

# POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA SOLIDARIA

JOSE LUIS RETOLAZA AVALOS

MAITE RUIZ ROQUEÑI

Departamento de Economía Financiera II  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

---

## ABSTRACT

■ *La Economía Solidaria aparece como un movimiento emergente en el mundo de la empresa. Sus planteamientos suponen un intento radical de superar la centralidad de la empresa respecto a la persona y las relaciones de asimetría que conducen a la discriminación; por su parte la desigualdad de la mujer en la empresa es un hecho mundialmente constatado. En esta investigación nos proponemos contrastar el resultado de las políticas de género aplicadas en las Empresas Solidarias del País Vasco, así como analizar las nuevas herramientas metodológicas que se están desarrollando en este ámbito. A partir de los análisis realizados, el artículo propone algunas líneas de actuación que permitan pasar de una políticas pasivas de igualdad de género a unas políticas activas, en las que el desplazamiento de la «centralidad» del trabajo a la persona proporcionaría una nueva perspectiva no discriminante.*

■ *Ekonomia solidarioak gero eta indar handiagoa du enpresa-munduan. Ezartzen dituen planteamenduen helburua pertsonarekin alderatuta enpresari ematen zaion erabateko garrantzia gaintzea eta diskriminazioa dakarten asimetriazko harremanak ikertzea da. Emakumeak enpresan duen tratu-desberdintasuna mundu osoan zehar gertatzen da. Ikerketa honetan, batetik, Euskal Autonomia Erkidegoko enpresa solidarioetan aplikatutako genero-politiken emaitzak alderatuko ditugu eta, bestetik, berriz, eremu honetan garatzen ari diren tresna metodologiko berriak aztertzeari ekingo diogu. Egindako analisisietan oinarrituta, artikuluak zenbait jarduketa-linea*

*proposatzen ditu, genero-berdintasunaren aldeko politika pasiboetatik politika aktiboetara igaro ahal izateko; politika horietan, garrantzia lanari eman ordez, pertsonari emango balitzaio, perspektiba berria eta ez-diskriminatzailea izango genuke.*

■ *The Economy of Solidarity is now growing stronger into the business sector. Its approaches aim at overcoming both the central importance of enterprises and the resulting displacement of people, as well as at breaking off the asymmetric relations that bring about situations of discrimination. Moreover, the unequal treatment of women in the business sector is to be found all around the world. In this research our aim is to compare the result of the gender policies applied in the so-called companies of solidarity in the Basque Country, as well as to analyse the new methodological tools to be used in this field. Based on the many studies carried out so far, this article proposes some action lines for removing passive policies of gender equality and implementing more active ones, in which, by focusing much more on the person rather than on the work, a new, non-discriminating viewpoint would come up.*

---

## 1. Introducción

En la última década se ha ido definiendo un nuevo planteamiento socioeconómico que se ha dado en denominar Economía Solidaria, aunque todavía en la actualidad puede consistir con otras acepciones de significado concurrente como pueden ser: economía alternativa, economía de donaciones, economía autogestionaria, economía de la solidaridad, economía popular, economía popular solidaria, economía del trabajo, economía de solidaridad y trabajo, economía social solidaria (Enciso y Retolaza, 2004). Dicho movimiento, si bien es de reciente aparición, se ha desarrollado de una forma decidida, y en el año 2003 suponía ya un 0,24% del PIB del País Vasco, y lo que es más importante, un 1,4% de los puestos de trabajo existentes, con unos índices de crecimiento superiores al 10% anual (Retolaza, 2004b).

En correlación con este desarrollo, en los últimos años han ido apareciendo investigaciones y publicaciones sobre la Economía Solidaria en general (Ballet, 1996; Defortuny et al, 1997) o sobre alguna de sus temáticas específicas como las Empresas de Inserción (Coque y Pérez 2000; CIADE 2003; Claver 2004), la Banca ética (FETS, 2002; Del Río 2003; San Emeterio y Retolaza 2003; Mendizábal, Miera y Matey 2005), el Balance Social (Mugarra, 2003), o el Comercio Justo. No obstante, al margen de los datos contenidos en algunos estudios de carácter mas amplio (López Aranguren, 2002; FEEDEI, 2003; Mugarra, 2004) apenas pueden encontrarse investigaciones sobre el tema del género en la Economía Solidaria.

En el presente artículo nos proponemos reflejar los datos más significativos de una investigación mas amplia patrocinada por la Asociación Aurkilan<sup>1</sup> en torno a las políticas de género desarrolladas por las entidades de Economía Solidaria en el País Vasco.

El punto de partida es el propio planteamiento de la Economía Solidaria, que en términos de la propia REAS<sup>2</sup>, se puede definir como: «El sistema socioeconómico, cultural y ambiental, desarrollado de forma individual o colectiva a través de prácticas solidarias, participativas, humanistas y sin ánimo de lucro para el

---

<sup>1</sup> Su nombre completo es: Asociación Aurkilan para la Investigación y Promoción de la Economía Social y Solidaria

<sup>2</sup> Red de Economía Alternativa Solidaria

desarrollo integral del ser humano como fin de la economía»<sup>3</sup> (Retolaza, Mugarra y Enciso, 2004), encontrándose entre sus principales características<sup>4</sup>: la igualdad; el empleo para personas desfavorecidas, la mejora medioambiental, la cooperación, la falta de ánimo de lucro, y el compromiso con el entorno.

De los dos primeros principios, el de igualdad y el de empleo para las personas desfavorecidas, debe desprenderse la especial preocupación por el papel que la mujer desarrolla en la propia Economía Solidaria, ya que aunque no pueda generalizarse a todo tipo de situación, la mujer, en contexto de vulnerabilidad (familias monoparentales, malos tratos, cargas familiares no compartidas, baja cualificación), presenta unos índices de exclusión laboral y social muy superiores a los del hombre; estaríamos hablando de la discriminación vertical por causa de género. Por otra parte, incluso las mujeres con una adecuada integración sociolaboral, se encuentran con importantes desventajas en el ámbito laboral, la llamada discriminación horizontal, lo que se traduce en una menor retribución por el desempeño de trabajos similares y menores posibilidades de promoción.

En función de esta problemática social asociada al factor de género y de los principios generales de la Economía Solidaria, en especial de los dos señalados con anterioridad, debería concluirse la existencia en este movimiento de una política activa de género que permitiera mejorar sustancialmente ambas problemáticas en relación con la situación en el contexto socio-económico dominante. En este sentido, podríamos considerar que en las organizaciones de Economía Solidaria debería existir un trato diferencial positivo a favor de la mujer, tanto en lo que a opciones de empleabilidad se refiere, como en lo relativo a la calidad comparada del puesto de trabajo.

## 2. Metodología de investigación

La investigación, como ya hemos señalado, se propone abordar el problema de las políticas de género en las entidades de Economía Solidaria, para lo cual, y en función de la problemática socio-laboral de la mujer y de los planteamientos específicos de las entidades solidarias hemos identificado una variable independiente: ser una entidad de economía solidaria, y dos variables dependientes: proporción de puestos de trabajo ocupados por mujeres y proporción de puestos de dirección de primer nivel ocupados por mujeres.

---

<sup>3</sup> Definición adoptada en la Asamblea de Malaga (2000) en el marco de la definición de REAS como Red de Redes, a propuesta de la delegación de REAS Euskalerría que la había elaborado y aprobado previamente en la junta directiva preparatoria de la Asamblea.

<sup>4</sup> [www.reasnet.com](http://www.reasnet.com) / [www.economiasolidaria.org](http://www.economiasolidaria.org); definidas en la *Carta Emprender por un Mundo Solidario*, documento al que se han adherido la práctica totalidad de entidades de la Economía Solidaria.

Estas dos variables dependientes no han sido elegidas aleatoriamente, sino que en trabajos precedentes se consideran indicadores fundamentales de la discriminación vertical y horizontal por cuestión de género (Heredia et al, 2002); correlacionándose con los resultados obtenidos mediante índices de carácter mas cualitativo como el reconocimiento social o la promoción profesional (Barbera et all, 2000).

La hipótesis nula se formularía como la no existencia de diferencias positivas significativas del grupo de mujeres respecto al de hombres tanto en lo que se refiere a las posibilidades de ser trabajadoras de la empresa, como en relación a ser directivas de primer nivel. Mientras que las hipótesis alternativas se referirían a la existencia de una diferencia positiva a favor de la mujer en la probabilidad de ser trabajadora o directiva entre los grupos de ambos sexos. La prueba empírica para el contraste de hipótesis se realizó en el marco de una investigación mas amplia (Retolaza, 2004), donde se identificaron las 45 entidades mas representativas del País Vasco, a las que se envió un cuestionario por mail, previa llamada para explicar la investigación; de dichos cuestionarios se recogieron correctamente contestados 31. De los 14 casos perdidos, 2 se debieron a la imposibilidad de mantener contacto en virtud de errores en los datos identificativos, 2 a la demanda por su parte de una reunión personal, aspecto este que no contemplaba ni la metodología ni el presupuesto de la investigación, y diez a la falta de persistencia en la recuperación de los cuestionarios, que hizo que éstos no fueran devueltos o llegaran demasiado tarde para incorporarlos en los resultados de la investigación. El porcentaje de respuesta, del 68,9% sobre el total de la población identificada nos parece, no obstante, lo suficientemente amplio como para posibilitar un análisis representativo en relación al problema planteado. En lo referente al género de la persona que ocupaba el cargo de primer/a directivo/a, al tratarse de datos públicos y de fácil acceso se obtuvieron los referentes a las 45 entidades, por lo que la muestra se corresponde con la totalidad de la población identificada.

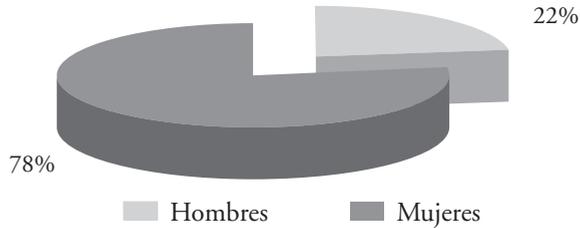
### 3. Análisis de los resultados obtenidos

Con relación a la primera hipótesis, la relación entre trabajadoras y trabajadores era de un 3,55 a favor de las primeras, ya que las mujeres suponían un 78% de los puestos de trabajo frente a un 22% de hombres. En base a estos datos podemos mantener la hipótesis alternativa, considerando que en lo relativo a puestos de trabajo creado se da una discriminación positiva hacía la mujer, lo que posiblemente responde al planteamiento de las entidades que hacen un esfuerzo de aplicar unas políticas de género que potencien positivamente el contrato de mujeres.

Esta práctica, además de basarse en las políticas de género conscientemente aplicadas, se correlaciona con la mayor tasa de desempleo femenina, que en el

País Vasco, con un 10,43% supera casi en cinco puntos la tasa de desempleo masculina cifrada en el 5,47% para el segundo trimestre del 2005<sup>5</sup>.

Gráfico 1. Relación trabajadores/trabajadoras

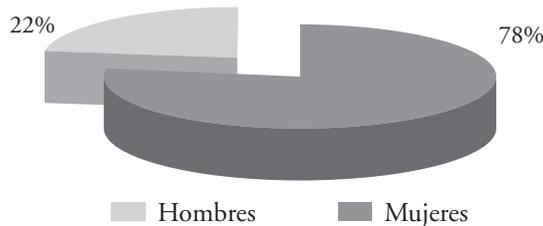


Fuente: elaboración propia.

Este resultado, sin duda positivo para el sector, se debe relativizar hasta hacer un análisis comparativo más en profundidad que coteje los índices de empleo hombre / mujer de forma sectorial. A pesar de que el porcentaje de ocupación de la mujer es inferior al del hombre en general, en los sectores a los cuales pertenecen las organizaciones analizadas, en ocasiones vinculados a servicios sociales, en otras a mano de obra de baja cualificación o trabajo intensivo, podrían dar unos ratios similares a los que presentan las empresas u organizaciones ubicadas en el planteamiento económico dominante.

En el segundo aspecto de la investigación, el referido a la relación entre directores y directoras, el índice es también del 3,55 pero en negativo. Curiosamente la relación porcentual es exactamente la misma, pero en dirección contraria, es decir, un 78% de los puestos de dirección son ocupados por hombres y sólo un 22% de los mismos por mujeres.

Gráfico 2. Relación directores/directoras



Fuente: elaboración propia.

<sup>5</sup> EPA, 2005, 2º trimestre. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas)

En este caso parece evidente que las políticas de género no se aplican o si se hace su resultado no es muy satisfactorio; no obstante dicho resultado hay que matizarlo a la luz de los datos que nos indican que en la economía tradicional el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección es aún más bajo, así en el Estado Español, los puestos de dirección ocupados por mujeres en la Administración y en empresas de mas de 10 trabajadores, sólo alcanza el 14,4% (López, 1999); desigualdad que se incrementa para las empresas del IBEX 35 donde el porcentaje de mujeres en puesto de CEO es del 0%<sup>6</sup>. Así mismo, si hacemos referencia a las 300 empresas con mayor facturación, el 76% de las mismas no cuenta con ninguna mujer en el consejo de administración; y del total de 2.486 personas que ocupan este puesto, sólo 115, es decir el 4,6% son mujeres (CWDI, 2002).

Aunque el Estado Español es uno de los peores situados en el ranking mundial en cuanto a la equiparación de hombres y mujeres a nivel de dirección, la situación de Europa en su conjunto es bastante deplorable, ya que la media de mujeres en puestos de dirección en las 200 mayores empresas sólo alcanza el 8%, reduciéndose al 5% si se consideran exclusivamente los niveles mas altos de dirección según el informe realizado por la Asociación de Mujeres Profesionales de Europa (EPWM, 2004). A nivel mundial y tomando como referencia las empresas incluidas en el índice internacional FTSE All World Developer (2003) Noruega (21,1%) y Suecia (16,9%) se encuentran a la cabeza del ranking, seguidos de Dinamarca y Estados Unidos (12,8%); los que presentan una menor diversidad de género son de menor a mayor, por este orden, Japón (0,4%), Portugal (0,8%), Italia (2,6%) y España (3,8). La disparidad de los Países de la Unión Europea que encabezan el ranking por arriba y por abajo, ha llevado a la Asociación de Mujeres Profesionales de Europa (EPWM, 2004) a concluir que existe una línea divisoria «norte-sur» en lo que a la incorporación de la mujer a puestos directivos se refiere.

Mención aparte merece otro capítulo de la desigualdad, las diferencias salariales, que en el caso de España alcanza porcentualmente el 18%, siendo curioso que en la Unión Europea las diferencias menores son para Portugal (9%) e Italia (6%), que eran los países con menores niveles porcentuales de acceso de la mujer a puestos de alta dirección (Euroíndice laboral IEDE-Adecco, 1º Semestre 2005); no obstante no nos entretendremos en este aspecto por no haberlo incluido en el estudio realizado sobre las entidades de Economía Solidaria.

Por su parte, el excelente estudio realizado por Wirth (2002) y publicado por la Organización Mundial del Trabajo evidencia que la amplia implicación de la mujer en el sistema económico, bien como consumidora o trabajadora, no se corresponde con los índices de participación de la misma en la alta dirección de empresas y organizaciones; en este sentido, las entidades de economía solidaria,

---

<sup>6</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas](http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas)

a pesar de su mejor posición en relación a los índices presentados por el sistema socio-económico tradicional, manifiestan la misma tendencia, en cuanto que la participación del 78% como trabajadoras sólo encuentra una correspondencia inversa con el 22% de los puestos de alta dirección ocupados.

#### 4. La Auditoría Social como instrumento de mejora

Para el conjunto de actores de la Economía Social, las políticas de género en particular, y el traslado a sus estrategias de los fines recogidos en la *Carta Emprender por un Mundo Solidario*, en general, son una preocupación constante; habida cuenta de que es la razón de su propia existencia. En esta línea, ya desde hace una década, las redes de Economía Solidaria empiezan a trabajar en el desarrollo de instrumentos metodológicos que permitan optimizar la consecución de los fines sociales que persiguen, fijando su atención en la Auditoría Social entendida esta como una herramienta de mejora continua; fruto de este trabajo colectivo es la publicación del libro «La auditoría Social y la Economía Solidaria» (Ballesteros y del Río; 2004).

Hay que señalar que la metodología propuesta no pretende tener exclusivamente, ni preeminentemente un planteamiento analítico o evaluador, sino que en el marco del planteamiento metodológico denominado de los *stakeholders* (García Maza, 1997 y 1999), se propone principalmente ser un instrumento de mejora continua (Ruiz y Retolaza, 2005).

En base al planteamiento metodológico propuesto en el libro de Ballesteros y del Río, REAS Euskadi lleva desde Octubre de 2004<sup>7</sup> trabajando en establecer una batería de indicadores concretos que permita la aplicación de la auditoría social de una forma sistemática y sencilla en las empresas y entidades vinculadas a la Economía Solidaria. Fruto de este trabajo es el «Manual de Auditoría Social», un instrumento de gran potencial que se encuentra todavía en fase experimental.

Entre los indicadores propuestos vamos a centrar nuestro análisis en aquellos que hacen referencia a la valoración de las políticas de género, y que se presentan en la tabla de la página 127.

Como puede verse, el subprincipio de igualdad de oportunidades que se incluye en el principio de equidad, entendido como «el satisfacer de manera equilibrada los intereses respectivos de todos los protagonistas interesados por las actividades de la empresa o de la organización», presenta siete indicadores de los

---

<sup>7</sup> El inicio de este proceso tuvo lugar en las Jornadas que bajo el título «Auditoría Social y Economía Solidaria» organizo REAS Euskadi en Bilbao en Octubre del 2004.

Figura 3: Indicadores del subprincipio A: Igualdad de Oportunidades.

<b>Subprincipio A: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>
<b>REF. INDICADORES</b>
<p><b>1. Paridad de representación en función del género</b>  <math>N.º \text{ de mujeres contratadas} * 100 / \text{Total de personas contratadas.}</math>            Nota: Se entiende por personas contratadas exclusivamente aquellas dadas de alta ante la Seguridad Social medido en horas/año.</p>
<p><b>2. Paridad de participación en órganos de decisión en función del género</b>  <math>\text{Puestos de responsabilidad ocupados por mujeres} * 100 / \text{total puestos de responsabilidad.}</math>            Nota: Se entiende por puestos de responsabilidad los reconocidos por contrato como categoría profesional superior a la categoría de peón.</p>
<p><b>3. Paridad de participación en órganos de decisión en función del género</b>  <math>\text{Puestos representativos ocupados por mujeres} * 100 / \text{Total de puestos representativos.}</math>            Nota: Se entiende por puestos de responsabilidad los designados por nombramiento y elevados a escritura pública.</p>
<p><b>4. Promoción interna</b>  <math>N.º \text{ de personas contratadas promocionadas} * 100 / N.º \text{ total de promociones realizadas.}</math>            Nota: Se entiende por promoción el cualquier ascenso de categoría profesional y cualquier ocupación de cargos designados por nombramiento y elevados a escritura pública.</p>
<p><b>5. Promoción en función del género</b>  <math>N.º \text{ de mujeres promocionadas} * 100 / N.º \text{ total de personas promocionadas.}</math>            Nota: Se entiende por promoción el cualquier ascenso de categoría profesional y cualquier ocupación de cargos designados por nombramiento y elevados a escritura pública.</p>
<p><b>6. Promoción del personal en prácticas y/o personas becadas</b>  <math>N.º \text{ de personas voluntarias o con contrato de prácticas contratadas} * 100 / N.º \text{ total de personas contratadas.}</math></p>
<p><b>7. Edad media</b>  <math>\text{Edad total de las personas contratadas} / N.º \text{ de personas contratadas.}</math>            Nota: La edad total se corresponde con la suma de las edades de todas las personas contratadas.</p>

Fuente: «Manual de Auditoría Social» elaborado por REAS Euskadi<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> AS 2005. Copyleft: Reconocimiento No comercial-Sin Obra Derivada de Creative Commons. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/>

cuales cuatro hacen referencia a aspectos relativos al género y al tratamiento del género en la empresa. En este sentido la Economía Solidaria se dota de un instrumento no sólo de evaluación, sino de mejora continua en el ámbito de la aplicación de políticas de género, al menos en lo que se refiere a los cuatro indicadores reseñados: 1) porcentaje de mujeres trabajadoras; 2) porcentaje de mujeres con responsabilidad interna; 3) porcentaje de mujeres en puestos de representación; y 4) porcentaje de mujeres que se promocionan internamente. Quizás el único indicador que se echaría en falta sería el referido a lo que se ha llamado en denominar «fosa salarial», o diferencia de ingresos percibidos entre los trabajadores de una misma empresa en función del género.

Por su parte en los indicadores cualitativos, como puede apreciarse en la figura 4, se repite la secuencia de los indicadores cuantitativos; manteniendo los indicadores relacionados con la discriminación en función del género un valor superior al 50%, lo que no hace sino corroborar la importancia que a este tipo de discriminación se le intenta dar desde REAS Euskadi, y más genericamente desde la Economía Solidaria.

## 5. De la Auditoría Social a las Políticas Activas

No obstante, del interés ético y metodológico de la Auditoría Social en la valoración de las políticas de género en la Economía Solidaria, por si sola difícilmente va propiciar el equilibrio de género en la dirección de este tipo de entidades, ya que a lo que hay que enfrentarse no es tanto a una discriminación directa interna por parte de las entidades, sino al denominado «techo de cristal», expresión acuñada en los 80 para hacer referencia a un conjunto de obstáculos y disposiciones tácitas, que van más allá del ámbito laboral y que se convierten en una auténtica barrera para que las mujeres accedan a los puestos de alta dirección en igualdad de condiciones que los hombres (Wirth, 2002).

En este sentido hay que considerar que no es necesariamente la empresa concreta la que activamente produce la discriminación, sino que esta es consecuencia, como señala Txaro Arteaga (2001) del proceso de socialización desarrollado por el sistema y la correspondiente asignación diferencial de funciones por sexos.

En esta línea, las entidades de la Economía Solidaria, no sólo deben preocuparse por solucionar las barreras de discriminación pasivas, situadas en el interior de las propias entidades, sino ser un agente de cambio que realice propuestas osadas en la superación de las barreras externas atribuibles al modelo sociocultural en el que nos encontramos inmersos; haciéndose necesario el desarrollo de políticas activas de promoción de las mujeres dentro de las propias entidades. Dichas políticas deben ser capaces de enfrentar las dificultades que encuentran las mujeres para superar el denominado «techo de cristal».

Figura 4. Indicadores cualitativos.

REF.	INDICADORES	VALORACIÓN									
1	Paridad de representación en función del genero ¿Consideras que existe un equilibrio adecuado en el número de hombres y mujres en plantilla?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Paridad de participación en órganos de decisión en función del genero ¿Consideras que tu entidad otorga igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de responsabilidad de la entidad a hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Paridad de participación en órganos de decisión en función del genero ¿Consideras que tu entidad otorga igualdad de oportunidades en el acceso a los órganos de decisión?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Promoción interna ¿Consideras que en tu entidad existe oportunidad de ascender profesionalmente?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Promoción en función del genero ¿Consideras que tu entidad otorga igualdad de oportunidades tanto a hombres como a mujeres a la hora de promocionar?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Promoción del personal en prácticas y/o personas becadas. ¿Consideras que tu entidad otorga igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo a las personas en prácticas y/o becadas?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Edad media ¿Consideras que en tu entidad la edad es un criterio discriminador?	<input type="checkbox"/>									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fuente: «Manual de Auditoría Social» elaborado por REAS Euskadi.

Aunque no es el propósito de este trabajo la elaboración de un conjunto de propuestas en relación con las políticas activas de género que deberían desarrollar las entidades de Economía Solidaria, creemos interesante el señalar alguna de las direcciones en las que podrían ir estas actuaciones. En primer lugar sería necesario abordar la propia percepción que, tanto el hombre como la mujer, tienen en relación a los resultados obtenidos por directivos de ambos géneros; cabe señalar que el informe ECODES (2004) indica varias investigaciones que han demostrado que los consejos de administración participados por mujeres son

más activos e independientes, y por tanto, funcionan mejor. En este ámbito de actuación debería desarrollarse una línea de trabajo, que centrada en la sensibilización, dirigiera sus esfuerzos a combatir los prejuicios sociales existentes en torno al tema (Ajamil, 1994).

Por otra parte, la casi totalidad de los análisis coinciden en considerar la conciliación de la vida familiar y laboral como uno de los principales handicaps para la promoción a puestos directivos de alto nivel de las mujeres (Mari-Kloose et al, 1998; López, 1999; Arteaga 2001;), en este sentido, la recomendación sobre la introducción de medidas que potencien la flexibilidad en el trabajo parece ser una recomendación generalizada<sup>9</sup> que sólo en muy pocos casos ha sido asumida por las empresas y organizaciones de la economía tradicional y quizás debiera convertirse en un rasgo diferencial de la propia Economía Solidaria.

En línea con lo anteriormente expuesto nos parecen de gran interés para el desarrollo de las políticas activas de género en las Entidades de Economía Solidaria el concepto de «centralidad» propuesto por Valcárcel (1994), no en el sentido de conseguir que la centralidad de la mujer sea la vida laboral o la carrera profesional, sino en el de conseguir que el «centro» de las entidades de Economía Solidaria sea, no los aspectos económicos o productivos, ni siquiera los derivados de su misión, sino la mejora de la calidad de vida de todos los participantes. Calidad de vida que forzosamente debe huir de la unidimensionalidad del «homo faber» (Marcuse, 1964) potenciando la pluridimensionalidad compleja del ser humano, tanto en su vertiente laboral, como familiar, creativa, ociosa... lo cual debería generar desde la Economía Solidaria una nueva concepción del trabajo (Fromm, 1978) donde las causas de la discriminación por causa de género dejaran de tener relevancia.

## 6. Bibliografía

- AJAMIL, M. (1994) «Los prejuicios laborales: el sexismo en el trabajo», en Lucas Marín, A. *Sociología para la empresa*; ed. McGraw-Hill. pp: 225-246.
- ARTEAGA, T. (2001) «Políticas de género y empleo en Euskadi»; Revista de Relaciones Laborales-Lan Haremanak, n.º 4. Bilbao.
- BALLESTEROS, C. ; DEL RÍO, E. y REAS (2004) «La Auditoría Social y la Economía Solidaria»; Ed. Fundación Deixalles. Mallorca.
- BALLET, J. (1996) «Les entreprises de Solidarité»; mimeo, Université de Versailles St. Quentin en Yvelines.

---

<sup>9</sup> Guía de Buenas Prácticas para Mejorar la Situación en el Trabajo, presentada por el Ministerio de Comercio e Industria Británico en las Jornadas celebradas en Enero del 2003 en Londres, elaborada a partir de un estudio patrocinado por la Comisión Europea y realizado conjuntamente por: el Centro Danés de Investigaciones para la Igualdad entre los Sexos, El Ministerio Irlandés de Finanzas, y las Confederaciones Generales de Sindicatos Irlandesa y Británica.

- BARBERÁ, E., SARRIÓ, M., RAMOS, A. (2000) «Mujeres directivas: promoción profesional en España y Reino Unido», en *Quaderns Feministas*, n.º 2, Universidad de Valencia.
- CIADE (Universidad Autónoma de Madrid); UNAD: «Estudio de Empresas de Inserción»; Conclusiones preliminares, 2003.
- CLAVER, N. (2004): «Efecto de las Empresas de Inserción sobre los trabajadores: un análisis evolutivo»; ed. CIES. Boletín n.º 12.
- COQUÉ, J. y PÉREZ, E. (2000): «Manual de creación y gestión de empresas de inserción social»; ed. Universidad de Oviedo.
- CWDI Report (2002) «Women Board Director in Spain's Top 300 Companies».
- DEFORTUNY, J., FAVREAU, L. y LAVILLE, J.L. (1997) «Inserción y nueva economía social»; ed. CIRIEC. Valencia.
- DEL RÍO, N. (2003) «Rescata tu dinero: Finanzas solidarias y transformación social»; ed. Talasa. Madrid.
- ENCISO, M. y RETOLAZA, J.L. (2004) «Concepto de Economía Solidaria», en Instituto de Derechos Humanos: *La Economía Solidaria y su inserción en la formación universitaria*; cap. 1. Universidad de Deusto, Bilbao.
- FEEDEI: «Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España». Ed. Popular; Madrid 2003.
- FETS (2002) «La banca ética»; ed. Icaria. Barcelona.
- FROMM, E. (1978) «¿Tener o Ser?»; ed. F.C.E. México. 1ª edición en español.
- FTSE (2003) «All World Developer»; [www.ftse.com/research\\_analysis](http://www.ftse.com/research_analysis)
- FUNDACIÓN ECONOMÍA Y DESARROLLO (ECODES) (2004) «Género y los consejos de administración de las empresas del IBEX 35», documento de trabajo.
- GARCÍA-MAZA, D. (1997) «Del balance social al balance ético» en Cortina, A. (dir) *La rentabilidad de la ética para la empresa*, Ed. Visor, pp: 229-253. Madrid.
- GARCÍA-MARZÁ, D. (1999) «Mujer y entorno empresarial», en *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, n.º 4.
- HEREDIA, E.B., RAMOS, A., SARRIÓ, M. y CANDELA, C. (2002) «Más allá del techo de cristal»; *Rev. Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales* n.º 40. Madrid.
- LÓPEZ ARANGUREN, L.M. (2002) «Las Empresas de Inserción en España»; ed. Consejo Económico y Social. Colección Estudios n.º 127. Madrid.
- LÓPEZ SABATER, R. (1999) «La mujer en la actividad pública. El acceso a cargos políticos y directivos en la empresa y la institución». TESEO. Biblioteca general de la Universidad de Murcia.
- MARCUSE, H. (1964) «El hombre unidimensional»; ed. Seix Barral; Barcelona, 1972.
- MARÍ-KLOSE, M., NOS COLOM, A. y MARÍ-KLOSE, P. (1998) «Costilla o columna, la mujer como proveedora de servicios sociales»; en *Rev. Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, n.º 13-14, pp: 163-171.
- MENDIZABAL, A., MIERA, K y MATEY, J. (2005) «Banca ética en Europa»; en Gonzalez, F. Y Terceño, A. (Eds.) *Simultaneidad decisional y multifocalidad empresarial*; ed. AEDEM. La Coruña.
- MUGARRA, A. (2003) «Balance Social y Cooperativas» en *El Cooperativismo y la Economía Social en la Sociedad del Conocimiento 1963-2003*, pp 319-326; Ed.Prensa Universitaria de Zaragoza. Zaragoza.

- MUGARRA, A. (Coord) (2004) «La Economía Solidaria y su inserción en la formación universitaria»; cap. 3. Universidad de Deusto, Bilbao.
- RETOLAZA, J.L. (2004) «Relevancia de la Economía Solidaria en la CAPV», en Instituto de Derechos Humanos: *La Economía Solidaria y su inserción en la formación universitaria*; cap. 3. Universidad de Deusto, Bilbao.
- RETOLAZA, J.L.; MUGARRA, A. y ENCISO, M. (2004) «solidarity-based enterprises: new concept for the enterprise of the future»; ICA Research Forum. Segorbe, 6-9 de Mayo.
- RUIZ, M. y RETOLAZA, J.L. (2005) «La Auditoría Social como instrumento de posicionamiento de la Economía Solidaria»; ponencia presentada en las X Jornadas de Investigadores en Economía Social y Cooperativa «*Emprendedores, economía social, democracia económica*». A.C.I. Baeza.
- SAN EMETERIO, J. y RETOLAZA, J.L. (2003) «¿Existe espacio para una banca ética?», en *Ética y Empresa*; Lan Harremanak n.º 9. Universidad del País Vasco. Bilbao. Pp: 127-163.
- VALCARCEL, A. (comp) (1994) «El concepto de igualdad», Ed. Fundación Pablo Iglesias. Madrid.
- VVAA (2003) «Guía de buenas prácticas para mejorar la situación de la mujer en el trabajo»; Conferencia Internacional sobre la Calidad de Vida en el Trabajo y la Promoción de la Mujer.
- <http://www.mtas.es/consejerias/Reino Unido/publicaciones/practicass.htm>
- WIRTH, L. (2001) «Más allá del techo de cristal. Las mujeres en el mundo del trabajo: avance pero lento»; en *Trabajo*, Revista de la OIT; n.º 39. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.