



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social
y Cooperativa, nº 52, agosto 2005, pp. 267-278**

La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales

M^a Antonia Ribas Bonet

Universidad de las Islas Baleares

Antonia Sajardo Moreno

Universidad de Valencia

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

ISSN: 0213-8093. © 2005 CIRIEC-España

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

La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales

M^a Antonia Ribas Bonet

Universidad de las Islas Baleares

Antonia Sajardo Moreno

Universidad de Valencia

RESUMEN

En el presente artículo se analizan las causas que determinan las diferencias de participación laboral femenina observadas en las cooperativas en relación a las sociedades laborales (ya sean éstas anónimas o limitadas). Para ello se parte de la evidencia empírica existente acerca de la participación de mujeres en dichas entidades que pone de relieve una diferencia sustancial entre los datos observados en cada una de ellas. Considerando que el Sector de la Economía Social abarca entidades muy diversas que se constituyen en base a motivaciones también muy distintas, se cuestiona si la distinta configuración de las cooperativas y las sociedades laborales incide de algún modo en la tasa de participación laboral femenina en uno y otro tipo de entidad.

PALABRAS CLAVE: Mujeres, participación laboral, cooperativas, sociedades laborales, características diferenciales.

CLAVES ECONLIT: J160, J210, J230, J540, J700.

Différences de participation féminine au travail entre les coopératives et les sociétés de travailleurs

RÉSUMÉ: Cet article analyse les causes qui déterminent les différences dans la participation féminine professionnelle observées dans les coopératives en relation avec les sociétés de travailleurs (qu'elles soient anonymes ou limitées). Le point de départ de ces différences est l'évidence empirique existante en relation avec la participation féminine dans les organismes qui met en relief une différence substantielle entre les différences observées dans chacun d'eux. En tenant compte du fait que le secteur de l'économie sociale comprend des organismes très divers qui se constituent sur base de motivations également très diverses, la question est de savoir si la configuration différente des coopératives et des sociétés de travailleurs affecte d'une façon ou d'une autre le taux de participation professionnelle des femmes dans l'un ou l'autre type d'organisme.

MOTS CLÉ: Femmes, participation professionnelle, coopératives, sociétés de travailleurs, caractéristiques différentielles.

Different female labour participation in between cooperatives and employee-owned companies

ABSTRACT: This article assesses explanations for the different way in which women participate in cooperatives as opposed to employee-owned companies (regardless of whether they are limited or not). It takes as its basis existing empirical evidence on female participation in these enterprises, evidence that reveals a considerable difference between the two in terms of data. In view of the fact that the social economy sector comprises a wide range of different enterprises founded for a number of very different reasons, we pose the question as to whether the different configuration of cooperatives and employee-owned companies impacts in any way on the extent to which women participate in one type of enterprise or another.

KEY WORDS: Women, labour participation, cooperatives, employee-owned companies, differentiating characteristics.

1.- Introducción

De la evidencia empírica y de los estudios realizados sobre el sector de la Economía Social se desprende que la participación laboral de hombres y mujeres varía en función del tipo de entidad de que se trate (Ribas, 2004). Siguiendo la clasificación de las entidades de Economía Social que subdivide el sector en dos grupos (sector empresarial o de mercado y sector de no mercado o de instituciones sin fines de lucro)¹, se observa que entre los trabajadores de las instituciones sin fines de lucro existe una proporción de mujeres elevada que viene explicada por el tipo de actividades que ejercen: actividades de acción social incluidas en el sector servicios en el que trabajan predominantemente mujeres. Por el contrario, los datos sobre participación femenina referidos a empresas del sector empresarial (en particular cooperativas y sociedades laborales) de la Economía Social se asemejan más a la tendencia observada en el conjunto de la economía: una menor participación femenina en relación a la participación de varones.

Sin embargo, entre las entidades incluidas en el subsector empresarial o de mercado también se aprecian diferencias significativas en la participación de mujeres en unas y otras. En los epígrafes siguientes se analizan los datos de participación femenina en las cooperativas y las sociedades laborales a la luz de la diferente configuración de ambos tipos de empresa. La cuestión clave que se trata es si las características organizacionales y la filosofía que subyace detrás de las mismas determinan de algún modo la incorporación de mujeres en entidades que presentan una tipología determinada.

Para realizar dicho análisis primeramente se presentan datos sobre la proporción de hombres y mujeres que trabajan en cooperativas y en sociedades laborales. Seguidamente se exponen las características diferenciales de unas y otras para pasar posteriormente a analizar si éstas se constituyen en determinantes de las diferencias de participación femenina observados entre ambos tipos de entidades.

1.- Barea (1990), Barea (1991), Chaves, Monzón y Tomás (1999) clasifican las entidades de Economía Social en dos subgrupos: sector empresarial o de mercado (en el que quedarían incluidas, entre otras, las cooperativas y las sociedades laborales) y el sector no mercado o de instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares.

2.- Evidencia empírica sobre la participación de mujeres en cooperativas y en sociedades laborales

Al observar los porcentajes de participación laboral de hombres y mujeres en las cooperativas y sociedades laborales se puede apreciar una diferencia significativa entre los datos obtenidos en uno y otro tipo de empresas. Los datos presentados a continuación corresponden al primer trimestre del 2005. Es importante señalar que los porcentajes observados y las diferencias apreciadas entre los mismos se mantienen constantes en el tiempo.

Tabla 1: Distribución porcentual de los trabajadores en las cooperativas y sociedades laborales, por sexo a 31-03-2005

Sexo	Total	Sociedades Cooperativas	Sociedades Laborales	
			Anónimas	Limitadas
Hombres	61,0	56,3	76,0	71,0
Mujeres	39,0	43,7	24,0	29,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección general de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo (2005).

Si se toman conjuntamente los datos de participación de mujeres en cooperativas y sociedades laborales se obtiene un resultado similar a las tasas de participación femenina observadas en el conjunto de la economía (el 39,6 % de la población ocupada en España en el primer trimestre del 2005 son mujeres). Sin embargo, cuando observamos por separado los datos de cooperativas y de sociedades laborales se aprecia una diferencia de 20 puntos porcentuales si se compara la participación de las mujeres en cooperativas y en sociedades laborales anónimas, y una diferencia de 15 puntos porcentuales al comparar la participación laboral femenina en cooperativas y sociedades laborales limitadas. Estos datos, son lo suficientemente significativos como para analizarlos en mayor profundidad e indagar sobre las causas de tales diferencias.

El análisis detallado de los datos de la tabla anterior nos lleva a realizar algunas precisiones. En primer lugar, cabe destacar que el porcentaje de mujeres entre los trabajadores de las cooperativas es equivalente e incluso sobrepasa en 4 puntos porcentuales al porcentaje de mujeres que se observa

entre la población ocupada total en la economía española. Por el contrario, la participación de las mujeres en las sociedades laborales es bastante inferior a la participación de las mujeres en el total de población ocupada: 15 puntos porcentuales menos en el caso de las sociedades anónimas laborales y 10 puntos porcentuales menos si se trata de sociedades limitadas laborales.

Desde la perspectiva de las clases de cooperativas, los datos de la Dirección General de Fomento de la Economía Social para 2004 revelan que las mujeres están sobrerrepresentadas en las cooperativas educacionales (100% de trabajadores femeninos), sanitarias (78%), enseñanza (74,1%) y consumidores y usuarios (72,7%), mientras se hallan subrepresentados en las cooperativas del mar (18% de trabajadoras), cooperativas de vivienda (26,3%), de crédito (33,6%), de explotación comunitaria de la tierra (34,4%) y de transportistas (35,3%).

3.- Características diferenciales de las cooperativas y de las sociedades laborales

Tal como estableció la Alianza Cooperativa Internacional en 1995 en la Declaración sobre la Identidad Cooperativa:

“Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática”.

“Las cooperativas están basadas en los valores de la autoayuda, la autoresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. En la tradición de sus fundadores, los socios cooperativos hacen suyos los valores éticos de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social”.

En la Declaración sobre la Identidad Cooperativa y en los Estatutos de la Alianza Cooperativa Internacional aprobados el 15 de septiembre de 1997 aparecen definidos los principios cooperativos que no son más que pautas (principios rectores) mediante las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores intrínsecos.

Dichos principios cooperativos rigen (al menos en teoría) el funcionamiento de las cooperativas: su estructura organizacional, su forma de gestión, la orientación de sus actividades, la relación con su entorno social y medioambiental, etc., y constituyen elementos diferenciales de primer orden en comparación con las características propias de otras formas empresariales.

El principio de adhesión voluntaria y abierta facilita la incorporación y salida de los socios sin ningún tipo de discriminación (sexual, social, racial, política o religiosa). Se podría afirmar que el proceso para llegar a constituirse en socio o para dejar de serlo es más sencillo y está menos burocratizado en el caso de las cooperativas que en el caso de una sociedad mercantil (como las sociedades laborales). Sin embargo, el matiz fundamental que diferencia a uno y otro tipo de entidades es la relación existente entre los socios y la vinculación de éstos con la empresa.

En las cooperativas el nexo de unión entre los socios y la motivación que les conduce a asociarse constituyendo la empresa es la ayuda mutua a diferentes niveles: económico, social y cultural. De esta forma se establece un plano de igualdad entre los socios, participando todos ellos de la gestión de la empresa de forma democrática y con igual derecho de voto (un socio = un voto). Todos los socios contribuyen equitativamente al capital de la cooperativa que es gestionado entre todos. Dichas contribuciones tienen una compensación limitada, el criterio de reparto de excedentes, caso de existir dicho reparto, es el trabajo o las operaciones que ha realizado el socio con la cooperativa. La mayoría de excedentes son destinados al desarrollo de la cooperativa (potenciando de este modo el contexto laboral y empresarial de los socios) y a la realización de actividades de carácter social.

Los socios cooperativistas, además de obtener beneficios de carácter económico, disfrutan de otras ventajas como son promover el desarrollo del entorno, de la comunidad en la que ejerce su actividad la cooperativa o los beneficios añadidos de colaborar con otras cooperativas para potenciar dichos efectos.

Cabe destacar que en las cooperativas se da preferencia a las actividades y servicios realizados con y para los socios. La posibilidad de realizar actividades y servicios cooperativizados con terceros no socios queda supeditada a su regulación en los estatutos de la cooperativa y limitada a lo establecido por ley. De este modo se sitúa en primer lugar la defensa de los intereses de los socios cooperativistas y la viabilidad del proyecto empresarial cooperativo.

La ley 27/1999 de cooperativas establece una diversidad de formas de participación en la cooperativa. Así, la ley permite la admisión de socios de trabajo en las cooperativas de primer grado que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra y en las de segundo grado. La aportación de dichos socios de trabajo (personas físicas) a la cooperativa consistirá en la prestación de su trabajo personal. Además, los estatutos pueden prever la existencia de socios colaboradores que ayuden a la consecución del objeto social de la cooperativa aún sin desarrollar o participar en la actividad cooperativizada propia de dicho objeto social. Ello implica la aceptación de múltiples formas de colaboración o participación en las actividades de la cooperativa según las posibilidades o inquietudes de cada persona.

Por su parte, las sociedades laborales se constituyen como sociedades limitadas o sociedades anónimas de carácter mercantil aunque con la peculiaridad de que la mayoría del capital de la sociedad pertenece a los propios trabajadores. Por lo tanto, en última instancia son los trabajadores quie-

nes gestionan y dirigen la empresa a través del poder que les otorga la posesión de la mayoría del capital social. Este hecho no quita que pueda existir (o exista) una parte del capital social que no está en manos de los trabajadores, por lo que puede suceder que la empresa no sea de titularidad exclusiva de estos. En cualquier caso, la participación del socio (del tipo que sea) y el peso de su voto vienen determinados por el capital aportado.

En contraposición al caso de las cooperativas, la forma de participación en una sociedad laboral se reduce considerablemente. Existe únicamente la posibilidad de poseer participaciones o acciones de dos clases: las de clase laboral (propiedad de los trabajadores cuya relación laboral es de carácter indefinido) y las de clase general. En este caso, por tanto, resulta necesaria la aportación dineraria o en especie para la participación directa en la empresa en calidad de socio, lo cual puede suponer un problema para las personas con escasos recursos económicos, que por el contrario, sí podrían eventualmente constituirse en socios de trabajo de una cooperativa.

Por otro lado, hay que apuntar que, en este caso, la incorporación o salida del socio se complica ya que viene condicionada por las posibilidades de adquisición o venta de participaciones a otros socios, a personas no socias o a la sociedad (en el caso de no conseguir realizar la venta por otra vía). Todo ello puede alargar o dificultar el proceso de incorporación o baja de los socios en la sociedad. Además, en el plano económico resulta necesario precisar que existe una diferencia sustancial entre las sociedades limitadas y las sociedades anónimas. En éstas últimas se requiere un capital social mucho más elevado para constituir la sociedad, lo cual representa una dificultad añadida de cara a la participación e implicación en la misma. Este hecho, junto con los elementos antes apuntados determina que la participación en este tipo de sociedades (especialmente si son de gran tamaño, y más aún si cotizan en bolsa) se viva de forma más impersonal y que la gestión de la empresa se realice de una forma desigual en función de la aportación económica de cada socio.

4.- ¿A qué se deben las diferencias de participación en ambos tipos de entidades?

Los argumentos expuestos en el epígrafe anterior sugieren que en el caso de las cooperativas se establece una mayor interrelación, colaboración y proximidad entre los socios lo cual conduce a una mayor implicación en la empresa a todos los niveles. De este modo, en las cooperativas aparecen elementos de carácter personal y laboral sustancialmente distintos de los que se manifiestan en otras empresas. Dichos factores pueden alentar la eventual participación laboral de las mujeres, más proclives a este tipo de escenarios.

Apelqvist (1996: 38) apunta las semejanzas existentes entre los valores cooperativos y la forma en que las mujeres conceptualizan el trabajo. La autora comenta que “las culturas femeninas se caracterizan por la autoayuda, la confianza en sí mismo, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Las mujeres creen en los valores éticos de la honestidad, apertura, responsabilidad social y preocupación por los demás y actúan invariablemente de acuerdo a ellos”.

La mencionada autora destaca que las mujeres poseen un enfoque no jerárquico en relación a la organización del trabajo. Éstas prefieren la colaboración, la flexibilidad y el intercambio de ideas antes que un contexto de competencia, de ascenso en la escala jerárquica en el cual se dan y reciben órdenes. “Las mujeres prefieren el debate en una atmósfera informal, presentar experiencias personales y dar ejemplos concretos. Tienen una visión holística de los problemas y sus soluciones” (Apelqvist, 1996: 43). Según Apelqvist para las mujeres es importante tomar las decisiones de forma consensuada, de este modo se genera una mayor motivación y responsabilidad en las mismas y se facilita su implementación de una forma más rápida y fiable.

Un estudio realizado por iniciativa de la Fundació Roca i Galès y coordinado por Costa-Pau (2002), muestra a la perfección las percepciones que tienen las mujeres en relación a su trabajo en una cooperativa. Dicho estudio toma como muestra las mujeres que trabajan en las cooperativas de los diferentes distritos de la ciudad de Barcelona e incide (entre otras cuestiones) en las motivaciones e inquietudes que llevan a las mujeres a participar en una empresa cooperativa.

Según los resultados del mencionado estudio, el 57 % de las mujeres encuestadas admiten que el hecho de trabajar en una cooperativa posee un interés especial, frente a un 33 % que opina lo contrario. Dicho interés radica en primer lugar en las relaciones laborales (un 77 %) seguido del interés por las relaciones personales (un 22 %), el 1% restante se refiere a motivaciones de tipo económico.

Al hilo de los resultados obtenidos en el mencionado estudio se puede afirmar que las cooperativas se configuran como un espacio adecuado para el desarrollo profesional de las mujeres. De hecho, en los últimos años las experiencias de empresas cooperativas fundadas, gestionadas y constituidas por mujeres han sido numerosas abarcando diferentes sectores y actividades.

La evidencia muestra que las cooperativas son instrumentos válidos para la integración laboral y social de determinados colectivos en situación de exclusión. Las cooperativas reportan ventajas significativas en el ámbito de la creación y mantenimiento del empleo. Por ello, las mujeres en las cooperativas encuentran una oportunidad para el desarrollo de su faceta laboral no sólo como trabajadoras asalariadas, sino también a través de la creación o participación directa en la empresa, permitiéndoles llevar a cabo iniciativas empresariales únicas que responden a sus necesidades y a las de su entorno.

La regla de participación democrática que rige en las cooperativas facilita la implicación de las mujeres en su propio lugar de trabajo permitiéndoles expresar sus opiniones, así como realizar apor-

taciones y sugerencias sobre el funcionamiento de la empresa y en relación a las cuestiones que afectan a su actividad laboral. Debido a esta estructura funcional las mujeres adquieren una plena capacidad de decisión en su puesto de trabajo.

Chávez (1996: 59) comenta que “las cooperativas, gracias a su estructura democrática, ofrecen a las mujeres los medios para adquirir experiencia y movilidad ascendente en la estructura jerárquica del movimiento”. Según la autora, en algunos lugares como Asia, las mujeres cooperativistas han informado de que la participación en las cooperativas ha aumentado su autoestima facilitándoles el acceso a la educación y capacitación, a la vez que les ha ayudado a desarrollar sus aptitudes de dirigentes.

En las cooperativas se prima a las personas y al trabajo en lugar de otorgar preferencia al capital. De este modo, todos los socios, hombres y mujeres, contribuyen al capital de una forma equitativa y tienen acceso a una retribución en función de su calidad de socio/a es decir, vinculada a su trabajo y a su relación con la cooperativa, y no en función de otras características personales, económicas o sociales.

Las cooperativas (al igual que otras entidades de Economía Social) poseen una sensibilidad especial para captar las necesidades y problemas sociales y darles solución. Esto motiva que surjan actividades cooperativas en los ámbitos donde existe una necesidad: cooperativas de crédito capaces de financiar a quienes no pueden lograr otras vías de financiación, guarderías cooperativas que ayudan a conciliar la vida familiar y laboral, cooperativas de asistencia médica, etc. Además, las cooperativas poseen una clara vocación social que se manifiesta a través del desarrollo de políticas y actividades que benefician a su entorno: promueven el desarrollo de las regiones donde realizan su actividad, facilitan la educación y formación de socios y trabajadores, promueven la realización de actividades de carácter solidario con colectivos desfavorecidos, etc. Se puede concluir, por tanto, que las cooperativas son capaces de captar y satisfacer las demandas de colectivos específicos como las mujeres, atendiendo su problemática laboral, familiar social, etc.

En las economías de mercado avanzadas las cooperativas han adoptado políticas que permiten a las mujeres conciliar mejor su vida laboral y familiar, o bien han establecido políticas familiares para permitir que las responsabilidades familiares sean compartidas por hombres y mujeres (esta modalidad está más extendida en los países nórdicos y en Estados Unidos). Las políticas más comúnmente adoptadas son el establecimiento de horarios flexibles, horarios de trabajo reducidos, trabajo compartido y apoyo para las personas de edad y los niños (guarderías en el lugar de trabajo, apoyo financiero para el cuidado de los niños, prolongación del permiso de maternidad/paternidad, etc.) (Chávez, 1996).

En España algunas cooperativas han sido pioneras en la hora de atender las necesidades específicas de las mujeres: un ejemplo lo encontramos en la cooperativa ubicada en Rincón de Soto, La Rioja, denominada Madera y Envases S. Coop. cuyo Consejo Rector, a petición de las mujeres, reguló específicamente los permisos de maternidad, además de establecer un sistema que permite flexibili-

zar la jornada laboral a voluntad según las necesidades personales y familiares (COCETA: N° 2 de la Revista Cuadernos Mujer y Cooperativismo).

El estudio realizado por COCETA respecto a la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de Trabajo Asociado en España muestra algunos resultados interesantes. Sorprendentemente, un 78,9 % de las mujeres encuestadas considera que tiene su vida laboral y personal "totalmente conciliada" o "bastante conciliada" (30,0 % y 48,9 % respectivamente), aunque este hecho, según la mencionada organización, probablemente se deba al hecho de que se trata de Cooperativas de Trabajo. Un 15,7 % considera que su conciliación laboral y familiar es mucho mejor dentro de las cooperativas y un 45,7 % que es bastante mejor. Un 30,5 % opina que su conciliación sería igual trabajando en otro tipo de empresas.

Según Chávez (1996) las cooperativas pueden ayudar al bienestar de las mujeres en muchos sentidos: el acceso al empleo productivo, al crédito y a servicios de calidad a bajo costo, la educación y capacitación, la asistencia médica y la incorporación de las mujeres en la toma de decisiones, son algunos de los factores más destacados². En definitiva, tal como comenta Apelqvist (1996), la cooperación permite que las mujeres se ganen la vida en un mundo en el que éstas se ven afectadas en mayor medida que los hombres por la pobreza y el desempleo. Además, en teoría, a través de la cooperación las mujeres pueden satisfacer sus necesidades culturales y desarrollar al máximo su capacidad. La autora destaca también que "la cooperación respondería a las aspiraciones de la mujer de decidir junto con otros respecto de la forma de actividad actual y futura de las empresas" (Apelqvist, 1996: 37).

5.- Conclusiones

La participación laboral femenina en cooperativas y sociedades laborales parece verse influenciada por las características específicas de cada una de ellas. Al parecer, el modo de trabajar de las mujeres se ajusta más a la filosofía y la estructura organizacional de las cooperativas que al estilo de funcionamiento de otro tipo de empresas. Las mujeres prefieren un ambiente de trabajo participativo, democrático y solidario donde las decisiones se toman de forma consensuada y se otorga un valor importante a las relaciones personales.

Por otro lado, cabe destacar que las mujeres encuentran numerosas ventajas en el hecho de participar en una cooperativa: la obtención de bienes y servicios básicos, un entorno empresarial donde desarrollar su carrera profesional, formación y educación, posibilidad de influir y mejorar el entorno, etc.

2.- Gómez (1998: 33) coincide en enumerar estos mismos beneficios que el movimiento cooperativo reporta a las mujeres.

Todo ello hace pensar que las mujeres estarán más predispuestas a participar en las cooperativas que a incorporarse en proyectos empresariales o laborales de otro tipo. Esto ocurrirá en mayor grado en la medida en que las cooperativas lleven a la práctica los valores que las caracterizan y preserven su identidad. El respeto y cumplimiento cotidiano de los principios cooperativos se constituye en polo de atracción para las personas que pretenden organizar su vida laboral y profesional en colaboración con otros/as. Asimismo, la sociedad cooperativa es un contexto idóneo para lograr una plena equiparación de condiciones y oportunidades laborales para hombres y mujeres en base a los valores de igualdad, equidad y solidaridad evitando las situaciones de discriminación laboral por razón de sexo.

6.- Bibliografía

- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI). <http://www.ica.coop/>
- APELQVIST, Katarina (1996): "Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas". *Revista de la Cooperación Internacional*, Nº 1, pp. 35-47.
- BAREA TEJEIRO, José (1990): "Concepto y agentes de la Economía Social", *CIRIEC-España, Revista de Economía pública, social y cooperativa*, Nº 8, pp. 109-118.
- BAREA TEJEIRO, José (1991): "La Economía Social en España", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Nº 12, pp. 8-16.
- CHAVES ÁVILA, Rafael, MONZÓN CAMPOS, José Luis y TOMÁS CARPI, Juan Antonio (1999): "La Economía Social y la política económica", en JORDAN, J. M. y otros (coord.): *Política económica y actividad empresarial*. Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 143-170.
- CHÁVEZ, María Elena (1996). El papel de la ACI en el progreso de la mujer en las cooperativas. *Revista de la Cooperación Internacional*, Nº 1, pp. 51-62.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA). <http://www.coceta.com>.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO (COCETA). Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España. 2004. <http://www.coceta.com>.
- COSTA-PAU i GARRIGA, Rosa (coord.) (2002): *Les dones en l'àmbit del cooperativisme urbà*. Fundació Roca i Galès, Barcelona.

GÓMEZ URQUIJO, Laura (1998): "Women in Co-operatives: The Policy of the International Co-operative Alliance". *Journal of Co-operative Studies*, Vol. 31:2, N^o 93, September, pp. 33-56.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). <http://www.ine.es/>

Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Dirección general de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo, 2005. <http://www.mtas.es/Empleo/economia-soc/BaseDeDatos/>

RIBAS BONET, M^a Antonia (2004): *La Economía Social de cristal: análisis de la situación de la mujer en la Economía Social*. Tesis Doctoral, Universitat de Valencia.

RIBAS BONET, M^a Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia (2004): "La desigual participación de hombres y mujeres en la Economía Social: Teorías explicativas". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N^o 50, Noviembre, pp. 77-103