



# **LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS DEL CAMP DE MORVEDRE**

## **INTRODUCCIÓ.**

### **ENCUADRAMIENTO DEL ESTUDIO:**

Entre los meses de Febrero y Julio del año 2003 la Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado llevó a cabo un estudio sobre la presencia de la mujer en las cooperativas del Camp del Morvedre. El estudio está enmarcado dentro del proyecto Equal MORVEDRE (Millors Oportunitats. Recerca. Validació i Enginyeria pel Desenvolupament dels Recursos Humans amb Equitat) y su objetivo es aportar información específica sobre las empresas de economía social al observatorio de igualdad puesto en marcha por el mencionado proyecto para analizar la situación de la mujer en el entorno empresarial de la comarca del Camp del Morvedre en la Provincia de Valencia.

Los datos recogidos a través del observatorio de igualdad informarán la puesta en marcha de una serie de planes de acciones positivas de igualdad en varias empresas de la comarca. El objetivo de estos planes es involucrar al empresariado local en la lucha contra todo tipo de discriminaciones que por razón de género se dan en las empresas, tales como diferencias salariales entre hombres y mujeres, la existencia de un menor porcentaje de mujeres en los puestos de responsabilidad, las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a la formación, etc.

Los planes consistirán en acciones específicas de formación que abordarán la gestión de los recursos humanos introduciendo el principio de igualdad de oportunidades como un elemento transversal. Estas acciones formativas irán seguidas de intervenciones en varias empresas orientadas a analizar sus sistemas de gestión de los recursos humanos desde una perspectiva de género para poder formular planes concretos de mejora y prestar la asistencia necesaria para implementar dichos planes a las empresas que participen en la experiencia. Las empresas participantes que alcancen unos estándares predefinidos podrán obtener una certificación que acredite su respeto al principio de igualdad de oportunidades.

El presente estudio consiste en un diagnóstico de la situación de partida de las cooperativas de la zona en lo que se refiere a la situación de las mujeres que trabajan en ellas. A través de la recogida de datos se ha intentado identificar aquellos aspectos que debería abordar de forma prioritaria cualquier plan de acciones positivas de igualdad que se implemente en este colectivo.

Para la elaboración del presente informe se ha trabajado principalmente con información precedente de una encuesta repartida entre las cooperativas de la zona. No obstante esta información ha sido completada con las impresiones e ideas recogidas por los propios técnicos que realizaron las encuestas y la información que figura en las bases de datos de la FEVECTA.

## **EL CAMP DEL MORVEDRE: DATOS BÁSICOS SOCIO-ECONÓMICOS**

La comarca del Camp de Morvedre se extiende al norte de la provincia de València, en una franja horizontal desde la costa hasta el interior de la sierra Calderona y las estribaciones de la sierra de Espadán. En la actualidad la comarca cuenta con una población de unos 77.000 habitantes de los que 60.000 viven en el núcleo formado por Sagunto y el Puerto de Sagunto.

La economía de la zona está estrechamente ligada a la reconversión industrial de principios de los años 80 que conllevó el cierre de los Altos Hornos del Mediterráneo. En la actualidad, la industria siderúrgica, que supuso una de las principales actividades económicas de la comarca durante más de 50 años ha perdido una parte importante de su peso relativo en la economía de la zona. No obstante, esta la herencia industrial de la comarca no se ha perdido completamente y en la actualidad el Camp de Morvedre y especialmente el Puerto de Sagunto sigue siendo una de las zonas más industrializadas de la Comunidad Valenciana, teniendo especial importancia los sectores del metal, , el sector químico, el vidrio y la industria agroalimentaria. El transporte de mercancías por mar y carretera, los servicios portuarios y el comercio al por mayor de productos industriales se han desarrollado también al calor de la producción industrial de la zona.

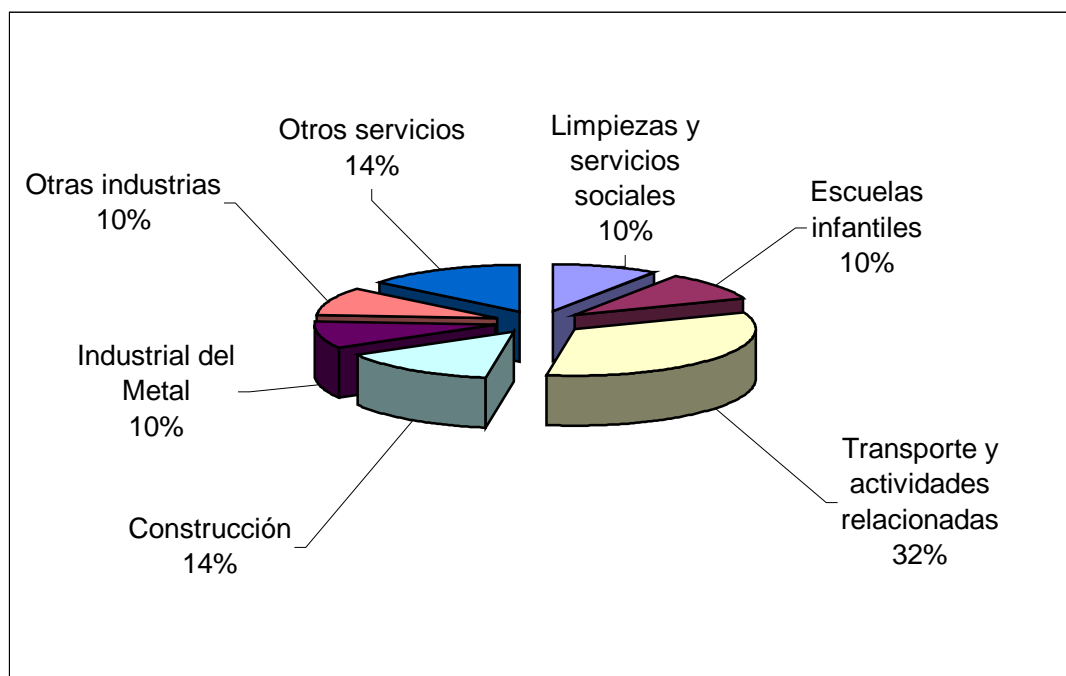
La agricultura de la comarca ha sufrido también importantes transformaciones a lo largo del pasado siglo, pasando de una producción basada principalmente en cultivos de secano a explotaciones de regadío centradas principalmente en la producción de cítricos, seguida por las hortalizas y frutales. Las explotaciones agrícolas tienen, en general una estructura familiar y minifundista.

En el sector servicios ha tenido especial importancia el turismo generado por los municipios costeros como Canet d'En Berenguer y más recientemente actividades y servicios relacionados con su proximidad al área metropolitana de la ciudad de Valencia.

## **DATOS GENERALES SOBRE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DEL CAMP DEL MORVEDRE:**

Las 26 cooperativas de trabajo asociado que existen actualmente en el camp del Morvedre presentan unas características muy similares a las del resto del tejido empresarial de la zona. Aproximadamente la mitad de ellas tiene su centro de actividad en el núcleo formado por Sagunto y El Puerto. La otra mitad se encuentra dispersa entre el resto de los municipios de la comarca.

Tal y como se aprecia en la figura 1, un tercio de estas empresas se dedican al transporte de mercancías, o a servicios relacionados con el transporte tales como reparación y mantenimiento de vehículos de gran tonelaje, etc. Las actividades industriales tienen también un peso importante entre las cooperativas, lo que refleja la estructura económica general de la zona. En el sector servicios, las cooperativas están principalmente dedicadas a actividades con un importante valor añadido social, como son los servicios sociales y las escuelas infantiles.

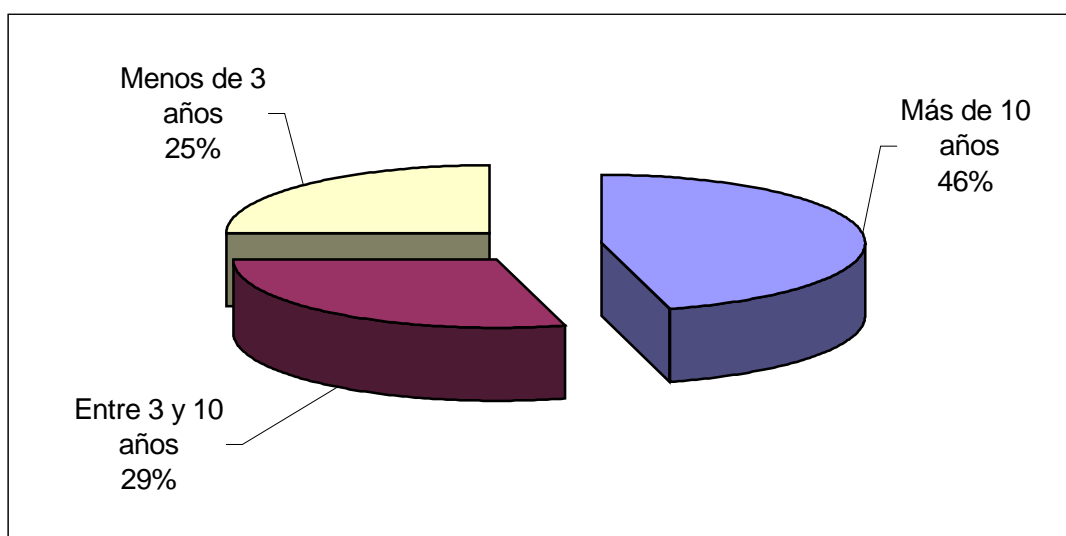


**Fig. 1 Principales sectores de actividad de las cooperativas del Camp de Morvedre**

Una parte importante de estas cooperativas (46%) fueron puestas en marcha hace más de 10 años, aunque únicamente dos de ellas tienen más de 25 años de antigüedad. Sin embargo es importante destacar que el nacimiento de varias de estas cooperativas ha estado directa o indirectamente ligado a los cambios sociales y económicos que sufrió la

comarca a raíz de la crisis del sector de la siderurgia y del metal que desembocó a principios de los años 80 en la reconversión industrial. Este es el caso de Limpiezas Colimsi que surgió como respuesta al despido en 1968 de varias mujeres trabajadoras de un ambulatorio vinculado a la empresa Altos Hornos de Vizcaya. Estas mujeres aprovecharon también la introducción por parte de esta misma empresa para la que habían trabajado de una política de subcontratación de los servicios de limpieza para poner en marcha un proyecto de autoempleo de servicios de limpieza que posteriormente se ha diversificado para incluir la prestación de servicios sociales.

También se observa que mientras las cooperativas de mayor antigüedad se concentran en el sector del transporte por un lado y servicios sociales y educación infantil por otro, las más recientes han nacido vinculadas al auge del sector de la construcción y de los servicios de proximidad.

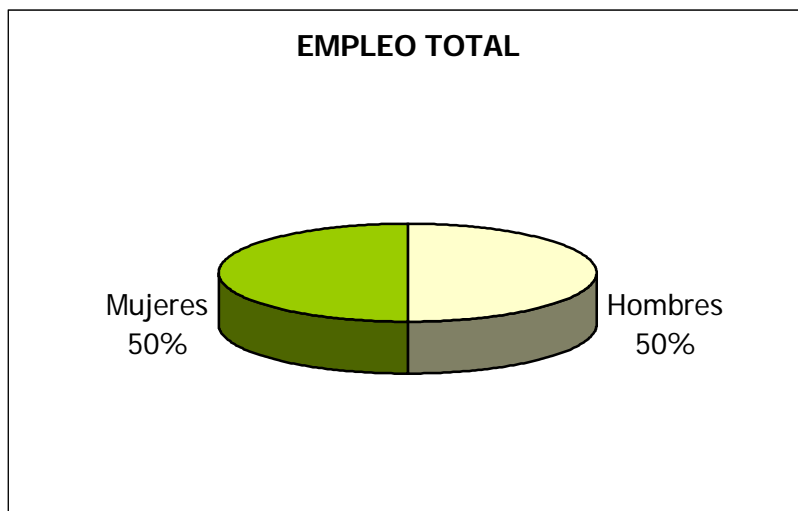


**Fig 2: Antigüedad de las cooperativas del Camp de Morvedre**

Por lo que se refiere al tamaño, la mayoría de las cooperativas de la zona son pequeñas empresas superando solo 3 de ellas las 100 personas, entre trabajadores/as y socios/as. En relación con esto es interesante observar que varias cooperativas han experimentado un crecimiento notable, ya que ninguna de ellas contó con más de 17 personas trabajadoras en sus inicios- la mayoría tuvo entre 3 y 4 socios y socias fundadoras- y en estos momentos hay varias con entre 30 y 100 trabajadores/as, ya sean socios o no. Esto último refleja la vocación de muchas de estas cooperativas en favor de la creación de empleo.

En total el empleo generado por las cooperativas asciende a 619 personas entre socios/as trabajadores y trabajadores/as no socios/as. La mitad de esos empleos están ocupados por mujeres como puede verse en la Fig 3

Un aspecto interesante es que, a pesar de que la distribución del empleo en las cooperativas de la zona está equilibrada en lo que se refiere al sexo de las personas trabajadoras, la segregación horizontal del empleo resulta muy acusada. De este modo, la mayoría de las cooperativas están compuestas bien por una mayoría de socios y trabajadores varones, bien por una mayoría de mujeres socias y trabajadoras.

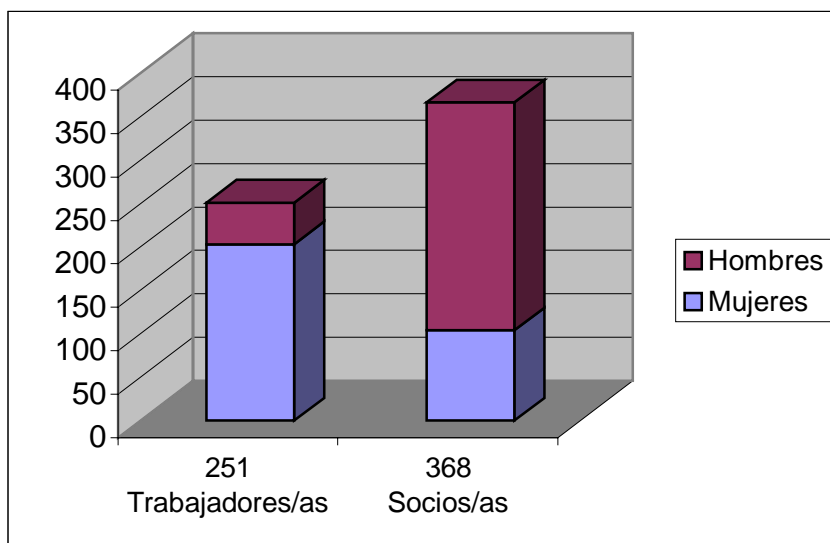


**Fig 3: Distribución del empleo en función del género en las cooperativas del Camp del Morvedre**

Así, las cooperativas que operan en el sector del transporte, la industria, y, en menor medida, la construcción tiene una plantilla integrada principalmente por hombres, desempeñando las mujeres habitualmente trabajos de administración. En las cooperativas dedicadas al sector servicios, sin embargo, este patrón se invierte y nos encontramos con plantillas compuestas en muchos casos exclusivamente por mujeres. En este sentido nos encontramos con alguna excepción a la norma como es el caso de SOCOLTIE, una cooperativa que gestiona un taller ocupacional para personas con discapacidad, por lo que su actividad se enmarca dentro del sector de los servicios sociales, un sector fuertemente feminizado. La actividad laboral concreta a la que está dedicada el taller es, sin embargo, la electrónica, una sector relativamente masculinizado. Quizá como reflejo de esta situación particular, SOCOLTIE es la única empresa de servicios sociales de la zona con una plantilla en la que el número de trabajadores es superior al de trabajadoras.

## **PARTICIPACIÓN Y GÉNERO EN LAS COOPERATIVAS DEL CAMP DEL MORVEDRE**

Si bien el empleo total se reparte por igual entre hombres y mujeres en las cooperativas de trabajo asociado del Camp de Morvedre, no existe la misma igualdad en lo que se refiere a la participación en la propiedad y los órganos sociales. De las 619 personas que trabajan en las cooperativas del Camp de Morvedre, 368 son socios/as y 251 son trabajadores/as no socios/as. Del total de socios y socias, un 71,2% son hombres y un 28,8%, mujeres, situación que se invierte en el caso de los trabajadores no socios, un 80,9% de los cuales son mujeres y el 19,1% restante, hombres. Es decir, los hombres poseen la propiedad de la empresa en un porcentaje bastante superior al de las mujeres y, en cambio, es mucho más numeroso el número de trabajadoras que el de trabajadores en las cooperativas analizadas como queda representado en la siguiente gráfica:



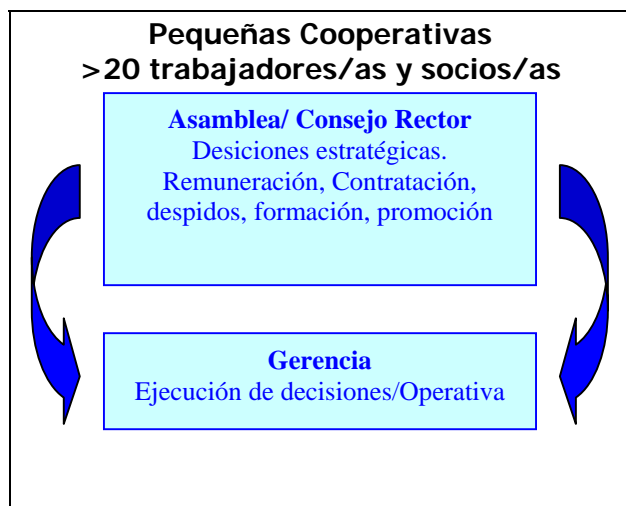
Este es un aspecto a tener en cuenta, ya que la condición de socia lleva aparejada para la mujer cooperativista el derecho a participar en la gestión de la cooperativa y en sus órganos de poder tales como el Consejo Rector. El hecho de que las mujeres en las cooperativas del camp del Morvedre sean socias en un porcentaje

considerablemente menor que los hombres pone de relieve el alejamiento de la mujer de órganos de decisión dentro de las organizaciones cooperativas de la zona.

Para hacer una lectura adecuada de estos datos es importante, no obstante, considerar que en las cooperativas dedicadas a la prestación de servicios hay frecuentemente un mayor porcentaje de trabajadores en relación a socios y socias. Esto a su vez se relaciona, en un marco más amplio con la cuestión de la mayor precariedad laboral existente en sectores fuertemente feminizados. Es decir, el bajo porcentaje de socios y socias, en estos sectores se explica en gran medida por la mayor rotación de personal que existe en el sector servicios, donde en general, hay una mayor precariedad laboral que en la industria.

A su vez, son muchos los estudios realizados recientemente que han relacionado la precariedad laboral y la poca consideración social de algunos sectores de la economía con su fuerte feminización. Así pues, de una forma u otra hemos observado que la menor participación de las mujeres en las empresas cooperativas se puede entender como una cuestión de género, si bien esta discriminación parece estar más relacionada con la mayor precariedad laboral existente en sectores feminizados de la economía en general que con ninguna particularidad de la zona o de las empresas de economía social.

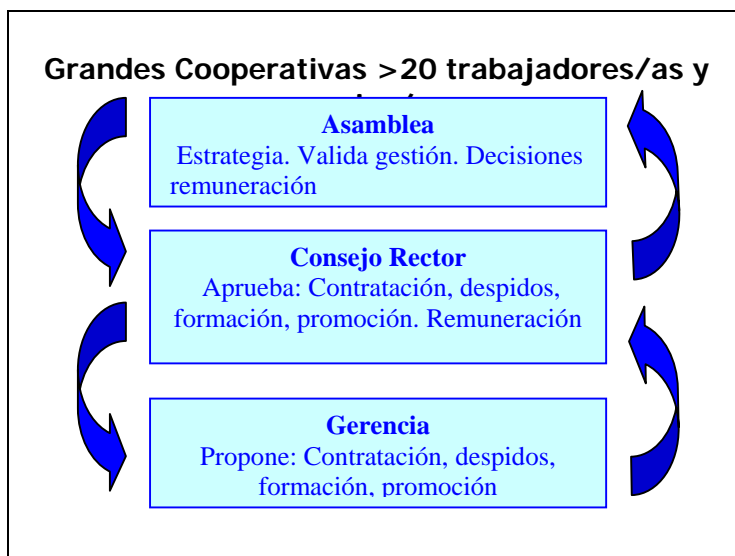
## EL ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LAS COOPERATIVAS DEL CAMP DEL MORVEDRE



Otro aspecto interesante de la relación entre las mujeres cooperativistas y la participación en la toma de decisiones es su representación en los puestos de responsabilidad. Para el estudio de esta cuestión encuestamos a las cooperativas de la zona sobre la distribución de responsabilidades y poder entre la Asamblea de socios, el consejo Rector, la presidencia y la gerencia de la cooperativa. Los resultados de las encuestas ponen de relieve la existencia de dos estilos de gestión diferenciados que, a grandes rasgos, se relacionan con el tamaño de la cooperativa. En las cooperativas de menor

tamaño existe un estilo de dirección basado en la toma de decisiones por consenso en la que participan todos los socios y socias. De este modo, los socios acuerdan en común no sólo la estrategia de la empresa, sino también cuestiones de índole más práctica relacionadas con la gestión de los recursos humanos, y en particular, las referentes a la remuneración, la contratación, los despidos, la formación y las promociones.

Entre las cooperativas de mayor tamaño emerge un estilo de gestión diferente, generalmente basado en la existencia de un fuerte liderazgo por parte de la gerencia, que es quien toma la mayoría de las decisiones, informando habitualmente al Consejo Rector. Existe, no obstante una excepción ya que en un 50% de las cooperativas (grandes y pequeñas) las decisiones referentes a la remuneración se reservan para la asamblea de socios y socias.



Por lo que refiere a la participación de las mujeres en estos órganos de poder, ya hemos visto que el porcentaje de socias es mucho menor que el de socios. Sin embargo dada la segregación horizontal que venimos discutiendo esto no implica que su presencia sea minoritaria en las asambleas de socios. Lo es, desde luego y mucho en los sectores

masculinizados de la industria, el transporte y la construcción, donde apenas cuentan con representación en la plantilla, pero las asambleas de las cooperativas de servicios sociales y educación infantil son casi exclusivamente femeninas. Curiosamente, el estudio ha descubierto que en un porcentaje considerable tanto las cooperativas fuertemente feminizadas como las fuertemente masculinizadas tienden a introducir al menos un representante de la minoría ( hombre o mujer, según el caso) en el consejo rector. Una parte importante de las cooperativas entrevistadas que presentaban este perfil indicaron que la razón de ello era un deseo consciente de incluir en los órganos de gestión los puntos de vista de la minoría.

Por lo que se refiere a la gerencia y a la presidencia, un 30% de las cooperativas de la zona tienen una presidenta y un 21% una mujer gerente. En cuanto a los puestos de responsabilidad intermedia, la dirección de la administración (78%) suele estar confiada a mujeres, incluso en empresas fuertemente masculinizadas, en la dirección del área comercial también está frecuentemente encomendada a mujeres, mientras que los mandos intermedios de producción en empresas industriales resultaron ser hombre en el 100% de los casos encuestados.

Estos datos ponen de relieve algunos aspectos interesantes. En primer lugar, cuanto mayores son las responsabilidades del puesto, menor es la probabilidad de tener una mujer ocupándolo, especialmente si se trata de empresas de cierto tamaño. Así hemos visto que hay un 21% de mujeres gerentes en las cooperativas de la zona, frente, por ejemplo a un 30% de presidentas. También hemos visto que en las grandes cooperativas de la zona es la persona que desempeña la gerencia la que toma la mayoría de las decisiones de gestión.



En segundo lugar, los datos recogidos ponen de manifiesto nuevamente la existencia de una segregación horizontal importante en las empresas del sector, ya que en lo que se refiere a los mandos intermedios, las mujeres se circunscriben a labores administrativas y comerciales, mientras que los hombres tienen un monopolio de mandos intermedios en producción.

No obstante lo anterior, los datos también muestran que las cooperativas de la zona son conscientes de que las opiniones de la minoría ( de hombres o de mujeres, según el caso) están en riesgo de ser discriminadas por órganos sociales que representen únicamente a la mayoría y que para evitar esta situación animan a las mujeres que son minoría en las cooperativas industriales a entrara a formar parte de los órganos sociales y en especial, del Consejo Rector.

Finalmente es interesante resaltar que en las cooperativas las decisiones referentes a la gestión de los recursos humanos tales como contratación, promoción, formación y despidos, se toman por consenso entre los socios si la cooperativa es pequeña y por el gerente si la cooperativa es grande. Las decisiones sobre remuneración, no obstante, se toman en la asamblea de socios mayoritariamente tanto en cooperativas grandes como pequeñas. Ese es un aspecto importante, pues las cuestiones referentes a la introducción del principio de igualdad de oportunidades forman parte de la gestión de los recursos humanos. Es por tanto importante conocer quién tiene atribuida la responsabilidad de la gestión de los recursos humanos para poder enfocar las acciones de sensibilización e introducir acciones positivas de igualdad.

## **SISTEMAS DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS COOPERATIVAS DEL CAMP DEL MORVEDRE:**

Al margen de identificar los puestos responsables de las decisiones que afectan a la gestión de los recursos humanos, el cuestionario también aborda cuestiones relativas a los sistemas de gestión de los recursos humanos. En concreto se realizaron preguntas relativas a la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, sobre la política de promoción y desarrollo profesional, así como sobre la política de formación. El análisis de las respuestas de las cooperativas es el siguiente:

### Diferencial salarial entre hombre y mujeres:

Ninguna de las personas encuestadas había observado una diferencia salarial entre hombres y mujeres en su cooperativa. En este sentido, es importante observar que el 42 % de las personas que respondieron la encuesta son mujeres y el 58% hombres, y que tanto unas como otros ocupan puestos bien de dirección, bien de administración en la cooperativa.

### Política de promoción y desarrollo profesional:

Por lo que respecta a la política de promoción y desarrollo profesional, sólo 3 de las cooperativas encuestadas dicen tener un sistema objetivo para promocionar a sus trabajadores/as. Así, un 54% de las cooperativas encuestadas declararon tener un sistema de evaluación del desempeño grupal e individual, pero únicamente dos de ellas utilizan los resultados de estos procesos como criterio para la promoción de las personas dentro de la cooperativa.

En este sentido, otro aspecto a resaltar, es que varias de las cooperativas que declaran tener un sistema de evaluación del desempeño, adoptaron el sistema a raíz de auditorías o procesos para conseguir la certificación de una norma de calidad, en su mayoría, la ISO 9000. Esta información pone de manifiesto que una parte importante de las cooperativas encuestadas utilizan los procesos de certificación de calidad para definir y/o revisar y actualizar sus políticas de personal. No obstante, el objetivo principal de estos procesos de certificación no es lograr una excelencia en la gestión de los recursos humanos ni implementar el principio de igualdad de oportunidades en la empresa, sino lograr una mayor calidad en la producción de bienes y servicios. El impacto sobre los sistemas de gestión de recursos humanos son, por tanto secundarios o tangenciales y por ello, frecuentemente incompletos, como demuestra el hecho de que únicamente un 12% dispone de un plan de desarrollo profesional explícitamente formulado para los trabajadores/as

Regresando a la cuestión sobre los criterios utilizados con mayor frecuencia en las cooperativas para la promoción de los trabajadores y trabajadoras, según las personas encuestadas éstos son, por orden de importancia:

<b>Criterio</b>	<b>Valoración</b>
<b><i>La capacidad para trabajar en equipo</i></b>	8,4
<b><i>La experiencia</i></b>	8,2
<b><i>La opinión de sus compañeros y compañeras</i></b>	7,3
<b><i>La opinión del superior/a jerárquico</i></b>	6,5
<b><i>La antigüedad en el puesto de trabajo</i></b>	6,1
<b><i>La formación</i></b>	5,8
<b><i>La antigüedad en la empresa cooperativa</i></b>	5,3

En primer lugar, podemos observar que la capacidad de trabajar en equipo y la experiencia de la persona son los criterios que más pesan a la hora de ascender a un trabajador/a a un puesto de mayor responsabilidad. El criterio que aparece en tercer lugar está estrechamente ligado a cómo funcionan las estructuras de gestión en las cooperativas. Como hemos visto, la mayor parte de las cooperativas del Camp del Morvedre son de pequeño tamaño y en estas cooperativas las decisiones relativas a la gestión de los recursos humanos suelen tomarse por consenso en el seno de la asamblea o el consejo rector. No es de extrañar entonces que un alto porcentaje de las personas encuestadas estimasen que la opinión de los y las compañeras (habitualmente socios y socios de la cooperativa) tiene un peso importante en las decisiones sobre la promoción a puestos de responsabilidad.

Otro dato interesante es que si bien la formación del candidato o candidata es uno de los criterios tenidos en cuenta para acordar su promoción, ésta se valora considerablemente menos que la experiencia. De hecho, casi todos los criterios de la tabla pueden agruparse en dos categorías:

**Experiencia/antigüedad:** *Experiencia, La antigüedad en el puesto de trabajo, La antigüedad en la empresa cooperativa*

**Y redes de contactos/apoyos del candidato o candidata:** *La capacidad para trabajar en equipo, La opinión de sus compañeros y compañeras, La opinión del superior/a jerárquico*

Estos datos dibujan un panorama habitual en todo tipo de empresas y zonas que, además, no favorece especialmente a la mujer. En efecto, muchos estudios han demostrado que la contratación y promoción de una persona están fuertemente influenciadas por sus contactos profesionales. El hecho de que la mayoría de los que ocupan los empleos y los puestos de dirección son hombres provoca que, muchas veces la mujer se vea excluida de las redes de contactos que le pueden apoyar en su búsqueda de empleo o en el acceso a puestos de dirección.

Como dato anecdótico cabe añadir que dos cooperativas mencionaron "las cargas familiares" del candidato o candidata al puesto como un criterio utilizado en los procesos de promoción. En este sentido las dos personas encuestadas respondieron que la existencia de cargas familiares se tenía en cuenta en sus cooperativas como un obstáculo o impedimento

para ocupar puestos de dirección. Ambas cooperativas pertenecen al sector de servicios, están integradas por una mayoría de mujeres y el cuadro directivo es casi en su totalidad femenino.

Por otro lado, cerca de un 67% de las cooperativas encuestadas han señalado que promueven acciones específicas para apoyar a las mujeres en su desarrollo profesional y para su acceso a puestos de dirección. Estas acciones son:

<b>Acciones</b>	<b>Nº de Cooperativas</b>
<i>Charlas informativas</i>	3
<i>Cursos de formación específicamente dirigidos a ellas</i>	11
<i>Ayudas sociales para favorecer la continuidad en el puesto de trabajo</i>	0
<i>Otras</i>	2

Es importante señalar la aparente inadecuación que existe entre los criterios que determinan la promoción de las personas en las cooperativas (experiencia y redes de contactos/equipo) y las acciones que se están implementando para fomentar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad (principalmente, acciones de formación). Si bien hemos visto que la formación forma parte de los criterios de promoción, la encuesta también ha puesto de relieve que no es el más importante.

Lo fundamental aquí es por un lado tomar nota de que existe una voluntad entre las cooperativas de superar situaciones de desigualdad entre sus trabajadores y trabajadoras, puesto que una parte importante de ellas declara tomar medidas específicas para promocionar a la mujer. Por otro lado, es importante observar que las medidas adoptadas abordan únicamente de forma parcial el problema y que existe un importante margen para implementar un plan de acciones positivas de igualdad que aborde de una forma global estas cuestiones.

#### Política de formación:

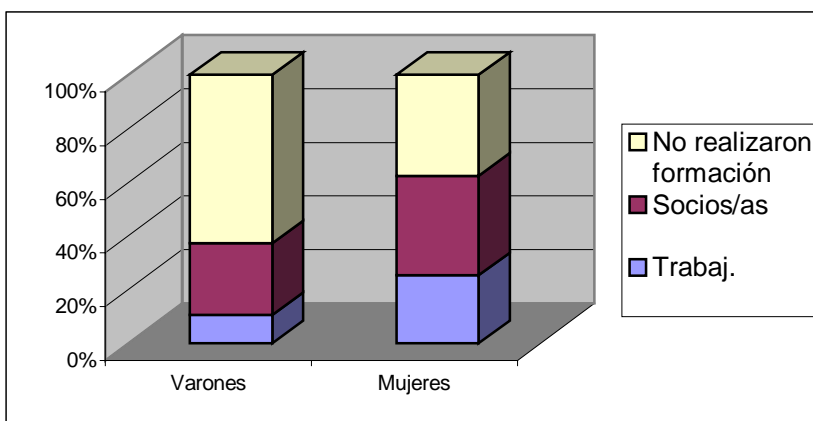
Casi un 70% de las cooperativas del Camp del Morvedre disponen de un plan de formación y el mismo porcentaje dice organizar regularmente formación para los y las trabajadoras. Además un 89% de las cooperativas estimulan a los y las trabajadoras para que participen en cursos de formación.

Un 58% de realizaron formación en el año inmediatamente anterior a la realización de la encuesta y de estas, la mayoría realizó entre 1 y 5 cursos:

<b>Cursos realizados</b>	<b>Nº de cooperativas</b>
<i>Entre 1 y 5</i>	9
<i>Entre 6 y 10</i>	4
<i>Mas de 10</i>	0

En la mayoría de los casos, la asistencia a estos cursos por parte de los y las trabajadoras es voluntaria. Solo en un 17% de las cooperativas la asistencia se considera obligatoria.

En global un 36% de los trabajadores y socios varones y un 62% de las trabajadoras y socias de las cooperativas realizaron cursos de formación en el año que precedió a la encuesta. Como muestra la siguiente tabla, entre las mujeres el porcentaje de socias y de trabajadoras que asistieron a cursos de formación es muy similar, mientras que en el caso de los varones, los socios asistieron a cursos de formación en un porcentaje mucho mayor que los trabajadores.



Hay que señalar que estos datos están influenciados por la fuerte segregación horizontal que existe en las cooperativas del Camp del Morvedre. Las cooperativas de servicios sociales y de educación son estadísticamente las que más formación realizan, por ello es natural que las mujeres cooperativistas asistan en mayor medida a cursos de formación que los varones. Por otro lado y tal y como hemos visto al comienzo de este estudio, hay más mujeres trabajadoras que socias en las cooperativas del Camp del Morvedre, lo que ocasiona que los porcentajes de participación sean en la formación entre socias y trabajadoras sean más similares que entre socios y trabajadores.

Finalmente, las cooperativas valoran su participación en cursos de formación mayoritariamente como útil o muy útil. De este modo, en una escala de 1 (muy útil) a 5 (extremadamente inútil), las cooperativas puntúan su formación en un 1,9.

## **LA PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS SOBRE EL RESPETO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA COOPERATIVA:**

Para concluir el estudio, se realizaron una serie de preguntas orientadas a sondear la percepción de las personas encuestadas sobre las desigualdades existentes en las empresas los trabajadores varones y sus compañeras. Para ellos se pidió a los y las encuestadas que se posicionaran respecto de una serie de afirmaciones sobre su cooperativa. Las respuestas se baremaron en una escala de 1 a 5, representando 1 el mayor nivel de acuerdo y el 5 el mayor nivel de desacuerdo con el enunciado propuesto. Los resultados del sondeo fueron los siguientes:

<b><i>Mi empresa cooperativa:</i></b>	
<b><i>Es innovadora</i></b>	2,7
<b><i>Tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores/as en el trabajo diario</i></b>	3,5
<b><i>Presenta conflictividad laboral</i></b>	3,8
<b><i>Los hombres tienen más posibilidades de ascenso profesional</i></b>	4,3
<b><i>Es participativa</i></b>	2,6
<b><i>Es sexista</i></b>	4,6
<b><i>Motiva a sus trabajadores/as</i></b>	2,8
<b><i>Es solidaria</i></b>	3,1

Como se observa en la tabla, los dos enunciados relacionados con la desigualdad en el puesto de trabajo (Los hombres tienen más posibilidades de ascenso profesional y mi cooperativa es sexista) son aquellos con los que las personas encuestadas mostraron un mayor nivel de desacuerdo. Esto apunta a que las personas que trabajan en las cooperativas ( o al menos aquellas que respondieron la encuesta) no perciben las desigualdades que existen entre hombres y mujeres. Esta afirmación la apoya el hecho de que después de los enunciados relacionados con cuestiones de género, el siguiente que ha recibido mayor nivel de rechazo haya sido el que afirma que en la cooperativa existe conflictividad laboral. Si las desigualdades entre hombres y mujeres fuesen percibidas claramente por los trabajadores y trabajadoras, la conflictividad laboral aparente en las cooperativas sería mucho mayor.

Finalmente, para valorar adecuadamente estos datos hay que remitirse nuevamente a la extrema segregación horizontal que existe en las cooperativas del Morvedre. Un número considerable de los encuestados y encuestadas trabaja en cooperativas en las que la fuerza laboral está compuesta exclusivamente o casi por hombres o por mujeres, por lo que hay que valorar sus respuestas en este apartado con cautela.