



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social  
y Cooperativa, nº 50, noviembre 2004, pp. 105-122**

# **Las políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa**

**Inmaculada Serra Yoldi**

Universitat de València

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

ISSN: 0213-8093. © 2004 CIRIEC-España

[www.ciriec.es](http://www.ciriec.es)    [www.uv.es/reciriec](http://www.uv.es/reciriec)

# Las Políticas Públicas de Igualdad en el Empleo y la Economía Social y Cooperativa

**Inmaculada Serra Yoldi**

Universitat de València

## RESUMEN

*Existen diferentes políticas de igualdad en el empleo, diferentes "Planes de igualdad", diferentes directrices, etc. En los diferentes ámbitos comunitarios (europeo, nacional, autonómico, etc.), que intentan reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres que se dan en el campo laboral, tanto en el ámbito de salarios, como en tasa de ocupación, etc.*

*En la economía social también existen medidas para llevar a cabo la igualdad entre hombres y mujeres, ya que este principio forma parte de las bases de la cooperación o de los principios cooperativos, en los que se basa la economía social.*

**PALABRAS CLAVE:** Políticas de igualdad de género, economía social, principios cooperativos.

**CLAVES ECONLIT:** J160, J210, J540, J580, J700, P130.

## **Les politiques publiques d'égalité dans l'emploi et l'économie sociale et coopérative**

**RÉSUMÉ:** Il existe différentes politiques d'égalité dans l'emploi, différents "Plans d'égalité", différentes directives, etc. dans les différentes sphères communautaires (européenne, nationale, des communautés autonomes, etc.), qui essayent de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans le travail, que ce soit au niveau des salaires, des taux d'occupation, etc.

Dans l'économie sociale, des mesures sont également adoptées pour parvenir à une parité entre les hommes et les femmes, puisque ce principe fait partie des bases de la coopération ou des principes coopératifs sur lesquels repose l'économie sociale.

**MOTS CLÉ:** Politiques d'égalité de genre, économie sociale, principes coopératifs.

## **Public policies for equality in employment and the social and cooperative economy**

**ABSTRACT:** There are different policies for equality in employment, different "equality plans", different guidelines, etc. at various levels (European, national, Autonomous Community, etc.) which aim to reduce inequality between men and women in labour matters, such as wages, employment rates, etc.

Measures also exist in the social economy to achieve equality between men and women because this principle is behind the cooperation or cooperative principles on which the social economy is based.

**KEY WORDS:** Gender equality policies, social economy, cooperative principles.

## 1.- Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la democracia. En el siglo XXI se ha logrado la igualdad formal entre mujeres y hombres, pero la realidad social es bien distinta, como es habitual, también en este tema, la legalidad y la realidad caminan a velocidades diferentes. Todavía hoy existe la segregación sexual en el trabajo (hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres, y hay también puestos de trabajo en donde la presencia femenina es meramente simbólica). El desempleo<sup>1</sup> afecta más a las mujeres que a los hombres y las mujeres, también, ocupan la mayor parte de los empleos precarios y los trabajos a tiempo parcial<sup>2</sup>. Por ello, lo que importa no es afirmar la igualdad genérica, sino reconocer las diferencias reales existentes entre ambos sexos para adaptar dichas diferencias a las normas jurídicas, de tal modo que sean reconocidas como tales y las normas del Derecho las neutralicen, las adapten, las superen, las corrijan y las igualen.

La influencia de las normas y organizaciones internacionales ha sido decisiva en el surgimiento y desarrollo del reconocimiento del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo. La institucionalización de mecanismos correctores de formas de discriminación que afectan a colectivos y grupos marginados (*affirmative action*), surgió en Estados Unidos en 1964 al incluir en la Ley de Derechos Civiles una serie de medidas encaminadas a corregir la discriminación por razón de raza. En 1965, la Ley del Derecho al Voto recogió también y de forma explícita la discriminación por razón de sexo. Posteriormente, la declaración de Naciones Unidas del Decenio de la Mujer 1975-1985, no es ajena a la relevancia que los temas que afectan a las mujeres tienen para los diferentes gobiernos. La discriminación de las mujeres pasó de ser un problema personal a convertirse en un problema mundial, que en mayor o menor medida, debían resolver los diferentes gobiernos.

El sector de la Economía Social y Cooperativa<sup>3</sup> es especialmente sensible a los temas de igualdad/desigualdad entre hombres y mujeres. La relación entre los valores defendidos por las entidades de la Economía Social (diferentes a los esgrimidos por las entidades de carácter lucrativo) y los defendidos por las políticas de la igualdad entre hombres y mujeres es clara y directa, como podre-

1.- La tasas de paro en la Europa de los Quince son: paro total 7,7. Hombres 6,9% y 8,7% Mujeres En España: paro total 11,3% Hombres 8% y Mujeres 16,4%, según datos del Informe conjunto sobre la situación del Empleo en Europa 2003-2004, publicado por COM (2004)24 de 9 de Enero.

2.- Los datos sobre el tipo de jornada laboral a tiempo parcial en España según datos de la Encuesta de Población Activa III Trimestre del 2003 (2004) son: hombres 3,5% , y mujeres 21,3%

3.- Las empresas que constituyen el núcleo básico de la Economía Social son fundamentalmente: las cooperativas y las sociedades anónimas laborales.

mos ver en el apartado V de este artículo. Por otra parte, el número de mujeres que trabajan en estas entidades (básicamente en las cooperativas) es significativo. Según datos de la Dirección General de Economía Social y del Fondo Social Europeo para el año 2003, el 41% de los trabajadores/as que integran las cooperativas son mujeres, frente a un 58'8 % que son hombres. El autoempleo y la formación de cooperativas son fórmulas, en muchas ocasiones, empleadas por las mujeres para acceder al mercado laboral. Las políticas de Igualdad, en los diversos Planes, tanto a nivel estatal como autonómico, evidencian en las Áreas dedicadas al Empleo y a la Empresa acciones concretas dirigidas a la Economía Social y Cooperativa encaminadas a paliar las desigualdades existentes en el mercado laboral.

Es evidente que las políticas de igualdad diseñadas y realizadas a nivel estatal y autonómico son deudoras de las directrices determinadas en la Unión Europea y de la normativa legal general de carácter interno de los diferentes estados. Es por ello que en el texto se hace un balance tanto de las políticas de igualdad en el empleo en la Unión Europea, como de las políticas de ámbito estatal y de los Planes de Igualdad aprobados por el Instituto de la Mujer y por la Comunidad Valenciana, para finalizar con la referencia a los Planes de Igualdad y la Economía Social y Cooperativa.

## 2.- Las Políticas de Igualdad en el empleo en la Unión Europea

En Europa el Tratado de Roma (1957), por el que se constituyó la Comunidad Económica Europea, en su artículo 119 establecía la igualdad de retribución en el trabajo entre hombres y mujeres. Desde entonces la Unión Europea consciente del incumplimiento de este principio por parte de los estados miembros, ha tomado numerosas medidas de todo tipo, legislativas, económicas etc. tendentes a paliar las situaciones de desigualdad y discriminación de las mujeres.

Será en la década de los setenta cuando la Comunidad Europea se compromete firmemente en favor de la igualdad de oportunidades, sobre todo en materia de empleo, dictando una serie de Directivas denominadas de "igualdad de trato" y que hacen alusión no sólo a la retribución en sentido estricto, sino a todos los aspectos decisivos de las relaciones laborales.

En el siguiente cuadro se incluyen las Directivas que han sido aprobadas por la Unión Europea relativas a la igualdad de trato a las mujeres en el ámbito laboral<sup>4</sup>.

4.- Las Directivas que se incluyen son las aprobadas por la UE en la fecha de realización de la investigación.

### **Cuadro 1. Directivas europeas**

TRATADO UNIÓN EUROPEA	DIRECTIVAS	OBJETIVOS
Art.2. La igualdad entre mujeres y hombres como objetivo prioritario de la Comunidad Europea	Directiva75/117/CEE	Igualdad de retribución entre trabajadores
	Directiva76/207/CEE	Igualdad de trato en el acceso al empleo, al formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo
Art.3. Acciones que se deben de efectuar para conseguir la igualdad formal	Directiva 79/7/CEE	Aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social
	Directiva86/378/CEE	Igualdad de trato en los Regímenes profesionales de la Seguridad Social.
	Directiva 86/613/CEE	Relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma
Art.13. Se otorga a la Comisión el derecho de iniciativa para luchar contra todo tipo de discriminación	Directiva 92/85/CE	Mejora de la Seguridad y de la Salud en el trabajo de la trabajadora embarazada
	Directiva 96/34/CE	Acuerdo Marco sobre permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES
	Directiva 97/80/CE	Relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo
Art.141. Base legal para las medidas comunitarias en materia de igualdad en el empleo entre hombres y mujeres	Directiva 97/81	Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEP y la CES
	Directiva99/70/CE	Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada concluido por la UNICE, el CEP y la CES
	Directiva 2000/73/CE	Sustituye a la Directiva 76/207/CEE. Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo

Junto a las Directivas, a partir del año 1982, el Consejo de Ministros de la Comunidad Europea ha aprobado cinco Programas de Acción Comunitarios con el objetivo de poner en marcha una serie de políticas públicas dirigidas a propiciar y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres.

En efecto, en el año 1982, se aprobó el Primer Programa de Acción Comunitario (1982-1985) cuyo objetivo prioritario era reforzar los derechos individuales de las mujeres y llevar a la práctica el principio de igualdad ante la ley. Desde entonces se han puesto en marcha en los países miembros una serie de políticas públicas dirigidas a propiciar y potenciar la igualdad entre mujeres y hombres.

Tras la elaboración del Primer Programa de Acción Comunitario, desde la Comunidad Europea se constató que las normas jurídicas sobre la igualdad de trato eran insuficientes sino se adoptaban acciones paralelas para compensar los efectos discriminatorios del mercado y de las actitudes sociales dominantes sobre las mujeres. Esta es la idea que subyace en los otros Programas aprobados por la Unión Europea.

Así, el Segundo Programa (1986-1990), se orientó hacia la promoción del empleo femenino en condiciones de igualdad, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías. El Tercer Programa de Acción Comunitario (1991-1995) definía tres ejes de actuación: la aplicación y el desarrollo del marco legal en cuanto a la igualdad e oportunidades, la promoción de la inserción profesional de las mujeres mediante la iniciativa NOW y la mejora de su status social.

En diciembre de 1995, el Consejo de Trabajo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea aprueba el Cuarto Programa de Acción Comunitario para el periodo 1996-2000. Este Programa se inscribe en las perspectivas y conclusiones de la IV Conferencia de Pekín. Entre sus objetivos cabe destacar los siguientes: la integración de la perspectiva de género en el diseño de las actuaciones políticas y en el diálogo social, favorecer los cambios en la cultura empresarial y organizativa, eliminar la segregación ocupacional y la discriminación que persistan en el campo del empleo, y conciliar la vida familiar y profesional de las mujeres y hombres.

El último de los programas que la Unión Europea ha puesto en marcha es "la estrategia marco comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)" que tiene como objetivo prioritario, entre otros temas, la consecución de la igualdad retributiva.

## Cuadro 2. Programas de acción

PROGRAMA	CONTENIDO
Primer Programa (1982-1985)	Reforzar los derechos individuales de las mujeres y llevar a la práctica el principio de igualdad ante la ley
Segundo Programa (1986-1990)	Promoción del empleo femenino en condiciones de igualdad, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías
Tercer Programa (1991-1995)	Promoción de la inserción profesional de las mujeres mediante la iniciativa NOW y la mejora de su status social
Cuarto Programa(1996-2000)	Integración de la perspectiva de género en el diseño de las actuaciones políticas y en el diálogo social. Conciliación de la vida familiar y laboral
Quinto Programa (2001-2005)	Conseguir la igualdad retributiva entre hombres y mujeres

Además de los Programas de Acción mencionados, la Unión Europea se ha manifestado de diferentes formas y en distintos foros sobre la existencia de desigualdades y discriminaciones, principalmente, en el campo del empleo. Así, el Tratado de Ámsterdam, Junio de 1997, introduce explícitamente la igualdad entre los hombres y las mujeres en las tareas y acciones emprendidas por la Comunidad.

En Noviembre de 1997, se inaugura en la Unión Europea una política común en materia de empleo (Cumbre Extraordinaria sobre empleo del Consejo Europeo de Luxemburgo). En las *Conclusiones de la Presidencia* en su segunda parte, se recogen las “*Directrices para la política de empleo de los Estados miembros para 1998*” que establecen, entre otras medidas, los Planes de Acción para el Empleo que determinarán un marco de acción global en cada uno de dichos Estados. Estas directrices se estructuran en cuatro pilares: *empleabilidad, adaptabilidad, espíritu de empresa, e igualdad entre hombres y mujeres*. Estos cuatro componentes conformarán los consiguientes pilares del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de 1998.

El Plan de Acción para el Empleo del Reino de España supone la traslación práctica de las directrices establecidas en el Consejo de Luxemburgo, tanto en estructura como en contenidos, traducidas a la realidad del mercado de trabajo español. Se concreta en diferentes medidas de política económica, social y laboral, conformando la política de empleo: contiene objetivos, medidas e información relativa a los recursos económicos destinados a algunas actuaciones, a los actores implicados en las mismas y al calendario de su puesta en marcha, y también incluye observaciones acerca del contexto socioeconómico en que las mismas se deben adoptar.

### **Directrices del plan de acción para el empleo, 1998**

#### **Pilar 1: mejorar la capacidad de inserción profesional**

Directrices 1 y 2	Combatir el desempleo juvenil y prevenir el paro de larga duración.
Directriz 3	Sustituir medidas pasivas por medidas activas.
Directriz 4	Se insta a los interlocutores sociales a llegar a acuerdos que favorezcan la empleabilidad.
Directriz 5	Desarrollar posibilidades de formación permanente
Directriz 6	Mejorar la eficacia de los sistemas escolares
Directriz 7	Dotar a los jóvenes de mayor capacidad de adaptación creando o desarrollando sistemas de aprendizaje

5.- Fuente: *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España, 1998*.

**Pilar 2: desarrollar el espíritu de empresa**

Directriz 8	Reducir los costos generales y las cargas administrativas de las empresas, fundamentalmente de las Pymes.
Directriz 9	Fomentar el trabajo por cuenta propia y la creación de las Pymes.
Directriz 10	Creación de puestos de trabajo a nivel local. Desarrollo de la Economía Social.
Directriz 11	Régimen fiscal más favorable al empleo.
Directriz 12	Reducir los tipos del IVA sobre los servicios intensivos en mano de obra.

**Pilar 3: fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas**

Directriz 13	Acuerdos para modernizar la organización del trabajo y de las formas de trabajo.
Directriz 14	Tipos de contratos más adaptables.
Directriz 15	Reconsiderar las trabas que dificultan la inversión en recursos humanos y ofrecer incentivos fiscales o de otra índole para el desarrollo de la formación en la empresa

**Pilar 4: reforzar la política de igualdad de oportunidades**

Directriz 16	Combatir la discriminación entre hombres y mujeres.
Directriz 17	Conciliar la vida laboral con la vida familiar.
Directriz 18	Reincorporación a la vida activa.
Directriz 19	Favorecer la inserción de los minusválidos en el trabajo.

Uno de los elementos que están permanentemente incorporados en las actuaciones enmarcadas dentro de los distintos pilares del Plan de Acción para el Empleo es el que hace referencia a fortalecer la situación de la mujer en el mercado de trabajo, a aumentar su tasa de ocupación, reducir su desempleo, mejorar la calidad del empleo e incrementar su ocupación en tareas en las que se encuentran subrepresentadas.

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo del 2000, estableció unos *objetivos cuantificables* en materia de empleo traducidos en tasas de empleo para el 2010: 70% para la población general y del 60% para las mujeres.

En el Consejo Europeo de Estocolmo del 2001 los objetivos cuantificables del Consejo de Lisboa son complementados con *objetivos intermedios* para las tasas de empleo en todos los países de la Unión. En el año 2005 se pretende lograr una tasa de empleo del 67% en general y del 57% para las mujeres. Se agregó, además, un nuevo objetivo con el fin de mejorar la situación del empleo con vistas al desafío demográfico que plantea el envejecimiento de la población: Tasa de empleo para el 2010: 50% para hombres y mujeres entre 55 y 64 años.

En el Consejo Europeo de Barcelona del año 2002, los Estados miembros acordaron objetivos referidos a los servicios de guarderías. Deben ofrecerse estos servicios, como mínimo, al 90% de los niños / as de edades comprendidas entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33% de los menores de tres años para el año 2010. Objetivos importantes para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres.

En marzo del año 2003 en Salónica, se determinó la limitación de las Directrices en materia de empleo y su orientación a la consecución de resultados. El pleno empleo, la promoción de la calidad en el trabajo, el refuerzo de la cohesión y de la inclusión social, son los objetivos planteados en este Consejo europeo.

También el Parlamento Europeo, a través de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, ha realizado aportaciones importantes en el ámbito de la igualdad de género. Entre sus tareas están el seguimiento de la evolución y del respeto de las mujeres en la Unión Europea y el fomento de dichos derechos en terceros países; la aplicación y el perfeccionamiento de la integración de la perspectiva de género en todos los sectores; el fomento de la política de igualdad entre hombres y mujeres con respecto a las oportunidades del mercado laboral y el trato en el trabajo; y el seguimiento del uso que se realiza de los fondos que están actualmente bajo su responsabilidad.

### **3.- Las Políticas Públicas de Igualdad en la normativa de ámbito estatal**

Las políticas públicas de igualdad dirigidas a las mujeres tienen como objetivo genérico conseguir que las mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades que los hombres para educarse, trabajar y participar en las decisiones políticas. Son propuestas de actuación de los poderes públicos que afectan a las mujeres como colectivo. Propuestas que pueden ser *regulativas* y *redistributivas*, según la tipología establecida por Lowi (1964). Dentro las primeras se encuadra toda la normativa legal y dentro de las *redistributivas* se enmarcarían los diferentes Planes de Igualdad de Oportunidades.

La incorporación de España a la Unión Europea en el año 1986, motivó la realización de una serie de modificaciones y ajustes de la normativa legislativa existente en materia laboral a las directrices establecidas por la Unión Europea, en relación a la no discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Exponemos en el Cuadro 3 la legislación española reguladora del trabajo de las mujeres e impulsora de acciones de igualdad:

### Cuadro 3. Normativa española

LEGISLACIÓN	CONTENIDO	REFERENCIA
Constitución Española de 1978	Igualdad y no discriminación entre sexos.	Art. 9.2 y Art. 14
	Poderes públicos :promoción de la igualdad No discriminación en el ámbito laboral	Art. 35
Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980. Texto Refundido RDL1/1995	No discriminación en las relaciones laborales	Art. 17.1.3
	Ascensos en el trabajo	Art. 24.4
	Igualdad de remuneración	Art. 28
	Infracciones muy graves por discriminación y acoso sexual	Art. 96.12, 14
Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras <sup>6</sup>	Modifica Estatuto de los Trabajadores	Capítulo1(arts.37, 45, 46,48,55)
	Modifica Ley de Procedimiento Laboral, Ley 2/95.	Capítulo 2 (arts. 108, 138)
	Modifica Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95.	Capítulo 3 (art. 26)
	Modifica Ley General de la Seguridad Social, Ley 1/94. RDL 11/1998	Capítulo 4 (arts. 38, 106, 133bis)
Ley 30/ 2003 sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.	Los proyectos de ley y los reglamentos deben de acompañarse con informes sobre el impacto de género, así como de una memoria económica.	Arts. 1 y 2

La Ley de Conciliación 39/1999 ha sido completada con la siguiente legislación relativa al trabajo de las mujeres<sup>7</sup>:

6.- La Ley supone modificaciones legislativas muy importantes en el ámbito laboral con el fin de posibilitar a los trabajadores, sin distinción de sexos, su participación plena en la vida familiar, dando así un paso más en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tratando de equilibrar el acceso a los permisos de maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia en caso de una adopción.

7.- El resto de las disposiciones que complementan la citada ley (RDL1/2000 de 14 de Enero, RDL 1368/2000 de 19 de Julio, RDL1251/20001 de 16 de Noviembre, RD 27/2003 de 10 de Enero), regulan aspectos referidos a la protección familiar, maternidad, al nacimiento del tercer o sucesivos hijos, etc.

#### **Cuadro 4.- Legislación complementaria a la ley 39/1999**

LEGISLACIÓN	CONTENIDO
Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de Marzo	Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad
Real Decreto-Ley 12/2001 de 9 de Julio	Contempla, por primera vez en el ordenamiento laboral español, la situación de padres y madres con hijos prematuros o que requieran tratamiento especializado

### **4.- Los Planes de Igualdad de Oportunidades de ámbito estatal y autonómico**

Además de la legislación mencionada, se han aprobado una serie de Políticas Públicas que contienen medidas de Acción Positiva concretadas, fundamentalmente, a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades.

Desde la creación del Instituto de la Mujer, en el año 1983, se han puesto en funcionamiento cuatro Planes de Igualdad.

#### **Cuadro 5.- Planes de igualdad de oportunidades (ámbito estatal)**

I Plan de Igualdad de Oportunidades (1988-1990)	Asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el texto constitucional en materia de protección y garantía de igualdad, eliminando las disposiciones legales discriminatorias
II Plan de Igualdad de Oportunidades (1993-1995)	Avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real. Promoción y desarrollo de medidas de acción positiva en los ámbitos de educación, formación y empleo
III Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000)	Introducción del principio del <i>mainstreaming</i> de género en todas las políticas y acciones realizadas por los diferentes agentes del gobierno
IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006)	Potenciar el <i>mainstreaming</i> de género. Medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica, participación de las mujeres en la toma de decisiones y conciliación de la vida familiar y laboral

Junto a los Planes de Igualdad de Oportunidades, se han adoptado, medidas específicas para la potenciación del empleo y la erradicación de la desigualdad de género como es el caso del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de 1998 que supone la traslación práctica de las directrices establecidas en el Consejo de Luxemburgo, tanto en estructura como en contenidos, traducidas a la realidad del mercado de trabajo español.

Siguiendo las pautas de acción del Instituto de la Mujer, prácticamente la totalidad de las Comunidades Autónomas contemplan medidas y planes específicos para paliar la situación de discriminación y desigualdad de las mujeres. La Comunidad Valenciana no ha sido ajena a esta tendencia y ha puesto en marcha tres Planes de Igualdad, el primero de ellos en los años 1989-1991<sup>8</sup>, el segundo Plan de Igualdad en los años 1997-2000 y el tercero, vigente en la actualidad, para los años 2001-2004.

La estructura formal de los planes autonómicos es similar a la de los planes diseñados por el Instituto de la Mujer, constan de Áreas de Actuación y de una serie de Objetivos con las correspondientes Acciones y Actuaciones para conseguir su consecución.

### **Cuadro 6.- Planes de igualdad de oportunidades (Comunidad Valenciana)**

Plan de Actuación del Gobierno de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1997-2000)	Las medidas planteadas se dirigen a conseguir la promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y el fomento de la participación equilibrada de las mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones (Áreas 5 y 10)
Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2001-2004)	Medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica, participación de las mujeres en la toma de decisiones y conciliación de la vida familiar y laboral (Áreas 5 y 6)

Por otra parte, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Además, el artículo 31.26 del estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

Es en este contexto en donde se enmarca la Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. La finalidad de esta ley es establecer una serie de medi-

*8.- Plan de Igualdad que tuvo escasa trascendencia por su corto periodo de vigencia.*

das dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres.

## **5.- La Economía Social y Cooperativa y los Planes de Igualdad de Oportunidades**

Las aportaciones y los valores defendidos por las entidades de Economía Social guardan una relación muy directa con los objetivos y acciones postulados por los Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. La declaración de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) sobre identidad cooperativa señala en su definición que las cooperativas pueden contribuir a promover la participación de las mujeres en condiciones de igualdad, ya que los socios de una cooperativa “satisfacen sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común”. Además de que la mayoría de las cooperativas existen para alcanzar fines económicos, tienen también metas sociales y culturales, entre las que cabe destacar el reto de contribuir al ideal de la igualdad entre hombres y mujeres, que redundará en una mejor forma de vida para sus socios y para sus comunidades.

Las cooperativas, entidades significativas de la Economía Social, se configuran en base a los valores de autoayuda, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. La Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre identidad cooperativa (1996) apunta a unos compromisos con las mujeres cooperativistas en las que se señala que “las cooperativas deberían asegurar mediante acciones positivas que no existen barreras para ser socio por razón de sexo. Además, las cooperativas deberían asegurar que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo del liderazgo”. Esta declaración está en consonancia con lo propugnado por los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española de 1978 en materia de no discriminación.

La Guía para la práctica de la coeducación en la cooperativa (AMECOOP, 1998), apunta unos retos para el cooperativismo en relación a la participación de las mujeres que son acordes con los retos que se plantean los Planes de Igualdad: conciliar trabajo productivo con reproductivo (conciliación de la vida laboral y familiar, en los Planes de Igualdad), utilización de un lenguaje no sexista, establecer cuotas para lograr la paridad en cargos directivos y por último, crear espacios de mujeres.

Según la definición que realiza la ACI de las cooperativas “ como organizaciones voluntarias abiertas a todas las personas capaces de aceptar la responsabilidad de ser socio sin discriminación de sexo”, el cooperativismo es un fórmula de trabajo ideal para la consecución de los presupuestos internacionales extraídos de la Asamblea Extraordinaria de Beijing de Naciones Unidas (Nueva York, junio 2000) que van encaminados “a elaborar y ejecutar programas destinados a estimular la capacidad

empresarial y las iniciativa privada de la mujer, así como tomar medidas para aumentar su participación y lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los sectores". Los Planes de Igualdad, tanto estatales como autonómicos, también, introducen en sus actuaciones los compromisos adquiridos en la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing.

De los párrafos anteriores se puede colegir la andadura paralela que para lograr la igualdad formal y real entre hombres y mujeres, están realizando la Economía Social y los Planes de Igualdad. Analizaremos, a continuación, una vez que se han expuesto los valores y principios de la Economía Social, la manera en la que los Planes de Igualdad hacen referencia a la Economía Social y Cooperativa.

Como hemos indicado en el apartado IV, existen Planes de Igualdad a tres niveles diferentes: nivel estatal, nivel autonómico y nivel local. Los Planes de Igualdad tienen todos ellos la misma estructura. Su contenido se divide en Áreas que comprenden una serie de objetivos, y para conseguirlos se establecen una serie determinada de acciones. Las Áreas de actuación son variadas (educación, sanidad, empleo, empresa, toma de decisiones, servicios sociales, etc.) y se repiten, con algunas variaciones, en los planes de diferente alcance territorial.

Finalmente, en el análisis se hace referencia a los últimos Planes de Igualdad estatales (tercer Plan de Igualdad, 1997-2000 y cuarto Plan de Igualdad, 2003-2006) y a los últimos Planes de la Comunidad Valenciana (segundo Plan de Igualdad, 1997-2000 y tercer Plan de Igualdad, 2001-2004).

### 5.1.- Los Planes de Igualdad estatales

En los dos últimos Planes de Igualdad estatales (1997-2000 y 2003-2006), las referencias a la Economía Social y Cooperativa son bien diferenciadas. En ambos es en la denominada Área de Economía y Empleo (tercer Plan) y en el Área de Igualdad de Oportunidades en la Vida Económica (cuarto Plan), en donde se establecen de forma directa o indirecta acciones dirigidas a la potenciación de la Economía Social.

En el Tercer Plan de Igualdad de Oportunidades, dentro del Área de Economía y Empleo, hay acciones que hacen referencia directa a la Economía Social y acciones que de manera indirecta pueden incidir en este sector.

En el primero de los casos, se trata de la Acción 3.2.8 que está integrada dentro del objetivo "*facilitar la integración de las mujeres al mundo laboral*". Dicha acción tiene como finalidad específica la de "*promover la creación y cualificación de la figura profesional del personal que presta los servicios de proximidad, apoyando a las cooperativas y otras iniciativas de trabajo asociado*". En el caso de actuaciones que se refieren a la Economía Social de forma indirecta, se pueden señalar varias accio-

nes dentro de este Plan de Igualdad. Así, la Acción que se relaciona más directamente es la 3.2.5. encuadrada dentro del objetivo anterior y que pretende (entre otras actuaciones) “.....un mayor reconocimiento y revalorización de los servicios de proximidad realizados mayoritariamente por mujeres”. Esta acción es de gran importancia para el cooperativismo dada la distribución porcentual de los trabajadores/as de las cooperativas y sociedades laborales según sexo, que presenta la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo, y que indican que el 48% de las mujeres trabajan en el sector Servicios. Por otra parte, analizando la distribución de las mujeres por rama de actividad (según la fuente indicada *supra*), cerca del 70% de las mujeres trabajan en actividades diversas de servicios personales, y el mismo porcentaje en la rama de actividades sanitarias y de servicios sociales.

Otras Acciones que de forma indirecta hacen referencia a la Economía Social son las enmarcadas dentro del objetivo “Promover la actividad empresarial de las mujeres” y las que se proponen “Conciliar la vida familiar y laboral de hombres y mujeres”. Estos objetivos tienen una relación directa con los retos que tiene planteados el movimiento cooperativo relativo a la promoción de la igualdad, apuntados en párrafos anteriores.

Con respecto al IV Plan de Igualdad<sup>9</sup>, es el Área 2 la que se ocupa de la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica. A diferencia del Plan anterior, en este Plan no hay acciones que mencionen directamente a las entidades de Economía Social. Si bien de forma indirecta todas las acciones del Área de Igualdad entre mujeres y hombres en la vida Económica (32 en total), distribuidas en tres grandes objetivos pueden ser aplicadas directamente al campo de la Economía Social. De todas las acciones destacamos, por la importancia que la presencia femenina tiene (44,5%) en el sector de la Agricultura dentro de las entidades de la Economía Social, la Acción 2.1.11 relativa a “ofrecer oportunidades de empleo y autoempleo a las mujeres rurales” y la Acción 2.2.4. destinada a “promover la actividad empresarial de las mujeres rurales mediante programas específicos...”.

## 5.2.- Los Planes de Igualdad en la Comunidad Valenciana

En los últimos años se han intensificado las políticas, programas y actuaciones para propiciar una participación igualitaria de las mujeres en la sociedad con la finalidad de garantizar no sólo la igualdad formal sino la igualdad real. En este sentido, actualmente, son diecisiete Comunidades Autónomas las que cuentan con mecanismos de igualdad de oportunidades en sus respectivos ámbitos territoriales. La Comunidad Valenciana no ha sido ajena a esta tendencia y ha diseñado e implementado dos Planes de Igualdad de Oportunidades.

El primero de ellos es el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (1997-2000). El segundo, está vigente en la actualidad, es el Plan de Igualdad para el periodo 2001-2004.

9.- El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, 2003-2006, está vigente en el momento actual.

Con respecto al Plan de Igualdad 1997-2000, existen dos Áreas que de forma expresa recogen actuaciones referidas a la Economía Social. Son las áreas de Empleo y Empresa.

En el área de Empleo hay un objetivo referido directamente a las entidades cooperativas. Es el objetivo 5.4 que pretende *“Potenciar la actuación de la inspección de Trabajo y de la Inspección de Cooperativas respecto del procedimiento de control de la correcta aplicación de los mecanismos de tutela antidiscriminatoria previstos por el legislador para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral”*. Este objetivo incorpora tres acciones específicas, y en la tercera de ellas se hace mención específica a la *“correcta aplicación de los mecanismos de tutela antidiscriminatoria previstos por el legislador para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en las relaciones laborales que tengan lugar en el seno del cooperativismo y la Economía Social.....”*.

Por otra parte, en la denominada Área de Empresa, se recoge una Acción (5) que tiene como finalidad *“incentivar la constitución y consolidación de Cooperativas y S.A.L. promovidas por mujeres”*. Esta acción forma parte del desarrollo del objetivo 10.2 referido a *“Estimular la constitución de iniciativas empresariales promovidas por mujeres”*.

Al igual que sucede con los Planes de Igualdad estatales, en los de la Comunidad Valenciana también hay acciones que de forma indirecta pueden aplicarse a las entidades de la Economía Social y son todas las relativas a apoyar las iniciativas empresariales promovidas por mujeres, pero, sobre todo, queremos destacar aquellas que hacen mención a mejorar la calidad de vida de las personas que viven en el medio rural. Medio en el que las entidades cooperativas son importantes y la participación laboral de las mujeres se acerca al 50%.

El Plan de Igualdad (2001-2004), es el que da una mayor importancia a la Economía Social y dedica un Área específicamente al Empleo y Economía Social. Concretamente es el Área 5 del Plan. Tanto los objetivos (6) como las acciones previstas (37) son de aplicación tanto a las entidades del sector de la economía ortodoxa tradicional como a las entidades del sector de la Economía Social. Es el Plan de Igualdad más ambicioso por lo que respecta al sector objeto de estudio y, como se ha comentado, no realiza ningún tipo de diferenciación entre entidades a la hora de diseñar objetivos y acciones.

Los objetivos son variados, e incluyen diferentes actuaciones como : la investigación de la realidad socioeconómica diferencial de las mujeres y los hombres, adecuar la oferta de formación ocupacional a las necesidades de las mujeres, promover la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral, promover la integración laboral de las mujeres discapacitadas, promover la erradicación de la discriminación salarial de las mujeres, fomentar la actividad empresarial de las mujeres, y por último, favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales individuales y colectivas.

Todos los objetivos que incorporan los diferentes Planes de Igualdad analizados se corresponden con los valores y retos, señalados al inicio del apartado IV, de las entidades que integran el Sector de la Economía Social. De hecho la sensibilidad de las entidades de Economía Social les ha llevado a incorporar la igualdad y la no discriminación como principios guía de su actuación. Con todo, no podemos obviar que las entidades de Economía Social forman parte de una sociedad global en la que las actuaciones discriminatorias no han sido erradicadas todavía, y subsisten patrones y modelos de actuación en los que predominan los valores y las prácticas no igualitarias.

## Bibliografía

- ALCAÑIZ, M. *Trabajo y Género: división o conciliación entre le trabajo doméstico y el remunerado*. Ponencia VIII Jornadas de Empleo, Valencia, 2003.
- ARCE, J.C. *El trabajo de las mujeres en el Derecho Comunitario*. Valencia, Tirant lo Blach, 1999.
- BAREA, J. y MONZÓN, J. L. (dirs.) *La Economía Social en España en el año 2000*. Valencia, CIRIEC-España, 2002.
- CARRASCO, C., BORDERÍAS, C. y ALEMANY, C. *El trabajo de las mujeres. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Fuhem- Icaria, 1994.
- CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL. Dirección General de la Mujer. *Plan Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, 1997-2000*
- CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL. Dirección General de la Mujer. *Plan Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, 2001-2004*.
- DELISO, I. Más allá de la Igualdad: género y cooperativismo, *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, 2001, nº 3, pp. 5-11.
- DURÁN y LALAGUNA, P. *Mujeres y Derecho*. Valencia: Ajuntament de València, 1998.
- DURÁN y LALAGUNA, P. y VENTURA, A. (coords) *Legislación Laboral en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Normativa Actualizada*. (2 vols.) Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.
- DURÁN, M<sup>a</sup>. A. SERRA, I. y TORADA, R. *Mujer y Trabajo. Problemática Actual*. Valencia: Germania, 2001.
- FRAU, M<sup>a</sup>.J. *Mujer y Trabajo*. Alicante: Universidad de Alicante, 1999.

- LOWI, T.J. American Business, Public Policy, Case-Studies and Political Theory, *World Politics*, 16 de Julio de 1964.
- MIGUELEZ, F. y PRIETO, C. (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo (2003)
- MONZÓN J.L. y DEFOURNY, J. (dirs.) *Economía Social. Entre Economía Capitalista y Economía Pública*. Valencia: CIRIEC-España, 1992.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Instituto de la Mujer. *Plan Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, 1997-2000*.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Instituto de la Mujer. *Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, 2003-2006*
- ROSSILLI, M. (ed.) *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Narcea, 2001.
- SAEZ LARA, C. *Mujer y Trabajo*. Madrid: Fundación Alternativas, 2003.
- SAJARDO, A. *Análisis económico del sector no lucrativo*. Valencia: Tirat lo Blanch, 1996.
- SERRA, I. y PERELLÓ, S. *Políticas de Igualdad y Empleo*, Informe de Investigación Proyecto Europeo Germidona, Ayuntamiento de Sagunto, 1999.
- SERRA, I. (dir) *Evaluación de Políticas Públicas: las Políticas de Igualdad*. Valencia: Generalitat Valenciana, 2003.
- SIERRA HERNAIZ, E. *Acción Positiva y Empleo de la mujer*. Madrid: CES, Colección estudios, 1999.
- TORNS, T. Las asalariadas: un mercado con género, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dir. y coord.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI, 1999.
- TEXTOS COMUNITARIOS. *Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*. Empleo y Asuntos Sociales, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, Unidad V/D.5 Comisión Europea. Unión Europea, 2003.
- VARGAS ESCOBAR, M. Aportaciones Mutuas del Movimiento Feminista y el Movimiento Cooperativo. *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, 2000, nº 2, pp. 15-21.