'assisteix a un augment considerable dels estudis monogràfics sobre aquest tema..

Són molt diversos els obstacles als quals s'han enfrontat les dones i als quals encara han de fer front en el mercat de treball, entre altres, per a arribar a una integració amb els mateixos drets "de facto" que els homes.

Malgrat que el marc normatiu no ha deixat de costar a les dones i els seus drets laborals, no sembla haver sigut suficient per a acabar amb les diferències que s'arrossegueu des d'anys arrere. Així la normativa internacional, amb el Conveni 100 de la OIT en 1951, ja reconeix per primera vegada la igualtat en la remuneració entre homes i dones per un treball d'igual valor. En la normativa europea, des del article 119 del Tractat de Roma (1957), on ja s'estableix la citada igualtat, fins a l'any 2012, en el qual una resolució del Parlament Europeu sobre la situació dels Drets Fonamentals a la Unió Europea insta a els estats membres a adoptar mesures per a abordar la bretxa salarial entre homes i dones, són molt nombrosos els articles en els quals s'incideix sobre això. La normativa espanyola també és clara referent a aquesta situació. La pròpia Constitució Espanyola consagra el dret al treball i a una remuneració suficient sense possibilitat de discriminar per raó de sexe, igual que ho fa l'Estatut dels Treballadors en el seu article 28, i la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

No obstant això, la legislació no ha aconseguit que la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball siga un fet en la societat, de manera que la segregació ocupacional i les diferències salarials han caracteritzat el treball que han realitzat les dones des de la segona meitat del segle XX fins a l'actualitat, on encara perviuen.

La tradició cultural, els rols i els estereotips han establert les bases al llarg dels anys perquè siguen les dones, en lloc dels homes, les que abandonen de manera temporal o definitiva els seus treballs per a dedicar-se a cura dels fills o persones dependents. D'aquesta forma renuncien a una part important dels seus ingressos a causa de la reducció de les seues jornades laborals, i han d'acceptar contractes a jornada parcial no per desig propi (jornada parcial voluntària) sinó derivat de les obligacions familiars que els han sigut imposades.

En conseqüència, el treball realitzat per les dones ha patit una pèrdua de valor en contraposició al realitzat per els homes, fins i tot en el cas de treballs que requereixen requisits similars en relació a competències, habilitats, nivell de qualificació i experiència. Aquesta pèrdua de valor ha conduït al fet que els treballs que exerceixen les dones se situen majoritàriament a la cua dels nivells de la classificació ocupacional, donant lloc a l'anomenada "segregació ocupacional".

Per segregació ocupacional de gènere s'entén la concentració de les persones treballadores en tipus i nivells diferents d'activitat en funció del sexe, de manera que els homes es concentren en major mesura en aquelles ocupacions més ben pagades i amb major reconeixement i prestigi social, mentre que les dones ho fan en les ocupacions amb menor

* Aquest treball està basat en l'estudi realitzat per CIRIEC-Espanya sobre el 'Foment de l'ús de la dona en l'economia social valenciana: cooperatives i societats laborals'.

La presència de les dones en les cooperatives de treball associat és superior a la dels homes, arribant a suposar un 57,3% en la Comunitat Valenciana. No obstant això, en les societats laborals no es dona aquesta feminització, perquè en elles només el 31,6% són dones, a causa del caràcter industrial de moltes d'aquestes societats.

En la comparació amb Espanya, la Comunitat Valenciana presenta una major feminització en la combinació de cooperatives i societats laborals, amb un 54,7% de dones respecte del seu ús total.

remuneració i grau de responsabilitat. Aquesta segregació ocupacional s'ha classificat en dues categories, l'horitzontal i la vertical. Per segregació horitzontal s'entén aquella en virtut de la qual les dones treballen majoritàriament en una reduïda categoria d'ocupacions, que se circumscriu bàsicament al sector serveis escassament qualificat, l'ensenyament o també com a administratives. La segregació vertical es ha definit com aquella a través de la qual les dones solen ocupar llocs de nivells de responsabilitat inferiors, malgrat que la seua qualificació es ha incrementat de manera que ha superat en molts casos a la de l'home, trobant-se d'aquesta manera amb el denominat sostre de cristall. Aquest sostre de cristall no és més que l'existència de una limitació no explícita però sí implícita de l'ascens laboral de les dones a l'interior de les organitzacions, configurant-se com una barrera que limita les seues carreres professionals i que és molt difícil de sobrepassar.

L'estudi realitzat per CIRIEC-España té 3 objectius:

a) elaborar una imatge el més actualitzada possible de les diferents variables laborals que afecten les dones en l'economia social de la Comunitat Valenciana, tant referent a la seua relació general amb el treball (activitat, ocupació i desocupació), com a les seues característiques contractuals, la seua distribució per sectors productius i branques d'activitat, per trams d'edat, per grups d'ocupació, per afiliació a la Seguretat Social, per nivells salarials, etc.

b) realitzar entrevistes a dones directives de diferents empreses de l'economia social. S'han realitzat 11 entrevistes a dones, directives d'empreses de l'economia social i entitats del seu entorn: directives de cooperatives i mutualitats, societats laborals, federacions i universitat. Aquestes entrevistes són les que s'inclouen en aquest tema d'actualitat de la revista 'Notícies'.

c) presentar cinc casos d'èxit empresarial de l'economia social en la no discriminació i foment de l'ús de la dona.

Principals resultats de l'estudi

La situació de la dona en el mercat laboral valencià i espanyol es caracteritza per presentar una taxa d'activitat inferior a la de l'home independentment del grup d'edat que s'analitze, si bé és cert que a mesura que el grup generacional és més jove es redueixen les diferències. La incorporació de la dona a la població activa que s'ha produït en les últimes dècades encara no ha sigut suficient com per a anul·lar aquestes diferències, que fonamentalment obeeixen a rols i patrons culturals molt antics. Una vegada presa la decisió d'incorporar-se al mercat de treball, les traves que les dones troben són majors que les dels homes. La seua taxa d'ocupació també és sistemàticament inferior a la masculina, de la mateixa manera que, excepte en el cas de les dones més joves, la taxa d'atur reflecteix un desavantatge per a elles.

En el cas concret de les dones que treballen en cooperatives i societats laborals s'observen aspectes diferenciadors. La presència de les dones en les cooperatives és superior a la dels homes, arribant a suposar un 57,3% en la Comunitat Valenciana. No obstant això, en les societats laborals no es dona aquesta feminització, perquè en elles només el 31,6% són dones. En la comparació amb Espanya, la Comunitat Valenciana presenta una major feminització en la combinació de cooperatives i societats laborals, amb un 54,7% de dones respecte de el seu ús total. És de notar que en aquests percentatges no es consideren les cooperatives la plantilla íntegra de les quals cotitza en el règim de Treballadors Autònoms.

Per nivell d'estudis acabats s'observa que les dones treballadores en les cooperatives i les societats laborals posseeixen més capital humà que els homes en representar un major percentatge entre aquells que posseeixen estudis d'FP superior o estudis universitaris.

Una anàlisi del pes de les dones en l'economia social per Comunitats Autònomes confirma, amb dades publicades per la Seguretat Social, que la Comunitat Valenciana en 2018 se situa com la tercera comunitat autònoma amb un major índex de feminització. L'absència de dades estadístiques més detallades segons les característiques de les persones i els treballs que desenvolupen en la Comunitat Valenciana obliga a estimar aquesta informació prenent com a base l'Enquesta de Població Activa de l'INE i les dades procedents del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social (actual Ministeri de Treball i Economia Social).

L'examen dels grups d'edat llança que són les dones més joves les que han aconseguit una important avantatge relatiu en l'ús de cooperatives i societats laborals. En el cas valencià aquesta feminització en els grups més joves és realment intensa.

Respecte de la branca d'activitat en la qual es desenvolupa el treball en les cooperatives i les societats laborals, cal assenyalar que el sector agrícola i el de serveis són els que presenten una major feminització, mentre que el sector industrial i de la construcció es troben fortament masculinitzats.

Per nivell d'estudis acabats s'observa que les dones treballadores en les cooperatives i les societats laborals posseeixen més capital humà que els homes en representar un major percentatge entre aquells que posseeixen estudis d'FP superior o estudis universitaris. En la Comunitat Valenciana aquest tret és de major intensitat que a Espanya, així com en les cooperatives i les societats laborals respecte del total de l'economia.

Quant al tipus de jornada laboral dels ocupats en cooperatives i societats laborals s'adverteix que les dones suposen aproximadament la meitat d'ocupació a jornada completa, però tres quartes parts de l'ocupació a jornada parcial, visibilitzant-se també en aquest sector la pitjor qualitat de l'ús de les dones en la relació a els homes, al no ser una situació desitjada per elles com assenyalen les enquestes realitzades. L'anàlisi per grup d'ocupació situa majoritàriament a

les dones treballadores en cooperatives i les societats laborals entre les persones tècniques i professionals de suport i el personal de els serveis de restauració, personals, protecció i de vendes. A grans trets la major feminització es localitza en un grup d'elevada qualificació, mentre que la major masculinització es trobaria en els grups de menor qualificació professional.

Es denomina bretxa salarial al fet que el salari mig de les dones, en igualtat de condicions, és inferior al dels homes. L'examen per a la Comunitat Valenciana i Espanya a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial quadriennal de 2018 revela que en tots dos territoris la bretxa salarial posseeix el mateix valor. En termes generals s'observa que la bretxa salarial és més reduïda com més jove s'és, perquè és més elevada en els trams d'edat superiors. Per sectors d'activitat és el sector industrial aquell en el qual la dona cobra menys que l'home, ceteris paribus, mentre que en el sector de la construcció espanyol la dona arriba a ingressar fins a un 8% més que l'home. El sector serveis mostra una bretxa salarial a l'entorn de la mitjana, això és, entre un 11% i un 12%.

Atés el tipus de jornada que figura en el contracte de les treballadores i els treballadors s'observa que en els contractes a temps parcial la bretxa salarial és major que quan els contractes es realitzen a temps complet. D'altra banda, considerant la duració del contracte, quan aquest és indefinit la bretxa salarial és major que quan és temporal, on arriba a desaparèixer en el cas d'Espanya.

L'efecte de l'antiguitat en l'empresa mostra que la menor ràtio salarial dones/homes (i per tant la major bretxa salarial) es produeix en el tram d'11 a 20 anys d'antiguitat, mentre que els trams de major i menor antiguitat en l'empresa són els que registren menor bretxa salarial de gènere.

Respecte del nivell d'estudis acabats els resultats presenten una seqüència molt intuïtiva perquè l'evidència empírica mostra que a mesura que augmenta el nivell de qualificació la ràtio salari femení sobre el masculí és major, minorant-se així la bretxa salarial.

2. Entrevistes a dones directives de l'economia social valenciana

El qüestionari elaborat per a les entrevistes ha sigut el següent:

- 1) Vosté ocupa un lloc de responsabilitat en la seua empresa o organització, en quina mesura considera que la seua condició de gènere li ha ajudat o perjudicat per a aconseguir aquesta responsabilitat?
- 2) En la seua opinió els valors i característiques de la governança en les entitats de l'economia social, fins a quin punt influeixen a favor de la igualtat de gènere?
- 3) A la Comunitat Valenciana i per al total de la població ocupada, les dones suposen un 54,9% del total de l'ocupació amb estudis universitaris, enfront del 45,1% dels homes. En el cas de l'ús de persones amb tan sols estudis obligatoris o inferiors, les dones suposen un 37,5%, enfront del 62,5% dels homes. Malgrat això, a la Comunitat Valenciana, com en Espanya i resta d'Europa, continua existint una bretxa salarial de gènere (salari mig de les dones inferior al dels homes en un 10,3%). Quins són, a el seu judici, les principals causes que expliquen aquesta bretxa salarial? Quines mesures proposaria per a eliminar aquesta bretxa?
- 4) Existeix una opinió generalitzada que la crisi generada per la Covid-19 afecta de manera més greu a l'ús de les dones que al dels homes Quines mesures haurien d'adoptar-se per a revertir aquesta situació?
- 5) En matèria financera (ingressos i despeses públiques, subvencions, crèdits, etc.) Quines mesures públiques considera més recomanables per a millorar la situació de les dones en l'economia social? I quins altres suports públics?
- 6) En l'empresa o organització de l'economia social a la qual vosté pertany, també es donen les bretxes de gènere en les seues diferents facetes (salarials, de llocs de responsabilitat, etc.)? En cas afirmatiu quines són les causes?

Les dones entrevistades han sigut:

- **Nardi Alba Benaches**, Directora de la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana
- **Ana María Cano Arribas**, Tècnica en producció integrada i ecològica en la Federació Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana
- **Carmen Picot**, Directora de Relacions Institucionals i RSE de Consum
- **Lourdes Falcó**, Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d'Uixó, i de la Caixa Rural La Vall San Isidro
- **Mercedes Herrero**, Directora d'Estudis Superiors de Florida Universitària
- **Elena Meliá Martí**, Responsable del Grup d'Investigació d'Economia Social i Cooperativisme del Centre d'Investigació en Gestió d'Empreses (CEGEA), de la UPV
- **Paloma Tarazona**, Directora de la Federació Valenciana de Cooperatives de Treball Associat (FEVECTA)
- **Cati Corell**, Directora de Producte i Agroturisme en la Cooperativa de Viver
- **María Benítez**, Directora de Marketing de Robotnik
- **Katia Bataller**, Gerent en la Cooperativa de Bolbaite
- **Regina Campos**, Presidenta de la Federació d'Associacions de Dones Rurals del País Valencià (FADEMUR PV)
- **Natividad García**, Subdirectora General Financera en Divina Pastora Segurs

Les respostes a les preguntes 1 a 6 es donen en les pàgines següents.

**Nardi Alba Benaches**

Directora de la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana

“La no discriminació és un principi fonamental en les cooperatives i té el seu reflex en la nostra cultura empresarial. Encara que això no vol dir que siguem un oasi d'igualtat dins del panorama socioeconòmic”.

1) La meua condició de dona no ha sigut ni un obstacle ni un al·licient per a accedir al càrrec. Però, encara que jo mai m'he sentit subestimada per raons de gènere en la meua organització, la meua opinió és que a les dones directives -en general- no se'ns veu ni se'ns tracta de la mateixa forma que als homes. Crec sincerament que, en massa ocasions, a una dona -fins i tot amb el mateix poder- se li concedeix menys autoritat de la que se li concediria a un home en la seua mateixa posició. Això pot ser perquè la naturalesa femenina és (sempre en general) menys competitiva i ambiciosa, la qual cosa desemboca a vegades en l'autolimitació, sobretot quan es tracta de dirigir grans empreses. Però també pot ser pels estereotips que atorguen a la dona els papers que tots coneixem en l'entorn familiar i social. O per totes dues coses alhora.

Les dones sentim la pressió d'aqueixos estereotips cada dia: que sigues una directiva no t'eximeix d'atendre altres responsabilitats fora del treball, ni de fer-lo bé. Un home que ascendeix dins de la mateixa empresa va guanyant respecte (i salari) exponencialment; una dona amb exactament la mateixa carrera sempre trobarà persones (i no poques) que la vegen com la 'xiqueta' que era quan va arribar. Sabem que és una expressió afectuosa que no s'empra amb mala intenció, però és reveladora de com ens veuen persones amb les quals no sempre existeix una relació afectiva que justifique aqueix tracte.

2) De manera determinant. La no discriminació és un principi fonamental en les cooperatives i té el seu reflex en la nostra cultura empresarial. Encara que això no vol dir que siguem un oasi d'igualtat dins del panorama socioeconòmic, crec que hi ha menys discriminació per raó de gènere. Al meu entendre, les dones tenim un estil de lideratge més col·laboratiu i solidari, la qual cosa compagina molt bé amb la manera de prendre decisions en les cooperatives.

En el pla 'Fent Cooperatives 2021-2022', la igualtat de gènere és un dels eixos estratègics transversals, i diverses de les cinquanta mesures que conté el Pla estan directament relacionades amb l'impuls de la participació de les dones en llocs de responsabilitat de les cooperatives de la Comunitat Valenciana.

3) Comence per l'últim: la bretxa salarial es resol augmentant el sou a les dones. Sembla fàcil, no? És evident que la llei no empara cap mena de discriminació, ni salarial ni d'un altre tipus. Llavors, per què les xifres diuen que les dones estem més ben preparades que els homes però pitjor considerades i pagades que ells? Perquè no és cap secret que la dona ha sigut històricament menys valorada que l'home i ha exercit un paper subordinat a aquest. Amb aqueixa herència, és lamentablement lògic que el nostre treball siga menys benvolgut. A més, se'ns ha suposat sempre una menor dedicació a l'ocupació, perquè quasi totes tenim més càrrega que els homes a l'hora de conciliar (i això és un fet, encara hui, en la immensa majoria de les llars).

Per a corregir aquesta injustícia social, des del meu punt de vista, només hi ha dos camins: a llarg termini, l'educació, per a equilibrar els rols de gènere; i, a curt termini, la discriminació positiva, amb una legislació que afavorisca l'accés de les dones als llocs de responsabilitat i amb mesures incentivadores per a això.

A més, hi ha coses que poden fer -des de ja- totes les empreses. El primer, avaluar l'acompliment i solament l'acompliment: valorar la qualitat del treball que cadascú realitza i no el càrrec que figura en la seua targeta de visita. El segon, mirar al voltant: veure quant cobren realment els homes que realitzen en les empreses de l'entorn un treball similar al de les dones de la seua empresa i assegurar-se que aquestes cobren, almenys, el mateix que aqueixos homes.

4) Clar que afecta més les dones! Perquè som clarament més febles en les relacions laborals i tenim, insistent, una major càrrega familiar. Quan els col·legis van tancar i l'alumnat va ser confinat durant els primers mesos de la pandèmia, moltes dones van demanar permisos per a atendre els seus fills (entre altres coses perquè, si s'ha de fer, és més fàcil renunciar al menor salari de la família). Però és que moltes de les quals van poder teletreballar, van veure com el teletreball es convertia per a elles en un parany mortal...

Les mesures per a esmenar aquestes situacions passen per promoure activament els permisos parentals i per fomentar la contractació femenina, amb incentius i deduccions.

També és interessant donar visibilitat a les bones pràctiques i casos d'èxit en matèria d'igualtat, direcció femenina i conciliació familiar.

5) Incentius directes, deduccions fiscals i rebaxes en la cotització a la Seguretat Social per a llocs de treball de responsabilitat ocupats per dones. I subratlle "de responsabilitat", perquè moltes vegades els incentius a l'ocupació femenina no estableixen distinció per categoria i, si bé és cert que hi ha discriminació de gènere en tots els nivells, és particularment lamentable que n'hi haja en els més elevats.

Per exemple, les noves mesures publicades a mitjan octubre pel Govern d'Espanya sobre registres i auditories retributives i sobre plans d'igualtat em semblen bones iniciatives que ens fan avançar pel camí correcte. A poc a poc, caldrà anar estenent-les a les empreses de menor grandària.

També crec que cal incentivar la incorporació de dones als consells rectors, mitjançant campanyes divulgatives i de promoció.

És molt trist veure que les dones necessiten fer més esforç que els homes per a arribar al mateix i que han

de demostrar doblement els seus mèrits. I això sense comptar que, arribat un punt determinat, entropessen amb el famós sostre de cristall.

Les quotes són una qüestió molt polèmica i no dubte que en algun cas poden provocar situacions absurdes i fins i tot injustes per a algun home. Però -segons la meua experiència- aqueixos casos són excepcionals. I, no obstant això, gràcies a les quotes he vist a dones en llocs per als quals no haurien sigut designades mai si no haguera existit tal imposició. Així que, ara com ara, la balança és positiva i moltes dones hem d'agrair a les quotes que se'ns haja donat l'oportunitat de demostrar el que som capaces de fer en alguns àmbits. Cap home intel·ligent hauria de tindre por a les quotes de gènere.

6) De forma molt clara en el consell rector.

És cert que és molt complicat incorporar dones en els consells de cooperatives que desenvolupen activitats econòmiques tradicionalment masculinitzades, perquè moltes vegades hi ha molt poques dones en la base social. Això, òbviament, ha de resoldre's incorporant dones a aqueixa base social i després estimulants el seu ascens als consells.

No obstant això, en els consells de sectors amb major presència femenina també a vegades hi ha una majoria d'homes. I, sobretot, hi ha una majoria d'homes en les presidències. Hauríem de tindre més dones presidentes en les cooperatives.

Com a mostra, un botó: en el consell rector de Concoval només dos de les deu persones que componen el consell rector hui dia són dones. I fins a la seua incorporació, fa ara cinc anys, ja ben entrat el segle XXI, mai hi havia hagut una dona en el consell rector d'aquesta organització, que és el màxim òrgan de representació de les cooperatives valencianes. Avergonyeix explicar-ho.

“Per a corregir aquesta injustícia social, des del meu punt de vista només hi ha dos camins: a llarg termini, l'educació, per a equilibrar els rols de gènere; i, a curt termini, la discriminació positiva, amb una legislació que afavorisca l'accés de les dones als llocs de responsabilitat i amb mesures incentivadores per a això.”

**Ana María Cano Arribas**

Tècnica en producció integrada i ecològica en la Federació Cooperatives Agroalimentàries de la Comunitat Valenciana

“Treballo des de fa 30 anys per al cooperativisme agroalimentari de la Comunitat Valenciana i en cap moment de la meua trajectòria professional he percebut cap diferenciació per qüestió de gènere, ni en sentit favorable ni al contrari”.

1) Treballo des de fa 30 anys per al cooperativisme agroalimentari de la Comunitat Valenciana i en cap moment de la meua trajectòria professional he percebut cap diferenciació per qüestió de gènere, ni en sentit favorable ni al contrari.

Les dones directives, enginyeres, economistes,..., professionals qualificades, amb diferents competències, treballem en igualtat de condicions que els nostres companys homes. Probablement hem arribat una mica més tard que en altres sectors menys masculinitzats, però conforme hem anat entrant i assumint responsabilitats s'ha posat de manifest que no hi ha diferències respecte a altres sectors.

2) Considere que influeixen de manera positiva en tant que altra de complir amb la legislació general vigent, es respecten els preceptes de la normativa específica.

Es percep amb nitidesa que les cooperatives són empreses de persones, encara que cal assenyalar que el sector agrari ha sigut tradicionalment un sector molt masculinitzat en el qual el treball de la dona ha estat invisibilitzat en el que concerneix les explotacions o empreses familiars, tant com en altres àmbits de la vida.

En l'empresa cooperativa les dones ocupen el 50% de la plantilla segons les dades de què disposem de l'Observatori Socioeconòmic del Cooperativisme Agroalimentari en la C. Valenciana, 2019, encara que també, segons subsectors, hi ha segregació en les activitats sent les de la producció primària més demandades pels homes.

Ara bé, en els llocs de direcció és un 11% de cooperatives les que compten amb una dona al capdavant. Això evidencia que hi ha camí per recórrer perquè es parteix d'una clara situació de desigualtat com en altres sectors.

3) No sé molt bé quin o quines són les causes d'aquesta bretxa vergonyosa, probablement hi ha una inèrcia que és més fàcil seguir que trencar. Hem de fer un esforç com a societat per a avançar en igualtat i revertir aquestes situacions injustes.

La inèrcia assenyalada obeeix a les nostres manques com a societat, a tot el que ens queda per resoldre perquè no continue sent rendible alimentar la desigualtat. Una desigualtat que deixa abundants beneficis a algunes empreses que no reconeixen amb la mateixa proporcionalitat el treball de les dones escudant-se en excuses banals.

Entre les mesures necessàries per a eliminar la bretxa salarial no tinc dubte que la legislació ha de ser justa i exemplificadora i que han d'existir mesures eficaces de seguiment i control per a garantir que es compleix.

Des de les diferents administracions públiques, des de l'àmbit local fins allà on l'estat té competències, s'ha de donar exemple amb total transparència per a generar un substrat més equitatiu i igualitari. A més, per a avançar amb major diligència seria interessant comptar amb mesures d'estímul per a les empreses que apliquen mesures en pro de la igualtat.

En altres països s'ha avançat mitjançant mesures legals específiques que han contemplat polítiques de quotes, discriminació positiva i estímuls a les empreses que compleixen amb els objectius d'igualtat en tots els àmbits.

4) Les crisis sempre afecten més els més desfavorits. Aquesta asseveració pren sentit tenint en compte que de manera majoritària els treballs de les dones són més precaris, amb taxes més altes de temporalitat i jornades reduïdes perquè generalment assumeixen els rols de la cura de les persones amb necessitats especials i per a la activitat domèstica.

Si assumim aquestes premisses com a certes, per a solucionar-les caldria aconseguir millores que reduïren la precarietat: més contractes indefinits i menys temporals; més contractes a temps complet que en jornades reduïdes; major facilitat per a accedir a serveis públics per a la cura de les persones amb necessitats especials (majors, menors, malalts, amb diferents capacitats, etc.); horaris raonables per a poder conciliar; salaris dignes.

És fonamental continuar sensibilitzant, informant i formant en matèria d'igualtat, des de tots els àmbits de l'ensenyament i des de les administracions i les empreses per a trencar amb estereotip i biaixos que llastren la nostra evolució com a societat..

5) Considere que han d'existir mesures de discriminació positiva fins que s'aconsegueixca un espai de vertadera igualtat en el qual competir lliurement.

Les dones que treballem en economia social no tenim necessitats especials o diferents respecte de la resta de dones. Necessitem treballs estables, salaris dignes concordes a les responsabilitats que desenvolupem i serveis accessibles per a poder conciliar la vida personal i professional. En definitiva, necessitem el mateix que els homes per a avançar en igualtat i justícia com a societat..

Suports públics, tots per a afavorir la conciliació. Essencialment els que es refereixen a cura de persones amb dependència o necessitats especials. Però insistisc que és una necessitat de la societat, no de les dones.

6) La bretxa més evident és la que concerneix la conformació dels consells rectors, en els quals la presència de dones és molt reduïda i desproporcionada en relació a la participació de les dones en la base social de les cooperatives, que és del 26% l'any 2019, segons les dades recollides en l'Observatori Socioeconòmic del Cooperativisme Agroalimentari Espanyol (OSCAE), mentres que en els consells rectors hi ha un 8% de dones. Aquesta circumstància limita les opcions de les dones al càrrec de presidència, al qual han arribat un 3,5% en el exercici 2019, i amb això també es veuen minvades les seues possibilitats per a accedir als consells rectors d'altres entitats del cooperativisme, siguen estructures de segon grau o de representació..

En els consells rectors no hi ha bretxes de salari en tant que per llei no són càrrecs retribuïts.

En els llocs de direcció solament hi ha un 11% de cooperatives agroalimentàries en la C. Valenciana amb una dona al capdavant, encara que cal assenyalar que aquesta xifra a poc a poc va en augment.

Tenint en compte que el món del camp ha sigut tradicionalment un món masculinitzat, les bretxes salarials que pogueren trobar-se en aquest grup de professionals entenc que no ho són per raó de gènere sinó en tot cas conseqüència del recorregut professional de les persones que afronten aquestes responsabilitats.

“La bretxa més evident és la que concerneix la conformació dels consells rectors de les cooperatives agro-alimentàries, en els quals la presència de dones és molt reduïda (8%) i desproporcionada en relació a la participació de les dones en la base social de les cooperatives”.

“És fonamental continuar sensibilitzant, informant i formant en matèria d'igualtat, des de tots els àmbits de l'ensenyament i des de les administracions i les empreses per a trencar amb estereotip i biaixos que llastren la nostra evolució com a societat”.

**Carmen Picot**

Directora de Relacions Institucionals i RSE de Consum

“Em considere afortunada per treballar en una empresa, una cooperativa, en la qual no es discrimina, ni positiva ni negativament, per qüestió de gènere. Consum situa sempre a les persones en el centre del seu model de gestió”.

1) Actualment exercisc el càrrec d'Executiva de Relacions Institucionals i RSE en Consum, però al llarg de la meua vida professional he passat per diferents càrrecs de responsabilitat i, en cap moment, he considerat que el ser dona em haja beneficiat ni perjudicat en la meua carrera professional.

Em considere afortunada per treballar en una empresa, una cooperativa, en la qual no es discrimina, ni positiva ni negativament, per qüestió de gènere. Consum situa sempre a les persones en el centre del seu model de gestió. És per això que la seua Estratègia de Talent estableix les bases sobre les quals es construeixen la totalitat de les polítiques del departament de Personal, amb el propòsit d'atraure, formar, desenvolupar, motivar i comprometre a els/les millors, independentment del gènere.

Es considera la capacitat professional de les persones, siguen homes o dones. La direcció de Consum està compromesa amb la promoció interna, i és proactiva quant a identificar el talent, criteri fonamental a través del qual se selecciona a les persones segons la seua capacitat per a l'acompliment requerit.

2) Una de les característiques de les empreses d'economia social és la defensa de la persona, dels seus drets, siguen homes o dones, apostant per la igualtat d'oportunitats i bandejant qualsevol tipus de discriminació per raons de gènere. Les entitats d'economia social busquen millorar la qualitat de vida de les persones i generar riquesa local en els territoris on estan implantades, en aqueix sentit, crec que promouen més la igualtat de gènere i, a major igualtat de gènere en el treball, major igualtat social. La igualtat de gènere és un poderós impulsor de la igualtat ja no sols en el treball, també en la societat.

Però apostar per la igualtat d'oportunitats comporta tindre un full de ruta. Si realment es vol la igualtat de gènere cal seleccionar buscant talent “neutre”, cal facilitar la promoció, cal realitzar plans de formació, cal adaptar horaris de treball, etc.

Actualment, el Pla que està en vigor, és l'III Pla d'Igualtat i Conciliació de Consum 2018-2022, que assegura que tots els processos de selecció i promoció compten amb dones candidates que complisquen el perfil que se sol·licita. També la formació al 100% de la cadena de comandament per a sensibilitzar en igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere.

És fonamental que des de la Direcció s'aposte sense ambigüitats per unir talent, perspectiva de gènere i promoció. I fruit de tot això és, que en l'exercici 2019 van promocionar 435 treballadors, dels quals 275 van ser dones i 160 homes. És a dir, quasi 2 de cada 3 persones que han promocionat en 2019 en Consum van ser dones.

3) Una de les causes principals considere que és la falta de Polítiques de Personal que establisquen el compromís de disposar de sistemes transparents i equitatius de contractació i remuneració per a tots els treballadors. Que desenvolupe els mecanismes per a identificar i corregir la discriminació en el seu àmbit, i promoga les condicions necessàries, eliminant els obstacles existents. La transparència empresarial aplicada a la política retributiva és un valor que, a més d'augmentar la confiança del seu personal, està demostrat que comporta a una reducció real de la bretxa.

Alguna cosa que ja es feia en les empreses d'economia social, des d'octubre serà obligatori, aprovat el decret d'igualtat retributiva entre dones i homes. Una norma sobre “transparència retributiva” per la qual les empreses amb més de 50 treballadors hauran de publicar les taules salarials de tota la seua plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs, en un màxim de sis mesos des de la seua publicació, amb l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere en el món laboral.

4) Més que una opinió és un fet constatable, en èpoques de crisi es veu més afectat l'ús de les dones que el de els homes. Part del problema resideix

en què encara les tasques de criança i cures a tercers continua recaient en les dones, per la qual cosa aquest col·lectiu sacrifica en major mesura, el seu desenvolupament professional per unes condicions laborals menys exigents.

Les mesures a adoptar des del punt de vista de les empreses amb voluntat de revertir aquesta situació és afavorir mesures de flexibilitat, fomentant la coresponsabilitat.

Consum, en el seu Pla d'Igualtat i Conciliació re-agafa els objectius i les mesures per a crear un entorn laboral, on prevalga la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Són mesures encaminades a ampliar la formació i l'ocupabilitat de les dones que es veuen afectades per aquesta pandèmia, que els possibilita la reorientació de la seua vida laboral.

En “més de 75 mesures per a conciliar” es recullen totes les mesures de conciliació i igualtat que Consum ha anat implantant per a les persones que hi treballen, un document que també és públic, ja que està disponible en la web de la Cooperativa.

Per això, en Consum, rebem en 2017 el distintiu 'Igualtat en l'Empresa' que concedeix el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat a les empreses que, de manera rellevant i significativa, apliquen polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats a els seus treballadors. Va ser la primera vegada que el Pla d'Igualtat de Consum rebia un reconeixement a nivell nacional. Aquest se suma al distintiu autonòmic que la Cooperativa va rebre en 2016, de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives de la Generalitat Valenciana, el Visat i el Segell 'Fent Empresa. Iguales en Oportunitats'.

Consum porta més d'una dècada com l'única empresa de distribució que compta amb el certificat d'Empresa Familiarment Responsable (EFR), un segell promogut per la fundació +Família i que reconeix la bona labor de les empreses en matèria de conciliació i igualtat.

5) Les desigualtats de gènere són un problema social, però també un desafiament econòmic important. Cal abordar totes les formes de desigualtat, però la de gènere, per la dimensió de la bretxa i els escassos recursos, és important que les administracions

col·laboren amb el sector privat, i centren els seus esforços en les àrees de major impacte per a la promoció de la igualtat de gènere.

Els governs poden adoptar mesures efectives per a fer costat a les empreses que estiguen treballant de manera eficient a abordar les diferències salarials de gènere. Les subvencions a projectes emprenedors de l'economia social liderats per dones, podria ser un altre exemple. Obligar a les empreses a proporcionar dades que mostren la desigualtat en el pagament per gènere és un pas més.

En definitiva, les mesures més recomanables per a millorar la situació de les dones passaria també per disposar d'un marc legislatiu habilitador que aposte per la igualtat de manera efectiva, i no sols en l'economia social.

Tenim un bon marc de treball, l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, que en el ODS 5 estableix la necessitat de “impulsar el compromís de la comunitat internacional per a l'assoliment de la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i xiquetes a través d'un objectiu específic i de manera transversal en altres objectius.”

6) En Consum no existeix diferència en el salari base, independentment del sexe o lloc de treball perquè el sistema retributiu en la Cooperativa es basa en bandes salarials i recorregut de graus, associats a cada lloc de treball, independentment del gènere.

No obstant això, encara que les dones ja s'estan consolidant en els llocs de comandament, encara existeix una bretxa en la remuneració mitjana entre homes i dones dins de l'organització i que ve associada, principalment, a unes pràctiques anteriors on els homes ocupaven la majoria de llocs de responsabilitat. Per això cobren especial importància les mesures encaminades a assegurar les necessitats de llocs de comandament amb perspectiva de gènere, i per tant incrementar la presència de dones en aquests llocs.

En 2019, la diferència entre l'índex salarial mitjà d'homes i dones en Consum ha sigut de 0,32 en valor absolut. És positiu destacar que, en els últims 8 anys, s'ha disminuït en 6,75 punts percentuals la bretxa salarial.

“Les mesures més recomanables per a millorar la situació de les dones passarien també per disposar de un marc legislatiu habilitador que aposte per la igualtat de manera efectiva, i no sols en l'economia social”.

**Lourdes Falcó**

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

“Estic satisfeta d’haver acceptat aquest càrrec de responsabilitat. Tinc al meu costat un magnífic consell rector constituït ja per tots dos gèneres, on existeix el respecte i el suport. Formem un bonic equip en el qual és molt important l’empatia”.

1) En el meu cas particular puc dir que ocupe, des de l’any 2016, el càrrec de Presidenta de la Cooperativa Agrícola San Isidro de La Vall d’Uixó, i no ha influït, absolutament per a res, la meua condició de gènere.

En aquesta entitat, com en moltíssimes altres, la presidència sempre havia sigut ocupada per un home. Quan l’anterior va deixar aquest càrrec, tot el Consell Rector, format per homes i jo sola de dona, em va elegir per unanimitat per a exercir aquest càrrec de responsabilitat. El fet de ser dona ni m’ha ajudat ni m’ha perjudicat. Soc conscient que ha sigut per les competències adquirides en la meua formació.

Des de la creació de l’Entitat en 1904, i tal com he dit anteriorment, la presidència era sempre cosa d’homes; fins i tot en el consell rector no havia cap dona fins que vaig arribar. He treballat per a augmentar el nombre de dones. En l’actualitat ja som tres en el consell rector.

Estic satisfeta d’haver acceptat aquest càrrec de responsabilitat. Tinc al meu costat un magnífic consell rector constituït ja per tots dos gèneres, on existeix el respecte i el suport. Formem un bonic equip en el qual és molt important l’empatia.

2) La Llei 5/ 2011, de 29 de març recull la configuració d’Economia Social, com és el conjunt d’activitats econòmiques i empresarials que en l’àmbit privat duen a terme una sèrie d’entitats que persegueixen l’interés general econòmic o social, o els dos alhora.

L’origen de la nostra Entitat es remunta a l’any 1904 i va ser creada com a Entitat d’Economia social. Es va constituir una societat denominada Gremi de Lladors o Sindicat Agrícola “San Isidro” de Vall d’Uixó, l’objectiu prioritari del qual era resoldre necessitats de persones; ajudar-les en la mesura del possible. A això, vull afegir, encara que només siga com a curiositat, que la creació de aquest Sindicat s’avança a la promulgació de la Llei de Sindicats Agrícola de 1906, tal vegada per una major sensibilitat social dels nostres avantpassats per a afrontar al més prompte possible

la resolució de els específics problemes de la localitat, de caràcter majoritàriament agrícola.

Els primers estatuts d’aquesta Entitat, que s’escriuen en aquella època, conceben “al soci, la persona, com l’element central i prevalent, al qual cal ajudar i així ha prevalgut fins a l’actualitat, mantenint el seu objectiu com a economia social. Tot quant contribueix al desenvolupament de la persona no és alié al Sindicat de solidaritat i ajuda mútua, en nom d’una major justícia i equitat social”.

Una bona governança és capaç d’adaptar l’entitat als nous temps. I segons això, la governança cooperativa és el conjunt de mecanismes i controls interns i externs, amb els quals les cooperatives defensem i assegurem l’abast dels objectius d’una organització, d’una manera consistent amb el propòsit de aquesta, però sobretot, garantint la continuïtat dels principis cooperatius.

Una de les coses que la governança ha de tindre en compte, és el Pla d’Igualtat de Gènere. Així, part important dels seus esforços han d’anar dirigits a detectar i corregir possibles desigualtats d’aquest tipus. Ha de tindre la vista posada en el procés de presa de decisions, la dinàmica del poder i les pràctiques de rendició de comptes.

En el meu cas, que estic en una cooperativa agroalimentària, puc afirmar que ens basem en una forma d’organització empresarial que basa les seues activitats en l’adhesió voluntària dels seus socis que participen econòmicament, amb una gestió que és totalment democràtica, i amb una gran preocupació per l’educació, la formació i també donem tota la informació i treballem per l’interés de tots els socis i clients.

Els principis pels quals treballa una entitat de l’economia social, i ho fa de manera independent respecte als poders polítics del moment, són la primacia de les persones i de la fi social anteposats al capital. La gestió és totalment transparent i autònoma on es decideix en funció de les persones i les seues aportacions de treball o serveis a l’entitat, però també en funció de la fi social.

I un altre dels grans punts pels quals treballem és la promoció de la solidaritat interna i amb la societat a fi d'afavorir el desenvolupament local, la igualtat d'oportunitats entre els dos gèneres, la generació de treball estable i de qualitat, la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, la inserció de persones en risc d'exclusió social i la sostenibilitat.

3) És cert que si observem les dades que ens donen les estadístiques, el gènere femení rep una remuneració inferior a l'home, encara en l'actualitat i per la realització d'un treball del mateix valor. A pesar que un alt percentatge de les dones tenen titulació universitària, molt sovint treballen en sectors de l'economia de menor valor agregat i directament, de menor remuneració.

Les principals causes que expliquen aquestes diferències salarials són diverses i molt variades des del meu punt de vista. Així, els rols tradicionals influeixen bastant sobre quin treball pot exercir cadascun dels gèneres; a més, observe que aquells treballs en els quals la quantitat de dones és molt alta, les retribucions solen ser inferiors perquè es pensa que el treball el realitzen per característiques vinculades a la dona i no per competències adquirides en la seua formació. La situació familiar les porta a treballar menys hores i això repercuteix en un salari menor. Així, les dones continuen sent les encarregades del treball no remunerat de la llar i de la cura de persones dependents com a majors, xiquets o malalts. Tot això condueix a ocupacions a temps parcial com primera opció amb el consegüent sacrifici del desenvolupament professional de la dona.

Com a mesures a prendre per a eliminar aquesta bretxa salarial pel gènere de la persona faria diverses coses i a diferents nivells, per exemple a nivell de contractació, de formació del personal treballador, horaris, anàlisi de les dades, revisió del Pla d'Igualtat, etc. que expose i explique a continuació. És important la promoció professional i el desenvolupament de carrera amb criteris que siguin tècnics i objectius a partir d'una sèrie de mèrits però sense biaix de gènere

i a més amb una planificació de suport amb igualtat d'oportunitats. És important definir un Pla d'Igualtat en l'empresa que tinga molt clar el seu principal objectiu per a aconseguir aqueixa igualtat de tracte, però també d'oportunitats entre tots dos gèneres.

Així, crear un sistema de selecció, contractació i promoció transparents, que estiga a l'abast de tots en qualsevol moment que es requerisca. Facilitar la formació dels treballadors en el seu horari laboral i el més a prop possible del seu lloc de treball. Respecte a la conciliació de la vida professional, personal i familiar, seria molt convenient crear flexibilitat en els horaris, possibilitar excedències curtes i reduir la jornada per motius de cura. Veig molt encertat, formar un grup, no gaire extens, de persones perquè gestionen horaris i grups flexibles en funció de les diferents necessitats de les ja exposades. Però també convindria fomentar la coresponsabilitat en l'àmbit familiar i laboral entre homes i dones; a igual que els drets en els permisos de maternitat i paternitat per a evitar desigualtats. Pense que són temes que han existit sempre però que, ara en l'actualitat, són capdavaners i estaria bé que es tractaren també a nivell educatiu en els centres docents com a mesura per a conscienciar a les joves generacions.

Anant una mica més enllà de l'exposat, i pensant més en l'eficiència del procés i dels resultats, caldria redactar un Pla d'acció amb els distints objectius que es volen aconseguir i els passos a seguir per a aconseguir-los. Això, en cada empresa, organització, entitat, etc., caldria assenyalar-ho en un calendari i tindre-ho visualitzat diàriament per a tindre-ho bé present i anar actuant en funció dels objectius a aconseguir o aconseguir en cada data, és a dir plans acordats i en revisió periòdica.

A continuació hauria de realitzar-se una avaluació d'aquest Pla d'Igualtat, en el qual seria important l'auditoria retributiva per a analitzar els resultats; a més trobada interessant realitzar enquestes, d'una banda per a veure el grau de satisfacció, i per un altre, perquè aporten suggeriments o possibilitats de millora.

“He incorporat a diverses dones en càrrecs directius i puc afirmar que la retribució pel seu treball és igual que la dels homes, sense que hi haja discriminació salarial per la diferència de gènere i tot desglossat amb transparència.”

4) Actualment, ja queda constància que els efectes econòmics i socials ocasionats per la pandèmia no afecten per igual a homes i dones, afectant més negativament a les dones, i això agreuja encara més les desigualtats ja existents.

Així, sectors com el comerç, el turisme o l'hostaleria, on treballa més quantitat de dones, han sigut obligats a tancar pel confinament o ja per motius econòmics ocasionats per aquesta crisi.

Una altra de les mesures de prevenció per la Covid és el distanciament social; així, hi ha qüestions que recauen més en la dona; com a exemple d'aquests dies, tenim la cura dels xiquets pel tancament dels col·legis. La dona és la que es queda més a casa ja que sol treballar més en sectors no essencials. En un context de destrucció d'ocupació, és la dona la que està més desfavorida a nivell de mercat de treball; i pot agreujar-se, pel fet que té més probabilitats de no recuperar la seua ocupació com a mesures econòmiques, reducció de jornada o de plantilla, etc. En termes generals, a la dona li prendrà més temps reincorporar-se al món laboral.

Com a mesures per a canviar aquesta situació, una seria incorporar més dones en sectors en els quals calga prendre decisions, ja que així seria més fàcil tindre en compte les peticions, idees i necessitats d'aquest gènere, que en moltes ocasions no són imaginables en la ment masculina.

Cal fer plantejaments per a garantir que la igualtat es tinga present en tot moment, tant en temps de calma i tranquil·litat econòmica com en casos de crisis. Establir aquest objectiu dins del que són prioritats i tot per a dissenyar estratègies que ajuden a disminuir els efectes de la crisi en l'economia de les dones.

5) Respondre aquesta qüestió és impossible sense tindre en compte alguns aspectes del Reial decret 0902/2020 de 13 d'octubre, el qual tracta el tema d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Les mesures públiques més recomanables són les que ens faciliten la informació sobre el valor i quantia de les retribucions i, que a més, permeten deduir i identificar possibles discriminacions, com és una incorrecta valoració de llocs de treball en funció del gènere. No s'entén com dos persones de diferent gènere, que exercisquen un treball d'igual valor, perceben una retribució diferent sense justificació objectiva. Per a evitar aquestes situacions seria adequat tindre auditories retributives que identifiquen aquestes possibles discriminacions.

És totalment convenient que les empreses o entitats porten un registre retributiu de tota la seua plantilla de treballadors, amb la finalitat de garantir la transparència en la configuració de les percepcions amb la informació retributiva d'aquestes, mitjançant dades fetes una mitjana de i desglossades per sexe, així estarien plasmades totes les dades de manera objectiva i facilitaria la labor a aquests auditors.

Per a revisar correctament el tema financer en una empresa, és necessari que existisca i estiga actualitzat un llistat de característiques que tota empresa haja de complir i que els auditors retributius comproven que es compleixen totalment. Tot esforç en aquesta matèria ha d'anar dirigit a identificar l'existència de possibles bretxes retributives que siguen injustificades o discriminatòries per a actuar i esmenar la situació. En cas de detectar algun tipus d'incompliment o frau en matèria financera, el convenient seria dur a terme les accions administratives i judicials oportunes, d'acord amb la Llei d'infraccions i Sancions de l'Ordre Social i amb la Llei reguladora de la jurisdicció social.

6) "Bretxa" és sinònim de trencament o ferida. Escletxa per on es comença a perdre seguretat en qualsevol àmbit; això no comporta gens bo; són tot connotacions negatives.

En l'Entitat que presidisc, gran part de la meua esforç ha anat enfocat a tancar o evitar bretxes i més si són de tipus salarial per condició de gènere. Així, des de la seua creació, en 1904, no hi ha hagut mai cap dona en càrrecs de governança o directiu. A partir de 2016, quan vaig entrar a ocupar aquest càrrec de responsabilitat, una de les coses que he posat en valor i sempre se m'ha recolzat, és que entren més dones. I en igualtat de condicions, tinguen el mateix salari, tant si són homes com a dones.

Fins a l'actualitat, he incorporat a diverses dones en càrrecs directius i puc afirmar que la retribució pel seu treball és igual que la dels homes, sense que hi haja discriminació salarial per la diferència de gènere i tot desglossat amb transparència. Per tant puc dir, que en l'entitat que presidisc no existeix bretxa salarial i em sent, per això, molt satisfeta.

Mercedes Herrero

Directora d'Estudis Superiors de Florida Universitària

“La igualtat d'oportunitats forma part dels valors i principis que compartim les organitzacions de l'economia social, la qual cosa es tradueix en condicions laborals més equitatives i igualitàries”.



1) En el meu cas la meua condició de gènere ni em ha ajudat ni m'ha perjudicat per a aconseguir aquest lloc de responsabilitat que ocupe des de setembre de 2019. El coneixement de la cooperativa, de la qual soc sòcia des de 1999, així com la meua formació i trajectòria professional i societària dins de la mateixa van ser els elements valorats per a ocupar aquest lloc.

A Florida Centre de Formació Cooperativa Valencia-na els diferents llocs de treball es cobreixen tenint en compte l'adequació del perfil professional del candidat o candidata al lloc, i el ser home o dona no és un element que es tinga en compte..

2) La igualtat d'oportunitats forma part dels valors i principis que compartim les organitzacions de l'economia social, tal com es recull la Llei 5/2011 en l'article 4c. de principis orientadors, “Promoció de la solidaritat interna i amb la societat que afavorisca el compromís amb el desenvolupament local, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones...”. Per tant, la igualtat de gènere és part de l'ADN de les entitats de l'economia social, la qual cosa es tradueix en condicions laborals més equitatives i igualitàries si ens comparem amb les empreses ordinàries que no són de l'economia social. Cada vegada són més els estudis i treballs que evidencien aquesta realitat. Un exemple és l'estudi publicat per CEPES en 2019 sobre 'L'impacte socioeconòmic de els valors i principis de l'Economia Social a Espanya, en el qual es demostra empíricament que el comportament de les empreses i entitats de l'Economia Social es tradueix en la reducció de les desigualtats, afectant a la configuració de les seues plantilles i a les condicions de treball. Entre altres qüestions destaca que quasi la meitat de les contractacions en empreses d'economia social són dones. A més, la presència de dones en llocs directius és del 58,1% enfront del 51,2% en altres models empresarials, sent menor la bretxa salarial entre homes i dones, 6% enfront del 20% en altres models empresarials.

Aquestes evidències crec que clarament demostren que la governança democràtica que actua conforme als principis d'equitat, cohesió social i sostenibilitat, pròpia de les empreses de l'economia social, influeix positivament en la igualtat de gènere.

3) Lamentablement en el segle XXI la bretxa salarial de gènere és una realitat en molts països. La dificultat de conciliar la vida laboral i familiar és una de les seues causes. Continuen sent majoritàriament les dones les que es redueixen la jornada laboral per a la cura dels fills i també per a la cura dels majors, amb el que això significa en termes de salari i de possibilitats de promoció professional. En molts casos, la maternitat suposa, fins i tot, la interrupció de la seua carrera professional afectant així la seua progressió laboral i al seu salari.

La menor presència de dones en llocs d'alt nivell seria una altra de les causes, així com la major presència de dones en sectors i activitats en els quals els salaris són més baixos com seria el cas del sector sanitari, administració, servei domèstic... A més, en aquests sectors hi ha una major prevalença de contractes temporals i a temps parcial, el que contribueix a augmentar la bretxa, ja que aquest tipus de contractes porta associat un menor nombre d'hores treballades que els contractes indefinits i de jornada completa. Així mateix, els contractes temporals impedeixen en molts casos l'acumulació d'antiguitat.

Finalment, si bé és cert que el nivell mig de formació de les dones ha crescut en els últims anys de forma més pronunciada que el d'homes, presentant actualment les dones, de mitjana, majors nivells de formació que els homes, l'orientació acadèmica influeix en la presència que homes i dones tenen en els sectors de l'economia, la qual cosa condiciona salaris i condicions laborals. Els homes tenen major presència en carreres tècniques, com les enginyeries o les relacionades amb les TIC, mentre que les dones es dirigeixen majoritàriament a estudis relacionats amb educació i

sanitat. Per tant, l'orientació acadèmica actual de les dones no està en línia amb els perfils professionals més demandats i lligats a majors salaris i millors condicions laborals.

Quant a les mesures per a reduir la bretxa salarial considere importants aquelles que milloren la conciliació de la vida laboral i familiar com la flexibilització d'horaris, el treball per objectius, l'augment de places escolars de 0 a 3 anys, així com en els centres especialitzats per a la atenció i la cura de les persones majors o dependents. Considere també que és important una major transparència salarial de les empreses, així com implementar accions de sensibilització dels beneficis de la igualtat d'oportunitats, mostrant a les empreses que el talent no té gènere i que la correcta inserció de les dones i la diversitat de gènere aporten valor a les empreses.

Finalment, l'educació és fonamental. Educant en la coresponsabilitat podem contribuir a eliminar la idea tan estesa encara que la conciliació familiar i laboral correspon únicament a les dones. Educant en igualtat des d'edats primerenques, permetrà apoderar a les xiquetes perquè es veguen capaces de fer qualsevol cosa. Fer-los veure que no hi ha estudis o professions d'homes i dones, que elles són igual de capaces que els seus companys d'estudiar qualsevol matèria i exercir qualsevol professió. No hi ha carreres ni professions exclusives per a un gènere o un altre. Com va dir Sonia Sotomayor (jutgessa associada de la Cort Suprema dels Estats Units): "Fins que no tinguem igualtat en educació, no tindrem una societat igualitària".

4) La crisi generada per la Covid-19 ha afectat de manera més greu a l'ús de les dones ja que ha tingut repercussions especialment greus en els sectors del comerç, turisme, hostaleria i servei domèstic, sectors en els quals el percentatge de dones emprades és molt elevat, i en els quals es preveu una recuperació lenta.

Al meu judici les mesures per a pal·liar aquesta situació haurien d'anar en diverses direccions. D'una

banda, és necessària l'adopció de polítiques passives d'ocupació que permeten mantindre la renda i ingressos a curt termini. Però és necessari també implementar polítiques actives d'ocupació dirigides a millorar l'ocupabilitat de les dones en aquests i en altres sectors de activitat, així com mesures dirigides a fomentar i facilitar l'emprenedoria, especialment, l'emprenedoria social. Les cooperatives de treball, per exemple, han permès que un gran nombre de dones accedisquen al món laboral, sent el model empresarial que ha permès també que moltes d'elles es convertisquen en empresàries posant en marxa un projecte comú i compartit. A més, les cooperatives han demostrat una vegada més en aquesta crisi, el seu major capacitat de resistència. Per tant, és important establir línies d'actuació que promocionen entre les dones, tant del mig urbà com a rural, el model de cooperativa de treball.

5) Tal com es ha assenyalat anteriorment, la situació de les dones en les empreses i entitats de l'economia social és millor en relació amb un altre tipus d'empreses. Tanmateix, això no significa que no existisca encara marge de millora. En aquest sentit crec que seria recomanable valorar l'abast i donar continuïtat a les mesures que es van plantejar en l'eix 9. Foment de la igualtat de gènere i de la inclusió social en l'economia social de l'Estratègia Espanyola d'Economia Social 2017-2020. Entre altres, facilitar a les entitats de l'economia social la seua integració en els projectes i iniciatives que es duguen a terme per a fomentar la igualtat efectiva de dones i homes en el sector, incentius per a l'establiment de plans d'igualtat en les entitats de l'economia social, entre altres.

Així mateix, seria important dissenyar i implementar programes públics per al foment de l'emprenedoria social col·lectiva entre les dones, que inclogueren subvencions i/o instruments crediticis apropiats i plans de formació i assessorament econòmic i jurídic. També les subvencions a les empreses d'economia so-

"L'educació és fonamental. Educant en la coresponsabilitat podem contribuir a eliminar la idea tan estesa encara que la conciliació familiar i laboral correspon únicament a les dones. Educant en igualtat des d'edats primerenques, permetrà apoderar a les xiquetes perquè es veguen capaces de fer qualsevol cosa."

cial que incorporen sòcies treballadores permetrien la consolidació dels llocs de treball de les dones i la seua participació en els òrgans de decisió.

La nova Estratègia Espanyola d'Economia Social 2021-2027 és una bona oportunitat no sols per a donar continuïtat a les mesures de l'anterior estratègia, sinó per a avançar en mesures cada vegada més efectives en matèria d'igualtat.

6) En 2009 Florida Centre de Formació va implantar el seu Primer Pla d'Igualtat. En l'actualitat anem ja per el tercer. Això ens ha permés elaborar diagnòstics sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la nostra organització. Diagnòstics que han inspirat objectius i actuacions que hem anat implantant des de 2009 amb l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades. Objectius i actuacions estructurats en sis àrees d'intervenció: accés a l'ocupació, conciliació, promoció i formació, retribucions, salut laboral i comunicació i llenguatge no sexista.

Un aspecte a destacar seria el fet que en la nostra organització comptem amb una presència important de dones en llocs de responsabilitat. L'actual equip de direcció està format per dos homes i tres dones. De la mateixa manera en les direccions intermèdies hi ha una prevalença de dones, així com en el Consell Rector, format per dos homes i cinc dones.

Assenyalar també, que la remuneració percebuda pel treball realitzat pels socis i sòcies ve determinada pel barem que correspon al nivell salarial en el qual s'emmarca el lloc de treball, sent el mateix per a totes les persones que ocupen un mateix nivell i lloc.



Dones cooperativistes visitant el Parlament Europeu, en una jornada sobre Igualtat. Foto: Cooperatives Agroalimentàries.



Elena Meliá Martí

Responsable del Grup d'Investigació d'Economia Social del Centre d'Investigació en Gestió d'Empreses (CEGEA), de la Universitat Politècnica de València

“L'ADN de les entitats d'economia social les fa empreses especialment preocupades per garantir la igualtat, l'equitat i la solidaritat”.

1) Jo treballo en la Universitat pública, i en aquest àmbit no hi ha restriccions o limitacions de caràcter normatiu en l'àmbit del gènere per part de la institució.

Ara bé, la realitat indica que pot haver-les, derivate de condicionants socials i familiars. La realitat és que la major part de la responsabilitat de la família i fills recau en molts casos en la dona per el que al final, existeixen uns 6-8 anys des que es tenen fills, en els quals les dones s'autoexclouen de molts llocs de responsabilitat. No hi ha més que veure que una bona part de dones amb llocs de responsabilitat o carreres acadèmiques més excel·lents no tenen fills, o ho fan de forma més retardada, quan si analitzem el col·lectiu d'homes aquesta distinció no existeix.

2) L'ADN de les entitats d'economia social les fa empreses especialment preocupades per garantir la igualtat, l'equitat i la solidaritat. Tots aquests valors haurien de garantir una major igualtat de gènere en les seues entitats. No obstant això, la realitat demostra que això no sempre és així.

De fet, en l'àmbit en el qual jo treballo i conec més, el de les cooperatives agroalimentàries, pes molt més la inèrcia de l'adjudicació de rols tradicional (la gestió i la presa de decisions en l'àmbit agroalimentari recau en els homes) que la garantia d'aquests valors.

És cert que això està canviant, i cada vegada hi ha més dones en els equips de govern de les cooperatives, però encara queda molt camí per recórrer.

3) En el món de l'administració pública aquesta bretxa no existeix o és molt reduïda, almenys no en els ingressos que es perceben directament de la administració.

Sí que sembla existir no obstant això, en les universitats, una menor activitat de transferència de les dones, novament probablement derivada d'un tema de

autoexclusió per comptar amb menys temps disponible per les raons al·ludides.

En l'empresa, una gran part de la bretxa, crec que pot deure's al fet que als homes se'ls atribueix un “plus de disponibilitat” per considerar que tenen dedicació i disponibilitat “exclusiva” per a l'empresa.

En el cas de les dones, encara quan puguen tindre una major capacitació, no se'ls atribueix aquesta disponibilitat plena, ja que són les que assumeixen una gran part de la gestió en l'àmbit familiar, per la qual cosa en molts casos, no es considera que siguin mereixedores d'aqueix plus.

A més, inconscientment, moltes empreses encara assignen al sou de la dona el caràcter de “complementari al de l'home” pel que pot ser que no consideren que haja de ser tan elevat com el d'un home.

Les solucions no són factibles a curt termini. La solució passa per una major conscienciació social de l'injust que és per a les dones aquesta realitat. La conscienciació ha d'existir des d'edats primerenques i vindre de l'àmbit familiar i escolar.

Igualment, s'han d'impulsar mesures de conscienciació en les empreses.

4) Continuar incidint en les Mesures de conscienciació (en els col·legis, per a anar conscienciant a xiquets i xiquetes), en les empreses (perquè els ajustos en període de COVID, si es realitzen, recaiguen per igual en homes i dones), en la societat (per a conscienciar als homes de la importància de la corresponsabilització).

També seria bo el suport familiar en forma de guarderies o espais als quals portar als xiquets si hi ha confinament, de manera que les dones puguen continuar treballant o teletreballant si és el cas.

5) No crec que es tracte només d'ajudes públiques, és més un tema de conscienciació. Potser que des de l'administració es podrien subvencionar seminaris en els quals es tracten aquests assumptes, i condicionar alguna ajuda al fet que els directius i treballadors de les empreses assistisquen.

No obstant això, crec que les quotes han funcionat, perquè han sigut un revulsiu i sens dubte han fet que augmente la presència de dones en els òrgans de decisió.

Continuar donant suport a mesures en el marc de la Llei d'igualtat, més enllà de les empreses cotitzades. Els plans d'igualtat ampliat a empreses de més de treballadors són una bona mesura en la qual cal incidir.

No crec que siga bo subvencionar la contractació femenina, perquè pot induir a la idea que es puguin contractar dones menys qualificades que homes per l'ajuda. No obstant això, crec que cal posar en pràctica mesures d'incentivació d'una major paritat laboral en les empreses, especialment als àmbits directius.

6) En les cooperatives agroalimentàries, amb les quals tinc molta relació pel meu treball, es identifiquen casos de bretxa de gènere a tots els nivells:

- En els Consells Rectors (no sol haver-hi en general presència de dones en els Consells, i si les es sol reduir

a una o com a màxim dues, sent molt poc freqüent que ocupen la presidència de la cooperativa)

- En els equips directius (és estranya l'existència de directores generals, i la presència de dones es sol concentrar en la responsabilitat dels serveis administratius)

- En els òrgans de participació (assemblees), ja que la seua assistència a les mateixes és reduïda, i quan assisteixen, solen manifestar les seues opinions en menor proporció que el col·lectiu d'homes..

Hi ha moltes raons:

- En el món agrari encara hi ha situacions masculistes, en part derivades de l'elevat envelliment del sector, que arrossega una cultura més conservadora.

- Al no estar presents les dones en els Consells Rectors, estan fora dels cercles entre els quals es trien els nous membres. És molt difícil traspasar aquest límit. Però moltes vegades no per imposició del col·lectiu masculí, sinó que haurien de ser les pròpies dones les que demandaren la seua incorporació, la qual cosa suposaria un punt d'inflexió, ja que l'experiència demostra que una vegada entra una dona en un Consell, després segueixen més.

- En les Assemblees opinen menys. Novament és també un tema que les dones es consciencien que la seua opinió val tant com la de els homes i perden la por d'expressar-se.

“En el món de l'administració pública la bretxa no existeix o és molt reduïda. En les universitats, no obstant això, sí que sembla existir una menor activitat de transferència de les dones, probablement derivada d'un tema d'autoexclusió, per comptar amb menys temps per a conciliar la vida personal i familiar”.

“En les cooperatives agroalimentàries, amb les quals tinc molta relació pel meu treball, s'identifiquen casos de bretxa de gènere a tots els nivells: Consells Rectors, equips directius i òrgans de participació (assemblees). En el món agrari encara hi ha situacions masculistes, en part derivades de l'elevat envelliment del sector”.

**Paloma Tarazona**

Directora de la Federació Valenciana de Cooperatives de Treball Associat (FEVECTA)

“Hi ha dos valors nuclears de l’economia social que, segons la meua experiència, tenen una influència determinant en què la igualtat de gènere i la no discriminació ocupen un lloc central en les seues organitzacions. Un és la transparència i un altre la participació”.

1) El fet de ser dona ha tingut una influència tant en les experiències que he tingut com professional com en la forma en la qual he conduït la meua carrera professional. No crec que em haja ajudat especialment, i tampoc que m’ha perjudicat d’una forma clara i directa, però sí ha condicionat algunes de les decisions que he pres sobre la meua carrera professional. Diverses d’aquestes decisions podria dir-se que, a curt termini, van resultar perjudicials professionalment parlant, però, curiosament, algunes d’elles, en el llarg termini, van fructificar en avanços professionals inesperats.

2) Hi ha dos valors nuclears de l’economia social que, segons la meua experiència, tenen una influència determinant en què la igualtat de gènere i en general la no discriminació per qualsevol raó ocupen un lloc central en les organitzacions d’economia social. Un és la transparència i un altre, la participació. La combinació de tots dos crea un ecosistema especialment favorable a la igualtat de gènere en de les entitats de l’economia social. D’una banda, la transparència ajuda a identificar les situacions de discriminació que en una altra mena d’entorns més opacs passen desapercibudes o, directament, s’oculten. Per un altre, la participació dona veu a grups de persones que habitualment són exclosos dels fòrums de decisió i debat en una altra mena d’organitzacions. Aquestes persones, gràcies a la informació de què disposen per treballar en organitzacions transparents, poden fer arribar la seua visió i les seues experiències als centres de decisió de les organitzacions, afavorint l’adopció de polítiques d’empresa més favorables a la integració i la igualtat.

3) L’assumpte de la bretxa salarial és molt complex i transcendeix àmpliament la qüestió de la formació. Sense ànim de ser exhaustiva, la bretxa salarial està

relacionada amb qüestions com la discriminació horitzontal de treball, el fet que la taxa de activitat de la dona entre les cohorts més madures del mercat laboral continue estant bastant per davall de la dels homes i, per descomptat, amb les expectatives socials que existeixen sobre la dona, i, en especial, sobre la dona que és mare. Alguns d’aquests assumptes s’aniran solucionant amb el temps, uns altres tenen més difícil solució. La taxa d’activitat de les dones madures anirà ampliant-se a mesura que les dones més joves que sí que estan incorporades massivament al mercat laboral vagen complint anys, avançant en les seues carreres professionals i les seues remuneracions vagen creixent. La qüestió de la discriminació horitzontal caldrà treballar-la en molts fronts: Per a començar en l’educatiu, promovent vocacions tècniques i científiques entre les xiquetes, alguna cosa en el que, per cert portem treballant des de fa temps amb poc èxit. També caldrà canviar moltes mentalitats en àmbits com el de la indústria, la informàtica, l’energia, les comunicacions, etc. i, per descomptat, caldrà treballar a nivell social per a derrocar estereotips de gènere que indiquen què és una activitat laboral adequada per a una dona i què no ho és. Pel que respecta a la qüestió dels rols de gènere en la família i especialment pel que fa a la maternitat i la paternitat, com a dona i mare que porta 25 anys ininterrompudament treballant, em consta que s’ha avançat molt en el pla normatiu, però encara queda treball per fer, especialment pel que fa a les actituds i expectatives socials respecte d’aquests rols de gènere.

4) La crisi de la COVID afecta més a les dones que als homes per diversos motius. Entre els més evidents està el fet que l’ocupació femenina es concentra principalment en el sector serveis i, en concret, bé en serveis essencials, especialment exposats al risc de contagi, bé en serveis especialment afectats per

les mesures de contenció adoptades per a combatre l'extensió de la pandèmia (comerç, hostaleria, etc.). Un altre motiu evident és que la situació laboral de les dones sol ser prou més precària que la dels homes i com en totes les crisis, les primeres persones a eixir del mercat laboral, sempre són aquelles que els seus contractes són temporals. No hi ha manera d'atallar aquests dos problemes en el curt termini, però qualsevol mesura que ajude a corregir la precarietat de la dona en el mercat laboral i la discriminació horitzontal del treball, ajudarà al fet que en el futur, les dones no patisquen de manera desproporcionada els efectes d'aquestes calamitats.

5) Personalment crec en el potencial de els plans d'igualtat per a introduir dinàmiques positives en les empreses, també en les d'economia social. Seria interessant estendre la seua implantació a les xicotetes organitzacions d'economia social. No obstant això, hauria si es fes a base d'incentius (fiscals, ajudes per a cobrir despeses o posar en marxa mesures que es derivaren d'aquests, etc..) abans que a través de l'obligatorietat legal. A més caldria simplificar els continguts i abast dels plans en aquests casos. També seria útil promoure una major presència de dones en els consells rectors de les cooperatives. Per a això és imprescindible avançar en el moviment de racionalització de els horaris de treball. Com anècdota contaré

que, poc després de accedir al lloc de responsabilitat que ara ocupe, algú (una altra dona) em va dir que la millor manera de conciliar és ocupar un lloc de responsabilitat, perquè ningú et posarà una reunió a les 19.00, ja que l'agenda que dicta els horaris de les reunions és la teua. Hi ha molt de cert en això. La racionalitat dels horaris de treball, des del meu punt de vista és una de les millors polítiques per a millorar la situació de les dones en l'àmbit laboral. Un programa públic d'incentius potents perquè les empreses adoptaren la jornada intensiva tindria un impacte molt positiu en aquest sentit, també en les d'economia social.

6) En FEVECTA tenim un pla d'igualtat des de fa més de 10 anys. A través d'aquest instrument treballem de forma sostinguda en la identificació de qualsevol situació, pràctica o decisió que pugui facilitar l'aparició de bretxes de gènere en l'organització. Els sistemes de vigilància, transparència i participació que incorpora el pla d'igualtat ens van permetre primer corregir situacions que s'havien normalitzat en l'organització al llarg dels anys, però que no suportaven una anàlisi seriosa des d'una perspectiva de gènere. Amb posterioritat hem treballat per a analitzar tots els canvis en les polítiques de personal de l'organització des d'una perspectiva de gènere, de manera que puguem previndre l'aparició de situacions de discriminació.

“Personalment crec en el potencial dels plans d'igualtat per a introduir dinàmiques positives en les empreses, també en les d'economia social. Seria interessant estendre la seua implantació a les xicotetes organitzacions d'economia social. No obstant això, hauria de fer-se a base d'incentius”.

“En FEVECTA tenim un pla d'igualtat des de fa més de 10 anys. A través d'aquest instrument treballem de forma sostinguda en la identificació de qualsevol situació, pràctica o decisió que pugui facilitar l'aparició de bretxes de gènere en l'organització”.



Cati Corell

Directora de Producte i Agroturisme en la Cooperativa de Viver

“Mai he considerat que el fet de ser dona fora un problema. No obstant això, si les dones es veuen obligades a prendre mitja jornada per a atendre els seus fills o persones majors és clar que on cal actuar és en aqueix punt”.

1) Ni ajudat ni perjudicat, mai he considerat que el fet de ser dona fora un problema, de manera que aqueixa ha sigut la meua actitud.

2) Pot ser que se senten més obligats a tindre-ho en compte o més aviat que quan algú li ho planteja li escolten més però no deixen de ser reactius en comptades ocasions són proactius.

3) Si aqueix salari mig es veu influenciat perquè les dones es veuen obligades a prendre mitja jornada per a atendre els seus fills o persones majors és clar que on cal actuar és en aqueix punt, en què no siga necessari que elles siguen les que adopten aqueixes mesures.

Guarderies en centres de treball, atenció de persones majors en domicili, obligació de paritat a l'hora de prendre descansos o permisos per paternitat/maternitat, possibilitat de teletreball.

Campanyes d'educació cal sembrar per al futur. Visibilització d'aquelles empreses que estan sensibilitzades que condisca l'exemple.

4) Que el teletreball puga ser una opció real amb l'atenció de xiquets i persones dependents.

5) A mateixos mèrits es podria premiar la contractació de dones amb fills al seu càrrec, racionalització del presentisme, adequació d'horaris laborals, facilitar el treball per objectius. Creació de guarderies en centres de treball i fins i tot punts d'atenció de persones majors destinant part de la cotització que l'empresari paga a aquest servei.

6) No es donen bretxes de gènere, que jo sàpia.



María Benítez

Directora de Màrqueting de Robotnik



“En la meua empresa hi ha dones en tots els departaments i els llocs de treball i els càrrecs estan instaurats en funció de la vàlua professional”.

1) En el meu cas en particular, no crec que hi haja influït absolutament en res. Els últims nou anys he sigut la Directora de Màrqueting de l'empresa i em consta que no he patit cap tracte especial, ni en positiu ni el contrari, per la meua condició de gènere.

2) Robotnik és una empresa d'economia social, concretament una Societat Laboral Limitada. El concepte d'igualtat és inherent a aquesta. Considere que aquesta visió està molt més present a vegades en aquest tipus d'empreses que en unes altres, ja que està en l'origen mateix de la companyia, de la mateixa manera que ho estan altres valors, com la primacia de les persones i de la fi social sobre el capital, una gestió democràtica i participativa o el compromís per la creació d'ocupació estable, per citar alguns.

3) És evident que les carreres professionals de les dones moltes vegades es veuen minvades per les interrupcions pròpies de la maternitat o responsabilitats familiars, com pugen ser la cura de persones dependents. Desgraciadament, el fet que existisquen aqueixes diferències salarials fa que, davant un moment d'elecció de qui ha d'encarregar-se d'alguna cosa (amb la corresponent renúncia), recaiga habitualment en la dona, que és qui, moltes vegades, té un sou menor.

La qüestió per a mi és si aqueix sou és el que deuria, és a dir, si respon a uns criteris objectius o si està per davall del que cobraria el seu homòleg masculí, que és el que sol passar segons les estadístiques. Crec que “l'engany” és ací, a acceptar que la renúncia és perquè la dona econòmicament aporta menys i per tant el seu treball és més prescindible, en lloc d'analitzar si el salari es correspon amb el valor que aporta en una empresa, a la societat, i si és equivalent al dels seus companys masculins.

A més d'una qüestió de justícia, les estimacions del propi Parlament Europeu mostren que una reducció de un punt percentual en la reducció de la bretxa salarial de gènere donaria com a resultat un augment en el producte interior brut del 0,1%.

Això vol dir que aconseguir una societat igualitària no sols és èticament desitjable, també té avantatges en plans com l'econòmic.

Crec que ajudaria a aconseguir aquesta igual implementar mesures com la flexibilitat laboral (per a tots independentment de el seu gènere) i transparència salarial.

4) Aquesta situació de pandèmia ha tret a la llum els avantatges del teletreball. En el nostre cas, és una fórmula que ja teníem instaurada.

De tota manera, qui ho haja viscut, sabrà que el teletreball és treball igualment, només que sense desplaçament físic al centre de treball. És a dir, té l'avantatge de poder estalviar-se un temps en dita desplaçament i organitzar amb flexibilitat els temps de treball, però perquè funcione, també ho han de fer els centres educatius. Treballar a casa atenent alhora els xiquets no permet treballar de manera eficient.

El que és imprescindible és que les mesures de conciliació no s'enfoquen únicament a les dones. Han de ser aplicables a tots dos gèneres, de manera que tots dos es beneficien d'aqueixes mesures.

5) Crec que com amb altres col·lectius que necessiten un reforç positiu per a aconseguir la igualtat, potser es podrien articular ajudes de faciliten la contractació. Si aquesta societat funcionara d'acord amb una igualtat real, no seria necessari, però potser ara mateix sí que ho és fins que l'aconseguim. No soc partidària de general de la discriminació positiva, però és evident que continuem tenint un problema en aquesta societat i potser cal forçar certs mecanismes fins que funcionen de manera natural.

6) En la meua empresa hi ha dones en tots els departaments i els llocs de treball i els càrrecs estan instaurats en funció de la vàlua professional. Sí que és cert que durant molt de temps no teníem tants perfils femenins entre els quals triar (entenc que això varia en funció del sector). És un fet objectiu que no ens arribaven tants CVs de dones, especialment per a certs llocs. Ara afortunadament cada dia passa menys.



Katia Bataller
Gerent en la Cooperativa de Bolbaite

“Ser dona no m’ha ajudat en absolut, al contrari, m’ha perjudicat perquè he hagut de demostrar moltíssim més la meua vàlua per al lloc”.

1) No m’ha ajudat en absolut, al contrari m’ha perjudicat perquè he hagut de demostrar moltíssim més la meua vàlua per al lloc.

2) Encara queda un llarg camí per recórrer per a aconseguir aqueixa igualtat. S’està avançant però molt poc a poc. Cal valorar el talent de les dones perquè formen part dels governs de direcció de les empreses.

3) La principal causa és la discriminació.

I algunes de les mesures que es podrien proposar serien:

- Proposar una Llei d’Igual salarial.
- Sancionar a les empreses que discriminen a dones per raó del seu sexe.
- Fomentar mesures perquè les dones puguin ocupar tots els llocs i promocionar igual que els homes.
- Mesures per a la conciliació familiar i laboral.
- I l’educació, basada en valors d’igualtat i respecte.

4) La dona ha sigut la gran damnificada d’aquesta pandèmia perquè ha impactat de ple en els sectors en què la dona té major presència, suportant la càrrega extra que han assumit per la cura de la llar i la família per el tancament de col·legis, cura de majors, etc.

Alguna mesura que s’hauria d’adoptar serien ajudes econòmiques, incentius per a compaginar el treball amb la cura familiar, suport a petites empreses i autònoms en què les dones estan al capdavant, etc.

5) Ajudes públiques per a equiparar el salari i unes altres perquè quan arriben a l’edat de jubilar-se s’equipare a la dels homes.

Crèdits a interessos molt baixos o zero, per a donar suport al muntatge de la seua pròpia empresa.

Baixes remunerades quan els fills estiguen malalts o necessiten cures especials.

Subvencions per a guarderies.

6) En aquesta empresa per sort està dirigida per dones, la Gerent és dona i la Presidenta també és dona, per tant, estem molt conscienciades amb aquest tema, però fins a arribar ací ha sigut un llarg camí.

Regina Campos

Presidenta en la Federació d'Associacions de Dones Rurals del País Valencià (FADEMUR PV)

“La meua experiència em diu que la igualtat no és efectiva en la vida real. Hi ha molt treball per fer”.



1) En el meu cas no ha tingut cap incidència, atés que la federació que presidisc és de dones.

2) Entenc que influeixen en positiu, atés que un dels principis que es tenen és el de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. No obstant això, la meua experiència em diu que aquesta igualtat no és efectiva en la vida real. Hi ha molta faena per fer.

3) Els homes tradicionalment han tingut més opcions d'ascendir que les dones, per aquest motiu existisquen diferències salarials. A més, es premia a aquells entorns socials pròxims als òrgans de poder, per la qual cosa això retroalimenta la situació. Els homes s'envolten d'homes en les seues estones lliures i això fa que els promocionen i premien a ells. Les dones sempre han tingut majors càrregues familiars, i la coresponsabilitat encara no és un concepte estés per a la societat. Per això, sempre han pogut dedicar menys hores a fomentar aqueixos cercles socials professionals.

Com a mesura, jo imposaria a les organitzacions un mínim d'igualtat en els llocs (polítiques de quotes) i per descomptat, fixaria que els sous foren els mateixos per a un mateix lloc de treball.

4) No sabria dir.

5) Com a mesura, jo imposaria a les organitzacions un mínim d'igualtat en els llocs (polítiques de quotes) i per descomptat, fixaria que els sous siguen els mateixos per a un mateix lloc de treball.

6) En el nostre cas totes les components són dones.

**Natividad García**

Subdirectora General Financera en Divina Pastora Seguros

“No és només que la meua entitat siga una entitat d'economia social, sinó que a més va nèixer i va créixer en els seus primers anys com una entitat formada per dones guerreres amb coratge”.

1) He ocupat llocs de responsabilitat des que tinc 27 anys, vaig començar en el món de la auditoria externa en una de les big five i als 27 anys em van nomenar gerent de l'oficina de València. Mai he sentit que el fet de ser dona em beneficie o perjudique en la meua carrera professional, ni en aquella ocasió ni en la meua trajectòria posterior en la meua Entitat on ja em vaig incorporar amb un lloc de direcció.

2) Jo crec que no és un tema del sector en el qual et trobes, sinó de les persones que dirigeixen les companyies d'aquest. En el meu cas, no és només que la meua entitat siga una entitat d'economia social, sinó que a més va nèixer i va créixer en els seus primers anys com una entitat formada per dones guerreres amb coratge. He conegut altres entitats d'aquest sector de economia social on les posicions dels homes són molt majoritàries.

3) Per a analitzar correctament aqueixa bretxa salarial caldria fer l'estudi per sectors i fins i tot per categories. Persones que ocupen els mateixos llocs amb les mateixes antiguitats no poden tindre bretxa salarial possible depenent de el seu gènere. En la meua opinió, la bretxa salarial procedeix de dos factors:

- Els sectors on naturalment trien desenvolupar la seua carrera els homes i les dones, és a dir, part ja del món universitari. Continuen sent majoritaris els homes en carreres universitàries de ciències i majoritàries les dones en carreres universitàries de lletres. Les eixides professionals en la majoria de casos d'aquestes dues branques són diferents i els seus salaris també.

- L'elecció quant a conciliació familiar d'homes i dones. Moltes dones segueixen abandonant les seues carreres professionals o renuncien a progressar en elles per a assistir a les seues famílies, els seus fills bàsicament. Si traiem l'estudi de quants homes i quantes dones sol·liciten mesures de conciliació familiar a les empreses, el percentatge d'homes és molt baix, estic segura, en comparació amb el de dones. La societat continua lligant a la dona a la casa, a la seua família, es continua veient encara malament que una dona renuncia a la seua baixa per maternitat perquè es troba

bé, o que siga capaç de viatjar per treball deixant al seu bebé a cura d'altres persones.

Si de debò volem avançar, hi ha moltes coses encara que canviar en la societat.

4) Tornem al tema de la conciliació familiar i l'elecció social i personal que són les dones les que han d'encarregar-se dels fills mentre els homes continuen amb el seu treball.

Les mesures parteixen de la pròpia consciència de la societat i les empreses són les úniques que poden guiar d'alguna manera les mateixes, però per a això es necessita suport de la legislació. Obligatorietat de repartir aqueixa conciliació familiar, per exemple, seria una de les mesures. No crec que les mesures actuals d'igualtat on s'estableix poc més que davant igualtat de CV una empresa ha de seleccionar a la dona siguen correctes, crec que cal buscar altres mesures menys intrusives i de més llarg termini que facen canviar a la societat i la consciència d'homes i dones.

5) Es necessiten més suports en temes de conciliació familiar, guarderies gratuïtes, exigència de mesures de conciliació en igualtat de condicions per a homes i dones, i sobretot labor de conscienciació des de xicotets.

6) Es donen bretxes en el sentit contrari, en alguns comitès hem hagut de dir que per favor s'incremente el nombre d'homes.

La meua Entitat està formada majoritàriament per dones i amb el canvi generacional que vivim fa uns 14 anys això continua sent així, les noves incorporacions han sigut majoritàriament dones i a més en els llocs de direcció som majoria de dones. Això pot tindre la seua explicació en el sector, precisament en el que comentava en les primeres preguntes sobre què estudia cada gènere. Hi ha departaments, com el d'informàtica, on aconseguir que entre una dona continua sent tremendament complicat.

Quant a bretxes salarials, aquestes no existeixen. Quan es publica una oferta de treball i es reben els CV aquests s'analitzen de manera cega, el seleccionador no sap si és home o dona.