

Talleres para la incorporación de la perspectiva de género en el cooperativismo uruguayo

Consultora: Dra. Natalia Genta

Presentación

- Se realizan en el marco de la Consultoría para la promoción del empoderamiento y la autonomía de las mujeres en el mundo del cooperativismo (ONU MUJERES-INMUJERES-INACOOP)

Objetivos de la consultoría

1. Realización de un diagnóstico con perspectiva de género en el mundo cooperativo
2. Elaborar recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en el mundo cooperativo
3. Realización de talleres con actores claves que permitan diseñar acciones para incorporar la perspectiva de género en el mundo cooperativo

Objetivos del taller

1. Sensibilizar en género a los/as dirigentes/as cooperativistas
2. Dar a conocer los resultados del Diagnóstico y las recomendaciones sobre mejoras.
3. Reflexionar conjuntamente sobre las desigualdades de género constatadas y las razones y mecanismos que las reproducen.
4. Definir acciones de mejora y transformadoras en la gestión cooperativa

Resultados esperados del taller

1. Comprendan cómo inciden las relaciones de género en las organizaciones cooperativas.
2. Reflexionen sobre los nudos críticos
3. Acuerden estrategias y acciones necesarias para superarlos

Resultados esperados del taller

4. Identifiquen responsables, tiempos y recursos para la ejecución de las acciones.
5. Establezcan los mecanismos de seguimiento para alcanzar las acciones planeadas.

Género

El SEXO hace referencia a las características biológicas (genéticas, anatómicas, hormonales) que diferencian al macho de la hembra.

El GÉNERO, alude al conjunto de construcciones sociales y culturales sobre lo que significa ser mujer y varón, que varían según el contexto y momento histórico.

Sistema de género

El SISTEMA DE GÉNERO (prácticas, símbolos, creencias, estereotipos, normas y valores), estructura la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social (lo que deben ser y hacer varones y mujeres).

Características del género

Relacional: Refiere a las relaciones que se construyen socialmente entre varones y mujeres.

Jerárquico: Implica relaciones de poder (mayor importancia y valor a las características y actividades asociadas a lo masculino).

Cambiante: A través del tiempo porque los roles y las relaciones se modifican a lo largo del tiempo y, por ende, son susceptibles a cambios por medio de intervenciones (las políticas).

Institucional: Las instituciones sociales (familia, mercado de trabajo, educación, política, religión), reproducen y controlan los mandatos de género.

La división sexual del trabajo

Es la asignación social de responsabilidades, tareas y roles diferentes a hombres y mujeres en función de su sexo y según normas culturales.

Restringe la libertad, limita las posibilidades de elección y lo que está asignado a un sexo está vedado para el otro.



Trabajo reproductivo
(Doméstico y de cuidado)

No
remunerado

—i
Mundo privado:
el hogar



Trabajo Productivo
(laboral)

Remunerado

Mundo público:
Mercado de empleo

PRINCIPALES DESIGUALDADES DE GÉNERO EN URUGUAY

Mercado laboral: participan 55% de mujeres y el 71.6% de varones. Brecha salarial por sexo 16% para los trabajadores no dependientes y el 12% para los asalariados privados. Sólo el 19,4% de las empresas en Uruguay tiene mujeres en altos cargos de decisión.

Trabajo no remunerado y cuidados: Las mujeres destinan 17 horas semanales más que los varones a este trabajo.

Participación política: 26,7% de mujeres en Cámara Senadores y 18% en Cámara Diputados.

Lejos de la paridad, Uruguay con posición rezagada en la región.

Violencia basada en género: en 2018 se registraron 28 femicidios, 24 íntimos (a manos de parejas o exparejas) y 4 familiares.

Uruguay ocupa el lugar 6 de la región en cuanto a tasa de muertes de las mujeres por parte de sus parejas o exparejas.

La violencia doméstica es considerada el delito más frecuente en el país, después del hurto.

PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Participación de mujeres en el cooperativismo

- Las mujeres en el cooperativismo han estado históricamente presentes, pero sus roles de representación han estado restringidas a su participación en las comisiones de fomento o de educación (comisiones devaluadas, con poca legitimidad y poder).
- Recientemente se han incrementado en los cargos de representación en federaciones y confederaciones.

Barreras para acceder a cargos de poder

- Escasa disponibilidad de tiempo derivada de la división sexual del trabajo que asigna la responsabilidad de los cuidados y el trabajo doméstico a las mujeres
- Las mujeres no pueden cumplir con el “cooperativista directivo ideal”: gran disponibilidad para ir a reuniones luego del horario de trabajo remunerado, a desplazarse al interior y al exterior y a tener una relación cercana con los cooperativistas de base visitándolos con frecuencia.

Problema externo a la organización

- Se entiende como un problema externo a la organización, derivado de una distribución inequitativa en el hogar.
- No se cuestiona la lógica organizacional de la cooperativa, que funciona de espaldas al mundo reproductivo, por ejemplo teniendo los espacios de reunión en horarios fuera de horario escolar.

Mujeres en cargos de poder de federaciones y confederaciones

- No tienen hijos dependientes, cuentan con mayor disponibilidad de tiempo.
- Han obtenido resultados exitosos y extraordinarios en sus cooperativas de base, lograron superar las situaciones de crisis económicas y/o de una mala utilización de fondos en sus cooperativas.

- Son reconocidas por su destacada inteligencia, carácter, personalidad, por habilidades extraordinarias.
- Su presencia en altos cargos es positiva, pero puede dar lugar a la falsa idea de que las barreras están superadas para todas.
- Continúan percibiendo resistencias, aunque sutiles en la mayor parte de los casos, al ejercicio de su rol de autoridad.

Cualidades valoradas en las mujeres directivas

- Presentan modalidades de trabajo en cargos jerárquicos, que se diferencian de las tradicionalmente masculinas: en la gestión de los tiempos, y en una mayor adscripción a las normas
- Establecen límites para las horas de dedicación al trabajo de las cooperativas y se percibe que son más efectivas en el uso del tiempo.

¿Cómo se ha resuelto la articulación entre los cuidados y el trabajo en las cooperativas?

- Soluciones puntuales que emergen de la necesidad, pero no se han desarrollado estrategias de largo aliento o mecanismos protocolizados o mandatos a nivel de federación o confederación.
- Han existido experiencias históricas en las cooperativas de vivienda y en algunas cooperativas de producción hay mecanismos de flexibilización de forma de articular de forma armoniosa el trabajo y el cuidado.

Violencia de género y acoso sexual laboral

- Idea de que la violencia de género en el marco de organizaciones cooperativas, se manifiesta pero es menos habitual que ocurran porque existen relaciones más horizontales y democráticas que en organizaciones de tipo empresarial capitalista tradicional.
- Esta “confianza” en las instituciones cooperativas, contribuye a que no se hayan establecido mecanismos o protocolos que permitan prevenir, dar tratamiento, sanción e incluso de derivación, tanto de acoso sexual como de violencia doméstica.

Género asociado a cuotas o escasa participación política, escasa formación en género de dirigentes.

No se incluye el género en propuestas de formación.

No se integran acciones de género en planes estratégicos, comisiones funcionan en paralelo a las grandes decisiones.

REFLEXIÓN EN GRUPOS SOBRE EL DIAGNÓSTICO

Preguntas orientadoras

1. ¿Cuáles son las principales desigualdades de género identificadas en las organizaciones cooperativas?
2. ¿Por qué se presentan?
3. ¿Cuál sería la situación deseable?

PRESENTACIÓN DE RECOMENDACIONES

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN GÉNERO

- Implementar un curso sobre desigualdades de género dirigido especialmente a la dirigencia del cooperativismo, que aborde en profundidad la temática.
- Apoyo económico de las federaciones para la participación referentes en género en cursos formales de género (diplomas, maestrías, etc.).
- Incluir la sensibilización en género en la educación cooperativa permeando los cursos que se ofrecen, no solo a nivel transversal sino también con módulos específicos.

EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN GÉNERO

- Utilizar lenguaje género sensitivo (lenguaje que reconozca a las mujeres y sus actividades) de forma de visibilizar a las mujeres en toda la documentación y otros tipos de información como las estadísticas, acciones y publicaciones que se desarrollan en las cooperativas.
- Elaborar una Guía la para la incorporación de la perspectiva de género en las cooperativas.
- Difundir buenas prácticas en materia de igualdad de género implementadas por cooperativas en Uruguay e incluso implementar reconocimientos públicos que distingan a las cooperativas que las lleven a cabo.

EJE 2. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

- Reconocimiento de los cuidados como un derecho de cada cooperativista y por tanto como un asunto que es de responsabilidad colectiva.
- Implementar sistemas colectivos de cuidado durante las actividades de las cooperativas para garantizar a todos los socios/as la posibilidad de participar en igualdad de condiciones.
- Establecer acuerdos entre cooperativas de cuidado y otras clases cooperativas.

EJE 2. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

- Reconocer esta dimensión de la vida de los y las cooperativistas para la definición del funcionamiento organizacional, revisando críticamente las prácticas institucionales.
- Integrar en los reglamentos de funcionamiento de las cooperativas aspectos que reconozcan los cuidados y cómo se contemplan y reconocen estas funciones frente a las responsabilidades en las cooperativas

EJE 3. MECANISMOS DE PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

- Crear y fortalecer comisiones de género en las organizaciones cooperativas.
- Fortalecer la comisión de género de CUDECOOP para reconocerle el mismo rango que otros órganos que la integran, y atribuirle el mandato de impulsar y velar por la equidad de género y el desarrollo de las mujeres y sus derechos en el sistema cooperativo.

EJE 3. MECANISMOS DE PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

- Elaborar una política contra el acoso sexual de CUDECOOP que sea difundida ampliamente a todos la masa social.
- Crear protocolos contra el acoso sexual en cada federación y en cada cooperativa.
- Institucionalización de un espacio de asesoramiento y abordaje de situaciones de violencia basada en género a nivel de CUDECOOP.

EJE 4. CAMBIOS NORMATIVOS

- Establecer cuotas de género en la integración de los órganos de dirección que reconozcan las barreras estructurales para el acceso de las mujeres
- Revisar los mecanismos de convocatoria a candidatos/as así como las pautas para la conformación de las listas para garantizar una masa de mujeres candidatas.

EJE 4. CAMBIOS NORMATIVOS

- Establecer lineamientos que aseguren la representatividad por sexo en las asambleas estableciendo una cuota que sirva de quórum para su funcionamiento.
- Institucionalizar el enfoque de género en la ley de cooperativas con menciones más explícitas y mandatos concretos.
- Implementar la doble titularidad en las cooperativas de viviendas y agrarias.

EJE 5. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

- Implementar mecanismos de empoderamiento para las mujeres para la participación política
- Implementar un sistema de mentorías para mujeres cooperativistas que se perfilen como posibles dirigentes.

ACCIONES A DEFINIR EN GRUPOS

Ejes	Responsables	Tiempos	Recursos	Seguimiento
Sensibilización y formación				
Corresponsabilidad en los cuidados				
Mecanismos de promoción de equidad de género				
Cambios normativos				
Empoderamiento de las mujeres				