

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO RECTOR Y GÉNERO EN LAS COOPERATIVAS TUROLENSAS

POR

María Luisa ESTEBAN SALVADOR

Ana GARGALLO CASTEL y

Francisco Javier PÉREZ SANZ¹.

RESUMEN

En los últimos años se está observando un crecimiento en el número de trabajos que analizan la situación de las mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones tanto lucrativas como de las entidades enmarcadas en el ámbito de la economía social. Si bien la literatura económica es incipiente y más abundante fuera de nuestras fronteras cada vez es mayor el número de publicaciones que estudian la situación en España. Diversos estudios muestran que un mayor número de mujeres en los consejos representativos de las cooperativas puede ayudar a que las condiciones de trabajo mejoren y se consiga un equilibrio económico, social y cultural en este tipo de organizaciones. En este estudio se analiza la presencia femenina en los órganos de gobierno de estas entidades en la provincia de Teruel y se compara con los tipos de cooperativas gestionadas por mujeres con el propósito de examinar si existen asociaciones entre ellas. Al mismo tiempo, se relaciona el periodo de creación de la entidad con la participación femenina, con el fin de observar la evolución de la responsabilidad de las mujeres en distintos intervalos de tiempo.

¹ Profesores de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Zaragoza.

Dirección correo electrónico: luisaes@unizar.es, gargallo@unizar.es y fjperez@unizar.es.

El presente trabajo es parte de los resultados obtenidos bajo el marco del proyecto de investigación 2008/B001 financiado por la Fundación Universitaria Antonio Gargallo. Los autores desean expresar el agradecimiento por el apoyo financiero recibido, del mismo modo que agradecen las sugerencias de los evaluadores anónimos que han servido para mejorar el artículo.

Palabras clave: Mujeres, Consejo Rector, Responsabilidad Social, Cooperativas, Teruel.

Códigos Econlit: M140, J160 G300 P130

BOARD OF DIRECTORS AND GENDER IN THE COOPERATIVES IN THE PROVINCE OF TERUEL

ABSTRACT

In the last years, the number of works that analyse the situation of women on boards of directors in the profit and not for profit organizations has increased. Although the literature is scary and more extended out of Spain the number of studies in our country is increasing. According to some authors in the called democratic participation companies the direct implication of women in management is bigger than in others organizations. A bigger number of women on boards of cooperatives can help to improve the employ conditions and to get an economic, social and cultural balance in this type of organizations. In this paper we analyze the presence of women on the boards of these entities and we compare with the types of cooperatives managed by women with the aim of check if there are associations among them. At the same time, we connect the time of starting the cooperative with the female participation to seek the evolution of the responsibility of women in different interval.

Keywords: Women, Board of Directors, Social Responsibility, Cooperatives, Teruel.

LE GOUVERNEMENT CORPORATIF ET LE GENRE DANS LES COOPÉRATIVES DANS LA PROVINCE DE TERUEL

RÉSUMÉ

Dans ces dernières années une croissance est observée dans le nombre de travaux qui analysent la situation des femmes dans les organes de gouvernement des organisations aussi bien lucratives que des entités encadrées dans le domaine de l'économie sociale. Bien que la littérature économique est en développement et plus abondante au delà de nos frontières, le nombre de travaux qui étudient la situation en Espagne est de plus en plus fréquent. Cependant, les études réalisées montrent une participation inégale des femmes directives dans

ces entités Un plus grand nombre de femmes en conseils représentatifs des coopératives peut aider à améliorer les conditions de travail et à obtenir un équilibre économique, social et culturel dans ce type d'organisations. Dans cette étude la présence féminine est analysée dans les organes de gouvernement de ces entités et elle est comparée aux types de coopératives gérées par des femmes dans le but d'examiner si il existe des associations entre elles. En même temps, on rattache la période de création de l'entité à la participation féminine, afin d'observer l'évolution de la responsabilité des femmes dans des intervalles de temps différents.

Des mots clefs: Les femmes, le Conseil Recteur, le Responsabilité Sociale, les Sociétés Coopératives, Teruel.

1. ESTADO DE LA CUESTIÓN

En los últimos años se está observando un crecimiento en el número de trabajos que analizan la situación de las mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones tanto lucrativas como de las entidades enmarcadas en el ámbito de la economía social y/o tercer sector. Si bien la literatura económica es incipiente y más abundante fuera de nuestras fronteras cada vez es mayor el número de publicaciones que estudian la situación en España.

Diversos trabajos obtienen evidencia de que en nuestro país son las entidades cooperativas las que cuentan relativamente con más mujeres que otro tipo de organizaciones en sus órganos de gobierno (Mateos et al. 2006; Esteban, 2007). Sin embargo la presencia de mujeres es todavía inferior a la de hombres (Kaplan, 1992; Chaves, Ribas y Sajardo, 2005; Elio, 2006; Ribas, 2006). De acuerdo con la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (2004) las cooperativas de trabajo facilitan la incorporación de las mujeres a puestos directivos en un 87,9% de los casos. Los resultados del estudio llevado a cabo por la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado² indican que la participación femenina en los comités de dirección es del 35,5% mientras que tan solo un 27,47% de mujeres forman parte de los consejos rectores de las cooperativas analizadas.

² Véase en Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FVECTA) las mujeres directivas en las cooperativas de FVECTA. En <http://www.coceta.coop/DptoSectoriales/Cuadernos/Primero/primero/OrgaCoopera/MUJEDIREC.htm> (19 de abril de 2009).

Berenguer, Cerver, de la Torre y Torcal (2004) observan que en las cooperativas más pequeñas y más antiguas es más fácil localizar en su estructura a mujeres directivas. Elio (2006) obtiene evidencia de una mayor presencia femenina en los consejos rectores en las cooperativas con menos de 50 trabajadores o bien con más de 1000. En Suecia y de acuerdo con un estudio llevado a cabo por el Instituto de Cooperativas Suecas (2004), en el caso concreto de las cooperativas de consumo, la representación de las mujeres en los consejos es del 41% frente a un 59% de hombres (Fregidou-Malama, 2004).

Una de las razones para argumentar la presencia de mujeres en las cooperativas se apoya en el principio de libre adhesión en que se hace referencia expresa a la no discriminación por razones de género, raza, clase social, posición política o religiosa. La propia Alianza Cooperativa Internacional³ fomenta la participación femenina en este tipo de entidades. Raquel, Velasco y Vilar (2009) sostienen que dado el principio que rige en las cooperativas relativo a un socio un voto en la Asamblea General y a que los miembros del consejo rector son elegidos de entre los socios de la Asamblea General, se limita el nivel de seguimiento del Código de Buen Gobierno por parte de este tipo de entidades, lo que según los autores invita bien a la elaboración de un código propio para las cooperativas bien a la adaptación del existente. Novarese de Nieto, Montes y Ressel (2003) proponen que con carácter anual se evalúe la participación de las mujeres en puestos jerárquicos e institucionales y se incorpore dicha información en la memoria anual que se presenta junto con los estados contables tradicionales.

La diversidad de género es un indicador que representa una estrategia innovadora y apropiada para hacer frente a las exigencias que el mercado laboral requiera (Barberá, 2004). Para Fregidou-Malama (2004) es preciso incrementar la presencia femenina en las cooperativas, tanto como miembros, como desempeñando otro tipo de cargos, con el fin de incluir nuevos asuntos en las agendas y de discutir desde diferentes perspectivas distintos problemas para igualar el poder entre géneros. Desde la literatura sobre economía social se proponen distintas soluciones para conseguir una mayor representatividad femenina. Para que los gobiernos lleven a cabo sus compromisos respecto al progreso de las mujeres, Echevarria

³ Véase en Alianza Cooperativa Internacional. Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo. En <http://www.ica.coop/coop/2000-gender-strategy-sp.pdf> (acceso 27 de febrero de 2010).

y Larrañaga (2004) apuestan por la preparación y aplicación de presupuestos en los distintos ámbitos territoriales con perspectiva de género. Por su parte, Fregidou-Malama (2004) defiende que cuando la representatividad de las mujeres en las cooperativas es mayor, es más fácil tener en consideración sus intereses, hay nuevos enfoques y se refuerza la democracia. Además, sostiene la autora, que la participación de las mujeres en distintos aspectos como los comarcales, sociales y culturales puede adquirir preferencia y estatus, con la correspondiente influencia de las mujeres en un impulso societario viable y en un rejuvenecimiento y desarrollo sostenido de este tipo de organizaciones. De hecho, el estilo de trabajo de las mujeres se adapta mejor a la filosofía y a la estructura organizativa de las entidades cooperativas que a otro tipo de empresas (Ribas y Sajardo, 2005), del mismo modo que estas entidades ofrecen los medios para alcanzar experiencia y movilidad para obtener puestos de responsabilidad (Chávez, 1996).

Para Millán y Melián (2008) la creación de empresas pertenecientes al sector de la Economía Social, por sus peculiaridades, puede ser un instrumento apropiado para conseguir una equiparación completa de oportunidades y condiciones de empleo para hombres y mujeres. Asimismo las cooperativas pueden mejorar el bienestar de las mujeres en diferentes aspectos, tanto económicos como sociales y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Chávez, 1996; Gómez, 1998).

En los consejos rectores de las sociedades cooperativas el número de mujeres existente no es un reflejo proporcional del que potencialmente se podría alcanzar en dichos puestos (Elio, 2006). La presencia de las mujeres en dichos órganos es inferior a la participación en la plantilla (Elio, 2006; Ribas, 2006). De acuerdo con Elio (2006) la participación de las mujeres en los consejos rectores se incrementa conforme aumenta la proporción de mujeres socias en la plantilla con un contrato societario. Por su parte, Ribas (2006) observa que ni siquiera en las cooperativas feminizadas el número de mujeres en el Consejo Rector o en la Comisión de Vigilancia son mayoría. Sin embargo el papel de las mujeres a la vez que decisivo es invisible (Apelqvist, 1996). Según Apelqvist (1996) a las mujeres se les han sido asignadas tareas de escaso reconocimiento, al mismo tiempo que se les ha excluido de reconocimiento, prestigio y autoridad.

2. METODOLOGIA

Para desarrollar esta investigación confeccionamos un cuestionario en el que incluimos preguntas relacionadas con el gobierno corporativo de las empresas cooperativas en la provincia de Teruel con el fin de obtener información sobre las variables objeto de estudio. Los potenciales entrevistados fueron gerentes, administrativos o personas responsables de la cooperativa. En primer lugar se envió el cuestionario por correo electrónico o en su defecto postal, si bien en algunos casos se utilizó el fax. Posteriormente se realizaron encuestas telefónicas y finalmente, se tomaron los cuestionarios no respondidos por ninguna de las vías anteriores para contactar con los responsables de su cooperativa a los que se les encuestó a través de entrevistas personales.

Uno de los principales problemas con los que nos encontramos fue la obtención de una base de datos completa, actual y fiable sobre las entidades cooperativas en nuestra provincia. Para comenzar tomamos el listado de entidades cooperativas de la bases de datos Balance Sheets Analysis Systems (SABI) que ascendió a 129 con fecha de 15 de octubre de 2008. Esta base la completamos con la que nos facilitó el Registro de Cooperativas de Aragón que constaba de 356 entidades y con otra base que nos proporcionó la Cámara de Comercio de Teruel que constaba de 512 entidades. Es preciso indicar que el número real de cooperativas de esta última base de datos hubo que reducirlo en aproximadamente una cuarta parte debido a que muchas entidades aparecían repetidas en numerosas ocasiones. De las otras bases también fue preciso eliminar a cooperativas que o bien estaban liquidadas, o se habían convertido en otro tipo de sociedades o bien se habían fusionado con otras. Completamos nuestra base con entidades localizadas en directorios de Internet como páginas blancas y páginas amarillas. En el caso de las cooperativas localizadas en núcleos rurales, nos pusimos en contacto con sus ayuntamientos para depurar y completar la información sobre datos básicos como son la existencia actual de la cooperativa en esa localidad o su extinción, así como la dirección postal. Finalmente y tras ponernos en contacto con todas las cooperativas de las diferentes muestras conseguimos una base de datos depurada con un total de 319 entidades. Si bien con algunas cooperativas no nos pudimos poner en contacto porque o bien el teléfono o bien la dirección postal, o ambos eran erróneos y no pudimos obtener información sobre su ubicación por ningún otro medio. La muestra final recoge un total de 99 cooperativas, constituyendo una muestra representativa del total poblacional, y permite que los resultados sean generalizables.

En los párrafos siguientes presentamos los principales resultados de la investigación. Los análisis empíricos del trabajo los hemos obtenido mediante la utilización del programa informático SPSS 13.0, así como por Microsoft Excel para los primeros tratamientos de datos.

3. RESULTADOS

En este apartado mostramos los resultados de los análisis estadísticos realizados. Los hemos estructurado en los siguientes tres grupos:

- a) Porcentaje de mujeres en los cuadros directivos
- b) Desglose sectorial y correlaciones
- c) Evolución de los resultados

a) Porcentaje de mujeres en los cuadros directivos

Los resultados de los estadísticos relativos a la composición del Consejo Rector vienen recogidos en la Tabla 1. Como podemos apreciar el número medio de personas en el consejo es de 6,35. Esta cifra es ligeramente inferior a la recomendada en el Código de buen gobierno español de 2006 que sugiere un tamaño que varía entre 7 y 15 miembros para así lograr un funcionamiento eficaz y participativo. Si tenemos en cuenta que las recomendaciones del Código son para sociedades cotizadas y que en nuestro caso las cooperativas se clasificarían dentro del grupo de pequeñas y medianas empresas, esta cifra podría ser adecuada. El mínimo de miembros en el Consejo Rector, sin diferenciar por género es de tres y el máximo de 18 y la desviación típica se sitúa en el 2,93. En lo que respecta a las mujeres, tan solo forman parte de los consejos 96 mujeres lo que supone un porcentaje medio de 17,09%, algo superior al de empresas lucrativas (Esteban, 2007) siendo la media de mujeres miembros del Consejo Rector de 0,97. Además, los ratios entre la desviación típica y la media de las variables (coeficiente de variación de Pearson) en el caso de los datos relativos a las mujeres muestran valores superiores, lo que indica una mayor heterogeneidad en la participación femenina entre las distintas empresas. Por otra parte, Todos los miembros del Consejo Rector son socios de las cooperativas analizadas.

En cuanto a la participación de los miembros del Consejo Rector en los consejos de otras entidades, podemos apreciar que tan solo en $\approx 53\%$ casos se producen estas conexiones, siendo la media de 0,62, y en el caso de las mujeres de 0,15. Nuevamente el mayor valor del coeficiente de variación (3,07 frente a 2,23) permite comprobar la mayor heterogeneidad entre empresas relativa a la participación de las mujeres en los consejo de varias entidades. Sin diferenciar por género, el máximo número de miembros del consejo con cargos en otras empresas es de siete, mientras que el en caso de las mujeres es de dos. Sobre el total de consejeros, el porcentaje de miembros del consejo con cargos en otras empresas, sin diferenciar por género, es del 11,65%.

Tabla 1: Estadísticos sobre los miembros del Consejo Rector

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Coef. de Variación
Personas que forman el Consejo Rector	99	3	18	6,35	2,93	0,46
Mujeres que forman el Consejo Rector	99	0	18	0,97	2,22	2,29
% mujeres en el Consejo Rector	99	0	100	17,09	29,22	1,71
Miembros del Consejo Rector no socios	98	0	0	0,00	0,00	0
Miembros del Consejo Rector con cargos en otras empresas	86	0	7	0,62	1,38	2,23
Mujeres del Consejo Rector con cargos en otras empresas	27	0	2	0,15	0,46	3,07
% miembros con cargos en otras empresas	86	0	100	11,65	26,31	2,26

Fuente: Elaboración propia

No solo el porcentaje de mujeres miembros del Consejo Rector es menor que el de hombres, sino que también la proporción de presidentas es menor que la de presidentes. Tal y como se muestra en la Tabla 2, el 88,66% de los presidentes son del género masculino mientras que tan sólo el 11,34% son del femenino. Si comparamos estas cifras con las de las empresas cotizadas en el mercado continuo, donde con datos de 2004 el porcentaje de mujeres presidentas fue del 2,44% y en el de no cotizadas en dicho mercado, pero obligadas a presentar un informe sobre gobierno corporativo a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, reflejaba un 7,76% (Esteban, 2007), podemos decir que las mujeres consiguen mayores cuotas de participación como presidentas en los consejos rectores de las cooperativas de pequeño tamaño.

Tabla 2: Género del presidente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	86	86,87	88,66	88,66
	Mujer	11	11,11	11,34	100,00
	Total	97	97,98	100,00	
Perdidos	Sistema	2	2,02		
Total		99	100,00		

Fuente: Elaboración propia

En lo que a vicepresidentes se refiere, las cifras mejoran para las mujeres. En este caso el porcentaje de vicepresidentas es algo superior que el de presidentas, siendo del 16,33% frente al 11,11% (Tabla 3).

Tabla 3: Género del vicepresidente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	82	82,83	83,67	83,67
	Mujer	16	16,16	16,33	100,00
	Total	98	98,99	100,00	
Perdidos	Sistema	1	1,01		
Total		99	100,00		

Fuente: Elaboración propia

En el caso del género del secretario del Consejo Rector, el porcentaje de mujeres con este cargo es del 23,23% mientras que el de hombres del 76,77% tal y como podemos apreciar en la Tabla 4, por lo que podemos señalar que conforme disminuye la responsabilidad que conlleva el puesto aumenta la presencia femenina.

Tabla 4: Género del secretario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	76	76,77	76,77	76,77
	Mujer	23	23,23	23,23	100,00
	Total	99	100,00	100,00	

Fuente: Elaboración propia

Además de los miembros del Consejo Rector hemos analizado el género de las personas que están contratadas en las cooperativas como gerentes y que, por lo tanto, asumen una responsabilidad importante con independencia de que formen o no parte del Consejo Rector. Como podemos comprobar en la Tabla 5, el porcentaje de gerentes mujeres en las cooperativas analizadas es del 20% frente al 80% de hombres que ocupan este tipo de puesto.

Tabla 5: Género del gerente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Hombre	28	28,28	80,00	80,00
	Mujer	7	7,07	20,00	100,00
	Total	35	35,35	100,00	
Perdidos	Sistema	64	64,65		
Total		99	100,00		

Fuente: Elaboración propia

b) Desglose sectorial y correlaciones

En el análisis del género de los presidentes de los consejos rectores de las cooperativas podemos apreciar que el mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en las cooperativas de vivienda, si bien estos datos los hemos de tomar con precaución dado que tan sólo se encuentran dos cooperativas de este tipo en la muestra objeto de análisis (Tabla 6). Lo mismo sucede en el caso de las cooperativas de consumidores y usuarios, donde el reducido número de observaciones impide establecer conclusiones definitivas y generalizadas. Sin duda alguna, es en las cooperativas de trabajo asociado donde se observa una mayor participación femenina en los cargos de presidencia, con un 27,59% de éstas, muy superior al porcentaje de mujeres presidentas respecto al total sectorial, que es del 11,34%. En una provincia donde el ámbito de actuación de estas organizaciones es mayoritariamente agrícola-ganadero llama la atención que únicamente el 2,3% de las mujeres lleguen a ocupar el cargo de presidenta del Consejo Rector de las entidades agrarias. En el caso de las cooperativas de servicios, de explotación comunitaria de la tierra y de otros tipos no identificados, la presencia de mujeres en este tipo de puesto es nula.

Tabla 6: Género del presidente según tipo de cooperativa

	Hombre		Mujer		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
De trabajo asociado	21	72,41	8	27,59	29	100
De servicios	14	100,00	0	0,00	14	100
Agraria	41	97,62	1	2,38	42	100
De explotación comunitaria de la tierra	5	100,00	0	0,00	5	100
De consumidores y usuarios	3	75,00	1	25,00	4	100
De vivienda	1	50,00	1	50,00	2	100
Otras	1	100,00	0	0,00	1	100
Total	86	88,66	11	11,34	97	100

Fuente: Elaboración propia

Con el fin de conocer si existen diferencias entre el género del presidente de la cooperativa y los tipos de cooperativas se ha llevado a cabo un test chi-cuadrado, cuyos resultados figuran en la Tabla 7. De acuerdo con los resultados del estadístico chi-cuadrado de Pearson, se rechazaría la hipótesis nula de independencia puesto que el valor de la chi-cuadrado obtenido (17,24) resulta superior al valor en tablas de la chi-cuadrado con seis grados de libertad y $\alpha=0,01$, que se sitúa en 16,81, lo que indica que es poco probable que se cumpla la hipótesis nula de independencia. Se confirman, por lo tanto, diferencias estadísticamente significativas entre la proporción de mujeres presidentas del Consejo Rector y los tipos de cooperativas, por lo que se puede afirmar que ambas variables están relacionadas.

Tabla 7: Pruebas de chi-cuadrado. Tipo de cooperativa y género del presidente

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,24	6	0,01
Razón de verosimilitudes	17,71	6	0,01
Asociación lineal por lineal	1,68	1	0,20
N de casos válidos	97		

a 11 casillas (78,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,11

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las vicepresidencias del consejo rector, también es en las de vivienda donde mayor es el porcentaje de mujeres, si bien, tan solo hay en la muestra una entidad de este tipo con vicepresidenta (Tabla 8). Las cifras se mantienen en la misma línea que en el caso de las presidentas, siendo las cooperativas de trabajo asociado las que cuentan con un mayor número de mujeres en el cargo de vicepresidentas del Consejo Rector, y porcentualmente superior al de presidentas, siendo el porcentaje del 34,48% frente al del 27,59% en el caso de éstas últimas. Lo mismo sucede con las agrarias, aunque el porcentaje mejora en comparación con las presidentas pasando a ser del 4,65% (en el caso de las presidentas en este tipo de cooperativa es del 2,38%).

Esta característica analizada, cambia de tendencia en el caso de cooperativas de servicios donde el porcentaje de vicepresidentas incrementa hasta un 7,69% mientras que el de presidentas, como se ha visto en las tablas anteriores, es nulo.

Tabla 8: Género del vicepresidente según tipo de cooperativa

	Hombre		Mujer		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
De trabajo asociado	19	65,52	10	34,48	29	100
De servicios	12	92,31	1	7,69	13	100
Agraria	41	95,35	2	4,65	43	100
De explotación comunitaria de la tierra	4	80	1	20	5	100
De consumidores y usuarios	3	75	1	25	4	100
De vivienda	1	50,00	1	50,00	2	100
De crédito	1	100,00	0	0,00	1	100
Otras	1	100,00	0	0,00	1	100
Total	82	83,67	16	16,33	98	100

Fuente: Elaboración propia

Al igual que hemos procedido en el caso de presidentas aplicamos los test chi-cuadrado (Tabla 9). Los resultados del estadístico chi-cuadrado de Pearson reflejan la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre la proporción de mujeres que ocupan el puesto de vicepresidentas del Consejo Rector y los tipos de cooperativas. El valor alcanzado por la chi-cuadrado (14,32) resulta superior al valor en tablas (14,07) para 7 grados de libertad y $\alpha=0,05$, por lo que al igual que en el caso de las presidentas se puede afirmar que ambas variables están relacionadas.

Tabla 9: Pruebas de chi-cuadrado. Tipo de cooperativa y género del vicepresidente

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,32	7	0,046
Razón de verosimilitudes	14,36	7	0,045
Asociación lineal por lineal	2,32	1	0,128
N de casos válidos	98		

a12 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,16.

Fuente: Elaboración propia

Es en las cooperativas de trabajo asociado donde mayor porcentaje de secretarías encontramos, un 34,38%, muy superior al porcentaje medio de mujeres secretarías que para toda la muestra, que es del 23,23% (Tabla 10). Dentro de la escasa presencia de cooperativas de vivienda y de crédito, las mujeres ocupan el cargo de secretarías de este tipo de cooperativas en todas las cooperativas analizadas. En dos de las cuatro cooperativas de consumidores y usuarios las mujeres ocupan el cargo de secretaria. Aunque la presencia de secretarías sea mínima en algunas categorías de cooperativas, excepto en el caso de otro tipo sin identificar, en el resto existe representación femenina en todas ellas.

Tabla 10: Género del secretario según tipo de cooperativa

	Hombre		Mujer		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
De trabajo asociado	19	65,52	10	34,48	29	100
De servicios	11	78,57	3	21,43	14	100
Agraria	39	90,70	4	9,30	43	100
De explotación comunitaria de la tierra	4	80,00	1	20,00	5	100
De consumidores y usuarios	2	50,00	2	50,00	4	100
De vivienda	0	0,00	2	100,00	2	100
De crédito	0	0,00	1	100,00	1	100
Otras	1	100,00	0	0,00	1	100
Total	76	76,77	23	23,23	99	100

Fuente: Elaboración propia

Las pruebas de chi-cuadrado muestran relaciones entre las secretarías y los tipos de cooperativas. Como se puede apreciar en la Tabla 11, el valor de la chi-cuadrado obtenido (18,614) resulta superior a los niveles en tablas para 7 grados de libertad y $\alpha=0,01$ (18,48).

Tabla 11: Pruebas de chi-cuadrado. Tipo de cooperativa y género del vicepresidente

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,614(a)	7	0,009
Razón de verosimilitudes	18,254	7	0,011
Asociación lineal por lineal	0,079	1	0,78
N de casos válidos	99		

a 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,23.

Fuente: Elaboración propia

Si bien en la muestra completa existen dos cooperativas de vivienda, en una de ellas no se cuenta con gerente, por lo que en la única cooperativa de vivienda que resta, la gerente es mujer, siendo las categorías de trabajo asociado y de servicios las que cuentan con más gerentes de género femenino, el 20% en cada uno de los mencionados tipos (Tabla 12). En el estudio desarrollado por Berenguer, Cerver, de la Torre y Torcal (2004) se evidencia que la presencia de mujeres directivas en las cooperativas es mayor en las actividades propias del sector servicios donde radica una mayor tradición femenina, lo que de acuerdo con los mencionados autores conduce a que la cultura igualitaria sea menor en los sectores industriales. Los resultados de nuestro estudio, para el caso de las mujeres encargadas de la gerencia, aunque no coinciden completamente, son próximos a los de Berenguer, Cerver, de la Torre y Torcal (2004), quienes encuentran que el sector servicios es más propicio para el empleo femenino. En relación al tipo de cooperativas agrarias, la presencia de mujeres en los cargos de presidentas, vicepresidentas y secretarías del consejo Rector, tal como hemos

comprobado anteriormente, es muy reducida, aunque sin embargo en la gerencia de estas entidades se observa una mayor disposición femenina, del 18,18%, aunque sigue siendo una proporción pequeña si la comparamos con el porcentaje de hombres gerentes.

Tabla 12: Género del gerente según tipo de cooperativa

	Hombre		Mujer		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
De trabajo asociado	4	80,00	1	20,00	5	100
De servicios	4	80,00	1	20,00	5	100
Agraria	18	81,82	4	18,18	22	100
De vivienda	0	0,00	1	100,00	1	100
De crédito	1	100,00	0	0,00	1	100
Otras	1	100,00	0	0,00	1	100
Total	28	80,00	7	20,00	35	100

Fuente: Elaboración propia

Las relaciones entre el género del gerente de la cooperativa y sus tipos no están significativamente como se puede observarse en la Tabla 13.

Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado. Tipo de cooperativa y género del gerente

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,55	5	0,47
Razón de verosimilitudes	4,16	5	0,53
Asociación lineal por lineal	0,00	1	0,96
N de casos válidos	35		

a 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,20.

Fuente: Elaboración propia

c) Evolución de los resultados

Con el fin de conocer la evolución del número de mujeres en el Consejo Rector hemos definido los periodos plasmados en la Tabla 14. Se puede apreciar que en las cooperativas creadas desde 1990 hasta la actualidad existe una mayor presencia de mujeres miembros de los consejos rectores, hecho que podría ser debido a la paulatina incorporación de las mujeres al mercado de trabajo a partir de ese momento.

Tabla 14: Tabla de contingencia Año de creación *número de mujeres que forman el Consejo Rector

		Mujeres que forman el Consejo Rector								Total
		0	1	2	3	4	6	7	18	
Año de creación	Antes de 1950	6	2	1	0	1	0	0	0	10
	1950-1959	10	3	0	0	0	0	0	0	13
	1960-1969	8	0	2	0	0	0	0	0	10
	1970-1979	8	0	0	0	1	0	1	1	11
	1980-1989	5	2	0	0	1	0	0	0	8
	1990-1999	14	1	5	2	0	1	0	0	23
	Desde 2000	12	6	3	1	2	0	0	0	24
Total		63	14	11	3	5	1	1	1	99

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 15 podemos confirmar que en términos relativos la presencia de mujeres en los consejos rectores es mayor en aquellas cooperativas constituidas durante las últimas dos décadas, concentrándose en éstas casi la mitad de participación femenina del periodo observado, con un porcentaje del 47,47%, frente a las cuatro décadas precedentes. El periodo con menos participación femenina corresponde a las cooperativas creadas durante la década de los años ochenta, con un porcentaje relativamente bajo, que solamente alcanza el 8,08%, mientras que el mayor crecimiento se aprecia en las puestas en marcha a principios de los años noventa (23,23%).

El incremento de la participación femenina en estos momentos más recientes puede estar relacionado con el cambio del “modelo ilustrado patriarcal” (Carrasco, 2003), dando lugar a la entrada, o vuelta en muchas situaciones, de las mujeres al mercado laboral y a las actividades formativas. Esta incorporación está basada en razones (Carrasco, 2003; Tobio, 2005) de consideración sobre el valor asignado al trabajo remunerado productivo, cuantificable y transformable en dinero, así como también en la base material para la subsistencia y la necesidad de mano de obra, que en el contexto de la económica provincial turolense contempla un envejecimiento de la población y una creciente demanda de mano de obra cualificada

Tabla 15: Tabla de contingencia Año de creación * porcentaje de mujeres que forman el Consejo Rector

Año de creación	% mujeres en el Consejo Rector														Total
	0	12,5	14,3	16,7	20,	22,2	25,	33,3	37,5	40	50	66,7	80	100	
Antes de 1950	6	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	10
1950-1959	10	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
1960-1969	8	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	10
1970-1979	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	11
1980-1989	5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8
1990-1999	14	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	1	0	2	23
Desde 2000	12	0	0	1	0	0	2	4	0	0	1	1	1	2	24
Total	63	2	1	3	2	1	4	6	1	1	5	2	1	7	99

Fuente: Elaboración propia

4. CONCLUSIONES

Uno de los principales problemas con los que nos encontramos a la hora de realizar el estudio fue la obtención de una base de datos completa, actual y fiable sobre las entidades cooperativas en nuestra provincia. Una vez obtenida la población objeto de estudio y tras analizar los resultados alcanzados podemos concluir que la presencia femenina en los órganos de gobierno de las cooperativas es bajo, y aunque esta participación es algo mayor que en las entidades lucrativas, queda mucho camino por recorrer hasta alcanzar la verdadera paridad. Estos resultados que muestran una mayor presencia femenina en los consejos rectores de las empresas de gestión democrática como son las cooperativas que en los otro tipo de entidades como las anónimas o laborales, coinciden con los de Mateos, Iturriuz y Gimeno (2007).

Los resultados muestran que si bien el número medio de miembros que forman parte de los consejos rectores es ligeramente inferior al recomendado en el Código de Buen Gobierno español, al tratarse de pequeñas entidades, su tamaño podría garantizar la eficacia y participación. En cuanto a las mujeres miembros de los órganos de gobierno de las cooperativas, aunque la proporción es mayor que en el caso de las entidades lucrativas, las cifras están lejos de la paridad.

Tras analizar las conexiones de los miembros de los consejos rectores con los órganos de gobierno de otras entidades, aunque en valores absolutos es mayor el número de miembros del consejo con cargos en otras empresas en el caso de los hombres, en términos relativos es

mayor la proporción de mujeres miembros del Consejo Rector ocupando cargos en otros consejos distintos del de la cooperativa de la que forman parte.

Los resultados se comprueban más favorables para los hombres tanto en su condición de miembros del Consejo Rector como en la presidencia, vicepresidencia y secretaría de los consejos rectores, al igual que ocurre con la gerencia. No obstante, las cifras referentes a la participación de las mujeres en las categorías analizadas van incrementándose, aunque dicho avance se corresponde con escenarios donde la responsabilidad incluida en el cargo disminuye.

Al analizar el género de los diferentes cargos en relación con los tipos de cooperativas observamos que la mayor participación femenina como presidentas la encontramos en las de vivienda, si bien estos datos los hemos de tomar con precaución dada la escasa representación de este tipo de entidades en la muestra objeto de análisis. La siguiente categoría con más presidentas es la que se corresponde con las cooperativas de trabajo asociado, y llama la atención la escasa presencia femenina en la presidencia de las cooperativas agrícolas. Respecto a las vicepresidencias, también es en las de vivienda donde mayor es el porcentaje de mujeres. Las cifras se mantienen en la misma línea que en el caso de las presidentas, siendo las cooperativas de trabajo asociado las que cuentan con un mayor número de mujeres en el cargo de vicepresidentas y porcentualmente superior al de presidentas. Lo mismo sucede con las agrarias, aunque el porcentaje mejora al compararlas con el cargo de presidentas.

Con el fin de conocer la trayectoria en el incremento de mujeres hemos analizado la presencia femenina en distintas etapas de desarrollo cooperativo pudiendo confirmar que el mayor crecimiento se observa en las entidades creadas a principios de los años noventa, por lo que podemos afirmar que son las cooperativas más jóvenes las que presentan una mayor participación de mujeres en sus órganos de gobierno, lo que podría ser reflejo de un cambio de tendencia en los aspectos relacionados con la paridad en el ámbito empresarial.

5. LINEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS

Los resultados obtenidos en este estudio dan pie a un amplio abanico de posibles trabajos como futuras líneas de investigación. Una dirección claramente relacionada con este

trabajo en la que sería interesante profundizar es la comparación de la situación de las mujeres en los órganos de gobierno de las entidades cooperativas respecto a otro tipo de empresas atendiendo al tamaño y sector en que se enmarcan. En las llamadas sociedades de participación democrática la implicación directa de las mujeres en la gestión parece ser mayor que en otro tipo de entidades según los resultados de Mateos et al. (2006) o Esteban (2007). Esteban (2007) observa que en el caso de las empresas españolas obligadas a presentar un informe anual sobre gobierno corporativo a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, las cooperativas destacaron por ser las de mayor presencia femenina en su Consejo Rector.

Elio (2007) analiza la participación de las mujeres en los consejos rectores de las cooperativas de Mondragón Corporación Cooperativa encontrando diferencias entre géneros en aspectos relativos a la remuneración percibida así como en los cargos ocupados. Futuros análisis podrían estudiar si la remuneración de las mujeres en los diversos puestos de gobierno de las cooperativas es diferente según sea el tipo de cooperativa y el género de sus componentes.

Otro aspecto en el que sería oportuno profundizar es el seguido por Fregidou-Malama (2004), quienes observan que un mayor número de mujeres en los órganos representativos de las cooperativas puede ayudar a que las condiciones de trabajo mejoren en las reuniones y contribuyan a mediar para conseguir un equilibrio económico, social y cultural en este tipo de entidades.

Por otro lado, en posteriores trabajos se podrían estudiar relaciones entre el género de las consejeras y los lazos familiares, comparar con otros países y analizar esta situación en distintos periodos de tiempo. En esta línea, Mateos, Gimeno y Escot (2007) evidencian que es en las empresas familiares, cooperativas y en general, aquellas en las que los accionistas tienen un mayor poder a la hora de nombrar consejeros donde se encuentran las proporciones más altas de consejeras.

También podría resultar interesante el análisis de la participación femenina desde la perspectiva de Responsabilidad Social (RSE), examinando su contribución al desarrollo sostenible y a la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer en el marco cooperativo. Todo ello dentro de la metodología y políticas de RSE propias de estas entidades.

Para finalizar, señalar que futuros estudios podrían ampliar la investigación en los ámbitos autonómico y nacional para establecer comparaciones y poder conocer si los resultados de este estudio son coincidentes y concluyentes en el grueso de entidades cooperativas de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- APELQVIST, Katarina. Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas. *Revista de la Cooperación Internacional*, nº 1, 1996, p. 35-47.
- BARBERÁ HEREDIA, Ester. Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales (La diversidad de género como estrategia favorecedora de la igualdad de oportunidades en los entornos laborales). *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, noviembre 2004, p. 37-53.
- BERENGUER CONTRÍ, Gloria., CERVER ROMERO, Elvira, DE LA TORRE FERNÁNDEZ, Amparo y TORCAL TOMÁS, V. Ramón. El estilo directivo de las mujeres y su influencia sobre la gestión del equipo de trabajo en las cooperativas valencianas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, noviembre, 2004, p. 123-149.
- CARRASCO, Cristina, ALABART, Anna, COCO, Andrés, DOMÍNGUEZ, Marius, MARTÍNEZ, Angels, MAYORDOMO, Maribel, RECIO, Albert y SERRANO, Mónica. *Tiempo, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer Col. Estudios, Madrid, 2003, p. 13.
- CHAVES ÁVILA, Rafael, RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. Cumplimiento del primer principio: análisis de la discriminación por género en las cooperativas españolas. *Revista de la Cooperación Internacional*, nº 1, 2005, p. 101-118.
- CHÁVEZ, María Elena. El papel de la ACI en el progreso de la mujer en las cooperativas. *Revista de la Cooperación Internacional*, nº 1, 1996, p. 8-16.
- 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> (3 de febrero de 2009).

- ECHEBARRIA MIGUEL, Carmen y LARRAÑAGA SARRIEGUI, Mercedes. La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura Pendiente. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, noviembre 2004, pp. 11-35.
- ELIO CEMBORAIN, Eunate. Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *Revista Vasca De Economía Social Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria*, nº. 2, 2006 , p. 35-71.
- ELIO CEMBORAIN, Eunate. “Techo de cristal y escalera de cristal en las cooperativas de Mondragón. Participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las cooperativas”. First International CIRIEC Research Conference on the Social Economy, Strengthening and Building Communities: The Social Economy in a Changing World, October 22-25, 2007 en Victoria, BC, Canada.
- ESTEBAN SALVADOR, María Luisa. Consejos de administración y creación de valor: la perspectiva del género. Tesis doctoral, 2007, Universidad de Zaragoza.
- FREGIDOU MALAMA, María. ¿Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres?. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, noviembre, 2004, p. 151-163.
- GÓMEZ URQUIJO, Laura. Women in Co-operatives: The Policy of the International Co-operative Alliance. *Journal of Co-operative Studies*, nº 93, 1998, p. 33-56.
- MATEOS DE CABO, Ruth, GIMENO NOGUÉS, Ricardo y ESCOT MANGAS, Lorenzo. KAPLAN DE DRIMER, Alicia. Participación de las mujeres en el mundo cooperativo. *Anuario de Estudios Cooperativos*, nº 1, 1992 , p. 147-156.
- Discriminación en los consejos españoles: análisis e implicaciones económicas. Documento de Trabajo, 2007.
- MATEOS DE CABO, Ruth, ITURRIUZ DEL CAMPO, Javier y GIMENO NOGUÉS, Ricardo. Aplicación del análisis discriminante al papel de la mujer en los consejos de administración: el caso de las sociedades cooperativas. Comunicación presentada al XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 6,7 y 8 de junio de 2007, Vol. 1, 2007 (Ponencias), ISBN 978-84-7356-500-4, p. 53.
- MATEOS DE CABO, Ruth., ESCOT MANGAS, Lorenzo, y GIMENO NOGUÉS, Ricardo. Análisis de la presencia de la mujer en los Consejos de Administración de las mil

mayores empresas españolas. *Fundación de las Cajas de Ahorros. Documento de trabajo 263*, 2006.

MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, M^a Genoveva y MELIÁN NAVARRO, Amparo. El mercado de trabajo femenino en las empresas de economía social de Andalucía (España). Un análisis econométrico del perfil de la mujer trabajadora. *Pecunia*, nº 7 2008, p. 227-256.

NOVARESE DE NIETO, Teresa. y LILIÁN MONTES, Verónica. La mujer y las cooperativas. Iberoamerican Forum, 18, 19 and 20th Julio 2001, Buenos Aires, Argentina, 2003.

PUENTES POYATOS, Raquel, VELASCO GÁMEZ, María del Mar y VILAR HERNÁNDEZ, Juan. El buen gobierno corporativo en las sociedades cooperativas. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, nº 98 - Segundo Cuatrimestre 2009, p.118-140.

RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia. La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales, *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº. 52, 2005, p. 267-278.

RIBAS BONET, María Antonia. Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, Nº. 2, 2006 , p. 153-175.

TOBIO SOLER, Constanza. *Madres que trabajan: Dilemas y estrategias*. Madrid: Anaya Colección Fenimismos, 2005.