



**cooperatives**  
de treball

LES DONES A LES  
COOPERATIVES DE TREBALL  
ASSOCIAT DE LES ILLES BALEARS

segona edició revisada 2019



## PRESENTACIÓ

En aquestes pàgines es presenta el primer estudi sobre la realitat de les dones a les cooperatives de treball associat de les Illes Balears.

La realització d'aquest treball és un dels objectius que es va marcar la UCTAIB per a l'any 2018 en el seu Pla de Gestió amb la finalitat de conèixer més profundament la realitat del cooperativisme associat pel que fa a la situació real de les dones i comprovar que generen ocupació estable i de qualitat.

Aquest estudi és el primer que es fa a la nostra comunitat autònoma des d'una perspectiva de gènere. Fins ara comptàvem amb les dades del Registre de Cooperatives pel que fa a constitució de cooperatives i nombre de socis, i de les dades que recull COCETA, però no del percentatge de dones que formen el cooperativisme associat de les nostres illes.

Cal dir que es tracta d'un estudi basat en una mostra de 24 cooperatives de treball associat de les Illes Balears fet des de la rigorositat estadística, però també tenint en compte la percepció i el sentiment real de les persones (homes i dones) que han respost el qüestionari.

Ens hem plantejat si el nivell de satisfacció del lloc de feina a la cooperativa és semblant entre homes i dones i si les mesures de conciliació que demanen unes i altres coincideixen. A partir de les dades i les conclusions obtingudes, l'objectiu serà elaborar un pla d'actuacions que permeti facilitar l'eliminació de desigualtats i millorar la conciliació.

Hem recollit els qüestionaris d'homes i dones basant-nos en el principi d'igualtat del cooperativisme, per tenir en compte l'opinió de totes i tots amb la finalitat de sumar esforços i de caminar junts, sense perdre en cap moment la perspectiva de gènere per tal d'aconseguir una igualtat real, justa i solidària.

L'estudi s'ha fet des d'una doble perspectiva: una d'objectiva a partir de les dades de les respostes genèriques i mesurables, i una altra més subjectiva que permet recollir les opinions i percepcions de les persones treballadores a les cooperatives de treball.

**Una primera anàlisi ens aporta que les cooperatives de treball no observen algunes pràctiques i realitats discriminatòries per ser unes empreses que tenen com objectius l'autoocupació i l'auto-gestió i per basar-se en principis com la igualtat i la democràcia participativa.**

Les dones representen el 48% del total de les plantilles a l'àmbit estatal, segons les dades disponibles en el Departamento de la Mujer de COCETA i a Balears un poc més del 50%. Segons les mateixes estadístiques, el percentatge de dones que accedeixen a llocs de direcció a les cooperatives és del 36%, xifra bastant més elevada que en altres tipus de societats empresarials.

A partir d'aquestes dades objectives, que ens demostren que les dones estan més presents a les societats cooperatives que en altres tipus d'empreses, analitzarem les dades aportades des de dintre de les cooperatives.

Cal aclarir els següents conceptes:

- Els càrrecs de responsabilitat s'entenen com a qualsevol càrrec desenvolupat a l'àmbit de gestió de la cooperativa (consell rector) i/o dels càrrecs directius propis de l'activitat de la cooperativa (direcció, gerència, coordinació...).
- Els consells rectorals de les cooperatives poden estar formats de 3 a 9 membres, depenent del nombre de persones sòcies.
- El nombre mínim per poder constituir una cooperativa és de tres.

# INTRODUCCIÓ

Aquest és un moment interessant per fer revisions i replantejaments, ja que les polítiques estatals (Estratègia Espanyola de la Economia Social 2017-2020, eix 9 de foment de la igualtat de gènere) les autonòmiques (IV Pla Estratègic d'igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2015-2020 i el projecte Reaccionem) i locals (Palma Pacte contra la violència de gènere, declaracions dels ajuntaments arreu de les illes) ens impulsen a la seva realització, a més de les disposicions de l'Agenda 2030 de Nacions Unides, concretament l'ODS núm. 5.

**Una primera anàlisi ens aporta que les cooperatives de treball no observen algunes pràctiques i realitats discriminatòries per ser unes empreses que tenen com objectius l'autoocupació i l'autogestió i per basar-se en principis com la igualtat i la democràcia participativa.**

Les dones representen el 48% del total de les plantilles a l'àmbit estatal, segons les dades disponibles en el Departamento de la Mujer de COCETA i a Balears un poc més del 50%. Segons les mateixes estadístiques, el percentatge de dones que accedeixen a llocs de direcció a les cooperatives és del 36%, xifra bastant més elevada que en altres tipus de societats empresarials.

A partir d'aquestes dades objectives, que ens demostren que les dones estan més presents a les societats cooperatives que en altres tipus d'empreses, s'analitzaran les dades aportades des de dintre de les cooperatives.

Cal aclarir els següents conceptes utilitzats en la redacció de l'estudi:

- Els càrrecs de responsabilitat s'entenen com a qualsevol càrrec desenvolupat a l'àmbit de gestió de la cooperativa (consell rector) i/o dels càrrecs directius propis de l'activitat de la cooperativa (direcció, gerència, coordinació...).
- Els consells rectors de les cooperatives poden estar formats de 3 a 9 membres, depenent del nombre de persones sòcies.
- El nombre mínim per poder constituir una cooperativa és de tres, tot i que des de febrer de 2019 La Llei de Microcooperatives de les Illes Balears permet constituir una cooperativa amb només dues persones sòcies.
- Els Plans d'Igualtat són un conjunt ordenat de mesures adoptades a les empreses, després de fer un diagnòstic de la situació, per tal d'aconseguir la igualtat real i efectiva.
- La cultura de la cooperativa és el conjunt d'actuacions que duu a terme per desenvolupar els seus objectius en tots els àmbits a partir dels principis i valors cooperativistes. En aquest cas, la cooperativa defineix els seus objectius en matèria d'igualtat, la seva importància dins l'organització i la seva materialització.
- Discriminació directa i indirecta. La indirecta és la que es produeix quan una persona és discriminada a causa d'estereotips de gènere, i indirecta és la que discrimina una persona per una disposició, criteri o pràctica aparentment neutrals.
- La igualtat real fa referència al conjunt de mesures, polítiques i accions necessàries perquè la igualtat sigui efectiva, intentat transformar els límits i obstacles culturals, econòmics, polítics i salarials.
- La igualtat jurídica queda recollida a l'article 14 de la Constitució Espanyola: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

L'estudi es va fer amb l'intenció d'exposar la situació actual de les cooperatives i extraure conclusions que ens permetin dissenyar noves accions que fomentin l'empreniment de les dones a les cooperatives de treball de les Illes Balears.



## DADES GENERALS DE LES COOPERATIVES PARTICIPANTS

Han participat **23 cooperatives** en actiu i una cooperativa constituïda, actualment no activa.

### ACTIVITAT

(Entre parèntesi el nombre de persones participants a l'estudi)

**Anys que duu constituïda la cooperativa:**

- 6 cooperatives tenen entre 33 i 52 anys.
- 4 cooperatives tenen entre 18 i 25 anys.
- 7 cooperatives tenen entre 10 i 23 anys.
- 4 cooperatives tenen entre 3 i 9 anys.
- 3 cooperatives que s'han creat el darrer any.

- Ensenyament: 11 (170)
- Indústria de la fusta: 2 (2)
- Telecomunicacions: 2 (2)
- Consultoria – comunicació: 2 (2)
- Iniciativa social: 1 (5)
- Entrades d'esdeveniments: 1 (1)
- Artesans: 1 (3)
- Arts escèniques: 1 (1)
- Música: 1 (4)
- Gestió patrimonial: 1 (1)
- Serveis de neteja: 1 (1)
- Altres (9)
- Afiliades UCTAIB: 19
- No afiliades: 5

**Nombre de persones sòcies:**

- 11 cooperatives d'entre 3 i 4 persones sòcies
- 5 cooperatives d'entre 5 i 13 persones sòcies
- 7 cooperatives d'entre 20 i 56 persones sòcies
- 1 cooperativa de 151 persones sòcies

**Nombre total de persones sòcies de les cooperatives participants:** 494

**Nombre total de dones sòcies:** 271 (54,8% del total de socis)

**Nombre total d'homes treballadors a les cooperatives:** 223 (45,1% del total de socis)

**Nombre total de dones treballadores:** 314

**Nombre total de persones treballadores no sòcies:** 537

Hem rebut **202 enquestes** (40,8%), però no totes les persones participants han respost totes les qüestions, ja que no totes eren obligatòries.

De les **494 persones sòcies de les cooperatives** participants, 171 (34,6%) han participat a l'estudi, de les quals 121 (24,4% del total de socis) són dones i 51 (10,3% del total de socis) homes.

De les **537 persones treballadores no sòcies**, 28 han participat a l'estudi: 20 dones i 8 homes. Els percentatges es reflecteixen al darrer gràfic de la pàgina 4.

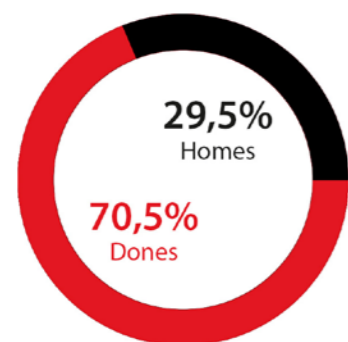
### PERFIL PROFESSIONAL DE LES PERSONES PARTICIPANTS

Cal recordar que potser només hagi contestat una sola persona d'alguna cooperativa, ja que han participat 11 cooperatives d'entre 3 i 4 socis.

- Educació Infantil: 24 dones – 0 homes
- Educació Primària: 33 dones – 7 homes
- Educació Secundària: 52 dones – 38 homes
- Mestre Artesà del vidre: 0 dones – 1 home
- Administració i Serveis: 12 dones – 8 homes
- Gerència i presidència cooperatives: 4 dones – 2 homes
- Educadora: 1 dona – 0 homes
- Educació musical: 1 dona – 1 home
- Assessoria fiscal i laboral: 1 dona – 0 homes
- Restauració: 1 dona – 0 homes
- Altres: 10 dones – 4 homes

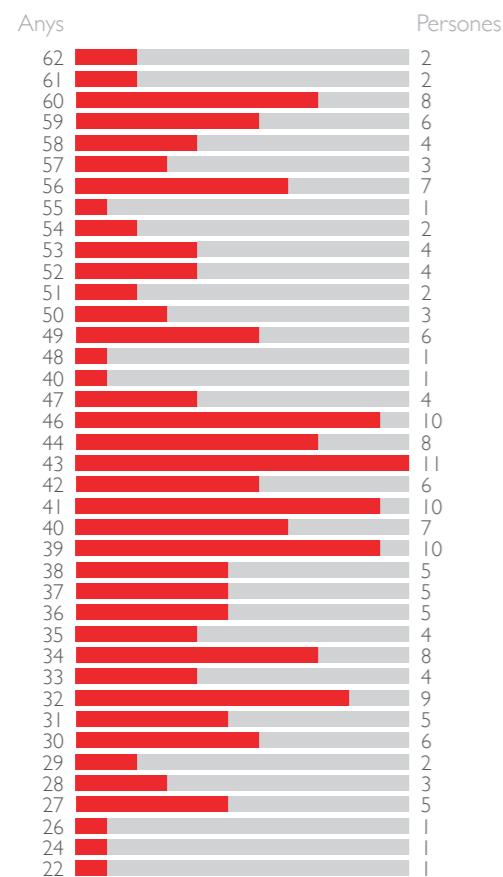
# ESTADÍSTIQUES DADES PERSONALS

En general, resulta significativa la participació de les dones a l'estudi (70,5%), sensiblement més alta que la seva representació a les cooperatives participants (54,8%) Amb el primer gràfic queda molt clar la major presència de les dones i l'interès per l'igualtat de gènere.

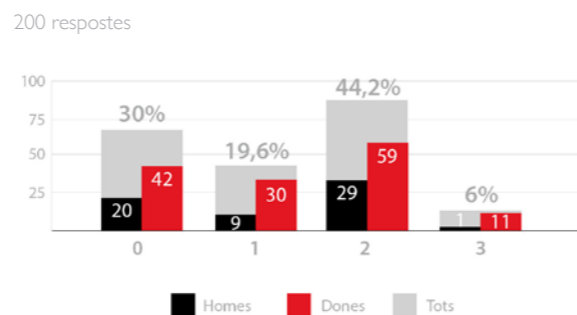


Hem rebut 200 respostes de les quals 59 són homes i 141 dones.

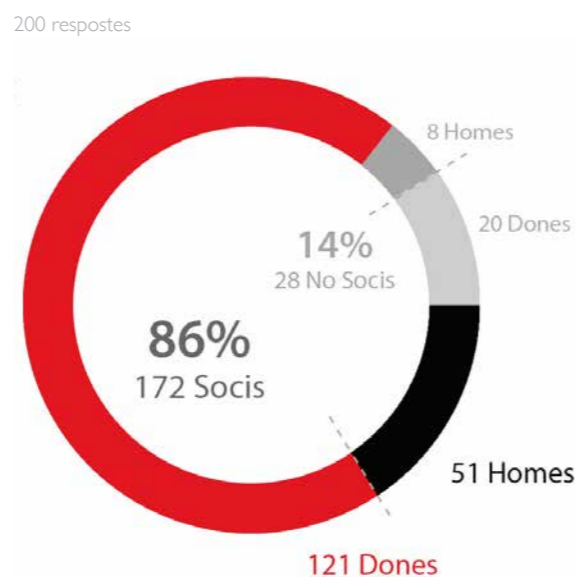
La franja d'edat oscil·la entre els 22 i 62 anys. La majoria de persones tenen entre 32 i 60 anys, i l'edat més nombrosa són 43 anys.



Quant al nombre de fills 12 persones tenen 3 fills (1 home – 11 dones), 88 tenen 2 fills (29 homes i 59 dones), 39 tenen un fill (9 homes i 30 dones) i 62 no en tenen cap (20 homes – 42 dones). La resta no han contestat.



De les respostes rebudes 172 són de socis cooperativistes (51 homes i 121 dones) i 28 de persones treballadores no socis (8 homes i 20 dones).

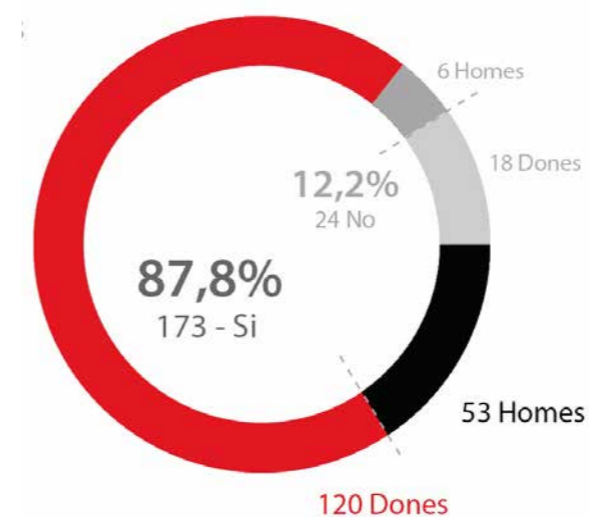


# ESTADÍSTIQUES QÜESTIONARI

## 1. ACCÉS DE LES DONES A LLOCS DE DIRECCIÓ

La participació de les dones torna ser contundent en aquest apartat. És important assenyalar la convicció de la dona cooperativista en la fórmula de la societat cooperativa com una oportunitat per accedir a llocs de direcció.

De les respostes rebudes 173 consideren que la cooperativa facilita l'accés de les dones a llocs de direcció i 24 que no. 53 homes i 120 dones consideren que sí i 6 homes i 18 dones consideren que no.



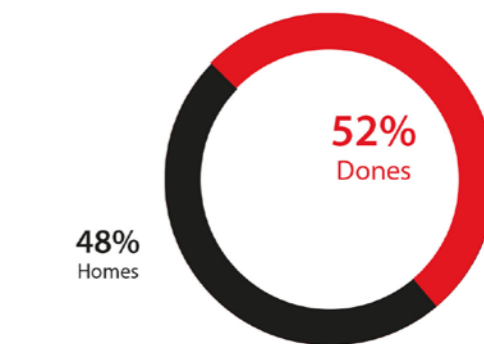
**Mesures de promoció interna:**  
CAP: 3 dones (12,5%) i 2 (8,8%) homes declaren que no hi ha cap mesura d'aquest tipus, tot i que una resposta explica que les dones promocionen sense entrebanc a la seva cooperativa. (25% del que han respost NO)

**Mesures de conciliació i aplicació del Pla d'Igualtat:**  
2(1,1%) dones i 2(1,1%) homes (2,3%)  
Altres: 36 (20,8%) dones i 7(4%) homes (24,8%) consideren que s'apliquen mesures de promoció interna, però no especifiquen quines. Les respostes parlen d'igualtat d'oportunitats com a mesura de promoció, no de mesures específiques.  
La resta no han contestat aquest apartat.

**Mesures formatives:**  
**No:** 4 (9,5%)dones i 1 (2,4%)homes (11,9%)  
**Sí:** 2 (1,1%)dones i 1(0,6%) home (1,7%)  
Igual formació per a homes i dones: 11 (6,3%) dones i 4 (2,3%)homes (8,6%)  
**Formació en igualtat de gènere i coeducació:** 4 dones (2,3%)i 0 homes.  
**Altres:** 18(10,4%) dones i 5 (2,8%)homes (13,2%)  
Sense resposta: 23 (23,6%) dones i 8 ((4,6%) homes (17,9%)

**Mesures de discriminació positiva:**  
**No:** 14 dones (58,3%) i 6 (25%) homes (83,3%)  
**Sí:** 7 dones(4 %) i 3 homes (1,7%) (5,7%) + 1 resposta de dona de discriminació positiva pels homes (0,5%)  
**Altres:** 17 (9,8%) dones i 5(2,8%) homes (12,7%)  
**Sense resposta:** 41 (23,6%) dones i 10 (5,7%) homes (29,4%)

## 2. PRESIDÈNCIA DE LA COOPERATIVA

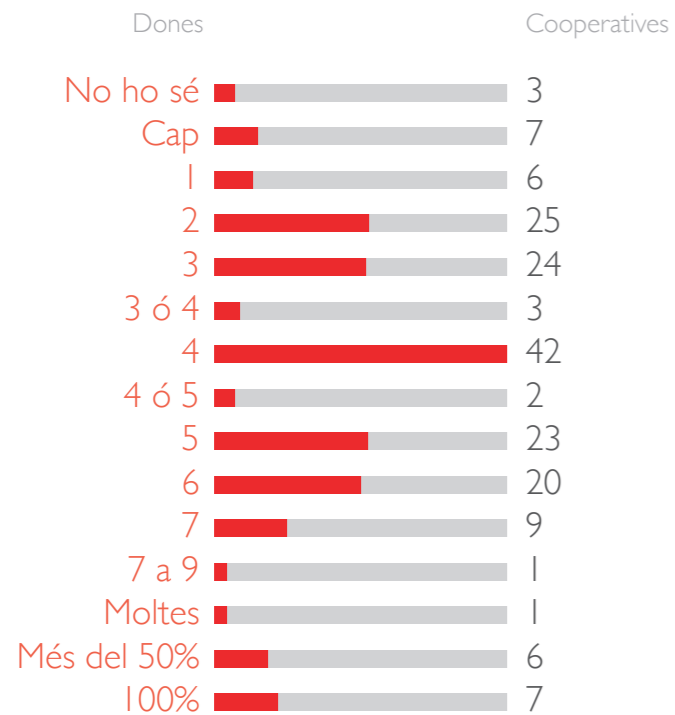


De les cooperatives participants a l'estudi, la majoria tenen una dona com a presidenta: 12 presidentes i 11 presidents.

Els percentatges són del 48% d'homes presidents i del 52% de dones presidentes.

Aquest gràfic dibuixa la proporció de dones i homes presidents de les cooperativa.

### 3. PARTICIPACIÓ DE LA DONA ALS CONSELLS RECTORS



Tots els consells rectors tenen dones en la seva composició, menys les cooperatives que estan formades exclusivament per homes.

La majoria de consells rectors compten amb 3 o 4 dones, però la mitjana de dones components de consells rectors és de 2.

Tot i això hem de tenir en compte que aquesta és una dada relativa, ja que hi ha 11 cooperatives participants on els consells rectors només estan format per tres persones, la qual cosa posa més en valor l'alta participació de la dona als òrgans de govern de les cooperatives de treball de les Illes Balears.

### 4. CÀRRECS DE RESPONSABILITAT A LES COOPERATIVES

Segons les respostes, les dones que assumeixen càrrecs de responsabilitat a les cooperatives són 4,5 per cooperativa si calculem la mitjana. Cal dir que les respostes oscil·len entre 0 i 19 dones, no obstant s'ha de tenir en compte que algunes cooperatives estan formades per 3 o 4 membres, que algunes d'aquestes estan integrades totalment per dones i que la percepció de "càrrec de responsabilitat" és subjectiva.

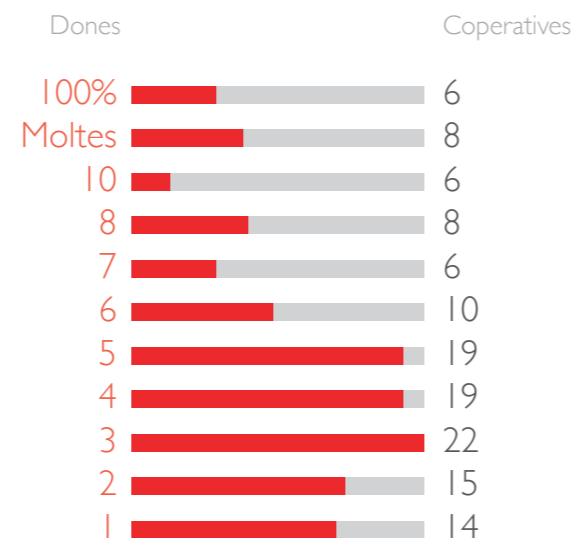
Hem decidit entendre càrrecs de responsabilitat els de decisió, gestió i direcció, com s'ha explicat a la presentació.

Les persones que han donat una resposta numèrica són 140, de les quals 106 són dones i 34 homes.

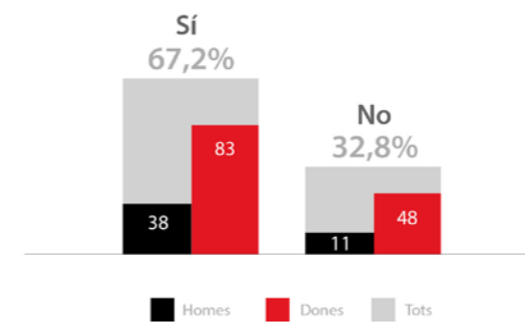
Trobam 18 persones que han respost "MOLTES", 12 dones i 6 homes.

12 persones han respost "TOTES", 7 dones i 5 homes.

La resta de respostes són menys precises ("dins la nostra cooperativa, moltíssimes", "menys que homes, però no sé dir quantes") i algunes persones no han contestat (19).



### 5. MESURES DE CONCILIACIÓ



121 persones han respost que SÍ (83 dones i 38 homes) hi ha mesures de conciliació a la seva cooperativa i 59 (48 dones i 11 homes) han respost que NO.

De les persones que han respost NO, 5 han fet comentaris a l'apartat de quines mesures s'apliquen, totes elles dones.

Mesures aplicades:

**Flexibilitat horària: 22 (18 dones i 4 homes):**

- Adaptació als horaris familiars.
- Intercanviar hores personals entre els familiars.
- Adaptació dels horaris a les necessitats personals
- Adaptació dels horaris a les necessitats familiars.
- Facilitat per demanar hores per assumptes personals.
- Reduccions de jornada.
- 6 hores anuals per necessitats dels fills (mesura interna)
- 3 dies a l'any per malaltia dels fills (mesura interna)

**Les contemplades a la llei: 12 (9 dones i 3 homes)**

**Mesures internes: 17 (9 dones i 8 homes)**

- Guarderia per assistir a les assemblees i cursos de formació obligatoris.
- RRI (Reglament de Règim Intern)
- Augment de les hores personals
- Descomptes en els productes i serveis de la cooperativa.
- Contractació d'una empresa externa per tractar els temes de conciliació.
- Permisos no contemplats a la llei.
- Treball des de casa.
- Una persona encarregada de la supervisió i assessorament en temes de conciliació.
- Adequació de l'horari.
- Mesures personalitzades i pactades amb cada persona que ho necessita.

**Desconeixen si hi ha mesures a la seva cooperativa: 3 (dues dones i 1 home).**

### 6. TRACTAMENT DE LA CONCILIACIÓ

176 respostes

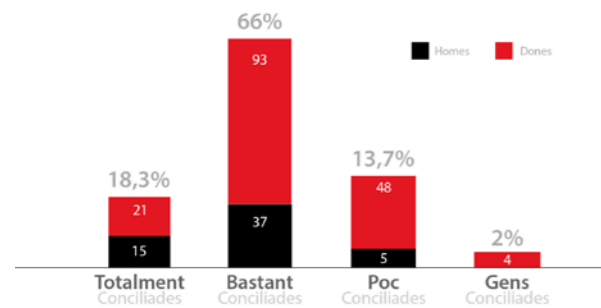


De les 176 respostes rebudes 107 persones han contestat que es tracta formalment la conciliació a la seva cooperativa i 69 han respost que no es tracta formalment, és a dir, no es reflecteix a cap document formal de la cooperativa.

### 7. DOCUMENTS ON ES TRACTA LA CONCILIACIÓ

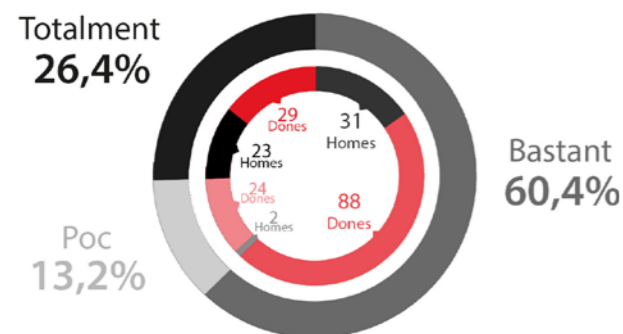
- Reglament de Règim Intern: 28 (21 dones i 7 homes)
- Només a la legislació vigent: 3 (3 dones i 0 homes)
- ROF: 2 (1 dona i 2 homes)
- PEC: 1 (1 home)
- Acords i actes d'Assemblea i de consell rector: 5 (4 homes i 1 dona)
- Pla d'igualtat: 3 (3 homes i 0 dones)
- A cap document: 7 (7 dones i 0 homes)
- Acords puntuals i personals no registrats formalment: 4 (2 dones i 2 homes).
- No ho saben: 8 (5 homes i 3 dones).

## 8. CONCILIACIÓ PERSONAL - FAMILIAR - LABORAL



La majoria de persones consideren que la seva vida està bastant conciliada (66%), de les 197 respostes rebudes 93 són dones i 37 homes. Un 18,3% considera que la seva vida està totalment conciliada: 21 dones i 15 homes. El 13,7% troba que la seva vida està poc conciliada: 22 dones i 5 homes. Un 2% considera que la seva vida no està gens conciliada: 4 dones i 0 homes.

## 9. COM FACILITA LA COOPERATIVA LA CONCILIACIÓ

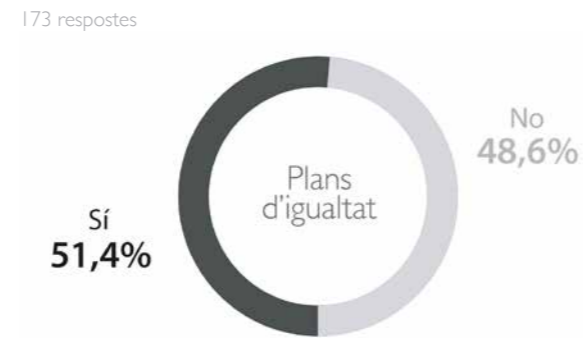


Un 60,4% considera que la cooperativa de treball facilita BASTANT la conciliació (88 dones i 31 homes).

El 26,4% opina que la cooperativa facilita TOTALMENT la conciliació (29 dones i 23 homes).

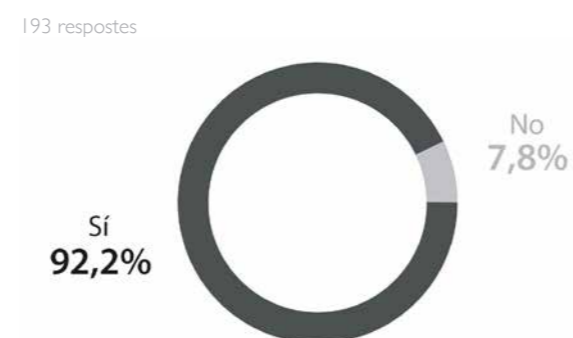
Un 13,2% de les persones treballadores de les cooperatives de treball considera que aquest model d'empresa facilita POC la conciliació (24 dones i 2 homes).

## 10. PLANS D'IGUALTAT A LES COOPERATIVES



De les cooperatives participants 5 tenen un Pla d'Igualtat, totes elles d'ensenyament, i segons la majoria de les respostes, aquest pla no es revisa i actualitza anualment (64,1% NO i 35,9% SÍ).

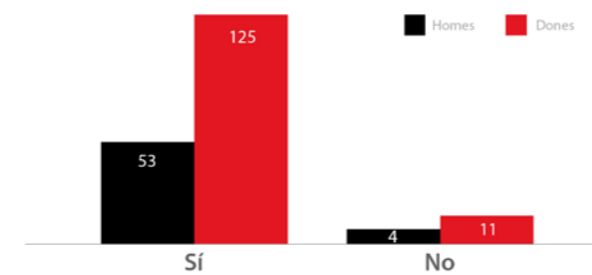
## 11. MODEL D'ORGANITZACIÓ IGUALITARI I JUST



La gran majoria de persones que han respost el qüestionari consideren que la cooperativa afavoreix un model igualitari i just (92,2%).

125 dones han respost que SÍ i 11 que NO, i 53 homes han respost afirmativament i 4 negativament.

## 12. ASPECTES A AFEGIR



### SISTEMA.

No és problema de la cooperativa, és problema del sistema. **II dones**

Gràcies a les polítiques estatals no crec que cap empresa pugui parlar d'igualtat entre homes i dones ni tampoc d'una conciliació laboral i familiar així com cal...Dóna la casualitat que a la nostra empresa tot som dones (i persones)... però això passa perquè som una petita empresa de gent "humanitzada"... **I dona**

### PLANS D'IGUALTAT I MESURES FORMALS

No està escrit ni reflectit a documents, però no hi ha problemes per a la conciliació.

No és necessari, s'arriben a acords de consens. **II dona II home**

Es fa molt bona feina. **I home**

No som gaire partidari de dedicar energia a redactar plans i revisar-los, pens més útils integrar aquestes mesures dins el RRI. Crec que anam prou carregats de feines i documents com per afegir més protocolització del que és just i està recollit per la llei. **I home**

### CONCILIACIÓ FAMILIAR

És la més difícil d'aconseguir: la vida escolar i laboral no permet cap mena de conciliació.

Hay que trabajar en la conciliación. Se olvidan de lo importante que es la familia y de cómo nos hace sentir el hecho de no poder asumir responsabilidades familiares y compaginarlas con todo el esfuerzo fuera del horario laboral que exige la cooperativa. Y cada vez va a peor.

**III dones**

No es contempla l'atenció i cura de persones grans. **I dona**

...Fem feina per la cooperativa a esletxes buides de la nostra vida personal... **I home**

## DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE

Em sent satisfeta al meu lloc de feina, mai m'he sentit discriminada pel fet de ser dona. **II dones**

De momento, hay un equilibrio de género con respecto a los servicios externos contratados. **I dona**

Estoy encantado de trabajar en una cooperativa. **I home**

Los hombres también necesitan conciliación, la falta de ella no es por ser hombre/mujer, es porque no da para más. **I dona**

Estic totalment en contra del reforç positiu envers cap sexe, n'estic realment cansat. Cada PERSONA té una realitat diferent i com a diferent ha de tenir un tracte, sempre ajustat a les seves necessitats. El món de la docència, i més en una cooperativa, és un dels pocs on la situació està totalment i perfectament normalitzada. **I home**

Per a mi fer feina a una cooperativa és molt enriquidor, motivador i crec que m'ha fet més forta. **I dona**

### EMPRESA

És molt necessari i urgent millorar els aspectes legals dels treballadors i que sigui l'empresa la que ajudi legalment als socis i no que ells hagin de cercar ajudes i respostes. **I dona**

D'una banda, la cooperativa, com qualsevol altre tipus d'empresa, és molt exigent, almanco al principi, a nivell de compromís i de dedicació de temps i energia. Moltes vegades treballem més del que voldríem.... D'altra banda, l'organització horitzontal i flexible pròpia d'una cooperativa facilita la conciliació i l'adaptació de la feina a la vida personal en la mesura del que es pot perquè l'organització en col·lectiu ajuda a cobrir-se unes a les altres. **I dona.**

Falten estratègies d'empresa per no haver de fer jornades de 12 hores (de 9 a 17 i fins a les 19,45 h) per cursos de formació)... **I dona**

### ACCÉS A CÀRRECS DE DIRECCIÓ

Crida l'atenció que els càrrecs de direcció són majoritàriament ocupats per homes, en un col·lectiu majoritari de dones treballadores. **I dona**

...la cooperativa tracta aquest tema amb igualtat, és a dir, no es fa cap política ni a favor ni en contra de manera que l'accés a càrrecs per part de les dones no té cap tipus de restricció. En aquest sentit no hi ha diferències de gènere. **Home**

### GRÀCIES

**IIII dones**

# CONCLUSIONS

## DADES GENERALS I PERSONALS

Les cooperatives que participen a l'estudi estan presents a tots els sectors productiu, tot i que són majoritàries les cooperatives d'ensenyament on també es troba un major nombre de persones sòcies.

Destaca la proporció de dones (70,5%) que han respost el qüestionari, molt superior a la dels homes (29,5%), el que reflecteix la realitat laboral de les cooperatives on la majoria de les persones treballadores són dones. Així i tot, el percentatge no es correspon amb el 50% d'ocupació femenina a les cooperatives, per la qual cosa es podria deduir que les dones estan més conscienciades en temes de gènere i participen més en aquelles actuacions que puguin millorar la seva situació.

Quant a les dades personals, l'edat més nombrosa és de 43 anys i la mitjana de 46, destacant tres puntes, 32,43 i 45. Es troba una escassa representació entre els 22 i 26 anys i els 60 i 62 anys.

Pel que fa al nombre de fills la majoria tenen dos fills, i la mitjana és de 1,42, lleugerament per damunt de la taxa nacional que és de 1,31 i per davall de l'europea, 1,6. Cal fer constar l'absència de fills que és del 30%, la qual cosa pot indicar certa incompatibilitat entre la vida laboral i la vida familiar.

Podem concloure que el perfil de les persones treballadores de les cooperatives de treball enquestades seria el següent: dona, sòcia treballadora de la cooperativa del sector serveis, major de 40 anys i amb dos fills.

## PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ I DIRECCIÓ (preguntes 1, 2, 3,4 dels qüestionaris)

Resulta molt clar el percentatge que declara que les cooperatives de treball sí faciliten l'accés de les dones a llocs de direcció, un 87,8%. (60,95% de dones)

Pel que fa a la manera d'accedir-hi, la majoria parla de mesures de promoció interna, però sense estar especificades. A més, aquesta majoria només és del 27,1%. Un 25% parla de mesures formatives i un 6,3% de mesures de discriminació positiva (una d'elles de la discriminació positiva a favor dels homes).

El que més crida l'atenció és la quantitat de persones que han respost que sí, però no han assenyalat cap mena de mesures: 51 persones (29%)

Podem concloure que la percepció general és que a les cooperatives de treball l'accés de la dona a llocs de direcció és més fàcil, però que no hi ha mesures específiques, sinó que és la mateixa identitat de la cooperativa (cultura organitzativa) mitjançant els seus principis la que ho facilita.

De les 24 cooperatives participants a l'estudi, 12 tenen dones presidentes (52,1%) i 11 homes presidents (47,8%), i 1 actualment està inactiva.

Es pot concloure que l'accés de les dones a la presidència de la cooperativa a les Illes Balears és només una mica inferior a la seva participació com a sòcia treballadora (54,8%), és a dir, estan representades en una proporció similar a la seva participació a l'empresa.

Cal dir, que la pròpia definició de la cooperativa com empresa democràtica, d'autogestió i socialment responsable on l'assemblea és sobirana no dona a la figura del president la rellevància que té en altres tipus d'organitzacions empresarials.

Després d'analitzar els resultats, la conclusió és que no hi ha discriminació en l'accés d'aquest càrrecs pel fet de ser dona i que el percentatge de dones i homes és pràcticament equitatiu respecte a les proporcions de les plantilles.

Es dona el cas d'una cooperativa on la majoria de socis són dones i el consell rector està integrat únicament per homes.

Atesos els resultats, no s'evidencia l'anomenat sostre de vidre, ja que les dones ocupen càrrecs de responsabilitat (presidència, direccions, coordinacions...). Tot i això, algunes respostes fan intuir que la conciliació familiar podria ser un impediment per exercir càrrecs de responsabilitat, encara que les mateixes respostes parlen d'un problema social i cultural, no d'un tema de valua professional.

A més del percentatges expressats en els gràfics, les respostes analitzades permeten afirmar que les persones sòcies de les cooperatives consideren una avantatge formar part de la cooperativa perquè la seva estructura democràtica permet la participació sense condicions i gràcies al sistema assembleari totes les persones tenen l'oportunitat d'opinar i el dret de ser informades i totes poden accedir als càrrecs de responsabilitat.

Les dones de les cooperatives se senten orgulloses de treballar-hi, se senten valorades pel que fan i el que pensen i no pel que són, com comenten algunes després d'haver treballat en altres tipus d'empreses.

## CONCILIACIÓ

(preguntes 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 dels qüestionaris)

La conciliació es viu com un tema incorporat a les cooperatives, quan una persona entra a una cooperativa ja dona per fet que no hi haurà problemes en aquest sentit.

La gran majoria de respostes coincideixen a afirmar que s'ha tractat el tema de la conciliació a les seves cooperatives i que els acords queden reflectits de manera formal en el Reglament de Règim Intern, que sovint van més enllà del que marca la llei. En general, la majoria de cooperatives han adoptat polítiques de conciliació personal, familiar i laboral establint horaris flexibles, jornades de treball reduïdes, treball compartit, mesures de suport en casos de dependència, així com acords puntuals i personals segons les circumstàncies de cada una.

Les persones participants consideren que és més útil recollir aquestes mesures en el RRI i no en els Plans d'Igualtat, ja que suposa duplicar els esforços quant a redacció de documents formals i la seva gestió.

"Les entitats d'economia social, com són les cooperatives, es configuren d'acord amb uns valors (democràcia, igualtat, solidaritat i equitat que són contraris a la discriminació entre dones i homes. Segons els principis cooperatius, les dones participen en igualtat de condicions que els homes, amb els mateixos drets, en la presa de decisions i en la gestió de les cooperatives i obtenen els mateixos beneficis de la seva activitat cooperativa". Aquesta afirmació sembla estar molt present en la filosofia de les cooperatives que han participat en l'estudi i és, a partir d'aquesta convicció, que s'organitzen en temes d'igualtat, tot i que no sempre el resultat és satisfactori per a tots. La "cultura de la paraula" a l'hora d'arribar a acords és l'instrument més utilitzat. Es tracta de la cultura organitzativa de la cooperativa que determina les convencions i regles no escrites, així com les normes de cooperació i resolució de conflictes i els canals per exercir influència.

De totes les persones participants, la majoria (66%) pensa que la seva vida està bastant conciliada i un 18,3% que està totalment conciliada, només un 2% declaren que no està gens conciliada, totes elles dones. Així doncs, podem concloure que la gran majoria de persones treballadores de les cooperatives estan satisfetes amb el grau de conciliació, tot i que aquesta satisfacció és més evident amb les respostes dels homes que de les dones.

El Pla d'Igualtat no sembla ser una eina que faciliti la millora de la conciliació, és un instrument més per avaluar-la, però les cooperatives tenen els seus propis mecanismes interns per fer front a la discriminació i millorar la conciliació. En canvi, es valora molt positivament la intercooperació entre cooperatives, gràcies a la qual es redactaren els Plans d'Igualtat.

Els resultats de les enquestes mostren un consens a l'hora d'afirmar que les cooperatives de treball sí que representen un entorn més favorable per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

# REPTES I PROPOSTES PER AL PERÍODE 2019-2022:

## CONCLUSIONS GENERALS

La participació democràtica que regeix les cooperatives permet una estructura funcional que facilita la participació de les dones. Les cooperatives són instruments vàlids per a la integració laboral i social, per la qual cosa les dones poden desenvolupar no només les seves aspiracions laborals, sinó també dur a terme iniciatives empresarials que responen a les seves necessitats i les del seu entorn.

En alguns casos pot haver-hi certa incoherència entre la teoria i la pràctica que pot debilitar la identitat de la cooperativa. Tot i que aquestes diferències puguin ser causades per l'organització del sistema econòmic i social actual, es fa necessari establir mecanismes interns que vetllin pel compliment dels principis cooperatius i els valors de l'economia social.

Les persones treballadores de les cooperatives estan satisfetes amb el seu lloc de feina i la seva participació a la cooperativa, expressen confiança en l'organització i se senten membres actius. Aquest sentiment de pertinença fa que les persones se sentin còmodes i confiades en l'organització de la cooperativa, amb el perill de relaxar-se en alguns aspectes com la conciliació i la participació efectiva de les dones.

El lloc de feina no es contempla només com una ocupació, sinó com un treball en el sentit més ampli de la paraula. És font d'ingressos econòmics, però també té una funció social, pot ser solidari, mobilitzador, participatiu... Aquesta característica s'accentua en el cas de les persones sòcies que, des d'una perspectiva integral, consideren que la cooperativa satisfà les seves necessitats econòmiques, socials i culturals.

## LES CONCLUSIONS PRINCIPALS SÓN:

Les cooperatives de treball representen un espai més igualitari quant a les condicions de treball i l'organització de la vida quotidiana de les dones.

La percepció de satisfacció quant a la conciliació personal, familiar i laboral és similar entre les dones i els homes a les cooperatives de treball de la nostra comunitat.

És necessari dotar al moviment cooperatiu d'eines que vetllin per l'aplicació dels seus principis, formalitzar les mesures de conciliació que s'acordin i adoptar mesures de discriminació positiva (no és suficient la declaració d'intencions i la confiança mútua), així com fomentar la cultura de la conciliació entre les persones sòcies.

Les cooperatives de treball, per les seves pròpies característiques, són un model d'empresa que pot ajudar a les dones a desenvolupar els seus projectes personals, laborals i socials.

Caldria adoptar mesures compensatòries cap a la conciliació. Tot i que a les cooperatives les desigualtats en matèria de gènere es reproduïen amb menor incidència que a altres empreses, s'han de cercar i crear mesures que compensin aquestes desigualtats.

L'autonomia de la cooperativa i la de les pròpies persones treballadores és un valor molt important per al cooperativisme perquè permet adoptar mesures de conciliació més fàcilment.

Les dones són un potencial humà i professional per a les cooperatives. El treball en equip és un valor aportat per les dones principalment, les dones són capaces de contribuir molt positivament a l'àmbit cooperatiu, ja que les seves qualitats i capacitació els permeten desenvolupar la seva feina de manera competent.

En temes de conciliació la cooperativa de treball permet gestionar el propi temps amb garantia i responsabilitat, sense canviar les condicions del lloc de feina.

Seria recomanable establir un pla d'actuacions encaminades a millorar els aspectes comentats.

Incorporar el valor de ser empreses compromeses amb la igualtat real i efectiva a la Cultura de la Cooperativa.

Recollir les mesures no escrites en un document comú de les empreses cooperatives, que es pugui compartir i que sigui "viu", és a dir, que es vagi adaptant a la realitat.

Incorporar mesures específiques per a les dones en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i en el Reglament de Règim Intern de les Cooperatives.

Promoure la realització de Plans d'Igualtat a les cooperatives de treball, independentment de l'imperatiu legal que obliga a tenir-lo a les empreses de més de 250 treballadors. Observem, segons les respostes, que tenen implantat un Pla d'Igualtat més cooperatives que les obligades per la norma, fet que demostra l'interès de les cooperatives per ser empreses model per a la igualtat.

Impulsar la implantació de Plans d'Igualtat a les cooperatives que formen part d'UCTAIB mitjançant la guia elaborada per COCETA dirigida a les cooperatives petites i mitjanes.

Adquirir el compromís, per part de la UCTAIB, de:

1. Coordinar i assessorar la implantació dels Plans d'Igualtat a les cooperatives de treball que ho sol·licitin.
2. Realitzar un segon estudi abans de finals de l'any 2022 on s'incorporin les variables que no s'han tractat en el primer: nivell de formació, remuneració salarial, incidència de l'estrès laboral, horaris i jornades laborals i formació en igualtat de gènere de les persones treballadores a les cooperatives i les microcooperatives.
3. Establir mesures perquè ADECOOP (Associació de Dones Empresàries Cooperativistes de les Illes Balears) recuperi el seu paper representatiu de les dones cooperativistes.

*"Les dones han anat assumint lideratge com a empresàries creant ocupació i ingressos arreu del món, i si bé moltes d'aquestes dones ho han fet mitjançant el cooperativisme, encara són moltes les dones que no coneixen aquesta forma empresarial i el món cooperatiu hauria d'emprendre accions per tal d'ajudar-les a escollir el camí de la cooperació."*

Katarina Apelqvist, 1997.

## Bibliografia i Recursos.

CIRIEC-Espanya. Monográfico Economía social y género.  
COCETA: Estudio sobre la realidad social y laboral de la mujer en el cooperativismo de trabajo asociado en España. Madrid, 2004  
COCETA: Cuadernos de la Mujer y Cooperativismo.  
COCETA: Empresa y Trabajo. Coop  
CEPES: Estadísticas de la Economía Social Observatori español de la Economía Social Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya: Dones i Treball. Barcelona 2009  
Ministerio de empleo y seguridad social: base de datos de la Economía Social, cuadro resumen resultados 30 de junio de 2018  
Instituto de la Mujer del gobierno de España: Mujeres en cifras. Mujeres y hombres en España. Informes del CES – Consejo Económico y Social.

Encuesta de la Población Activa: CIS 2018 Govern de les Illes Balears: IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones 2015-2020.  
Guia UNESCO para la Igualdad de Género Ajuntament de Palma: Diagnosi del Pla d'Igualtat de Dones i Homes  
Díaz Corral, Carme: Dones, Cooperativisme i Autogestió. Institut Interuniversitari d'estudis de dones i gènere (iiEDG). Barcelona 2012  
COCETA: Las mujeres en las cooperativas de trabajo. Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo en España. Madrid 2019  
COCETA: Guía para la implantación de Planes de Igualdad en cooperativas de trabajo. Madrid 2019

## Pàgines WEB

Aliança Cooperativa Internacional (ACI) [www.ica.coop.es](http://www.ica.coop.es)  
CIRIEC – Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, social y Cooperativa. [www.ciriec.es](http://www.ciriec.es)  
COCETA – Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado [www.coceta.coop](http://www.coceta.coop)  
CEPES - Confederación Empresarial Española de la Economía Social [www.cepes.es](http://www.cepes.es)  
UCTAIB – Unió de Cooperatives de Treball Associat de les Illes Balears [www.uctaib.coop](http://www.uctaib.coop)



# cooperatives de treball

Unió de Cooperatives de Treball Associat de les Illes Balears (UCTAIB)  
C/ Sant Joaquim, 9 baixos. CP 07003 Palma (Mallorca)  
T. 971 205 028 - 971 294 769 · F. 971 294 769  
administracio@uctaib.coop  
[www.uctaib.coop](http://www.uctaib.coop)



**Coordinadora:**  
Catibel de la Fuente

Dipòsit Legal: PM 1553-2018

Patrocina:



Col·labora:



Consell de  
Mallorca

AZECOOP