La igualdad de género,
reto para las Cooperativas

Las oñatiarras Cristina Madina y Maixabel Madinagoitia trabajaron durante unos 40 años en ULMA. En la década de los 70, las mujeres, cuando se casaban, estaban obligadas a dejar su trabajo en las cooperativas. En ULMA, estas dos mujeres fueron las primeras que lucharon por continuar trabajando después de casarse.

MAIXABEL MADINAGOITIA

"La mejor decisión de nuestra vida fue hacer la solicitud para seguir trabajando después de casadas"

CRISTINA MADINA

"¿Cómo empezasteis a trabajar en ULMA?

En las décadas de los 60 y 70 había mucho trabajo, y muchas mujeres vinimos a ULMA a trabajar. Empezamos en la oficina de Otadui con la ilusión de ser socias. En aquella época, las mujeres que se casaban se solían quedar en casa. Nosotras no queríamos limitarnos a los trabajos de casa y cuidados familiares. Nos gustaba mucho el trabajo de ULMA, y éramos parte de la cooperativa. Buscamos otras maneras de organizar los trabajos de casa y los cuidados de nuestros hijos e hijas, y a los órganos cooperativos les presentamos una solicitud para poder seguir trabando después de casadas.

"¿Cómo fue eso? ¿Qué hicisteis?

Las dos nos íbamos a casar en el año 1974. Nosotras teníamos muy claro que queríamos volver al trabajo, y para entonces en el Consejo Social ya se había comentado algo al respecto. Escribimos una carta al Consejo Rector, solicitando la posibilidad de que la mujer casada pudiera continuar como socia de la Empresa. Ha sido la mejor decisión que hemos tomado nunca.

"Eso supuso un gran cambio respecto a las costumbres anteriores. ¿Qué os dijeron en casa, en el trabajo?

Nosotras en casa no tuvimos problemas para apostar por esa decisión. Dentro de ULMA, hubo de todo, pero en general la aceptación fue buena. Claro, entonces no existía la mentalidad de que la mujer volviese al trabajo y, como ante cualquier cambio, tuvimos que oír comentarios por parte de algunas personas socias, del tipo de "¿qué, ahora también las mujeres trabajando?", o, "¿Que vas a volver al trabajo?, ¿de verdad? ¿Dos sueldos en casa?, ¿Qué necesidad tienes pues?, ¿Acaso no es suficiente con que trabaje el marido?".

En todo caso, nosotras lo teníamos claro y seguimos adelante. Posterior a nosotras, la mayoría hicieron lo mismo. Ahora parece una simple anécdota, pero entonces supuso un gran cambio.

"Desde entonces hasta la jubilación, ¿habéis visto alguna evolución en el salto de la mujer al mundo laboral?

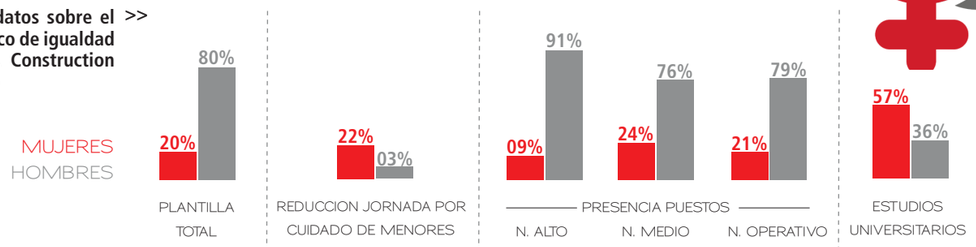
Hemos tenido muchas vivencias como mujeres trabajadoras. Las cosas han cambiado mucho, pero todavía se percibe que hay mucho por hacer. También en ULMA, las mujeres necesitamos más impulso para trabajar en puestos de responsabilidad. De la misma manera, también se ven más hombres trabajando en casa o en los cuidados, pero todavía el mayor peso de la casa lo llevamos las mujeres. Y eso no facilita el desarrollo adecuado del trabajo profesional y productivo de las mujeres. Es importante que, al igual que los hombres, se nos tenga en cuenta para los distintos puestos en función de nuestras capacidades.

La igualdad de género en las cooperativas y en ULMA

En la propia idiosincrasia cooperativa subyacen la igualdad y la no discriminación, pero las situaciones de discriminación que se encuentran en la sociedad y en el mercado laboral, también tienen reflejo en ellas.

Si bien han pasado alrededor de cinco décadas desde el inicio de las cooperativas, todavía la situación de hombres y mujeres no es equitativa. La participación de las mujeres es menor que la de los hombres, y la presencia de la mujer es más frecuente en actividades de menor prestigio social y salarios más bajos. Además, en general, la mayoría de las cooperativas las gestionan y dirigen hombres, y la presencia femenina en los órganos de representación no es proporcional.

Las primeras aproximaciones que se han hecho en las empresas de ULMA también reflejan esa realidad: en nuestras cooperativas existen departamentos formados por mujeres o por hombres y tipos de trabajo distribuidos según el género. Si nos acercamos a los ámbitos directivos, dichos puestos los cubren principalmente hombres, y, aunque en el resto de ámbitos y departamentos la presencia de la mujer ha aumentado, en los puestos de mayor nivel esa progresión no se ha dado.

Los Planes de Igualdad puestos en marcha en el Grupo ULMA y sus distintos Negocios nos darán la posibilidad de sensibilizar, formar y aplicar mejoras en dichos temas. Estamos en camino de dar valor a todo el potencial que tenemos en el Grupo ULMA. Tenemos mucho que hacer en esa línea, y el impulso de la igualdad de género es uno de sus retos.

Algunos datos sobre el diagnóstico de igualdad en ULMA Construction (2017-18) >>