

¿Es más frágil el techo de cristal en la Economía Social? Un análisis en cooperativas y sociedades laborales españolas

Belén Castro Núñez, Lidia de Castro Romero,
Víctor Martín Barroso, Rosa Santero-Sánchez

RESUMEN: Las cooperativas y sociedades laborales, como entidades representativas de la Economía Social, son empresas que priorizan a las personas por encima del capital y, estos valores se reflejan en plantillas más igualitarias e inclusivas. Los análisis comparados de este tipo de empresas frente a empresas mercantiles muestran menores brechas de género, tanto en la participación en el empleo como en las condiciones laborales. Este trabajo tiene como objetivo calcular la probabilidad de acceder a los puestos de mayor responsabilidad en las empresas y ver si en estas entidades de economía social, las mujeres tienen mayores probabilidades de acceso que en las empresas mercantiles, concluyendo así que experimentan menores obstáculos y considerando que el techo de cristal es más frágil. A partir de datos registrales de seguridad social y del análisis de trayectorias laborales en una década, las distintas estimaciones realizadas ponen de manifiesto que las trabajadoras de cooperativas y sociedades laborales presentan una mayor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cotización que los hombres. En el periodo analizado, estas empresas han favorecido la incorporación femenina a los puestos de decisión y no han encontrado techo de cristal. Esta situación se produce principalmente para el grupo de personas con edades por encima de los 30 años.

PALABRAS CLAVE: Techo de cristal, cooperativas, sociedades laborales, igualdad de género, mujer, modelo logit.

CLAVES ECONLIT: C35, J54, J81, J82, M14.

Cómo citar este artículo/How to cite this article: CASTRO, B., CASTRO, L., MARTÍN, V. & SANTERO-SÁNCHEZ, R. (2024): “¿Es más frágil el techo de cristal en la Economía Social? Un análisis en cooperativas y sociedades laborales españolas”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 111, 191-225.

DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27947>

Correspondencia: Belén Castro Núñez, Universidad Rey Juan Carlos, belen.castro@urjc.es, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9098-0748>; Lidia de Castro Romero, Universidad Rey Juan Carlos, lidia.decastro@urjc.es, ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9014-4240>; Víctor Martín Barroso, Universidad Rey Juan Carlos, victor.martin@urjc.es, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2001-7283>; Rosa Santero Sánchez, Universidad Rey Juan Carlos, rosa.santero@urjc.es, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1071-4280>

ABSTRACT: Cooperatives and worker-owned companies, as representatives of the Social Economy, prioritize people over capital. This prioritization is reflected in more equitable and inclusive workforces. Comparative analyses of these types of enterprises compared to commercial enterprises show smaller gender gaps, both in employment participation and in working conditions. The purpose of this paper is to determine the probability of access to positions of greater responsibility in these enterprises and to see whether women have a greater probability of access in these social economy enterprises than in commercial enterprises, concluding that they face fewer obstacles and that the glass ceiling is more fragile. Based on a decade-long analysis of labor trajectories and social security registration data, estimates indicate that female employees in cooperatives and worker-owned companies have a higher probability of reaching the highest contribution group than men. During the analyzed period, these companies have prioritized the integration of women into decision-making roles and have not faced a glass ceiling. This trend is particularly evident among workers aged over 30.

KEYWORDS: Glass ceiling, cooperatives, worker-owned companies, gender equality, women, logit model.

Expanded abstract

Is the glass ceiling more fragile in the Social Economy? A Spanish cooperatives and worker-owned enterprises analysis

Objectives

The term “glass ceiling,” which refers to the invisible barriers that prevent women from ascending to the highest levels of the labor hierarchy, persists in the labor market despite the progress achieved in terms of gender equality. In this context, the Social Economy (SE), which is characterized by values of solidarity, equality, and democratic participation, could offer a more inclusive and equitable alternative model to eliminate gender gaps in the labor market.

In this context, one of the persistent challenges in the field of gender-focused studies of the social economy is to assess the sector’s capacity to support women’s empowerment and their access to positions of responsibility and decision-making in the management of their organizations (Baruah, 2023). This paper thus aims to analyze the dynamics of access to management positions in order to ascertain whether the behavior of SE entities constitutes a more favorable ecosystem for the professional development of women in their companies than in the rest of entities. The objective is to calculate the probability of promoting the most senior positions in companies and to ascertain whether, in these SE entities, women have a higher probability of access than in commercial companies. This would indicate that they experience fewer obstacles and that the glass ceiling is more fragile.

Methodology

The database utilized is the Continuous Sample of Working Histories (MCVL in Spanish). This is an organized set of anonymous microdata extracted from administrative records in Spain. It includes information on the characteristics and working life (including personal, job and employer characteristics) of a random sample of all individuals who have had an affiliation in the Social Security during a particular year, 2021 in our case. Using that dataset, we analyze the working life for the period 2013-2021 for 310,450 individuals, of which 9,313 were employed in cooperatives or worker-owned companies, as a representation of entities of SE.

The methodological approach employed is the estimation of a probability model (logit), which quantifies the probability of access to the contribution group with the highest qualification and responsibility. The target variable is a dichotomous qualitative variable constructed from the identification of a labor trajectory that identifies the individual who has experienced an improvement in their professional category from the beginning to the end of the analyzed period, reaching the highest level of the contribution groups (contribution group 1). To iden-

tify the factors influencing access to management positions, variables related to the purpose of the job, the sex of the workers, and the type of company (cooperatives and worker-owned companies vs. capitalist companies) are included. Additionally, a set of personal, work, company, and environmental characteristics are considered, which help to identify the facilitating factors for women to break the glass ceiling.

Findings

The analysis of the labor histories for the period 2013-2021 shows that cooperatives and worker-owned companies exhibited a higher degree of feminization in total employment (54.8% versus 42.9% in commercial companies). This suggests that SE entities may be more inclusive in terms of hiring women. Nevertheless, the proportion of individuals who attained managerial positions was lower in SE entities (11% vs. 29% in trading companies). This discrepancy may be attributed to the smaller size of the trajectories and workers in each type of company in SE entities.

The results of the logit models indicate that female workers in cooperatives and worker-owned companies are more likely to reach the highest-skilled contribution group than their counterparts in the rest of companies. This suggests that in SE entities, women face fewer obstacles to ascend to top management positions, which may indicate a more fragile “glass ceiling” in these organizations. In particular, the employment trajectories of women over the age of 30 in cooperatives and worker-owned companies demonstrate a higher probability of accessing top management positions compared to women in the rest of companies. This evidence suggests that SE is not only more inclusive in terms of hiring, but also in terms of promotion and career advancement for women.

A comparison of different types of companies reveals that cooperatives and worker-owned companies provide a more equitable environment for women’s professional development. However, traditional trading companies, despite having a higher proportion of men in management positions, present greater barriers for women in terms of promotion to senior positions. The size of the company is also a significant factor. Cooperatives and worker-owned companies, which are typically smaller in size than trading companies, offer a more collaborative and accessible environment that can facilitate women’s advancement to leadership positions. However, in larger commercial companies, more rigid hierarchical structures may impede women’s advancement.

Conclusions

The SE, represented by cooperatives and worker-owned companies, offers a more favorable environment for gender equality compared to traditional business enterprises. By prioritizing people over capital and practicing solidarity and democratic governance, they facilitate greater gender equity and a lower “glass ceiling” for women.

This finding is of crucial importance for the design of policies that promote gender equality and women’s empowerment in the workplace. Career paths in SE tend to be more stable, with

less variation in contribution groups, which contributes to a more equitable environment for women's professional development. Stability and equality in the workplace are essential characteristics of cooperatives and worker-owned companies that can serve as a model for other organizations.

The implications of these findings are significant for public policy and business practices. They suggest that SE support policies can have a positive impact on promoting gender equality in the workplace. Furthermore, they indicate that encouraging the creation and growth of worker cooperatives and worker-owned companies could contribute to reducing gender gaps in the workplace. Traditional business enterprises can learn from the inclusive and equitable practices of cooperatives and worker-owned companies to improve their own gender equality policies.

1. Introducción

La necesidad de desarrollo y cohesión social para reducir las desigualdades y contribuir a la consecución de modelos de crecimiento más responsables exige otras formas de llevar a cabo las actividades empresariales y económicas en concordancia con los valores de la sostenibilidad. Y en este contexto, la Economía Social (ES), con su enfoque en el beneficio social en contraposición al económico (Chaves y Monzón Campos, 2007; Chaves-Ávila et al., 2013), se erige como agente clave en la construcción de economías alternativas capaces de atender los objetivos sociales, económicos y medioambientales encaminados al bien común (UNTFSSE, 2022; Hudon y Huybrechts, 2017).

La construcción de una economía más justa y sostenible exige además alcanzar la igualdad de género como cuestión esencial y eminentemente transversal. En este sentido, la mejora de las condiciones laborales de las mujeres y la reducción de las diferencias de género en el entorno laboral siguen siendo retos por alcanzar en la agenda política internacional, como se evidencia en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 dentro de la Agenda 2030, que focaliza sus actuaciones a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (Naciones Unidas, s.f.). Para lograr este objetivo se buscan constantemente instrumentos que modifiquen las estructuras sobre las que se afianzan las desigualdades en el mercado laboral, y la ES constituye una alternativa prometedora. Los valores propios de sus entidades favorecen su compromiso con la justicia social, pudiendo aportar lecciones importantes sobre la reducción de las brechas de género para el diseño de políticas (OCDE, 2023).

Tanto es así que diversas instituciones internacionales, incluyendo la Unión Europea, han aprobado resoluciones y recomendaciones reconociendo y promoviendo la ES como palanca transformadora de la sociedad, en especial en términos de trabajo decente, innovación social y, de forma global, desarrollo sostenible. Asimismo, en el ámbito nacional se han creado iniciativas para el impulso del sector de la ES. Destaca España, donde se aprobó en 2022 el Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) de la Economía Social y de los Cuidados, y en 2023 la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027, en la que se insta además a avanzar en la igualdad de género dentro de sus líneas de actuación.

La ES ha conseguido un gran reconocimiento social como agente de cambio en la consecución de la igualdad de género. En una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo en 2015 (OIT, 2015) sobre el movimiento cooperativo y la igualdad de género el 80% de los encuestados afirmó que estas entidades de ES son mejores que otros tipos de empresas privadas a la hora de promover la igualdad de género, y el 70% consideraba que son mejores incluso que las empresas públicas. Otras personas afirmaron que participan en cooperativas porque son una forma de empresa más inclusiva que otros modelos privados y gubernamentales, y pusieron como ejemplo de ello el elevado número de mujeres en puestos directivos. Parece que las cooperativas son modelos empresariales más ajustados a las necesidades y expectativas femeninas, y se consideran como un instrumento de igualdad real (Bastida et al., 2020; Arando et al., 2024).

Sin embargo, las investigaciones realizadas también identifican brechas de género que persisten dentro de la ES. Estas entidades desarrollan su actividad en el contexto social, cultural, geográfico y político existente que define roles, estereotipos y otras dinámicas que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esto provoca la reproducción en la ES de las desigualdades de género que existen en toda la economía (Parente y Martinho, 2018), en particular, las tendencias de segregación horizontal (Arando et al., 2024, Miranda et al., 2021, OCDE, 2023) y de segregación vertical, manteniéndose brechas de género en el acceso a puestos de responsabilidad. Esto último se denomina “techo de cristal” como metáfora de los impedimentos invisibles que encuentran las mujeres para ascender en la jerarquía de las organizaciones a los puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones.

Según el European Social Enterprise Monitor 2021-2022, en Europa de media el 61,2% de la mano de obra de las entidades de ES eran mujeres, representando de media el 50,4% de los consejos de administración, el 55,8 % de los equipos directivos y el 52,1% de los equipos fundadores (Dupain et al., 2022). Aunque las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles más altos de dirección, la proporción de mujeres en puestos directivos en las entidades de ES es mayor que en la economía en general para países como Hungría (72%), Suecia (64%) y España (33%), con diferencias por tipo de entidad y sector (OCDE, 2023), lo que muestra su potencial para reducir las brechas de género. En España, las mujeres ocupan una proporción de 10 puntos porcentuales más la dirección de las entidades de ES que del resto de la economía.

Dada la visibilidad de las mujeres en la ES y su compromiso con la igualdad de género como uno de sus principios organizativos, la producción científica en torno a la ES está centrando parte de sus esfuerzos en analizar su impacto en las relaciones de género y el empoderamiento de las mujeres (Gonzales-Torres et al., 2023). La investigación sobre ES desde una perspectiva de género y/o desde una perspectiva feminista no ha sido prioritaria (Arando et al., 2024, Di Masso et al., 2021), y se ha encontrado obstáculos en su desarrollo, principalmente por la escasez de estadísticas, lo que limita la capacidad de contribuir a una reflexión sobre el potencial transformador que tiene la ES en términos de agente de transición feminista hacia modelos económicos más inclusivos que puedan alcanzarse a través de políticas con enfoque de género (Di Masso et al., 2022, Marcuello et al, 2022, Mutuberría, 2022).

Aunque la escasa literatura empírica muestra que las mujeres parecen tener en general una mayor presencia y en condiciones más igualitarias en las entidades de la ES, los resultados varían de un país a otro y dependiendo del tipo de entidad, por lo que es importante avanzar en investigaciones cuantitativas específicas por entidad y país (OCDE, 2023). La literatura parece indicar que existen mayores oportunidades de promoción en las entidades de ES, pues al observar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad se percibe una mayor proporción que en el resto de empresas para distintas regiones como España (Santero y Castro, 2016; Castro et al., 2020a), Portugal (Parente y Martinho, 2018; Monteiro, 2021) o Reino Unido (Teasdale, 2011). Es decir, la literatura analiza en algunos casos la presencia de mujeres en un momento en particular, pero no se realiza un análisis de causalidad que proporcione argumentos sólidos para reforzar el rol clave de la ES en la reducción del techo de cristal. De hecho,

el análisis de la trayectoria laboral en una década muestra más ascensos de categoría laboral en la ES que en la economía en general, especialmente para las mujeres (Castro et al., 2020a), aunque no ha sido analizado cuantos de estos ascensos suponen alcanzar los puestos de mayor responsabilidad y, por tanto, romper el techo de cristal. Si bien se tiene conocimiento de la existencia de un análisis cualitativo de la presencia de techo de cristal en la ES (CEPES, 2011), no existen estudios cuantitativos específicos del fenómeno en el acceso a puestos directivos.

En este contexto, uno de los desafíos que persiste en el ámbito del estudio de la ES desde la perspectiva de género es contrastar la capacidad que tiene el sector para apoyar el empoderamiento de las mujeres y su acceso a puesto de responsabilidad y toma de decisiones en la dirección de sus organizaciones (Baruah, 2023). Por ello, este trabajo analiza las dinámicas de acceso a puestos de dirección para poder concluir si el comportamiento de la ES forma un ecosistema más favorable para el desarrollo profesional de las mujeres en sus empresas, que el que puedan encontrar fuera de la ES. El objetivo es calcular la probabilidad de acceder a los puestos de mayor responsabilidad en las empresas y ver si, en estas entidades de ES, las mujeres tienen mayores probabilidades de acceso que en las empresas mercantiles, concluyendo así que experimentan menores obstáculos y considerando que el techo de cristal es más frágil. En consecuencia, la hipótesis de trabajo planteada es la siguiente: Las entidades de ES constituyen un entorno más favorable que el resto de empresas convencionales para el ascenso de las mujeres a puestos de dirección.

Para calcular dicha probabilidad de ascenso, se analizan las trayectorias laborales de mujeres y hombres en cooperativas y sociedades laborales, y en el resto de empresas de la economía, en el contexto de España. Concretamente, se compara la probabilidad de ascender y de llegar al grupo de cotización 1, donde se incluyen a las personas empleadas en puestos de dirección, con alta cualificación y los salarios más elevados.

España ha mostrado a lo largo del presente siglo un importante avance en la igualdad de género en el mercado laboral en términos de marco normativo y, de forma paralela, también se ha experimentado un apoyo explícito a la ES, siendo pionera en la aprobación de una ley de ES (Ley 5/2011 de Economía Social). Consideramos, pues, que el análisis de España que se presenta en este trabajo contribuye a una mejor comprensión de la aportación de la ES a la igualdad de género. Más aún, desde un punto de vista técnico, la muestra disponible y en sí el tamaño de la ES en España, garantiza la robustez de los resultados obtenidos. Y, en concreto, se recogen datos de cooperativas, consideradas la columna vertebral de las ES, y sociedades laborales, como amplia representación de la ES al suponer el 61,17% de su tejido empresarial según los datos para 2020 de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES).

Este trabajo contribuye al conocimiento del impacto que la ES tiene sobre la igualdad de género. Concretamente, trata de comprobar si las mujeres experimentan un menor techo de cristal que en el resto de las empresas de la economía, aspecto que apenas se ha abordado en la literatura hasta el momento y que supone un conocimiento crucial para el alcance del empoderamiento de las mujeres. El techo de cristal es el fenómeno por el que las mujeres ven limitado su poder para participar en la economía y tratar de modificar las estructuras discriminatorias

que la rigen. Por tanto, analizar si la ES presenta menos obstáculos en el empoderamiento de las mujeres implica afianzar su reconocimiento como agente de cambio en el mercado laboral en el camino hacia la igualdad de género. Y, específicamente, realizar este análisis para España puede servir de base para medir el impacto de las medidas incluidas en la Estrategia de Economía Social de España, en la que se especifica una línea de actuación relativa al avance en la igualdad de género en la ES.

2. Revisión de la literatura

2.1. Contribución de la Economía Social a la igualdad de género

La prioridad de las empresas de ES por la calidad del empleo (OIT, 2022) orienta su agenda social hacia cuestiones que afectan a la participación y a las condiciones de trabajo de las mujeres, incluyendo la conciliación de la vida familiar y laboral y la discriminación (Lyon y Humbert, 2012) e integrando las necesidades de las mujeres en las políticas de recursos humanos que, a su vez, sirven de cauce para mejorar sus condiciones laborales. La ES puede ser un vehículo efectivo para abordar problemáticas de género estructurales y promover la justicia social desde un enfoque colaborativo y equitativo, lo que de hecho está permitiendo que las mujeres compongan las plantillas de la ES de una forma menos desigual que en la economía en general y tengan condiciones laborales más equitativas e igualitarias (Martínez et al., 2020).

Las revisiones bibliográficas existentes afirman que las mujeres reconocen una predisposición inicial hacia los principios de la ES (Costantini & Sebilló, 2022) que podrían atraerlas hacia estas entidades fomentando su participación (Hillenkamp & Dos Santos, 2019) e incluso impulsando su potencial espíritu empresarial cuando se percibe la filosofía subyacente de estas empresas (Bastida et al., 2022). Principios que, además, actúan e interactúan entre sí para reducir las brechas de género. El principio que sitúa el fin social en el centro de la actividad económica de la ES puede beneficiar a las mujeres en el mercado laboral cuando es en sí mismo la consecución de la igualdad de género, pero, además, la mera existencia de un fin social supone un atractivo para las mujeres (Lafranchi y Narci, 2015; Nicolás y Rubio, 2016; Castro et al., 2020a). El principio de gobernanza democrática influye positivamente en la igualdad de género al actuar conforme a los valores de equidad, cohesión social y sostenibilidad propios de las empresas de ES (Monzón, 2020). Y el principio de la priorización de las personas sobre el capital conduce a una mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en general, y de las mujeres en particular, al centrarse en sus necesidades y preocupaciones.

La defensa de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres ha desempeñado un papel fundamental en la configuración de los valores y principios de las organizaciones de la ES, elementos claramente alineados con la economía feminista (Baruah, 2023), en su lucha para alcanzar la igualdad, la justicia social y la no discriminación (OIT, 2022). Sin embargo, las

entidades de ES están dentro del contexto social y cultural machista sustentado en roles y estereotipos que derivan en la discriminación de las mujeres (Ribas y Sajardo, 2005; Hillenkamp y dos Santos, 2019). Se observa que la especialización de la ES en sectores sociales como la sanidad, el trabajo social o la educación (OCDE, 2023) actúa atrayendo a las mujeres hacia campos asociados a sus roles en la sociedad. Se trata de actividades relacionadas con la reproducción ampliada de la vida, que reflejan las diferencias de género en las esferas privada, pública, doméstica, comunitaria y de mercado (Guérin et al., 2021), lo que implica nuevos retos en términos de igualdad de género. La presencia de mujeres en estos sectores dentro de la ES podría reforzar su segregación horizontal en el mercado laboral, pero también es una oportunidad para visibilizar y revalorizar el trabajo de las mujeres, tradicionalmente subordinado al de los hombres (Hillenkamp y dos Santos, 2019), mejorando sus condiciones laborales y reduciendo las brechas del mercado laboral. Además, se crean iniciativas que permiten pasar de actividades mal remuneradas, no cualificadas o de baja categoría, que tienen pocas o ninguna barrera de entrada, a actividades que exigen mejores conocimientos técnicos o están dominadas por hombres y, en algunos casos, mayores cantidades de capital, pero que proporcionan mayores beneficios debido a la mayor demanda del mercado (IRENA, 2019).

En tanto que la tradicional subordinación de las mujeres a las principales fuentes de ingresos provenientes de actividades productivas realizadas por hombres las ha responsabilizado tradicionalmente de tareas vitales relacionadas con el trabajo no remunerado, como las responsabilidades de cuidado, la ES también aporta soluciones. La teoría del sector no lucrativo (Rose-Ackerman, 1996) apoya la idea de que las entidades de ES ofrecen beneficios alternativos no monetarios como el acceso a entornos de trabajo flexibles, incluidos los empleos a tiempo parcial (Lafranchi y Narci, 2015) que atraen a las mujeres. En España, las cooperativas y las sociedades laborales muestran mayores niveles de flexibilidad en comparación con otros tipos de empresas (OCDE, 2023). Esta flexibilidad resulta positiva en términos de participación de mujeres al darles la posibilidad de conciliar ambas esferas de su vida, y además supone una oportunidad para que los hombres asuman también los trabajos de cuidados, promoviendo así la igualdad de género. Sin embargo, por el momento, los datos muestran que en la ES hay una mayor prevalencia de contratos a tiempo parcial entre las mujeres que en los hombres, tanto en los países desarrollados, como España (Santero y Castro, 2016; Ribas y Sajardo, 2005) como en los países en desarrollo (Woodman, 2017). Y aunque las mujeres trabajan a tiempo parcial voluntariamente con más frecuencia porque lo entienden como algo positivo en sus vidas, también es más probable que trabajen a tiempo parcial de forma involuntaria (OCDE, 2023), al no poder encontrar un trabajo a tiempo completo tras las interrupciones de sus carreras profesionales (Pech et al., 2020).

Por otro lado, como parte mayoritaria de las entidades de la ES, las mujeres también se benefician de experiencias laborales más estables que las que experimentarían trabajando en el resto de las empresas de la economía. La ES muestra una mayor resiliencia en tiempos de crisis, tanto para mujeres como para hombres, en comparación a la economía en general (Borzagá et al., 2017), protegiendo los puestos de trabajo a través de ajustes salariales en la búsqueda de un equilibrio (Kurtulus y Kruse 2018). Concretamente en España se ha observado que los

empleos han sido más estables para las mujeres en la ES que en las empresas con ánimo de lucro, con menos episodios de desempleo y más experiencia laboral a lo largo de la crisis de 2008 y el posterior periodo de recuperación (Castro et al., 2020a), en línea con la evidencia obtenida para Portugal (Parente y Martinho, 2018).

Asimismo, cabe destacar que en términos salariales las entidades de ES muestran menores desigualdades que las empresas con ánimo de lucro (Ben-Ner et al., 2010) y, específicamente, una menor brecha salarial de género en comparación a la economía en general para diferentes países, incluido España (Castro et al., 2020b; ESS France, 2020; Santero y Castro, 2016). La literatura explica estas menores brechas como resultado de la motivación a la igualdad de género que subyace a los valores de la ES, y que, de hecho, mejora la sostenibilidad del crecimiento económico (Castro et al., 2020b). Aunque también se explica por la existencia de salarios más bajos (OCDE, 2023) -en España los salarios son en promedio un 19% inferiores a los de fuera de la ES (Martínez et al., 2020)- los cuales se explicarían por la ausencia de motivación al beneficio económico, la priorización de la estabilidad laboral y el papel de las dinámicas de negociación colectiva (Albanese et al., 2017).

Por último, si bien es cierto que, al igual que en la economía en general, en la ES existe una segregación vertical que afecta al acceso de las mujeres a los puestos con poder de decisión, también es cierto que la proporción de mujeres en puestos directivos en la ES es superior a la del resto de la economía (OCDE, 2023). Además, hay más probabilidades de que las mujeres emprendan dentro de la ES que en el resto de la economía, siendo ellas quienes emprenden en ES con una mayor probabilidad que los hombres (Fernández-Guadaño y Martín-López, 2023), lo que inevitablemente índice en la dirección de estas empresas. Es decir, parece que el “techo de cristal” de la ES es menor, con una tendencia hacia una participación más igualitaria en los puestos de toma de decisiones (Borzaga y Galera, 2016; Castro et al., 2020a; Parente y Martinho, 2018). Esto ejerce su influencia sobre perspectivas profesionales de las mujeres y refuerza la orientación del fin social en la resolución de las problemáticas propias de las mujeres, como las relativas a la descendencia, la conciliación familiar, la salud de las mujeres, la violencia de género o la discriminación (Lyon & Humbert, 2012). Sin embargo, esta evidencia no aborda desde una perspectiva empírica la probabilidad de que las mujeres rompan el techo de cristal y de si esta es menor que en el resto de empresas de la economía.

Como se ha expuesto, la reproducción de la segmentación interna del mercado laboral es inevitable (Parente y Martinho, 2018), pero las empresas de ES presentan unas menores brechas de género y tienen las herramientas para continuar disminuyéndolas y servir de ejemplo al resto de la economía. Como muestra, cabe mencionar que el estilo de liderazgo transformacional, atribuido a las mujeres en las empresas convencionales, y el estilo de liderazgo transaccional, atribuido a los hombres, se utilizan de forma similar en las empresas de ES, lo que refleja que la naturaleza y los valores de las cooperativas tienen un mayor impacto que los estereotipos de género (Martínez-León et al. 2020). Además, la organización de las mujeres a través de redes de la ES puede contribuir significativamente a su emancipación y empoderamiento, ya que les permiten ganar voz y perfeccionar sus habilidades de defensa (Naciones Unidas, 2014).

2.2. El Techo de Cristal

El “techo de cristal” (TC) es un término acuñado en los años 80 para explicar la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, los cuales ocupan con mayores dificultades y en peores condiciones que sus homónimos varones. Se trata de una metáfora que hace referencia a las barreras invisibles que encuentran las mujeres en el ascenso jerárquico dentro de las organizaciones, siendo invisibles porque no existen unos impedimentos explícitos, sino que se construyen sobre la base de los roles y estereotipos de género que rigen la sociedad aun en la actualidad. Esta metáfora también se observa en la ES, donde las mujeres tienen que trabajar más y demostrar mejores resultados que sus compañeros masculinos para ser consideradas igualmente competentes (Martínez-León et al., 2020).

La popularidad del término ha ido creciendo a lo largo de las últimas décadas no solo en el ámbito académico sino también en el debate social e institucional. En este último, se incluyen iniciativas y acuerdos como la Directiva de Igualdad de Género en el Empleo y la Ocupación de la Unión Europea (Directiva 2006/54/CE) o el ODS 5 que en su meta 5 insta a “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Naciones Unidas, s.f.). Sin duda, la concienciación del problema y las medidas políticas, como los sistemas de cuotas, están haciendo que las mujeres cada vez estén más representadas en las jerarquías de poder, pero el TC sigue siendo un problema, poniendo de manifiesto que la igualdad de género es una meta por la que seguir luchando.

Los datos presentados en la introducción muestran que la infra-representación de mujeres en puestos clave de liderazgo en las organizaciones de la ES es un hecho y, aunque no es exclusiva del sector, es llamativo dado el compromiso explícito que tienen estas entidades con la igualdad de género y la justicia social. Establecer una masa crítica es importante para crear entornos inclusivos donde las mujeres no se sientan marginales en el proceso de toma de decisiones (Baruah, 2023).

Conocer cuáles son los mecanismos en el comportamiento y las creencias colectivas que sustentan y mantienen el TC es inequívocamente necesario para dirigir las acciones correctivas que acaben con este injusto fenómeno en la realidad de las mujeres. La mayoría de las teorías existentes coinciden en señalar la presencia tanto de factores externos (organización social y cultura organizacional) como internos a las propias mujeres (asunción del trabajo reproductivo) (CEPES, 2011). Las identidades profesionales de mujeres y hombres están influidas por el proceso de socialización que sitúa a las mujeres en el ámbito privado y a los hombres en el público. Las mujeres son invitadas a seguir el patrón heredado de intereses e inquietudes en el ámbito laboral que dificulta la asunción de aptitud para alcanzar niveles de responsabilidad dentro de las organizaciones. En línea con esto, se ha observado que, pese a que las mujeres han alcanzado un nivel de educación semejante o incluso en ocasiones superior al de los hombres, no se plantean la formación como un medio para alcanzar un puesto de liderazgo, lo que en la práctica limita sus posibilidades (Wirth, 2001). Y simultáneamente, las creencias sobre aquello en lo que mujeres y hombres son más aptos, se evidencian en los procesos de selección, dando como resultado un TC que ni siquiera ellas perciben.

Tradicionalmente, el mercado laboral y las ocupaciones remuneradas han dependido del trabajo no remunerado de las mujeres, relativo a las tareas de cuidado que sustentan la vida, que en la actualidad siguen asumiendo. Las responsabilidades de cuidado no remuneradas reducen la flexibilidad de las mujeres para cumplir las largas jornadas laborales que exigen muchos puestos mejor remunerados o de dirección (Ferrant et al., 2014; Goldin, 2014). Como resultado, las mujeres se ven obligadas a decidir entre asumir una doble jornada laboral, con todos los costes personales que conlleva, o reducir su jornada laboral, asumiendo las consecuentes limitaciones en su desarrollo profesional. Incluso con asistencia externa, que solo traslada el problema a las mujeres pobres y migrantes, no se elimina por completo la carga de responsabilidades y la presión mental que las mujeres afrontan. Los hombres, por su parte, contarían con las mismas opciones de ser hacerse responsables de dichas tareas de cuidados.

Las situaciones de crisis económica que se han experimentado en las últimas décadas se han solapado con recortes en los servicios públicos de cuidados y en las políticas de igualdad, lo que ha repercutido en las mujeres, que han tenido que asumir las responsabilidades de los cuidados que antes proporcionaba el Estado o podían cubrirse por actividades del mercado (Di Masso et al., 2022). En consecuencia, el sistema actual de mercado exhibe deficiencias, al basarse en procesos de reproducción de la vida que no se integran al mercado, pero que son indispensables para su existencia (Pérez, 2011). De ahí la importancia de que se generen otras formas de economía que tengan en cuenta estos procesos de reproducción de la vida y pongan el foco en las mujeres para reconstruir el propio mercado. Y en este sentido, la ES se presenta como un modelo a seguir y un agente potencial para impulsar el cambio.

La flexibilidad laboral que caracteriza a la ES genera un enfoque alternativo y posibilita la conciliación entre la vida familiar y profesional. El TC está vinculado a la disponibilidad de las mujeres para trabajar muchas horas y en determinadas horas difícilmente compatibles con sus responsabilidades familiares, cómo a primera o última hora del día. Las personas, en la mayoría de los casos hombres, que pueden trabajar más horas específicas suelen beneficiarse de un valor adicional otorgado a esas horas, en particular para los puestos directivos (Goldin, 2014). Esta dinámica que perjudica a las mujeres se podría corregir contratando a varias personas con contratos a tiempo parcial, sin embargo, dado el coste de transmitir información, muchas empresas con ánimo de lucro evitan ofrecer horarios más flexibles (Goldin, 2014). En estos casos, la ES podría ser un modelo a seguir para el conjunto de la economía, ya que es pionera en modelos alternativos de estructuración y remuneración del empleo y en la asignación de estas funciones de gestión de forma colaborativa entre múltiples personas (OCDE, 2023; Costantini & Sebilló, 2022).

3. Aproximación metodológica

La base de datos que se utiliza para la investigación es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) en su edición de 2022, con datos para 2021, elaborada por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones,

2022). Se trata de un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria, correspondiente a más de 1,2 millones de personas residentes en España y que constituye una muestra representativa de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social en un determinado año. La MCVL constituye la única fuente estadística que permite el análisis de la vida laboral -trayectoria- de las personas trabajadoras, además de incluir variables sociodemográficas (sexo, edad, domicilio, nacionalidad, estudios, etc.), información relativa a las altas en la seguridad social correspondientes a empleo y desempleo con prestación (duración de los episodios, tipo de contrato, grupo de cotización, bajas por cuidados, etc.) y variables relativas a características básicas de la empresa, como el sector de actividad y su tamaño.

En la MCVL se identifican las personas que trabajan por cuenta ajena en cooperativas (a través de la letra del CIF de la empresa empleadora) y sociedades laborales (a través de una variable que identifica a este colectivo de personas trabajadoras). Asimismo, para poder contrastar las potenciales diferencias del comportamiento organizacional de estas entidades de ES frente a empresas mercantiles, se incluye en el análisis a personas que trabajan en empresas privadas fuera de la ES. Puesto que las personas pueden entrar y salir de diferentes tipos de empresas, para que la comparativa sea lo más objetiva posible, se eliminan a las personas que hayan tenido trayectorias laborales que combinan periodos de empleo dentro y fuera de la ES. La muestra final incluye 310.450 personas cuyo empleo a 1 de enero de 2022 era en una empresa privada, de las cuales 9.313 trabajaban por cuenta ajena en una cooperativa o sociedad laboral (3%).

Con el fin de analizar las diferencias de género en el acceso a los puestos de dirección y gestión, se utilizan las trayectorias laborales de hombres y mujeres a lo largo de un periodo, identificando si se ha producido una mejora en su categoría profesional, que le haya permitido alcanzar el grupo de cotización de mayor cualificación (identificado como grupo 1) y que se corresponde con la agrupación de “Ingenieros, Licenciados y Alta Dirección”. Si las trayectorias femeninas en la década analizada consiguen alcanzar el mayor grupo de cotización, se considera que rompe el techo de cristal.

El periodo de vida laboral analizado se ha restringido a la última década, incluyendo 2013-2021. La elección del año 2013 como primero del periodo a analizar ha venido motivada por ser el primer año de crecimiento del empleo después de la Gran Recesión (Santero-Sánchez y Castro, 2022), momento de recuperación económica durante la cual todo tipo de empresas (de ES y el resto) tendrían un comportamiento similar en relación a la contratación y características de la misma.

La aproximación metodológica es la estimación de un modelo de probabilidad (logit) que cuantifique la probabilidad de acceso al grupo de cotización de mayor cualificación y responsabilidad. Así pues, la variable objetivo es una variable cualitativa dicotómica que se construye a partir de la identificación de una trayectoria laboral que identifica a la persona que ha experimentado una mejora de su categoría profesional del inicio al final del periodo de análisis, alcanzando el nivel más alto de los grupos de cotización (grupo de cotización 1). Como variables explicativas de las posibles diferencias en el acceso a los puestos de dirección se incluyen las

variables relacionadas con el objetivo del trabajo, el sexo de las personas trabajadoras y el tipo de empresa (cooperativas y sociedades laborales vs resto de empresas); así como un conjunto de características personales, laborales, de empresa y de entorno, que ayuden a identificar los factores facilitadores para que las mujeres rompan el techo de cristal. El análisis econométrico se complementa con un análisis descriptivo previo inicial.

4. Resultados

En línea con investigaciones previas (Castro et al., 2020a) y como se recoge en la introducción, nuestra hipótesis de trabajo es que las entidades de ES constituyen un entorno más favorable a la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la existencia de un menor techo de cristal. Así, se espera que los resultados muestren que, en comparación con las empresas mercantiles, las entidades de ES generen un ambiente laboral más equitativo donde la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres facilite sus carreras profesionales para aumentar sus probabilidades en el acceso a la dirección.

4.1. Análisis descriptivo

Para tener un marco contextual de cómo se ha comportado el empleo en España durante el periodo 2013-2021, y en concreto, en las cooperativas y sociedades laborales y en sociedades anónimas y laborales que no pertenecen a la ES, se presenta en la Tabla 1 un análisis descriptivo del número de personas que han mejorado su categoría laboral alcanzando al final del periodo el grupo de cotización 1.

En la muestra del análisis se cuenta con un total de 9.313 personas que han trabajado en cooperativas y sociedades laborales durante el periodo 2013-2021, y 301.137 personas que han trabajado en empresas mercantiles. El grado de feminización¹ en el total del empleo de ambos tipos de empresas, aunque equilibrado en relación al género, presenta valores más altos en las empresas de ES (54,8% frente al 42,9%). Asimismo, en este último grupo se observa un menor porcentaje de personas que han accedido a puestos de dirección (1,1% frente al 2,9%). Al respecto, cabe mencionar que las trayectorias laborales en las entidades de ES suelen ser más estables en términos de cambios en los grupos de cotización. Por su parte, las entidades fuera de la ES muestran mayores variaciones, incluyendo un mayor porcentaje de caída en grupo de cotización (Castro et al., 2020a).

Por último, la proporción de personas que han alcanzado puestos directivos en cooperativas y sociedades laborales (1,1%) es menor que en el resto de empresas (2,9%), posiblemente relacionado con el menor tamaño muestral de trayectorias y trabajadores/as en cada tipo de empresa.

1. El grado de feminización es un indicador de distribución de género que informa del porcentaje de mujeres sobre el total de una categoría. Se considera una distribución equilibrada cuando el porcentaje de mujeres está entre el 40% y el 60%.

Tabla 1. Nº personas trabajadoras por tipo de empresa. Detalle por sexo. Periodo 2013-2021

	Hombre	Mujer	Total	Grado feminización
Cooperativas y Sociedades Laborales (Economía Social)				
Alcanza grupo de cotización 1	32	73	105	69,5
Total empleo	4.211	5.102	9.313	54,8
% alcanza grupo de cotización 1	0,8	1,4	1,1	
Resto de empresas (Sociedades anónimas y laborales, fuera de la Economía Social)				
Alcanza grupo de cotización 1	4.969	3.617	8.586	42,1
Total empleo	172.077	129.060	301.137	42,9
% alcanza grupo de cotización 1	2,9	2,8	2,9	

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL (2021).

El detalle de las trayectorias laborales que mejoran de categoría durante el período de análisis muestra un grado de feminización mayor en las empresas de ES. Del total de personas que alcanzan el grupo de cotización máximo (grupo de cotización 1), el 69,5% son mujeres (un 42,1% en empresas mercantiles). Estos primeros datos muestran que las mujeres tienen más posibilidades de alcanzar los puestos de mayor responsabilidad en las cooperativas y sociedades laborales que en el resto de empresas, lo que estaría en línea con la hipótesis de partida, que cuestiona la existencia de un techo de cristal más frágil y que, por tanto, se pueden eliminar esas barreras con mayor facilidad, en las ES.

4.1.1. Características sociodemográficas de las personas con mejoras en sus trayectorias laborales

Para profundizar en los perfiles personales de las trayectorias laborales que han experimentado mejoras durante el periodo y han alcanzado el máximo grupo de cotización, se presentan en la Tabla 2, sus características sociodemográficas. En primer lugar, la edad media de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres en la ES, mientras que en el resto de empresas ocurre lo contrario. El nivel de estudios es un aspecto clave en el acceso a puestos directivos. En general, un mayor nivel educativo en las mujeres tiene su reflejo en trayectorias laborales que alcanzan puestos directivos en mayor proporción que en el caso de niveles inferiores, en relación con hombres.

Tabla 2. Características sociodemográficas de personas trabajadoras con trayectorias que alcanzan el grupo de cotización 1. Detalle por sexo. Periodo 2013-2021

	Cooperativas y Soc. Laborales		Resto de empresas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Edad media (años)	37,4	39,4	37,6	35,8
Nivel de estudios				
Sin estudios o inferior a graduado escolar	50,0%	50,0%	62,3%	37,7%
Graduado escolar, FP básica y media	60,0%	40,0%	65,4%	34,6%
Bachiller y FP superior	13,3%	86,7%	65,8%	34,2%
Tit. superiores técnicas	41,7%	58,3%	65,7%	34,3%
Graduados y superior	28,6%	71,4%	54,1%	45,9%
Nacionalidad				
Nacidos/as en el resto del mundo	66,7%	33,3%	52,8%	47,2%
Nacidos/as en España	28,7%	71,3%	58,6%	41,4%
Discapacidad				
Sin discapacidad o < 33%	30,8%	69,2%	57,8%	42,2%
Discapacidad 33% o mas	0%	100,0%	66,7%	33,3%
Nº hijas/os				
0	30,2%	69,8%	56,8%	43,2%
1	40,0%	60,0%	59,7%	40,3%
2	46,2%	53,8%	60,0%	40,0%
3 o más	0%	100,0%	59,3%	40,7%
Ascendientes				
Sin ascendientes	33,3%	66,7%	57,6%	42,4%
Con ascendientes	100,0%	0%	51,4%	48,6%
Ámbito domicilio				
Urbano	34,0%	66,0%	57,8%	42,2%
Rural	26,9%	73,1%	58,1%	41,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL (2021).

La nacionalidad de la persona también parece relevante a la hora de tener una carrera profesional exitosa que alcance el máximo nivel de cualificación. En las cooperativas y sociedades laborales, las mujeres españolas alcanzan el 71,3%, sin embargo, entre las trayectorias de personas extranjeras, solo el 33% son mujeres. En el caso de otro tipo de empresa fuera de ES, la distribución entre hombres y mujeres es equitativa. En este caso, también es diferente la distribución que tienen hombres y mujeres en las trayectorias que alcanzan el máximo nivel de cualificación en función del grado de discapacidad de las personas. En las cooperativas y sociedades laborales, las mujeres tienen más opciones que los hombres de tener estas trayectorias, mientras que en el resto de empresas son mayoría los hombres.

El número de hijas/os no parece ser un problema para las mujeres en las cooperativas y sociedades laborales, puesto que sigue habiendo una sobre-representación femenina en las trayectorias que alcanzan el grupo de cotización 1. No así en empresas mercantiles, donde el porcentaje de mujeres se reduce a medida que aumenta el número de hijas/os. En cuanto al número de ascendientes, la distribución es más equitativa entre hombres y mujeres. Este resultado está en línea con la idea de que ejercer la capacidad de toma de decisiones y disfrutar de entornos laborales más igualitarios son algunas de las motivaciones que impulsan a las mujeres que participan en las cooperativas (Arando et al., 2024), con independencia de sus responsabilidades de cuidados.

Por último, el ámbito del domicilio muestra patrones diferentes en la ES y el resto de empresas. En la primera se observa que las mujeres tienen una mayor sobre-representación en el ámbito rural, en comparación con el ámbito urbano (66% frente a 73%). Sin embargo, en el resto de las empresas no se observa un patrón diferente en términos del ámbito del domicilio.

4.1.2. Características profesionales de las personas con mejoras en sus trayectorias laborales

La mejora en la trayectoria laboral de las personas trabajadoras tiene una fuerte relación con las características del puesto laboral en el que desarrollan su trabajo. En la Tabla 3 se presenta el análisis descriptivo de algunas de ellas y se utiliza el indicador de distribución de género por categorías en las variables cualitativas de la duración del contrato, el tipo de jornada, y en la variable del número de bajas por cuidados. En las variables de número de episodios de empleo, de paro y el porcentaje que representan los días de empleo sobre el total de días de la trayectoria en el periodo, y el porcentaje de días de empleo a jornada completa, se presentan los valores medios para hombres y mujeres.

En las cooperativas y sociedades laborales, entre los contratos indefinidos que han alcanzado el grupo de cotización 1, las mujeres representan casi el 76% (3 de cada 4 trayectorias de éxito en contratos indefinidos son de mujeres) y casi el 60% en contratos temporales. En el resto de empresas, las mujeres tienen una participación menor, aunque equilibrada en función de la duración de su contrato.

En las trayectorias de éxito con contratos a tiempo parcial, las mujeres siguen estando sobre-representadas, al igual que ocurría en las mejoras de trayectorias que no alcanzan el nivel

máximo. Sin embargo, hay diferencias entre las empresas de ES y mercantiles especialmente en los contratos a jornada completa: las mujeres están sobre-representadas en la ES (con un 66,2%) mientras que no alcanzan la situación equilibrada en el resto de empresas (un 40%).

Como se ha comentado para las mejoras de trayectorias, las bajas por cuidados son casi exclusividad de las mujeres, y esta situación se repite en el caso de las trayectorias que alcanzan el mayor grupo de cotización. El grado de feminización aumenta con el número de bajas, tanto en las empresas de ES como en el resto.

Tabla 3. Características laborales de personas con trayectorias que alcanzan el grupo de cotización 1. Detalle por sexo. Periodo 2013-2021

	Cooperativas y Soc. Laborales		Resto de empresas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Duración del contrato				
Temporal	41,0%	59,0%	52,6%	47,4%
Indefinido	24,2%	75,8%	58,4%	41,6%
Tipo de jornada				
Parcial	24,3%	75,7%	31,1%	68,9%
Completa	33,8%	66,2%	60,0%	40,0%
Bajas por cuidados				
0	33,7%	66,3%	58,6%	41,4%
1	8,3%	91,7%	19,2%	80,8%
2 o más	0%	100,0%	12,0%	88,0%
Episodios de empleo (media)	4,2	4,9	5,7	7,5
Episodios de paro (media)	1,2	0,7	1,7	1,7
% días de empleo netos s/días de trayectoria laboral (media)	92,3	92,2	86,1	83,0
% días de empleo a jornada completa (media)	72,5	61,2	93,3	84,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL (2021).

Con relación a los episodios de empleo y de paro, las trayectorias de éxito en las cooperativas y sociedades laborales muestran de media un número inferior de episodios de empleo y de paro, y las diferencias entre hombres y mujeres son pequeñas. Teniendo en cuenta el por-

centaje de días de empleo sobre el total de días de la trayectoria laboral, la ES también ofrece mejores situaciones laborales que el resto de empresas, donde hombres y mujeres están en el 92% (en el resto de empresas estos valores son de 86% para hombres y el 83% para mujeres); y si se tiene en cuenta el porcentaje de días de empleo a jornada completa, las cifras en las cooperativas y sociedades laborales son inferiores, tanto para hombres como para mujeres, que en el resto de empresas: para las trayectorias profesional que han alcanzado el grupo de cotización 1, el 72,5% han sido de empleo a jornada completa para los hombres y el 61,2% para las mujeres. Estas cifras son del 93,3% de los hombres y el 84,5% para las mujeres en las empresas mercantiles.

Los resultados que se presentan en este apartado son puramente descriptivos y, por tanto, las relaciones con las diferentes variables tanto sociodemográficas como laborales solo se pueden considerar como “potencialmente explicativas” para obtener mejoras en las trayectorias laborales. Para confirmar que los efectos son estadísticamente significativos, se pasa en el siguiente apartado a realizar un análisis econométrico.

4.2. Análisis econométrico

Con el fin de analizar las diferencias de género en el acceso a los puestos de dirección y gestión, y las posibles diferencias entre cooperativas² y sociedades laborales y el resto de empresas se propone la siguiente ecuación,

$$Y_i = \alpha + \beta \text{mujer}_i + \delta \text{cooperativa}_i + \gamma (\text{mujer}_i \times \text{cooperativa}_i) + \sum \theta_k Z_{ki} + \varepsilon_i$$

en donde Y_i es una variable binaria que toma valor 1 si el trabajador/a i ha alcanzado el grupo de cotización de mayor cualificación y valor 0 en caso contrario, mujer_i es una variable binaria que toma valor 1 si se trata de una mujer y valor 0 en caso contrario, cooperativa_i es una variable binaria que toma valor 1 si el trabajador/a pertenece a una cooperativa o sociedad laboral y valor 0 en caso contrario, Z_{ki} es un conjunto de variables de control, y ε_i es el término de error. La variable $(\text{mujer}_i \times \text{cooperativa}_i)$ representa la interacción entre la variable mujer_i y la variable cooperativa_i .

Dentro del conjunto de variables de control se han tenido en cuenta tres conjuntos de variables, relacionadas con las características personales del trabajador/a, del puesto de trabajo y de la empresa. Atendiendo a las características personales se ha incluido la edad (expresada en logaritmos) como variable proxy de la experiencia, el cuadrado de la edad, el nivel educativo dividido en cinco categorías (sin estudios, graduado escolar y/o FP de 1º ciclo, bachiller y/o FP de 2º ciclo, titulaciones superiores técnicas, graduados y superior), la nacionalidad del trabajador/a, si el trabajador/a presenta algún grado de discapacidad, el número de hijas/os, y si el trabajador/a reside en población rural o urbana. En relación con las características del puesto de trabajo se incluye información sobre el tipo de contrato del último empleo (indefinido o

2. Para que la lectura del apartado y los resultados sea más sencilla, la variable se ha denominado “cooperativa”, aunque se refiere al agregado de cooperativas y sociedades laborales.

temporal), y el tipo de jornada (tiempo completo o parcial). Atendiendo a las características de la empresa se incluye el tamaño dividido en 4 categorías (microempresa, empresa pequeña, empresa mediana, empresa grande), la localización geográfica (provincia) y el sector de actividad según la CNAE-09.

Dado el carácter binario de la variable endógena (Y_i), la ecuación propuesta ha sido estimada mediante un modelo logit. Los resultados de la estimación se presentan en la Tabla 4. La columna (1) muestra los resultados sin incorporar la variable *cooperativa*, ni el producto cruzado de las variables *mujer* y *cooperativa*. El coeficiente asociado a la variable *mujer* es negativo y estadísticamente significativo al 1% lo que implica que ser mujer reduce la probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación, lo que muestra evidencia de la presencia de techo de cristal. El efecto marginal estimado indica que la diferencia en probabilidad entre mujeres y hombres es relativamente baja. Pues en efecto, la probabilidad de que una mujer alcance el grupo de mayor cotización es de 0,2 puntos porcentuales inferior a la de un hombre con las mismas características personales y con un puesto de trabajo similar en empresas parecidas. Atendiendo al resto de variables que recogen características personales se observa que la probabilidad de alcanzar el grupo de cualificación mayor aumenta con la edad y con el nivel de estudios, mientras que la probabilidad es menor para las personas extranjeras, las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, personas con mayor número de hijas/os, y personas que se encuentran en zonas rurales. En cuanto a las características del puesto de trabajo y de la empresa, la probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación es mayor si el tipo de contrato del último empleo es indefinido y a tiempo completo, y en empresas de mayor tamaño.

La columna (3) muestra los resultados de añadir al caso previo la variable *cooperativa*. De nuevo, el coeficiente asociado a la variable *mujer* es negativo y significativo, y su valor se mantiene prácticamente idéntico al de la columna (1). Por su parte, el coeficiente asociado a la variable *cooperativa* es negativo y estadísticamente significativo al 1%, lo que sugiere que la probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación es menor en cooperativas y sociedades laborales respecto del resto de empresas. En particular, el efecto marginal estimado (Columna (4)) indica que dicha probabilidad es de 0,8 puntos porcentuales inferior en cooperativas y sociedades laborales que en el resto de empresas. Como se ha mencionado anteriormente, las trayectorias laborales dentro de la ES suelen ser más estables en lo relativo a cambios en el grupo de cotización, lo que explica en parte el signo obtenido. Tanto los coeficientes estimados como los efectos marginales estimados asociados a cada una de las variables adicionales de control incluidas mantienen su significatividad estadística y su valor es prácticamente idéntico al obtenidos en las columnas (1) y (2).

La columna (5) muestra los resultados de incluir a la estimación previa, la interacción entre las variables *mujer* y *cooperativa*. Es importante destacar que, cuando se estiman modelos no lineales como es el caso del modelo logit, la interpretación de los coeficientes asociados tanto a la variable de interacción como a las variables que forman parte de la interacción ha de realizarse con cierta cautela. Estos coeficientes han de interpretarse teniendo en cuenta que el resto de variables de interacción se encuentran en su valor de referencia. Asimismo, el efecto

marginal asociado a la variable de interacción y a las variables incluidas en la interacción no puede ser calculado (Ai y Norton, 2003; Buis, 2010; Williams, 2012). El coeficiente asociado a la variable *mujer* es de nuevo negativo y estadísticamente significativo, si bien ahora indica que las mujeres que trabajan en empresas distintas de cooperativas y sociedades laborales tienen menor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación que los hombres que trabajan en empresas distintas de cooperativas y sociedades laborales. Este resultado nos permite aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Tabla 4. Características laborales de personas con trayectorias que alcanzan el grupo de cotización 1. Detalle por sexo. Periodo 2013-2021

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3
	coeficiente (1)	efecto marginal (2)	coeficiente (3)	efecto marginal (4)	coeficiente (5)
mujer	-0,2662*** (0,0251)	-0,0021*** (0,0002)	-0,2643*** (0,0252)	-0,0020*** (0,0002)	-0,2681*** (0,0253)
cooperativa	-	-	-1,0059*** (0,1240)	-0,0078*** (0,0010)	-1,2591*** (0,2102)
Mujer*cooperativa		-	-	-	0,4108* (0,2573)
edad	18,0440*** (1,3812)	0,1405*** (0,0109)	18,2306*** (1,3820)	0,1405*** (0,0108)	18,2218*** (1,3820)
edad2	-2,7390*** (0,1919)	-0,0213*** (0,0015)	-2,7634*** (0,1920)	-0,0213*** (0,0015)	-2,7622*** (0,1920)
Grad. escolar y FP 1º	-0,2326** (0,1052)	-0,0018*** (0,0008)	-0,2350** (0,1052)	-0,0018*** (0,0008)	-0,2352** (0,1052)
bachiller y FP 2º	1,3095*** (0,0948)	0,0102*** (0,0007)	1,3056*** (0,0948)	0,0101*** (0,0007)	1,3056*** (0,0948)
Tit. superiores técn.	2,4137*** (0,0990)	0,0188*** (0,0008)	2,4144*** (0,0990)	0,0186*** (0,0008)	2,4146*** (0,0990)
grado y superior	2,9685*** (0,0931)	0,0231*** (0,0008)	2,9682*** (0,0931)	0,0229*** (0,0008)	2,9685*** (0,0931)
extranjero	-0,5233*** (0,0365)	-0,0041*** (0,0003)	-0,5314*** (0,0365)	-0,0041*** (0,0003)	-0,5312*** (0,0365)

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3
	coeficiente (1)	efecto marginal (2)	coeficiente (3)	efecto marginal (4)	coeficiente (5)
discapacidad	-0,4083** (0,1787)	-0,0032*** (0,0014)	-0,4100** (0,1788)	-0,0032*** (0,0014)	-0,4101** (0,1788)
Nº de hijas/os	-0,0705*** (0,0164)	-0,0005*** (0,0001)	-0,0693*** (0,0164)	-0,0005*** (0,0001)	-0,0694*** (0,0164)
rural	-0,2239*** (0,0298)	-0,0017*** (0,0002)	-0,2181*** (0,0298)	-0,0017*** (0,0002)	-0,2182*** (0,0298)
contrato indefinido	0,2854*** (0,0420)	0,0022*** (0,0003)	0,2644*** (0,0421)	0,0020*** (0,0003)	0,2650*** (0,0421)
jornada parcial	-0,9415*** (0,0461)	-0,0073*** (0,0004)	-0,9459*** (0,0461)	-0,0073*** (0,0004)	-0,9453*** (0,0461)
empresa pequeña	0,0888** (0,0431)	0,0007*** (0,0003)	0,0914** (0,0431)	0,0007*** (0,0003)	0,0911** (0,0431)
empresa mediana	0,2134*** (0,0424)	0,0017*** (0,0003)	0,2163*** (0,0424)	0,0017*** (0,0003)	0,2160*** (0,0424)
empresa grande	0,0335 (0,0409)	0,413 (0,0003)	0,0347 (0,0410)	0,397 (0,0003)	0,0344 (0,0410)
edad empresa	-0,0096*** (0,0007)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0093*** (0,0007)	-0,0001*** (0,0000)	-0,0093*** (0,0007)
Nº observaciones	286.487	286.487	286.487	286.487	286.487
R2	0,2443	-	0,2455	-	0,2455

Notas: Todas las estimaciones incluyen variables binarias para recoger la provincia y el sector de actividad. Para cada variable, los efectos marginales han sido calculados fijando el valor del resto de variables en su valor medio. Desviaciones típicas entre paréntesis. Significatividad estadística indicada mediante *** al 1%, ** al 5%, * al 10%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL (2021).

El coeficiente asociado a la variable *cooperativa* se mantiene también negativo y estadísticamente significativo al 1%. Este resultado indica que, los hombres que trabajan en cooperativas y sociedades laborales tienen una menor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación que los hombres que trabajan en empresas distintas de cooperativas y sociedades laborales. Por su parte, el coeficiente asociado a la variable interacción entre *mujer* y *cooperativa*

muestra signo positivo y es estadísticamente significativa al 10%. Con el fin de interpretar este resultado (Kohler and Kreuter, 2009), la suma del coeficiente asociado a la variable mujer y a la variable de interacción es de 0,1427 (positivo) lo que indica que las mujeres que trabajan en cooperativas y sociedades laborales presentan una mayor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación que los hombres que trabajan en cooperativas y sociedades laborales. A su vez, la suma del coeficiente asociado a la variable cooperativa y a la variable de interacción es de -0,8483, lo que indica que las mujeres que trabajan en cooperativas y sociedades laborales tienen una menor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación que las mujeres que trabajan en otro tipo de empresas.

La Tabla 5 muestra por su parte las probabilidades esperadas de alcanzar el grupo de mayor cualificación para las variables mujer, cooperativa y su interacción, calculadas a partir de las estimaciones de la columna (5) de la Tabla 4 relativas al modelo 3. Como puede apreciarse, en el caso de las cooperativas y sociedades laborales, las mujeres presentan una mayor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación que los hombres (un 0.37% frente al 0.32%), si bien la diferencia es reducida. Sin embargo, en el resto de empresas, las mujeres presentan una menor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación que los hombres (un 0.86% frente al 1.13%). Por tanto, se podría concluir que estas empresas de ES favorecen el empoderamiento y la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, según sus principios de igualdad.

Tabla 5. Probabilidades estimadas de alcanzar el grupo de mayor cualificación

	probabilidad (1)	desviación típica (2)
hombre	0,0109***	(0,0003)
mujer	0,0084***	(0,0003)
resto empresas	0,0100***	(0,0003)
cooperativas	0,0034***	(0,0005)
hombre en resto de empresas	0,0113***	(0,0003)
hombre en cooperativas	0,0032***	(0,0007)
mujer en resto de empresas	0,0086***	(0,0003)
mujer en cooperativas	0,0037***	(0,0006)

Notas: Desviaciones típicas entre paréntesis. Significatividad estadística indicada mediante *** al 1%, ** al 5%, * al 10%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL (2021).

Tabla 6. Resultados de la estimación: personas con 30 años o menos

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3
	coeficiente (1)	efecto marginal (2)	coeficiente (3)	efecto marginal (4)	coeficiente (5)
PANEL A: personas con 30 años o menos					
mujer	-0,1183**	-0,0011***	-0,1183**	-0,0011***	-0,1676***
	(0,0464)	(0,0004)	(0,0465)	(0,0004)	(0,0448)
cooperativa	-	-	-1,5685***	-0,0144***	-1,5911***
			(0,2895)	(0,0027)	(0,4573)
mujer*cooperativa	-	-	-	-	0,1847
					(0,5831)
Nº observaciones	56.231	56.231	56.231	56.231	56.231
R2	0,2948	-	0,2970	-	0,2646
PANEL B: personas con más de 30 años					
mujer	-0,3246***	-0,0024***	-0,3226***	-0,0024***	-0,3452***
	(0,0294)	(0,0002)	(0,0294)	(0,0002)	(0,0288)
cooperativa	-	-	-0,8650***	-0,0064***	-1,2551***
			(0,1351)	(0,0010)	(0,2338)
mujer*cooperativa	-	-	-	-	0,7556***
					(0,2830)
Nº observaciones	236.608	236.608	236.608	236.608	236.608
R2	0,2291	-	0,2300	-	0,2163

Notas: Todas las estimaciones incluyen variables binarias para recoger la provincia y el sector de actividad. Para cada variable, los efectos marginales han sido calculados fijando el valor del resto de variables en su valor medio. Desviaciones típicas entre paréntesis. Significatividad estadística indicada mediante *** al 1%, ** al 5%, * al 10%

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL (2021).

La Tabla 6 muestra un resumen de los resultados de la estimación distinguiendo entre personas con 30 años o menos (PANEL A) y personas con más de 30 años (PANEL B). Atendiendo a los resultados de la variable *mujer*, se observa que la probabilidad de que una mujer alcance el grupo de mayor cotización es de 0,1 puntos porcentuales inferior al de los hombres en el grupo de 30 años o menos, y de 0,2 puntos porcentuales inferior al de los hombres en el grupo de más de 30 años. Los resultados de la variable *cooperativa* indican que, la probabilidad de

que un trabajador alcance el grupo de mayor cotización en una cooperativa o sociedad laboral es de 1,4 puntos porcentuales inferior al de un trabajador en el resto de empresas, en el grupo de 30 años o menos. En el caso de las personas con más de 30 años, la probabilidad de que un trabajador alcance el grupo de mayor cotización en una cooperativa o sociedad laboral es de 0,6 puntos porcentuales inferior al de un trabajador en el resto de empresas. El coeficiente estimado asociado a la variable de interacción es positivo, si bien solo es estadísticamente significativa para el grupo de personas con más de 30 años. En este sentido, la relativa baja significatividad del coeficiente de interacción observada en la tabla 4 (modelo 3) está relacionada con las dinámicas observadas para personas de menos de 30 años ya que, en el grupo de mayores de 30 años, la significatividad estadística es del 1%. Es decir, los resultados para este último grupo son estadísticamente robustos.

Tabla 7. Probabilidades estimadas de alcanzar el grupo de mayor cualificación

	Personas ≤ 30 años		Personas > 30 años	
	probabilidad (1)	desviación típica (2)	probabilidad (3)	desviación típica (4)
hombre	0,0123***	(0,0008)	0,0085***	(0,0003)
mujer	0,0110***	(0,0008)	0,0062***	(0,0002)
resto empresas	0,0122***	(0,0008)	0,0076***	(0,0002)
cooperativa	0,0026***	(0,0008)	0,0029***	(0,0004)
hombre-resto de empresas	0,0129***	(0,0008)	0,0088***	(0,0003)
hombre-cooperativa	0,0028**	(0,0013)	0,0026***	(0,0006)
mujer- resto de empresas	0,0114***	(0,0008)	0,0063***	(0,0002)
mujer-cooperativas	0,0024***	(0,0009)	0,0034***	(0,0006)

Notas: Desviaciones típicas entre paréntesis. Significatividad estadística indicada mediante *** al 1%, ** al 5%, * al 10%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL (2021).

La Tabla 7 presenta las probabilidades esperadas de alcanzar el grupo de mayor cotización para ambos grupos de personas. En el caso de las personas de 30 años o menos, la diferencia en la probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cotización por género es bastante reducida en cooperativas y sociedades laborales. En estas empresas, la probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cotización es de 0,24% y de 0,28% para mujeres y hombres respectivamente. En

el resto de empresas, la probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cotización es de 1,14% y de 1,29% para mujeres y hombres respectivamente. En el caso de las personas con más de 30 años, las diferencias en probabilidad son relativamente mayores. Así, en cooperativas y sociedades laborales, la probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cotización es de 0,34% y de 0,26% para mujeres y hombres respectivamente. En el resto de empresas, la probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cotización es de 0,63% y de 0,88% para mujeres y hombres respectivamente.

Por tanto, podemos aceptar nuestra hipótesis de trabajo ya que, en cooperativas y sociedades laborales, las mujeres de más de 30 años tienen una mayor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cotización que los hombres, mientras que la situación en el resto de empresas es la contraria.

5. Conclusiones

El análisis de las trayectorias laborales de las personas trabajadoras permite conocer las posibilidades que tienen de acceder a puestos de dirección y de responsabilidad y valorar el fenómeno del techo de cristal, contrastando si las empresas de ES facilitan las oportunidades de mejora a las mujeres.

Por término general, sin tener en cuenta el sexo de la persona, hay una mayor movilidad hacia puestos del grupo de cotización 1 en entidades fuera de la ES, lo que está en línea con lo observado en Castro et al. (2020a) y refleja en parte la estructura de gestión y dirección de las cooperativas y sociedades laborales, que tienen a ser más horizontales. Esto no significa que exista un mayor techo de cristal, ya que, en lo referente a las diferencias entre hombres y mujeres, se observa que hay una menor segregación vertical para la ES en comparación con similares empresas mercantiles. De hecho, el análisis de los perfiles de las personas que alcanzan los puestos de dirección en el periodo 2013-2021 revela que, en comparación con las empresas fuera de la ES, existe un menor techo de cristal en personas con discapacidad o que desarrollan su actividad profesional en zonas rurales. Estos resultados suponen un aspecto clave en la lucha contra dobles discriminaciones de las mujeres en el mercado laboral.

Asimismo, se observa que las cooperativas y sociedades laborales ofrecen mejores trayectorias laborales para mujeres que trabajan a jornada parcial, observándose una mayor proporción en puestos directivos que en el caso del resto de empresas de fuera de la ES. Esto constituye un importante hallazgo ya que corrobora la utilidad de construir modelos alternativos de organización empresarial en la eliminación del techo de cristal. Las dinámicas actuales de acceso a puestos de responsabilidad exigen la dedicación de muchas horas y horas específicas a las que las mujeres no se pueden comprometer al asumir por imperativo social más responsabilidades de cuidados que los hombres. La oportunidad que proporciona la ES de conciliación con una menor penalización en la proyección laboral la convierte en un modelo a seguir para el conjunto de la economía.

Por otro lado, la menor movilidad de categoría profesional existente en las cooperativas se constata en el análisis econométrico, donde se observa que las mujeres tienen menor probabilidad de alcanzar el grupo de mayor cualificación que las que trabajan en otro tipo de empresas. Sin embargo, en relación con sus compañeros hombres, las mujeres en la ES sí tienen una mayor probabilidad de alcanzar dichos puestos. Así pues, existe un menor techo de cristal en términos relativos, cuando se comparan hombres y mujeres, que en el caso de las empresas fuera de la ES. Más aún, la diferenciación por grupos de edad muestra que en las personas mayores de 30 años las probabilidades de romper el techo de cristal son más fuertes.

En resumen, los resultados obtenidos muestran que estas entidades de ES ofrecen menos oportunidades en general, quizás relacionado con las especificidades de su estructura organizativa. Sin embargo, las mujeres tienen más probabilidad de acabar en una trayectoria exitosa en estas entidades de ES que en el resto. En particular, los resultados muestran que: (i) en cooperativas y sociedades laborales la probabilidad de alcanzar el grupo de cotización más alto es mayor para mujeres que para hombres (ausencia de techo de cristal), (ii) en el resto de empresas la probabilidad de alcanzar el grupo de cotización más alto es menor para mujeres que para hombres (presencia de techo de cristal) y (iii) las diferencias no son muy amplias entre hombres y mujeres, pero son más grandes para personas con más de 30 años.

Por tanto, las cooperativas y sociedades laborales constituyen un ecosistema más favorable para el desarrollo profesional de las mujeres en sus empresas, en particular en términos de un techo de cristal más frágil, potenciando sus trayectorias profesionales. Lo que además impulsa la dinámica observada de que las mujeres gestoras de ES definen un modelo que entiende la empresa como un espacio en el que se conjuga lo personal, lo empresarial y lo social (CEPES, 2011), que refuerza la noción de la ES como agente fundamental en la construcción de economías alternativas capaces de solucionar los problemas de sostenibilidad y cohesión social de este tiempo. Aunque el resultado es positivo para estas entidades, y para la sociedad, la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad no garantiza que la gestión de estas empresas se realice con un enfoque de género y, por tanto, no implica un cambio de modelo organizativo que luche contra las estructuras tradicionales que mantienen los roles y estereotipos de género. Es por ello que la filosofía de la igualdad entre hombres y mujeres debe incorporarse a la práctica de la gestión de las entidades, y adopten un discurso feminista que se explicita en sus principios y valores (Arando et al., 2024).

Los resultados son de especial relevancia tanto en el ámbito académico como en el empresarial e institucional. En lo relativo al ámbito institucional, la estrategia española de Economía Social para el periodo 2023-2027 incluye una línea específica centrada en avanzar en la igualdad de género en la ES (línea 14), dentro de la cual se mencionan explícitamente acciones de apoyo al empoderamiento de las mujeres y el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en ES. Estudios como el presente son cruciales a la hora de comprender la situación de las mujeres en el contexto del desarrollo de las mencionadas acciones. Asimismo, contribuyen a identificar estadísticas clave para el análisis de la ES y su contribución a los ODS, presentes en las líneas de actuación 2 de dicha estrategia relativa al reconocimiento de la ES y línea 4, relativa a promover la elaboración y difusión de estadísticas relativas a la ES.

Las conclusiones obtenidas también resultan de interés para las propias cooperativas y sociedades laborales, al aportar evidencia sobre la traslación de los principios cooperativos de igualdad a su realidad, poniendo de relieve un valor social añadido de la actividad que llevan a cabo. La visibilización de esta contribución, más allá del resultado económico, resulta clave de cara a los grupos de interés y está en línea con iniciativas como el balance social que la Red de la Economía Alternativa y Solidaria (REAS), que incluye una perspectiva feminista, donde se destaca que la presencia de mujeres en los puestos de representación de las entidades es superior en la ESS que en las empresas del IBEX35 (REAS, 2024).

Por último, en términos académicos, los resultados contribuyen a la consolidación de la evidencia empírica, afianzando las bases del estudio de la contribución de la ES a la reducción de las brechas de género en la dirección de empresas y la lucha contra el techo de cristal. De igual forma se identifican futuras líneas de investigación que complementan y amplían los resultados obtenidos. En primer lugar, encontramos algunas limitaciones como resultado de no incorporar al análisis a aquellas cooperativas con un régimen de cotización por cuenta propia, por falta de información en la MCVL. Así pues, una futura línea de investigación debería centrarse en obtener información acerca del techo de cristal en cooperativas de trabajo asociado, teniendo en cuenta la composición de sus plantillas y las trayectorias laborales, incluido el acceso a puestos directivos.

En segundo lugar, la ES incluye otras familias de entidades cuya contribución a la lucha contra el techo de cristal requiere ser estudiada en futuras extensiones, así como la identificación de sectores económicos clave o que afrontan retos específicos en la lucha contra la discriminación de la mujer. En particular tiene interés abordar la necesidad de transformación de modelo económico hacia sectores que tienen una menor representación femenina, de mayor cualificación y no tradicionales, para ir reduciendo la presencia de mujeres en aquellas actividades que perpetúan el modelo tradicional de división del trabajo. En este sentido, el avance de estudios con perspectiva feminista es fundamental para incluir un enfoque transformacional que incorpore la perspectiva de género (Arando et al., 2023).

En tercer lugar, resulta crucial el análisis de las prácticas implementadas por las cooperativas y que suponen el mecanismo de traslación de los principios cooperativos a la lucha efectiva contra la desigualdad entre hombres y mujeres. La comprensión de estas prácticas constituye resultado clave para amplificar los resultados obtenidos dentro de la ES y trasladarlos a las empresas mercantiles, como también lo es el diseño de políticas de mentoring a mujeres para que accedan a puestos de mayor responsabilidad. Investigaciones de este tipo se podrían desarrollar dentro de la acción 14.3. de "Apoyo al empoderamiento de las mujeres y el acceso a puestos de responsabilidad y de toma de decisiones en ES" de la Estrategia Española de Economía Social 2023-27.

Por último, desde el punto de vista de las trabajadoras, sería relevante ampliar el estudio de las trayectorias laborales para identificar patrones dentro de las mismas que faciliten el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad en empresas, como puede ser el mantenerse en una empresa frente a trayectorias en diferentes empresas (búsqueda de progreso profesional a través del cambio de empresa), el cambio de tipo de jornada, las trayectorias

laborales fraccionadas (existencia de mayor número de experiencias de paro o mayor duración de las mismas), entre otros aspectos.

Contribución de cada autor/a: Castro, B: Planteamiento metodológico, tratamiento base de datos, análisis de resultados, redacción artículo. De Castro, L: Revisión literatura, marco teórico, análisis de resultados, redacción artículo. Santero-Sanchez, R.: Marco teórico, planteamiento metodológico, implicaciones de los resultados, redacción artículo. Martín, V.: Implementación técnica cuantitativa, análisis de resultados, redacción artículo.

Financiación: Este estudio se realizó dentro del proyecto de investigación “Mujeres, cooperativismo y Economía Social y Solidaria. Contribución a una participación igualitaria en la economía y la sociedad”, financiado por el Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad).

Bibliografía

AI, C. & NORTON, E.C. (2003): “Interaction terms in logit and probit models”, *Economics Letters*, 80, 123-129. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(03\)00032-6](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(03)00032-6)

AKERLOF, G.A. & SHILLER, R.J. (2015): *Phishing for Phools*, Princeton University Press.

ALBANESE, M., NAVARRA, C. & TORTIA, E. (2017): “Equilibrium unemployment as a worker insurance device: Wage setting in worker owned enterprises”, CIRIEC working paper 2017/05. <https://www.ciriec.uliege.be/wp-content/uploads/2017/12/WP2017-05.pdf>

ARANDO, S., ELIO, E. & MARCUELLO, C. (2024): “Una mirada feminista a la Economía Social y Solidaria: Espacio de encuentro entre la ESS y la Economía Feminista”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 110, 45-64. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.110.28266>

BARUAH, B. (2023): “Gender equality and empowerment in the Social and Solidarity Economy”, *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy*, Edward Elgar Publishing Limited in partnership with United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy (UNTFSSSE).

BASTIDA, M., OLVEIRA, A. & VÁZQUEZ TAÍN, M.A. (2022): “Are cooperatives gender sensitive? A confirmatory and predictive analysis of women’s collective entrepreneurship”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 94, 1035-1059. DOI: <https://doi.org/10.1111/apce.12405>

BEN-NER, A., REN, T. & PAULSON, D. F. (2010): “A Sectoral Comparison of Wage Levels and Wage Inequality in Human Services Industries”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(4), 608-633. DOI: <https://doi.org/10.1177/0899764010365012>

BORZAGA, C. & GALERA, G. (2016): "Innovating the provision of welfare services through collective action: the case of Italian social cooperatives", *International Review of Sociology*, 26(1), 31-47. DOI: <https://doi.org/10.1080/03906701.2016.1148336>

BORZAGA, C., SALVATORI, G. & BODINI, R. (2017): *La Economía Social y Solidaria y el Futuro del Trabajo*, Instituto Europeo de Investigación sobre Empresas Cooperativas y Sociales (EURIC-SE), OIT: Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

BUIS, M.L. (2010): "Stata Tip 87: Interpretation of Interactions in Nonlinear Models", *The Stata Journal*, 10(2), 305-308. DOI: <https://doi.org/10.1177/1536867X1001000211>

CASTRO, R.B., BANDEIRA, P. & SANTERO-SÁNCHEZ, R. (2020a): "Social Economy, Gender Equality at Work and the 2030 Agenda: Theory and Evidence from Spain", *Sustainability*, 12(12):5192. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12125192>

CASTRO, R.B., SANTERO, R., MARTÍNEZ, M.I. & DE DIEGO, P. (2020b): "From the economic to the social contribution of the Social Economy. Monetary assessment of the social value created for the Spanish economy", *CIRIEC España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 100, 31-65. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.100.18163>

CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2021): "CEPES aplaude que el Gobierno de España sitúe a la Economía Social como agente empresarial fundamental de la Agenda 2030", CEPES.

CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2011): *Economía Social con Perspectiva de Género: Análisis de 'techo de cristal' y establecimiento de un Modelo Equitativo de Gestión empresarial*, CEPES, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, Junta de Andalucía.

CHAVES, R. & MONZÓN, J.L. (2007): *The Social Economy in the European Union*, CIRIEC International and the European Economic and Social Committee (EESC), CESE/COMM/05/2005.

CHAVES-ÁVILA, R., MONZÓN-CAMPOS, J.L., PÉREZ-URALDE, J.M. & ADRIGÁN, M. (2013): "La economía social en clave internacional. Cuantificación, reconocimiento institucional y visibilidad social en Europa, Iberoamérica y Norte de África", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 112, 122-150.

COSTANTINI, A. & SEBILLO, A. (2022): *Gender Equality and Women Empowerment in Social Economy Enterprises: Enablers and Barriers*, CIRIEC International Working Paper, 2022/02.

DI MASSO, M., EZQUERRA, S. & RIVERA-FERRE, M. (2021): "Mujeres en la Economía Social y Solidaria: ¿alternativas socioeconómicas para todas?", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 123-159. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.17557>

DÍAZ, M. & MARCUELLO, C. (2010): "Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 67, 23-44.

DUPAIN, W., SCHARPE, K., GAZELEY, T., BENNETT, T., MAIR, J., RAITH, M. & BOSMA, N. (2022): *The State of Social Enterprise in Europe – European Social Enterprise Monitor 2021-2022*, Euclid Network.

ESS France (2020): *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, Dalloz. <http://www.cress-na.org/publication/atlas-2020-commenté-de-leconomie-sociale-et-solidaire/>

FERNÁNDEZ-GUADAÑO, J. & MARTÍN-LÓPEZ, S. (2023): "Gender differences in Social Entrepreneurship: Evidence from Spain", *Women's Studies International Forum*, 96, 102663. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102663>

FERRANT, G., PESANDO, L. & NOWACKA, K. (2014): *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*, OECD Development Centre.

GOLDIN, C. (2014): "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>

GONZALES-TORRES, X.B., CRUZ-CABRERA, B.C., MÉNDEZ-PRADA, M.C. & ACEVEDO-MARTÍNEZ, J.A. (2023): "Revisión Bibliométrica de la Literatura sobre Economía Social y Solidaria en las Áreas de Economía, Econometría, Finanzas, Negocios, Gestión y Contabilidad", *Inquietud empresarial*, 23(1), 1-20. DOI: <https://doi.org/10.19053/01211048.15523>

GUÉRIN, I., HILLENKAMP, I. & VERSCHUUR, C. (2021): "Solidarity Economy Under a Feminist Lens: A Critical and Possibilist Analysis", In C. Verschuur, I. Guérin & I. Hillenkamp (Eds.), *Social Reproduction, Solidarity Economy, Feminisms and Democracy: Gender, Development and Social Change*, Palgrave Macmillan, 31-63. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-71531-1_3

HILLENKAMP, I. & DOS SANTOS, L.L. (2019): "The domestic domain within a post-colonial, feminist reading of social enterprise: towards a substantive, gender-based concept of solidarity enterprise", *Theory of Social Enterprise and Pluralism: Social Movements, Solidarity Economy, and Global South*, Routledge Publisher, 90-115.

HUDON, M. & HUYBRECHTS, B. (2017): "From distant neighbours to bedmates: Exploring the synergies between the social economy and sustainable development", *Annals of Public and Co-operative Economics*, 88, 141-154.

Agencia Internacional de las Energías Renovables (2019): *Renewable Energy: A Gender Perspective*, IRENA.

KHOLER, U. & KREUTER, F. (2009): *Data Analysis Using Stata*, Stata Press, Segunda Edición, Texas.

KURTULUS, F. & KRUSE, D. (2018): "An Empirical Analysis of the Relationship between Employee Ownership and Employment Stability in the US: 1999-2011", *British Journal of Industrial Relations*, 56(2), 245-291. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjir.12254>

LAFRANCHI, J. & NARCY, M. (2015): "Female Overrepresentation in Public and Nonprofit Sector Jobs: Evidence from a French National Survey", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(1), 47-74. DOI: <https://doi.org/10.1177/0899764013502579>

LYON, F. & HUMBERT, A.L. (2012): "Gender balance in the governance of social enterprise", *Local Economy*, 27(8), 831-845, DOI: <https://doi.org/10.1177/0269094212455158>

MARCUELLO, C., ÁLVAREZ, J.F., BARRAGÁN, M.D.C. & NAVARRO, E. (2022): *Mujeres, Cooperativismo y Economía Social y Solidaria en Iberoamérica*, OIBESCOOP.

MARTÍNEZ, M.I., CASTRO, R.B., SANTERO, R. & DE DIEGO, P. (2020): *Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España*, CEPES y Cajamar Caja Rural.

MARTÍNEZ-LEÓN, I.M., OLMEDO-CIFUENTES, I., MARTÍNEZ-VICTORIA, M.C. & ARCAS-LARIO, N. (2020): "Leadership Style and Gender: A Study of Spanish Cooperatives", *Sustainability*, 12, 5107. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12125107>

MIRANDA, P., INOSTROZA, A. & YÁÑEZ, N. (2021): "El rol de las mujeres en el desarrollo del cooperativismo en la última década en Chile". En: Marcuello, C., Barragán, M.C., Navarro, E., Álvarez, J.F. (Eds.), *Mujeres, Cooperativismo y Economía Social y Solidaria en Iberoamérica*, OIBESCOOP, 77-100.

MONTEIRO, A.A. (2021): "As mulheres na Economia Social: no centro da ação, longe da decisão" *Tempo Social, Revista de Sociología de la USP*, 33(2), 331-349. DOI: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2021.178980>

MONZÓN, J. & CHAVES, R. (2017): *Evolución reciente de la Economía Social en la Unión Europea*, Comité Económico y Social Europeo y CIRIEC Internacional.

MONZÓN, J.L. (2020): "Las mujeres directivas en la economía social valenciana", *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, 65, 28-52.

MUTUBERRÍA, V. (2022): "Economía social y géneros: apuntes para el debate urgente desde la experiencia argentina", En: Marcuello, C., Barragán, M.C., Navarro, E., Álvarez, J.F. (Eds.), *Mujeres, Cooperativismo y Economía Social y Solidaria en Iberoamérica*, OIBESCOOP, 31-56.

NACIONES UNIDAS (2014): *La Economía Social y Solidaria y el Reto del Desarrollo Sostenible*, Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria (UNTFSSSE).

NACIONES UNIDAS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>.

NICOLÁS, C. & RUBIO, A. (2016): "Social enterprise: Gender gap and economic development", *European Journal of Management and Business Economics*, 25(2), 56-62.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.redeen.2015.11.001> Modificando

OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023): *Beyond pink-collar jobs for women and the social economy*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, 2023/07, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/20794797>.

Organización Internacional del Trabajo (2015): *Advancing gender equality the co-operative way*, International Labour Office, Enterprises Department, Suiza.

PARENTE, C. & MARTINHO, A.L. (2018): "The 'Places and Non-places' Held by Women in Social Economy Organizations", *Voluntas*, 29, 1274-1282. DOI:10.1007/s11266-017-9942-1

PECH, C., KLAINOT-HESS, E. & NORRIS, D. (2020): "Part-time by Gender, Not Choice: The Gender Gap in Involuntary Part-time Work", *Sociological Perspectives*, 64(2), 280-300, DOI: <https://doi.org/10.1177/0731121420937746>.

PÉREZ, A. (2011): "Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida", *Investigaciones Feministas*, 2, 29-53. DOI: <https://doi.org/10.5209/revINFE.2011.v2.38603>

RED DE LA ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA (2023): *Informe con perspectiva feminista de la auditoria/balance social 2023*, REAS Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria. <https://reas.red/auditoria-social-2023/>

RIBAS, M.A. & SAJARDO, A. (2004): "La desigual participación de hombres y mujeres en la Economía Social: teorías explicativas", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 77-104.

ROSE-ACKERMAN, S. (1996): "Altruism, nonprofits, and economic theory", *Journal of Economic Literature*, 34, 701-728.

SANTERO, R. & CASTRO, B. (2016): "Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 121, 228-255.

SANTERO-SÁNCHEZ, R. & CASTRO, R.B. (2022): "Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica 2013-2016. Análisis del caso de España", *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 142, e83723.
DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.83723>.

TEASDALE, S., MCKAY, S., PHILLIMORE, J. & TEASDALE, N. (2011): "Exploring gender and social entrepreneurship: women's leadership, employment and participation in the third sector and social enterprises", *Voluntary Sector Review*, 2(1), 57-76.

DOI: <https://doi.org/10.1332/204080511X560620>

UNTFSSSE (2022): *Avanzar en la Agenda 2030 a través de la economía social y solidaria*, Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria.

WILLIAMS, R. (2012): "Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects", *Stata Journal*, 12, 308-331.

DOI: <https://doi.org/10.1177/1536867X1201200209>

WIRTH, L. (2001): "Breaking through the glass ceiling: Women in management", Organización Internacional del Trabajo.

WOODMAN, P. (2017): *Activist to entrepreneurs. The role of social enterprise in supporting women's empowerment*, British Council.

