



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social
y Cooperativa, nº 50, noviembre 2004, pp. 77-103**

La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas

M^a Antonia Ribas Bonet

Universitat de les Illes Balears

Antonia sajardo Moreno

Universitat de València

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 2004 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas

M^a Antonia Ribas Bonet

Universidad de las Islas Baleares

Antonia Sajardo Moreno

Universidad de Valencia

RESUMEN

El análisis de las diferencias de género en el mercado laboral ha tenido como consecuencia el desarrollo de numerosas teorías para tratar de explicar las causas de tal situación. La mayoría de ellas parten de un enfoque económico neoclásico, sin embargo, también han surgido paradigmas explicativos interdisciplinares que enfocan el problema desde una perspectiva más amplia. En este artículo, en primer lugar, se analiza la evidencia empírica existente en el ámbito de la Economía Social en relación a las desigualdades de género. A continuación, se discute la posible aplicación de las principales teorías existentes para explicar las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en las entidades de Economía Social, partiendo de la configuración específica de dichas organizaciones.

PALABRAS CLAVE: Desigualdad, discriminación, género, teorías explicativas, Economía Social, principios y valores.

CLAVES ECONLIT: J160, J210, J540, J700, L310.

La participation inégale des hommes et des femmes dans l'économie sociale : théories explicatives

RÉSUMÉ: L'analyse des différences de genre sur le marché du travail a donné lieu au développement de nombreuses théories visant à expliquer les causes d'une telle situation. La majorité d'entre elles partent d'une approche économique néoclassique. Cependant, il y a également des paradigmes explicatifs interdisciplinaires qui abordent le problème avec une approche plus large. Cet article offre tout d'abord une analyse de l'existence d'une évidence empirique dans le domaine de l'Economie Sociale par rapport aux inégalités de genre. Un débat est ensuite ouvert sur la possible application des principales théories existantes pour expliquer les inégalités dans le travail entre les hommes et les femmes dans les entités d'Economie Sociale, en partant de la configuration spécifique de ces organisations.

MOTS CLÉ: Inégalité, discrimination, genre, théories explicatives, Economie Sociale, principes et valeurs.

Unequal participation by men and women in the Social Economy: explanatory theories

ABSTRACT: Analysis of gender differences in the labour market has given rise to many theories aiming to explain the situation. Most of them are based on a neo-classical economic approach but some inter-disciplinary paradigms adopt a broader focus. This article first analyses empirical evidence from the Social Economy with regard to gender inequality. It then discusses the possible application of the main theories for explaining labour inequality between men and women in Social Economy entities, based on the specific structure of such organisations.

KEY WORDS: Inequality, discrimination, gender, explanatory theories, Social Economy, principles and values.

1.- Introducción

La evidencia empírica disponible para el sector de la Economía Social muestra importantes diferencias entre la participación laboral de hombres y mujeres según sectores, ramas de actividad, tipos de contratación, etc. Partiendo de esta realidad se realiza una revisión de las principales teorías explicativas en el ámbito de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo. Para explicar este fenómeno se han ofrecido distintas explicaciones relacionadas con la capacitación de las mujeres (teoría del capital humano), la organización de la producción y consumo dentro de la familia (nueva economía de la familia), la segmentación del mercado de trabajo o los modelos de discriminación basados en los prejuicios (del lado de la demanda). Sin embargo, todas estas teorías, aún siendo las más utilizadas, presentan carencias y limitaciones que cuestionan su validez para descifrar las causas de la desventaja laboral de las mujeres.

Al centrar el análisis en el sector de la Economía Social existe otro factor importante a tener en cuenta: las entidades de este sector se desmarcan claramente tanto del Sector Público como del sector privado capitalista tradicional, y por tanto, se configuran como organizaciones específicas con rasgos propios. Esto determina, por un lado, que los principios, valores y objetivos que las fundamentan sean distintos de los esgrimidos por las entidades de carácter lucrativo. Por otro lado, debe cuestionarse la validez y utilidad de las teorías explicativas de origen neoclásico antes mencionadas en el ámbito de la Economía Social en base a la idiosincrasia de las entidades incluidas en él.

Existe, sin embargo, otro grupo de teorías alternativas de carácter interdisciplinar que integran una perspectiva más amplia y utilizan una visión holística para indagar sobre las causas de las diferencias de orden sexual en el mercado de trabajo. Estas teorías poseen una mayor consistencia teórica, a la vez que presentan una mayor compatibilidad con el enfoque defendido por la Economía Social acerca de las relaciones económicas y empresariales y de los problemas personales y sociales (que difiere de la visión neoclásica puramente economicista).

2.- Las mujeres en las entidades de economía social españolas: algunas cifras

2.1. Las mujeres en las cooperativas y sociedades laborales

Los datos presentados a continuación son porcentajes relativos a la totalidad de las cooperativas y sociedades laborales registradas en España (datos poblacionales) procedentes de la base de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales y que ponen de relieve las diferencias existentes entre los trabajadores de la Economía Social por razón de sexo.

Aunque las mujeres representan una minoría tanto en las cooperativas como en las sociedades laborales, los porcentajes de participación difieren según se trate de un tipo u otro de empresa.

Tabla 1. Distribución porcentual de los trabajadores de la Economía social según sexo y tipo de empresa a 30-09-2003

Sexo	Total	Cooperativas	Soc. Lab. Anónimas	Soc. Lab. Limitadas
Hombres	63,0	58,8	77,2	72,2
Mujeres	37,0	41,2	22,8	27,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo (2003).

Existe mayor proporción de mujeres en las cooperativas. En cambio, el porcentaje que representan en las sociedades laborales es muy inferior, y dentro de éstas, la participación de las mujeres es menor (cinco puntos porcentuales) en las sociedades laborales anónimas.

Tabla 2. Distribución porcentual de los trabajadores de las cooperativas y sociedades laborales según sexo y sector de actividad, a 30-09-2003

Sectores	Total	% Hombres	% Mujeres
Agricultura	100,0	55,5	44,5
Industria	100,0	72,3	27,7
Construcción	100,0	94,5	5,5
Servicios	100,0	51,5	48,5
Total	100,0	63,0	37,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo (2003).

Las mujeres no constituyen mayoría en ningún sector. Tan sólo en el sector servicios superan el 48 % y llegan a representar el 44,5 % en el sector de la agricultura. En el sector de la industria sólo suponen el 27,7 % del total de los trabajadores, y en el sector de la construcción tienen una representación residual: tan sólo un 5,5 %.

Tabla 3: Distribución porcentual de los trabajadores de las cooperativas y sociedades laborales españolas según sexo y rama de actividad, a 30-09-2003

Rama de actividad	% Hombres	% Mujeres
A, B Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca	55,2	44,8
01 Agricultura, ganadería, caza y actividades relacionadas	53,8	46,2
02 Selvicultura, explotación forestal y actividades relacionadas	87,6	12,4
05 Pesca, acuicultura y actividades relacionadas	93,1	6,9
C Industrias extractivas	95,0	5,0
CA Extracción de productos energéticos	95,0	5,0
10 Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	83,3	16,7
11 Extracción de petróleo y gas natural y activ. serv. relacionados	95,2	4,8
12 Extracción de minerales de uranio y torio	--	--
CB Extracción de otros minerales, excepto productos energéticos	95,2	4,8
13 Extracción de minerales metálicos	--	--
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	95,2	4,8

	% hombres	% mujeres
D Industrias manufactureras	72,2	27,8
DA Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	67,6	32,4
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	67,6	32,4
16 Industria del tabaco	87,5	12,5
DB Industria textil y de la confección	16,0	84,0
17 Industria textil	55,0	45,0
18 Industria de la confección y de la peletería	8,3	91,7
DC Industria del cuero y del calzado	66,2	33,8
19 Industria cuero; artículos de marroquinería y viaje; artículos de guarnicionería, talabartería y zapatería	66,2	33,8
DD Industria de la madera y corcho	87,9	12,1
20 Industria de la madera y del corcho excepto muebles; cestería y espartería	87,9	12,1
DE Papel, edición, artes gráficas y reproduc. de soportes grabados	72,8	27,2
21 Industria del papel	68,9	31,1
22 Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	73,6	26,4
DF Coquerías, refino de petróleo y tratam. de combust. nucleares	100,0	0,0
23 Coquerías, refino de petróleo y tratam. de combust. nucleares	100,0	0,0
DG Industria química	76,8	23,2
24 Industria química	76,8	23,2
DH Industria transformación de caucho y materias plásticas	75,3	24,7
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	75,3	24,7
DI Industrias de otros productos minerales no metálicos	86,9	13,1
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	86,9	13,1
DJ Metalurgia y fabricación de productos metálicos	88,7	11,3
27 Metalurgia	89,3	10,7
28 Fabric. de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	88,5	11,5
DK Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	77,5	22,5
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	77,5	22,5
DL Industria de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	61,7	38,3
30 Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos	76,8	23,2
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	66,1	33,9
32 Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, TV y comunicaciones	54,8	45,2
33 Fabricación de equipo médico quirúrgico, de precisión, óptica y relojería	65,2	34,8
DM Fabricación de material de transporte	87,6	12,4
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	86,6	13,4
35 Fabricación de otro material de transporte	90,9	9,1
DN Industrias manufactureras diversas	83,0	17,0
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	83,2	16,8
37 Reciclaje	71,9	28,1

	% hombres	% mujeres
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	87,1	12,9
40 Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	85,5	14,5
41 Captación, depuración y distribución de agua	88,2	11,8
F Construcción	94,5	5,5
45 Construcción	94,5	5,5
G, H Comercio y Hostelería	55,3	44,7
50 Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas; venta al por menor de combinados para los mismos	87,4	12,6
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos a motor y motocicletas	64,0	36,0
52 Comercio por menor, excepto de vehículos motor y motocicl.; reparación efectos personales y enseres domésticos	45,2	54,8
55 Hostelería	49,0	51,0
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	83,3	16,7
60 Transporte terrestre; transporte por tubería	89,1	10,9
61 Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación int.	97,0	3,0
62 Transporte aéreo y espacial	66,7	33,3
63 Actividades anexas a los transportes; activ. agencias de viajes	58,5	41,5
64 Correos y telecomunicaciones	71,6	28,4
J Intermediación financiera	65,4	34,6
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	65,6	34,4
66 Seguros y planes de pensiones, excepto seg. soc. obligatoria	56,4	43,6
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	62,3	37,7
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	48,0	52,0
70 Actividades inmobiliarias	48,5	51,5
71 Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos	76,0	24,0
72 Actividades informáticas	75,4	24,6
73 Investigación y desarrollo	60,7	39,3
74 Otras actividades empresariales	44,3	55,7
L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	--	--

	% hombres	% mujeres
M, N, O Educación, Actividades sanitarias, veterinarias y sociales	32,5	67,5
80 Educación	30,6	69,4
85 Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	28,2	71,8
90 Actividades de saneamiento público	36,7	63,3
91 Actividades asociativas	48,7	51,3
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	55,6	44,4
93 Actividades diversas de servicios personales	30,5	69,5
P Actividades de los hogares	--	--
Q Organismos extraterritoriales	--	--
Total	63,0	37,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo (2003).

En las cooperativas y sociedades laborales únicamente existe una mayor proporción de mujeres en la industria de la confección y de la peletería (donde representan el 91,7 % del total de trabajadores), en las actividades relacionadas con la educación, la sanidad y los servicios sociales (exceptuando las actividades recreativas, culturales y deportivas en las que existe una mayoría de hombres), en otras actividades empresariales donde alcanzan un porcentaje del 55,7 %, y en las actividades de comercio al por menor en las que un 54,8 % de los trabajadores son mujeres. En las actividades de hostelería y en las actividades inmobiliarias existe un ligero predominio de las mujeres: un 51 % y un 51,5 % respectivamente. En el caso de las actividades asociativas ocurre algo similar, los porcentajes de participación de hombres y mujeres son 48,7 % y 51,3 % respectivamente.

Exceptuando los casos anteriores, los hombres son mayoría en todas las restantes ramas de actividad destacando especialmente en las actividades de pesca, industrias extractivas, industria del tabaco, industria de la madera y del corcho, refino de petróleo (donde el 100 % de la plantilla está formada por hombres), metalurgia, fabricación de material de transporte, construcción o transporte marítimo, entre otras.

Tabla 4. Distribución porcentual de los trabajadores de las cooperativas y sociedades laborales según sexo y tipo de relación laboral, a 30-09-2003

Relación laboral	Total	% Hombres	% Mujeres
Indefinida	100,0	64,0	36,0
Temporal	100,0	60,6	39,4
Total	100,0	63,0	37,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo (2003).

Tal como se observa en la tabla anterior, en las vinculaciones laborales indefinidas las mujeres representan un 36 % mientras que el 39,4 % de los contratos temporales corresponde a mujeres. Los datos de la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo indican que el 70,9 % de los trabajadores varones posee una situación laboral estable (indefinida) frente al 29,1 % que están contratados de forma temporal. En el caso de las mujeres un 67,7 % tiene un contrato o vinculación laboral indefinida y un 32,3 % un contrato de carácter temporal. La mencionada fuente estadística revela además que el 94,2 % de los hombres trabaja a tiempo completo mientras que tan sólo un 5,8 % lo hace a tiempo parcial. Por su parte, las mujeres en un 82,5 % de los casos trabajan a tiempo completo y el 17,5 % trabaja a tiempo parcial.

2.2.- Las mujeres en las entidades no lucrativas de acción social

Las entidades no lucrativas de acción social realizan actividades incluidas en el sector servicios y cuya característica principal es la feminización del personal que trabaja en el mismo.

En el ámbito de las entidades no lucrativas de acción social las mujeres suponen una abrumadora mayoría (62,20 %) respecto a los hombres (37,80 %). Este porcentaje incluye personal asalariado y personal voluntario. Las mujeres representan el 67,80 % del personal voluntario y el 60,72 % de los voluntarios. (Martínez Martín y otros, 2000: 60-61).

3.- Teorías explicativas desde el ámbito económico

3.1.- La teoría del capital humano

La teoría del capital humano, de origen neoclásico, y desarrollada principalmente por Becker (1964), se basa en las diferencias de inversión en capital humano para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres observadas en el mercado de trabajo.

Esta teoría trata de dar respuesta a los dos problemas fundamentales que afectan a las mujeres en el mercado laboral: las mujeres ocupan los peores trabajos (distintos de los de los hombres) que además tienen una menor remuneración.

Mincer y Polacheck (1974) fueron los primeros en aplicar la teoría. Según dichos autores las expectativas de hombres y mujeres son distintas por lo que unos y otras realizan distintas inversiones en capital humano¹ lo cual determina la situación laboral de ambos, es decir, distintas ocupaciones y salarios para hombres y mujeres.

La teoría defiende que si las mujeres reciben salarios inferiores y ocupan los peores trabajos es debido a su menor productividad motivada por su escasa inversión en capital humano. Este argumento se basa en la supuesta prioridad que las mujeres otorgan al ámbito familiar lo cual les impide integrarse plenamente en el mercado laboral. Esta preferencia por el ámbito doméstico determina que las mujeres elijan trabajos que puedan abandonar fácilmente sin que ello suponga grandes pérdidas, y por tanto, que requieran poca inversión en capital humano. En ese sentido las mujeres, según la teoría, sufren una mayor depreciación de su capital humano debido a las frecuentes interrupciones de la vida laboral, lo cual dificulta su reincorporación después de un período de inactividad en el mercado de trabajo.

Esta teoría ha recibido numerosas críticas y en el contexto actual no se presenta como válida para explicar las diferencias laborales entre las personas de uno y otro sexo. En realidad se constata que las mujeres en la actualidad han aumentado mucho su nivel de educación hasta llegar o incluso sobrepasar el nivel conseguido por los hombres.

1.- En concreto, la inversión en capital humano vendría dada por la educación, la formación y la experiencia en el ámbito laboral, lo que se manifiesta en determinadas destrezas o cualificaciones, en experiencia adquirida y en el compromiso de los trabajadores.

Según Reskin y Padavic (1994), la diferente formación recibida por hombres y mujeres viene en gran parte motivada por los empresarios que tienden a favorecer a los hombres. Las autoras comentan que una mayor experiencia y educación no son sinónimos de mayor productividad.

Otros autores son críticos con la validez de la teoría del capital humano para explicar la segregación ocupacional (England, 1982) o las diferencias salariales (De La Rica y Ugidos, 1995).

3.2.- La nueva economía de la familia

La nueva economía de la familia fue desarrollada también por Becker (1965, 1973, 1974, 1981a, 1981b) tratando de solventar los problemas que presentaba la teoría neoclásica (en concreto, la teoría del capital humano) para explicar la situación de las mujeres en el mercado laboral.

La novedad de este modelo radica en considerar específicamente el tiempo no dedicado al trabajo de mercado, quedando este distribuido entre tiempo dedicado a la producción o trabajo doméstico y tiempo de ocio. De este modo, se otorga el mismo status al trabajo asalariado y al trabajo doméstico. Sin embargo, se mantiene el supuesto básico de que el hombre se enfrenta a una elección entre trabajo de mercado y ocio, mientras que la mujer debe distribuir su tiempo entre trabajo de mercado, trabajo doméstico y ocio. Las principales variables del modelo son el salario personal, el salario del cónyuge, la renta no salarial, el número y edad de los hijos y la educación de la mujer (Borderías y Carrasco, 1994: 65-66).

En este modelo la función de utilidad no es individual sino familiar, ya que es la familia en su conjunto quien maximiza su bienestar. Además, se incorpora la función de producción doméstica considerando a la familia como una unidad productiva (semejante a una pequeña empresa) que debe combinar los bienes adquiridos en el mercado con tiempo de alguno de sus miembros para la obtención de los bienes domésticos. Por otro lado, a la tradicional restricción presupuestaria se añade en este caso la correspondiente restricción temporal (Borderías y Carrasco, 1994: 33 y ss.).

Las principales críticas que ha recibido esta teoría se refieren, por una parte, a la distribución y especialización de tareas dentro de la familia basada en la teoría del comercio internacional y que no es capaz de explicar de donde provienen las distintas ventajas comparativas de cada individuo que conducen a que el hombre se especialice en el mercado de trabajo y la mujer en el trabajo doméstico. Por otra parte, la nueva economía de la familia considera la unidad familiar como una unidad exenta de conflictos, lo cual no tiene porqué ser así, ya que la solución óptima para la unidad familiar puede no ser la mejor para cada uno de sus componentes. Tampoco parece plausible la consideración de la familia como una unidad que se comporta de forma racional. En realidad, esta teoría sólo es capaz de explicar o justificar las situaciones existentes partiendo de un factor exógeno que no es cuestionado (la división sexual del trabajo) y sin tener en cuenta otros factores sociales que puedan influir en las decisiones familiares (Borderías y Carrasco, 1994: 32-37).

3.3.- Teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo

Este enfoque del lado de la demanda propuesto por Doeringer y Piore (1971) estructura el mercado de trabajo en dos sectores (primario y secundario) que se diferencian en cuanto a condiciones de trabajo, niveles salariales niveles de promoción y estabilidad en el empleo. Además, existe una segunda división que escinde el sector primario en dos estratos (inferior y superior) que muestran diferencias en cuanto a niveles educativos y prestigio en el empleo. Esta dualidad vendría motivada por los empresarios y por la lucha de los sindicatos, y dificulta la movilidad de los trabajadores entre los distintos sectores y estratos.

Según esta teoría, la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre diferentes grupos (hombres y mujeres) vienen determinadas por aspectos no competitivos del mercado, en concreto, las mujeres tienden a concentrarse en el sector secundario debido a su posición en la familia que les obliga a interrumpir su carrera laboral y a poseer menos cualificación y menos capital humano que los hombres.

Las principales críticas que ha recibido la teoría del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo son, por un lado, la supuesta neutralidad de sus presupuestos (Borderías y Carrasco, 1994), y por otro, el hecho ignorar el lado de la oferta a pesar de utilizarla para fundamentar sus razonamientos (las diferencias entre sectores se basan en la pertenencia a un determinado grupo) (Humphries y Rubery, 1994).

3.4.- Los modelos de discriminación del lado de la demanda

En 1957 Gary Becker² planteó un modelo que explicaba la discriminación de determinados grupos de trabajadores desde la perspectiva de la demanda basado en los prejuicios de los empresarios.

Según Becker existen tres posibles causas de discriminación: los prejuicios de los propios empresarios, los prejuicios de los trabajadores que no quieren trabajar con personas del grupo no deseado, y los propios clientes que no están dispuestos a adquirir bienes o servicios producidos y distribuidos por el grupo discriminado.

Esto lleva a la aparición de un coeficiente de discriminación que es traducido a términos monetarios, y es equivalente al incremento de los salarios de los trabajadores preferidos para evitar las consecuencias de la contratación de personas del grupo no deseado.

2.- Becker, Gary (1971): *The Economics of discrimination* (2ª edición). University of Chicago Press, Chicago.

El modelo de Becker ha recibido críticas sobre dos aspectos fundamentales. Por un lado, el hecho de que el modelo explique la discriminación en base a prejuicios dados (una variable exógena al modelo) no resulta convincente. Por otro lado, bajo los supuestos planteados por Becker, el modelo de discriminación no se sostiene en una situación de equilibrio de mercado competitivo a largo plazo, ya que los empresarios que no discriminan y contratan personas del grupo discriminado reducirán costes al pagar salarios inferiores, lo cual implica que las empresas discriminadoras quedarían excluidas (Jacobsen, 1994).

A diferencia del modelo anterior, los modelos de discriminación estadística no se basan en prejuicios, sino que asumen plenamente el postulado de maximización del beneficio y son consecuentes con el equilibrio a largo plazo. Este enfoque considera que existe información imperfecta sobre la productividad individual de los trabajadores, y por tanto, los empresarios se dejan guiar por la información disponible que tienen sobre la productividad media del conjunto del grupo, de este modo, los empresarios evitan costes de búsqueda de información. Este sistema puede llevar a determinados trabajadores con baja productividad a escudarse en la productividad media (más elevada) del grupo al que pertenecen repercutiendo en los salarios (Jacobsen, 1994: 332-334).

3.5.- El funcionamiento del mercado de trabajo según la concepción marxista

El pensamiento marxista incluye el carácter económico de la producción doméstica ya que este es esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo y para el sostenimiento del sistema capitalista. Engels entendía que la opresión de las mujeres provenía de su vinculación a la esfera reproductiva y de la desvalorización de ésta al quedar excluida de la reproducción social.

Según la tradición marxista, el sistema familiar realiza diversas funciones para el capital: reproducción de la fuerza de trabajo, socialización de los niños/as, etc. Bajo esta concepción, la subordinación de las mujeres es considerada funcional al capital tanto en la esfera de producción capitalista como en la esfera de producción doméstica.

En el ámbito de producción capitalista las mujeres son consideradas como un "ejército industrial de reserva" (donde se incluirían las mujeres casadas y amas de casa) que actúa como fuerza competitiva en base a dos mecanismos: forzando a la baja los niveles salariales y presionando a los trabajadores para que se sometan a una mayor explotación, de ese modo no disminuye la tasa de beneficio de las empresas capitalistas.

4.- El factor socio-cultural como elemento clave en las diferencias de género

4.1.- Teorías feministas y sociosexuales

Existe un grupo de teorías que se apoyan en metodologías no estrictamente económicas. Las teorías feministas fundamentan el origen de las desigualdades laborales de origen sexual en factores ajenos al mercado de trabajo, en concreto, en la estructura patriarcal existente en la familia y en la sociedad que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social. Por su parte, las teorías sociosexuales defienden que la problemática laboral de las mujeres procede de determinados estereotipos dominantes en la sociedad referidos a las aptitudes y tareas propias de hombres y mujeres capaces de determinar la segregación ocupacional.

Anker (1997: 344) argumenta que las “preferencias” tanto por el lado de la oferta (qué trabajos prefieren desempeñar las mujeres) como por el lado de la demanda (a quienes prefieren contratar los empresarios) están influidas por los valores culturales y sociales adquiridos que, a menudo, entrañan una discriminación en contra de las mujeres (o contra los hombres), y por los estereotipos que clasifican las ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”. Es decir, “esa ‘preferencia’ obedece en gran medida a las ideas y valores que tiene la sociedad en cada momento sobre las funciones y atributos del género masculino y del femenino”.

El mencionado autor expresa del siguiente modo el poder explicativo de las teorías de origen neoclásico en relación a las desigualdades laborales por razón de sexo:

“A pesar de sus valiosas contribuciones a la comprensión de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, las teorías neoclásicas del capital humano y las teorías de la parcelación del mercado de trabajo son menos útiles cuando lo que se intenta esclarecer es la segregación de las ocupaciones en ‘masculinas’ y ‘femeninas’. En particular, no integran de manera suficiente una serie de factores ajenos al mercado de trabajo, y de comportamientos no económicos, principalmente porque quedan fuera del saber (y en muchos casos de la esfera de pensamiento) de los economistas.

Hablamos, por ejemplo, de las variables siguientes: por qué las mujeres acceden al mercado laboral con niveles de instrucción más bajos y referidos a materias de menor utilidad; por qué el cuidado del hogar y de los hijos es casi siempre responsabilidad exclusiva de las mujeres; por qué la segregación del mercado laboral basada en el sexo sigue siendo tan intensa a pesar del alto grado de coincidencia que hay en la aptitud profesional de hombres y mujeres individualmente considerados; por qué los estereotipos sexuales de la mujer que

tiene la sociedad cristalizan con tanta exactitud en las ocupaciones típicamente 'femeninas', y por qué la segregación ocupacional sigue siendo tan fuerte pese a que el nivel de estudios de las mujeres y su tasa de actividad han aumentado mucho en los últimos tiempos. Explicar tales cuestiones no económicas es decisivo para comprender la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Muchas de ellas son abordadas por las teorías feministas o 'sociosexuales'" (Anker, 1997: 352-353).

Anker (1997: 367) defiende que las teorías feministas y sociosexuales son las que ofrecen unas explicaciones más convincentes sobre la segregación ocupacional entre sexos, dado que muestran un alto grado de coincidencia entre las aptitudes y preferencias de los hombres y mujeres individualmente considerados al mismo tiempo que indagan en las causas subyacentes de la segregación dentro y fuera del mercado de trabajo. Por ello, dichas teorías ayudan a entender por qué los principales ocupaciones desempeñadas por mujeres en todo el mundo refuerzan los estereotipos femeninos: trabajadora servicial, dispuesta a ocuparse de los demás y dócil amante del hogar. También explican por qué las mujeres adquieren menos experiencia que los hombres y por qué en ciertos países se ven excluidas de ocupaciones que conllevan el trato con el público. Además, explican por qué las posibilidades laborales de las mujeres son limitadas e inferiores a las de los hombres, y porque dicha segregación y discriminación se perpetúa. Asimismo, explican por qué el trabajo a tiempo parcial o con horarios flexibles es más frecuente en muchas ocupaciones femeninas y por qué en los países industrializados, a pesar de las elevadas tasas de desempleo, los hombres no quieren dedicarse a las ocupaciones tradicionalmente femeninas.

4.2.- Teorías institucionalistas

Krug (1997) defiende que las desigualdades llegan a institucionalizarse a través de leyes y regulaciones que permiten la discriminación porque existen determinados agentes o grupos interesados en mantenerla debido al beneficio que obtienen de ello. Por el lado de la oferta las empresas o sus directivos, los sindicatos, los propios trabajadores que temen perder su empleo, los maridos y hasta los partidos políticos pueden influir en la institucionalización y permanencia de la discriminación de las mujeres a través de figuras como los contratos de trabajo y del matrimonio, los sistemas de negociación colectiva, la legislación establecida por el Estado, etc. Por otra parte, desde el lado de la demanda, las mujeres pueden influir positivamente en su propia discriminación mediante la aceptación de determinadas situaciones, hecho que se produce si los ingresos (monetarios y no monetarios) obtenidos de la alternativa no discriminante son inferiores a los obtenidos con la situación discriminatoria. Los factores que incidirían en esta elección serían los costes de transacción, la organización familiar y los efectos del feedback.

5.- Las teorías explicativas de las desigualdades de género en el ámbito de la economía social

5.1.- Los principios y valores constitutivos de la Economía Social como elemento diferencial

“Si, como ha recordado el Premio Nobel Amartya Sen, cada sector institucional se caracteriza por unos determinados valores, los valores cooperativos de democracia, igualdad, solidaridad y equidad informan claramente los valores y reglas de funcionamiento de la economía social, economía al servicio del ser humano, democrática y solidaria, frente a los valores que alimentan el sector capitalista centrados en el individualismo egoísta, la sacralización del mercado, la competitividad interpersonal y la búsqueda de la felicidad en el bienestar material” (Chaves, Monzón y Tomás, 1999: 145).

Tal y como apuntan los mencionados autores, la Economía Social está fundamentada en unos valores que anteponen el ser humano y su desarrollo a otro tipo de cuestiones de carácter económico, político o ideológico. Estos valores quedan recogidos en los principios cooperativos que orientan el funcionamiento y las actividades de toda clase de cooperativas. Por su parte, las entidades no lucrativas son concebidas para hacer frente a determinados problemas humanos y sociales que no encuentran solución en los sectores tradicionales: el sector privado y el Sector Público³. Las entidades de Economía Social (cualesquiera que sean) se centran en la cooperación, la ayuda mutua e incluso la ayuda desinteresada a los colectivos menos favorecidos⁴.

La relación entre los valores defendidos y promovidos por las entidades de Economía Social y el tema de la igualdad/desigualdad (o discriminación) entre hombres y mujeres es clara y directa. Las entidades de Economía Social se configuran en base a los valores de la democracia, la igualdad, la equidad, la solidaridad y centran su interés en los grupos más débiles y desfavorecidos (suele ser el caso de las entidades no lucrativas, especialmente las dedicadas a los servicios sociales).

3.- Esta es la postura de Monzón (Monzón y Defourmy, 1992: 12) que denota el agotamiento del modelo tradicional de economía mixta construido en la mayor parte de los países desarrollados en las décadas posteriores a la II Guerra Mundial.

Siguiendo la misma argumentación Tomás y Monzón (1998: 36-37) apuntan que “los importantes cambios sociales en que está inserta la sociedad occidental (envejecimiento y creciente longevidad, por un lado, y reducción de la jornada laboral y ampliación del tiempo de ocio, por otro) auguran una espectacular ampliación de las necesidades en ámbitos en los que la implicación del usuario en la producción de los bienes y servicios es decisiva en el nivel y calidad de su satisfacción, y en los que, consiguientemente, la economía social está teóricamente mejor cualificada que la pública y la capitalista”.

4.- Ruiz Olabuénaga (2000: 22 y ss.) fundamenta el asociacionismo en tres factores básicos: el altruismo (es decir el hecho de poner a disposición de los demás el patrimonio económico propio, recursos sociales y culturales o tiempo: por ejemplo las fundaciones), la solidaridad o defensa mutua colectiva (a través de cooperativas, asociaciones o mutualidades cuyo máximo beneficiario es el propio miembro de la organización) y la participación civil de los ciudadanos en la gestión de su propio destino sin relegar tal responsabilidad a otras instancias ajenas o superiores como la Administración o el Estado (es el caso de organizaciones que ejercen funciones de crítica y control o de alternativa a las iniciativas y responsabilidades asumidas por el Estado).

Sin duda las entidades de Economía Social aparecen directamente vinculadas a determinados valores humanos, morales y sociales, y por tanto, al concepto de ética entendido como la coherencia entre los valores propugnados por la organización, y las actitudes y prácticas que ésta manifiesta para tratar de conseguir determinados objetivos enmarcados en el contexto expuesto anteriormente. Baste decir que la Declaración sobre la Identidad Cooperativa hace explícita referencia a los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social.

5.2.- Análisis de la aplicación de las teorías explicativas de las desigualdades de género al ámbito de la Economía Social

Para determinar el poder explicativo de los paradigmas de carácter económico en el sector de la Economía Social, resulta útil analizar previamente de que forma asume ésta como propios los principios de la economía neoclásica.

En primer lugar, hay que precisar que la Economía Social se sitúa al margen de la economía ortodoxa tradicional ya que no adopta sus postulados de forma plena, y basa la conceptualización del ámbito económico y empresarial en la integración de elementos de carácter económico y social que la teoría neoclásica no incorpora en sus análisis. Por tanto, los paradigmas económicos clásicos no son asumidos a priori, sin más, por la Economía Social, ya que estos ignoran la realidad de los problemas sociales que necesitan un tratamiento transdisciplinar alternativo⁵.

En la economía clásica el principio básico que motiva el funcionamiento empresarial (y el comportamiento individual) es la maximización del beneficio (o de la utilidad) pero percibido siempre de forma individual. Por el contrario, la economía social persigue, además del bienestar personal, la consecución del bienestar común o social, es decir, de la colectividad como tal. La maximización del beneficio como un enriquecimiento individual, interesado y egoísta no tienen cabida en las entidades de Economía Social. En las empresas de carácter social son necesarios unos beneficios suficientes para garantizar la subsistencia y la viabilidad económica de la empresa y también la actividad remunerada de sus socios y trabajadores. Sin embargo, los posibles excedentes de la empresa no revierten en socios de carácter capitalista, sino que son destinados a la propia actividad de la empresa o bien a diferentes objetivos de carácter social, mientras que los socios y trabajadores reciben una retribución en función de su calidad de socio y de su trabajo, pero nunca en virtud de un esperado enriquecimiento personal. En el caso concreto de las entidades no lucrativas, existe prohibición de distribución de beneficios entre las personas que controlan la entidad y los ingresos obtenidos (o al menos la mayor parte de ellos) son destinados a la actividad propia de la organización, por lo que dicho esquema de funcionamiento tampoco se ajusta al postulado clásico de la maximización del beneficio.

5.- En la concepción de la Economía Social desaparece la dicotomía hombre económico-hombre social (y la aceptación a priori del cuadro analítico neoclásico conformado por agentes, operaciones y mercados) y se traslada el problema económico desde los problemas de la asignación y la circulación a los de distribución, condiciones de la producción, desempleo y pobreza, calidad de vida, etc., por lo que la concepción de la Economía como "social" a través de un enfoque transdisciplinar se sitúa frente a la Teoría o el Análisis Económico (Monzón, 1987: 20).

Las entidades de economía social (por definición) no se guían exclusivamente por factores económicos o de maximización del beneficio o la utilidad, sino que tiene en cuenta los problemas humanos y sociales y sitúan el bien integral de la persona y de la sociedad por encima de otros condicionantes. Mientras la teoría ortodoxa asume el postulado del comportamiento individual egoísta, la Economía Social se fundamenta en actitudes y comportamientos basados en la reciprocidad, el altruismo y la solidaridad. Este sector defiende la viabilidad y la eficacia de los proyectos fundados en la ayuda mutua, el interés colectivo o general y la preocupación por los problemas de la sociedad. Este factor aparece de un modo u otro en todas las entidades de Economía Social, aunque de forma especial en la entidades no lucrativas.

Por tanto, bajo las premisas de la Economía Social no se busca únicamente la utilidad o el bienestar individual, sino que existe una sensibilidad especial hacia los problemas, necesidades y demandas de la colectividad. Como consecuencia de ello, se asume que las comparaciones interpersonales de utilidad son posibles, ya que se realiza una evaluación de las condiciones en las que se encuentran las distintas personas y grupos con el objetivo de atender sus necesidades. Se clasifican, por tanto, situaciones de desventaja que no son más que comparaciones del bienestar (utilidad) de cada persona o grupo en relación a otros.

El principio neoclásico que augura un comportamiento racional de los individuos requiere matizaciones en relación a su validez en el ámbito de la Economía Social. Las organizaciones de este sector necesitan actuar de forma racional con el fin de lograr una viabilidad y una eficacia en el ejercicio de sus actividades, es decir, tratarán de limitar o reducir costes, contratar al personal más cualificado para cada trabajo o tratarán de obtener unos ingresos aceptables que permitan la supervivencia de la empresa. Una cooperativa o cualquier entidad integrada en la economía social debe ser eficiente en el desarrollo de sus actividades, y debe ser capaz de mantenerse económicamente, e incluso cabe esperar que sea rentable (lo cual no está reñido con la no lucratividad, o con el no reparto de los beneficios obtenidos que se destinarán a las actividades de la entidad), es decir, que la organización tomará decisiones racionales en términos económicos. Pero de los argumentos anteriormente expuestos se desprende que dicho comportamiento racional se verá influenciado por determinadas necesidades y objetivos de carácter social que no se ajustan a la finalidad de obtener un resultado económico, sino que incorporan elementos de carácter solidario y altruista que tienen una repercusión directa en la obtención de un determinado beneficio y en la distribución y asignación del mismo.

En el sector de la Economía Social el comportamiento racional puede ser la continuación de la actividad sin la obtención de beneficio alguno (beneficio nulo), o incluso bajo una situación de pérdidas que implique la dependencia de las subvenciones recibidas. Esta situación no racional para el sector empresarial capitalista, puede serlo para las entidades de Economía social que desarrollan una actividad económica o una labor social de gran repercusión: empleo de personas en situación de paro, actividades de carácter educativo o sanitario en zonas donde éstas son escasas, atención a colectivos problemáticos como personas adictas a las drogas, transeúntes, etc. Actividades consideradas de mayor importancia que la propia viabilidad o rentabilidad económica.

Las preferencias o gustos de los individuos, a diferencia de la postura defendida por la economía neoclásica, no se podrían calificar de exógenos e invariables. La mayoría de las actividades que desarrolla el sector de la Economía Social surgen a partir de la percepción de los problemas y demandas sociales, y por tanto no están exentas de la influencia exterior. Por tanto, las personas, bien de forma individual, bien agrupadas en un colectivo, a través de su interacción con el entorno asimilan y valoran determinada información que les conduce a tomar unas decisiones concretas: adhesión a una determinada empresa o creación de la misma con otras personas en situación similar, realización de actividades o provisión de servicios necesarios, colaboración con actividades de interés social, etc. Las preferencias de los individuos no pueden entenderse como algo invariable, ya que el feedback que estos establecen con el entorno, y que es una característica propia de las empresas de Economía Social (y por tanto de sus componentes), configura y modifica en cierto modo sus motivaciones determinando la opción llevar a cabo determinadas iniciativas o actividades.

El análisis de los postulados neoclásicos a la luz de los principios de la Economía Social muestra la divergencia entre ambos enfoques. Por ello, no es de extrañar que a la hora de situar las principales teorías explicativas de la discriminación laboral por razón de sexo en el plano de la Economía Social aparezcan dificultades. En el capítulo anterior han quedado patentes las limitaciones de los paradigmas de origen neoclásico para la explicación del problema. Si a esto se le añade la dificultad para ajustar los principios neoclásicos a la Economía Social la problemática de utilizar tal metodología se incrementa enormemente.

La teoría del capital humano se basa fundamentalmente en la menor capacitación, preparación y experiencia de las mujeres, en relación a los hombres, para desarrollar actividades en el mercado de trabajo. Este elemento es difícilmente aceptable en la actualidad debido a la gran incorporación masiva de mujeres a las universidades y a los puestos de trabajo incluyendo iniciativas y proyectos empresariales, lo cual, siguiendo el hilo conductor de la teoría, capacitaría a las mujeres de una forma similar a los hombres. Si se concreta la aplicación de dicha teoría en las entidades de Economía Social surge una nueva contradicción, especialmente en el ámbito cooperativo. Uno de los principios cooperativos es precisamente la educación y la formación de empleados, socios, directivos, etc. Este principio choca de lleno con la argumentación subyacente en la teoría del capital humano, ya que el capital humano escaso o depreciado de determinadas personas o grupos (por ejemplo mujeres) podría ser compensado o recuperado con la educación y la formación facilitada por la cooperativa. De este modo, la teoría del capital humano se presenta menos válida en el terreno de la Economía Social.

La argumentación que sostiene la nueva economía de la familia se basa en una especialización según la productividad de cada miembro del hogar. En la medida que las entidades de Economía Social facilitan formación y capacitación a las mujeres, éstas pueden lograr un nivel de productividad equiparable al de los hombres, por lo que la acusada división de tareas que se produce tanto en el hogar y como en el mercado de trabajo no tienen sentido. Pero existen otras razones por las que aparecen contradicciones entre el enfoque de la economía de la familia y la concepción defendida por la Economía Social. Las entidades de este sector suelen permitir una mayor flexibilidad laboral y de hora-

rios, lo cual permite una mejor atención y dedicación a los hijos, las personas dependientes o enfermas y a las tareas familiares tanto por parte de las mujeres como de los hombres. Este elemento permite compaginar con mayor facilidad el trabajo propio del ámbito doméstico con el trabajo remunerado. Además las propias entidades de Economía Social se han hecho eco de este problema y en base a su interés por los problemas sociales, han desarrollado iniciativas destinadas a resolver tales dificultades: guarderías, cuidado de mayores, etc. A diferencia de cómo concibe a los individuos la economía de la familia (egoístas en el mercado y altruistas en la familia), la Economía Social parte de una actitud altruista y solidaria en todos los ámbitos: tanto el familiar y personal como el económico, laboral y empresarial, conectando ambas esferas en base a una comprensión mayor de las personas en su conjunto.

Siguiendo con los paradigmas neoclásicos tradicionales, el modelo de discriminación propuesto por Becker es absolutamente opuesto a la filosofía, los principios y los valores propugnados por la Economía Social. No sería de ningún modo coherente que los prejuicios de ciertos individuos (bien de la propia empresa o de fuera de ella) o la posible reducción de costes desembocara en la discriminación de determinados grupos o personas. Tampoco se entendería la discriminación estadística debido a una información imperfecta de los individuos en particular, puesto que los valores de solidaridad y ayuda mutua se traducen en relaciones directas y personales entre socios o usuarios, y no en catalogaciones a priori o en meras suposiciones sobre determinados colectivos en su conjunto. Ambos argumentos son contrarios al primer principio cooperativo que defiende la libertad de entrada y salida de los socios. La mencionada teoría tampoco sería útil para el análisis de las entidades no lucrativas que realizan actividades de interés general para solucionar determinados problemas sociales, y precisamente trabajan muy a menudo con grupos marginados, excluidos o discriminados.

El principio de adhesión voluntaria (libertad de entrada y salida) tampoco encaja en la estructura del mercado laboral expuesta por las teorías de la segmentación del mercado de trabajo. En teoría es impensable que dentro de las entidades de economía social aparezcan diferentes categorías de puestos de trabajo, con diferentes condiciones de contratación, estabilidad y salarios destinados a distintos grupos de personas que encuentran determinadas barreras para moverse libremente entre los distintos puestos de trabajo o niveles laborales. Los valores de igualdad, equidad, solidaridad, etc. son completamente ajenos a este planteamiento excluyente y discriminatorio. Todos los socios (o trabajadores) trabajan en una posición de igualdad y son retribuidos de una forma equitativa.

En la medida en que el Sector de la Economía Social puede ser considerado como un sector con características propias no vinculado al sector capitalista tradicional ni al Sector Público, las teorías marxistas (fundamentadas en el funcionamiento del sistema capitalista) verían mermado su poder explicativo en dicho ámbito.

Las teorías de corte institucionalista tampoco se ajustan a la base filosófica y práctica de las entidades de Economía Social. Desde el lado de la oferta no sería aceptable la discriminación por parte de empresas, directivos o compañeros de trabajo en función del logro de un determinado beneficio

particular. Dicha práctica se opone a los valores asumidos por las empresas de economía social ya mencionados anteriormente y a sus estructuras democráticas, igualitarias y solidarias. Desde el lado de la demanda, las mujeres pueden contribuir a la institucionalización de la discriminación de diversas formas, pero también en este caso aparecen contradicciones entre el esquema de funcionamiento de las entidades de Economía Social y la teoría institucionalista. Aunque las mujeres puedan estar dispuestas a aceptar empleos peores en vistas a un eventual beneficio, éstas no pueden esperar encontrarlo en una organización de economía social. Esto resulta del hecho, ya expuesto, de que no parece razonable que la organización del trabajo en dichas empresas se realice de una forma discriminatoria que suponga desventajas para determinados grupos.

Sin embargo, dentro del esquema de la argumentación que sigue la teoría institucionalista sí que es posible que las mujeres incurran en determinados costes de búsqueda de los trabajos no discriminatorios (en este caso los de las entidades de Economía Social) ya que el sector no discriminator representa un porcentaje relativamente bajo respecto del total de las empresas. Los elementos que sí pueden influir en la aceptación de peores trabajos por parte de las mujeres serían la organización familiar (aunque parece que las entidades de Economía Social poseen sensibilidad con el tema), y el efecto feedback que informaría a las mujeres sobre las dificultades esperadas para encontrar un trabajo en condiciones justas. Este último factor vendría motivado por el hecho de que no todas las empresas de la economía actúan de forma no discriminatoria, sino que tan sólo lo hace un porcentaje de las mismas: las organizaciones de Economía Social.

El enfoque de las teorías feministas y sociosexuales presenta coincidencias con el sector de la Economía Social. Fundamentalmente coinciden en la necesidad de tener en cuenta a las personas y a sus relaciones y percepciones (la teoría feminista tradicionalmente ha venido criticando a la teoría neoclásica por no incluir tal consideración en sus razonamientos). Ambos enfoques perciben al ser humano como un individuo complejo que se interrelaciona con los demás y que se ve influido por las conexiones con el entorno. Además, las teorías feministas y sociosexuales que hacen referencia a factores culturales y a concepciones estereotipadas acerca de lo que es masculino y femenino sí que resultan más aplicables a las entidades de economía social, tal y como sucede con las restantes empresas de la economía. Según dicho enfoque, la situación de subordinación que sufren las mujeres en el ámbito social y familiar se reproduce en el lugar de trabajo. Además, diversos estereotipos y prejuicios influyen en los trabajos que acaban desempeñando hombres y mujeres. De este modo, la explicación de las diferencias de género en el sector vendría dada en base a que las organizaciones de Economía Social están inmersas y desarrollan su actividad en el contexto de la realidad social existente y, por tanto, pueden verse influenciadas por las tradiciones, estereotipos, religión mayoritaria, costumbres arraigadas y en definitiva por la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran⁶.

6.- Este es el argumento esgrimido por Nippierd (1999: 176).

Las organizaciones de Economía Social no son impermeables al entorno en el que trabajan, están inmiscuidas en una sociedad y se produce una interrelación entre ambas. Este hecho representa una virtud y a la vez un peligro. La virtud se manifiesta en que las entidades de este sector poseen una mayor sensibilidad con los problemas sociales y una mayor capacidad para captarlos y darles respuesta. El peligro radica en la pérdida de identidad que pueden sufrir las entidades de Economía Social al reproducir comportamientos y actitudes habituales en la sociedad que se contradicen con los principios fundamentales del sector. Como ejemplo, valga comentar que cualquier comportamiento irrespetuoso con las mujeres, un ambiente de trabajo que no facilite su integración y desarrollo profesional, o cualquier otro factor discriminatorio contra el sexo femenino es completamente reprochable en cualquier puesto de trabajo, pero más aún si cabe en una empresa de carácter social.

Cabe remarcar que no resulta coherente que las entidades de Economía Social sucumban ante tales actitudes, aunque esas sean las que predominan en el conjunto de la sociedad, ya que precisamente las entidades de Economía Social defienden unos valores culturales y sociales distintos, basados en la igualdad, la equidad, el respeto, la autoayuda, la democracia, la solidaridad, etc. y de algún modo han de ser transmisoras y potenciadoras de dichos valores, no sólo en su ámbito, sino hacia el resto de la sociedad. Eso es lo que queda recogido en los principios cooperativos que establecen como básico el principio de información al público en general sobre la naturaleza y beneficios de la cooperación y el interés por la comunidad. De igual modo, las entidades no lucrativas por la filosofía y las motivaciones presentes en su origen y constitución, se perfilan como ejemplo de trabajo desinteresado, generoso, altruista y muchas veces reivindicativo frente a situaciones socialmente inaceptables (exclusión, desamparo y discriminación de los más débiles y desfavorecidos, defensa de valores y bienes de interés social, etc.).

El sector de la Economía Social defiende una concepción distinta acerca del trabajo, la empresa, las relaciones humanas, las transacciones económicas y la sociedad en general. Dicha concepción ha surgido en una posición opuesta a los paradigmas neoclásicos que perciben al individuo únicamente como un hombre económico, y ha considerado a la persona como un ser con multiplicidad de facetas interrelacionadas entre sí. Sin embargo, dicho sector no está exento de caer en la discriminación de género en base a la influencia que recibe del contexto social y cultural en el que se mueve. Las estructuras estereotipadas que se observa en el entorno familiar y en el conjunto de la sociedad son fácilmente trasladables y reproducibles (de forma sutil y casi imperceptible) en el ámbito de la Economía Social.

La vigilancia insuficiente y el hecho de prestar poca atención a la situación laboral de las mujeres, permite la reproducción del esquema discriminatorio en las entidades de Economía Social, y dado que es una situación común en la sociedad no se percibe como un hecho injusto y grave (además de incoherente), y por lo tanto no se actúa para evitarlo o corregirlo. Los esquemas culturales y los estereotipos sexuales están muy arraigados en la sociedad lo que hace necesario un esfuerzo de reflexión para percibir sus efectos y una voluntad firme para no dejarse arrastrar por ellos.

6.- Conclusiones

Ciertamente en el sector de la Economía Social se presentan desigualdades importantes entre hombres y mujeres en función del tipo de entidad (cooperativa, sociedad laboral, entidad no lucrativa de acción social, etc.) en cuanto a los sectores y ramas de actividad donde trabajan unos y otras o en relación a las formas de contratación más habituales entre los miembros de uno y otro sexo.

A lo largo de las últimas décadas se han desarrollado diferentes teorías tratando de explicar las situaciones de desventaja laboral de las mujeres, sin embargo, las que se fundamentan en la teoría económica neoclásica presentan importantes limitaciones que menguan su poder explicativo en relación a dicho tema ya que sus argumentos son meramente descriptivos. Por ello, han surgido otros paradigmas que integran factores de carácter sociológico y cultural para explicar las causas de la discriminación laboral de las mujeres en el contexto actual.

Las teorías feministas basan sus argumentos en la estructura patriarcal existente en la familia y en la sociedad que sitúa a las mujeres en una situación de desventaja laboral, social y familiar. La variable cultural (expresada a través de diferentes estereotipos de carácter sexual) también se presenta como una teoría consistente a la hora de explicar la segregación de hombres y mujeres en determinados trabajos y actividades. Por su parte, las teorías institucionalistas inciden en el interés de determinados grupos para consentir y perpetuar la discriminación de las mujeres, lo cual explicaría la dificultad de combatir dicha situación y su permanencia a lo largo del tiempo.

Mientras las teorías de origen neoclásico consiguen únicamente describir las cuestiones de orden sexual y su incidencia en el mercado de trabajo, las teorías que integran elementos de carácter sociológico y cultural se presentan como teorías válidas para explicar las causas de la mayoría de las diferencias laborales que se observan actualmente entre hombres y mujeres.

En la medida en que las entidades de Economía Social presentan características específicas que las distinguen del resto de empresas y organizaciones del Sector Público y del sector privado, resulta necesario contrastar cuales son las teorías que presentan un mayor poder explicativo a la hora de indagar sobre las desigualdades laborales de las mujeres en el sector de la Economía Social.

La Economía Social no asume plenamente los postulados de la economía ortodoxa tradicional por lo que las teorías de carácter neoclásico no resultarían adecuadas ni aplicables a dicho sector. En las entidades de Economía Social el principio de maximización del beneficio o de la utilidad queda relegado a un segundo lugar frente a otros objetivos de carácter social. En ese sentido se observa una

sensibilidad especial del sector hacia los problemas y necesidades sociales y un compromiso con la solución de los mismos. En el caso de estas entidades se puede llegar incluso a un comportamiento irracional en términos neoclásicos, ya que en base a determinados problemas o necesidades sociales se pueden desarrollar actividades sin rentabilidad o incluso con rentabilidad negativa. Por otro lado, y en contra de los postulados neoclásicos, en las entidades de Economía Social las preferencias (o gustos) aparecen influenciadas por las percepciones provenientes del entorno humano y social que llegan incluso a determinar las actividades o iniciativas a desarrollar y el modo de hacerlo.

Aparte de las razones mencionadas anteriormente, la teoría del capital humano no resultaría plenamente aplicable a las entidades de Economía Social desde el momento en que éstas poseen mecanismos para compensar los posibles déficit de capital humano de sus trabajadores (y más en concreto de las mujeres) lo cual incide directamente en su productividad, por lo que el esquema defendido por la nueva economía de la familia tampoco resultaría válido.

Los modelos de discriminación propuestos por la economía neoclásica aparecen opuestos a los valores y principios de la Economía Social: solidaridad, igualdad, ayuda mutua, libertad de entrada y salida de los socios, etc. Dichos valores también son contrarios a la estructura del mercado laboral expuesta por las teorías del mercado dual y de la segmentación del mercado de trabajo, según la cual diferentes grupos de trabajadores poseen condiciones de trabajo y categorías laborales distintas.

Bajo el supuesto de que el sector de la Economía Social puede ser considerado como un sector con características propias no vinculado al sector capitalista tradicional ni al Sector Público, las teorías marxistas (fundamentadas precisamente en el funcionamiento del sistema capitalista) verían mermado su poder explicativo en dicho ámbito.

Las formas de discriminación argumentadas por las teorías de corte institucionalista tampoco se ajustan a los principios y valores sustantivos de las entidades de Economía Social. Dichas teorías parten del supuesto de que existen incentivos desde el lado de la oferta para discriminar a determinados grupos (las mujeres). Si existe tales motivaciones o prácticas en las entidades de Economía Social significa que su comportamiento no resulta coherente con la filosofía y los valores que defienden: igualdad, apertura, democracia, solidaridad, etc., y en caso contrario, teóricamente no cabe esperar un comportamiento discriminatorio por el lado de la oferta.

Las teorías feministas y sociosexuales defienden la necesidad de considerar las relaciones y percepciones de las personas a la hora de explicar la problemática laboral de las mujeres y critican a las teorías de origen neoclásico por ignorar estas variables. El sector de la Economía Social comparte esta concepción más humana de la economía y de los problemas que afectan a los individuos ya que defiende un análisis multidisciplinar de la realidad económica y social. Bajo esta perspectiva la problemática existente en el ámbito social y familiar se traslada al lugar de trabajo. Por tanto, la situación laboral de las mujeres vendría determinada por elementos aparentemente ajenos al mercado de trabajo pero que inciden en su funcionamiento. El factor cultural, incluyendo los estereotipos dominan-

tes relativos a las actividades y las funciones propias de hombres y mujeres, influye directamente en la situación familiar, laboral y social de ambos sexos.

Las teorías de carácter sociológico que resultan válidas para explicar las desigualdades laborales de las mujeres en la economía en general, pueden ser igualmente útiles para explicar dichas desigualdades en las entidades del Tercer Sector. Las entidades de Economía Social se encuentran inmersas en la realidad social existente del mismo modo que las restantes empresas y organizaciones de la economía, y por tanto, pueden verse influidas por la tradición cultural o religiosa, por las costumbres o por los estereotipos dominantes en la sociedad (que están muy arraigados y son percibidos como pautas de normalidad). En ese sentido cabe realizar dos puntualizaciones.

En primer lugar, es necesario remarcar que las entidades de Economía Social no son “impermeables” al entorno en el que desarrollan su actividad. De hecho, estas entidades se caracterizan por su especial sensibilidad con los problemas y necesidades sociales y por una gran capacidad para darles respuesta, lo cual significa que el grado de relación y de feedback que se produce entre las entidades de Economía Social y su entorno es muy elevado.

En segundo lugar, cabe destacar que las entidades de Economía Social defienden una concepción distinta acerca del trabajo, la empresa, las transacciones económicas, etc. Por ello, la reproducción del esquema de discriminación existente en el resto de la economía no resulta coherente con los principios y valores del sector de la Economía Social. El peligro radica en que las prácticas discriminatorias habitualmente son percibidas como una situación común y generalizada en la sociedad, y por tanto, consideradas como un hecho “normal”. De esta forma las estructuras estereotipadas y discriminatorias que se observan en el entorno social y familiar son fácilmente trasladables y reproducibles (aunque sea de forma sutil) en las entidades de Economía Social si este sector no presta la suficiente atención a la situación laboral de las mujeres.

Bibliografía

- ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías, *Revista Internacional del Trabajo*, 1997, Vol. 116, N^o 3, Otoño, pp. 343-370.
- BECKER, Gary S. *Human Capital*. Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, New York, 1964.
- BECKER, Gary S. A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, 1965, Vol. LXXV, N^o 299, September, pp. 493-517, en HUMPHRIES, Jane (ed.) *Gender and Economics*. Edward Elgar, Aldershot. 1995, pp.113-137.
- BECKER, Gary S. *The economics of discrimination*, 2^a edición: University of Chicago Press, Chicago, 1971.
- BECKER, Gary S. A Theory of Marriage: Part I. *Journal of Political Economy*, 1973, Vol. 81, N^o 4, July/August, pp. 813-846, en FOLBRE, Nancy (ed.) *The Economics of the Family*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, 1996, pp. 3-36.
- BECKER, Gary S. A Theory of Marriage: Part II. *Journal of Political Economy*, 1974, Vol. 82, N^o 2, parte 2, pp. S11-S26.
- BECKER, Gary S. Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place". *Economica*, 1981, Vol. 48, February, pp. 1-15, en FOLBRE, Nancy (ed.) *The Economics of the Family*. Edward Elgar, Cheltenham, UK. 1996, pp. 97-111.
- BECKER, Gary S. *A treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge, 1981.
- BORDERÍAS, Cristina y CARRASCO, Cristina. Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas, en BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina y ALEMANY, Carme (Comp.) *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona. 1994, pp. 15-109.
- CHAVES ÁVILA, Rafael, MONZÓN CAMPOS, José Luis y TOMÁS CARPI, Juan Antonio. La Economía Social y la política económica, en JORDAN, J. M. (coord.) *Política económica y actividad empresarial*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 143-170.
- DE LA RICA, Sara y UGIDOS, Arantza. ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?, *Investigaciones Económicas*, 1995, Vol. XIX, N^o 3, Septiembre, pp. 395-414.
- DOERINGER, Peter B., PIORE, Michael J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath Lexington Books and D.C. Heath and Company, Lexington (Massachusetts), 1971.
- ENGLAND, Paula. The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. *Journal of Human Resources*, 1982, Vol. XVII, N^o 3, Summer, pp. 358-370, en HUMPHRIES, Jane (ed.) *Gender and Economics*. Edward Elgar, Aldershot, 1995, pp. 372-384.

- ENGLAND, Paula. A Feminist Critique of Rational-Choice Theories: Implications for Sociology. *The American Sociologist*, 1989, Vol. 20, N° 1, Spring, pp. 14-28, en HUMPHRIES, Jane (ed.). *Gender and Economics*. Edward Elgar, Aldershot, 1995, pp. 42-56.
- HUMPHRIES, Jane y RUBERY, Jill. La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción, en BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina y ALEMANY, Carme (Comp.). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Icaria, Barcelona. pp. 393-423. Publicado originariamente en *Cambridge Journal of Economics*, 8, 1984, pp. 331-346.
- JACOBSEN, Joyce P. *The Economics of Gender*. Blackwell, Oxford, 1994.
- KRUG, Barbara . Discrimination against women: a neo-institutional perspective, en DIJKSTRA, A. Geske and PLANTENGA, Janneke (Ed.) *Gender and Economics. A European Perspective*. Routledge, London, 1997, pp 54-72.
- MARTÍNEZ MARTÍN, M^a Isabel y otros. *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Fundación Tomillo, Madrid, 2000.
- MINCER, Jacob, POLACHEK, Solomon. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 1974, Vol. 82, N° 2, pp. S76-S108, en HUMPHRIES, Jane (ed.). *Gender and Economics*. Edward Elgar, Aldershot, 1995, pp. 317-349.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo (2003):
<http://www.mtas.es/Empleo/economia-soc/BaseDeDatos/CaracTra03/>
- MONZÓN CAMPOS, José Luis. La Economía Social en España. *CIRIEC-España, Revista de Economía pública, social y cooperativa*, N° 0, Enero-Mayo 1987, pp. 19-29.
- MONZÓN, José Luis, DEFOURNY, Jacques (dir.) *Economía social. Entre Economía Capitalista y Economía Pública*. CIRIEC-España, Valencia, 1992.
- NIPPIERD, Anne-Brit. Gender Issues in Co-operatives. *Journal of Co-operative Studies*, 1999, Vol. 32:3, N° 97, December, pp. 175-181.
- RESKIN, Barbara F., PDAVIC, Irene. *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California, 1994.
- RIBAS BONET, M^a Antonia. *La Economía Social de cristal: análisis de la situación de la mujer en la Economía Social*. Tesis Doctoral, Universitat de València, 2004.
- RUÍZ OLABUÉNAGA, José Ignacio (dir.) *El Sector No Lucrativo en España*. Fundación BBV, Madrid, 2000.
- SAJARDO MORENO, Antonia. *Análisis económico del sector no lucrativo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- TOMÁS CARPI, Juan Antonio y MONZÓN CAMPOS, José Luis (dir.) *Libro Blanco de la Economía Social en la Comunidad Valenciana (2ª edición)*. CIRIEC-España, Valencia, 1998.