



**CONSULTORIA PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPODERAMIENTO Y LA AUTONOMÍA
DE LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL COOPERATIVISMO
(ONU MUJERES-INMUJERES- INACOOP)**

PRODUCTO 1:

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES
COOPERATIVAS**

DRA. NATALIA GENTA

ENERO 2019





Índice

INTRODUCCIÓN	3
1. Marco analítico.....	3
2. METODOLOGÍA.....	7
3. DIAGNÓSTICO.....	12
3.1 Situación de las mujeres en las organizaciones cooperativas.....	12
3.2 Trayectorias de las mujeres ocupadas en cargos de poder	16
3.3 ¿Cuáles son las barreras para el acceso de las mujeres a cargos de poder en las organizaciones cooperativas?	20
3.4 Cualidades diferenciales de las mujeres en cargos de poder dentro del cooperativismo	29
3.5 ¿Cuáles son las soluciones posibles que se plantean ante las barreras de género señaladas?	33
3.6 ¿Qué significa género para el cooperativismo?	39
3.7 Mecanismos de abordaje de la violencia basada en género	41
3.8 Mejoras posibles en legislación y estatutos que contribuyan a la igualdad de género....	45
4. Conclusiones.....	51
5. Bibliografía	55



INTRODUCCIÓN

Este primer producto consiste en un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en las organizaciones cooperativas, principalmente en el sector vivienda y trabajo. En una primera parte se desarrollan los principales elementos teóricos que desde la perspectiva de género, brindan un marco a partir de cual se realiza el diagnóstico mencionado. En una segunda parte se presenta la metodológica propuesta, y se mencionan las dimensiones o asuntos que conforman las herramientas principales del análisis que se plantea luego. Por tanto en una tercera parte se desarrolla el diagnóstico propiamente dicho basado en las entrevistas realizadas a referentes en las organizaciones cooperativas.

1. Marco analítico

El diagnóstico realizado tuvo como enfoque principal la perspectiva de género, y particularmente abordó la posición de varones y mujeres en las cooperativas a partir de las desigualdades de género presentes en las organizaciones.

Existen al interior de las organizaciones de cualquier tipo, mecanismos generadoras de desigualdad de género. Una de las principales dificultades que incide en las organizaciones es que sus integrantes suelen asumir que cualquier regla, norma o política, en la medida en que no hace mención explícita a los varones o las mujeres, es equitativa o es neutra al género. Esta presunción de neutralidad es la que llamamos “ceguera de género”, ya que aunque la norma esté dirigida a varones y mujeres indistintamente, puede tener efectos diferenciales. Precisamente, al no considerar ni hacer distinciones entre los sexos, tales políticas no reconocen las diferencias de género respecto a los roles reproductivo y productivo culturalmente asignados a mujeres y varones. Por tanto, impactan reforzando los estereotipos, roles, identidades y relaciones de género vigentes.

Sumado a esto, las organizaciones generan constantemente mecanismos de resistencia al enfoque de género como forma de mantener la estabilidad de sus relaciones internas. Estos



mecanismos habitualmente motivan decisiones que reproducen y muchas veces potencian las desigualdades de género. Al mismo tiempo, aplacan la potencial conflictividad, opacando la visibilidad de las eventuales desigualdades que se producen a la interna de la organización y en relación con su medio (Fainstain y Perrotta, 2011).

Entre las principales barreras podemos señalar la negación interna; que implica pensar que no hay problemas de género en la organización, la externalización; que los reconoce pero los adjudica a una procedencia externa y la desvalorización de la problemática; que minimiza estas desigualdades y asume que hay otras prioridades (Fainstain y Perrotta, 2011).

Ahora bien, más allá de lo que ocurre en cualquier tipo de organización, incluidas las cooperativas, existen algunas particularidades del cooperativismo -o más ampliamente de la denominada Economía social- en sus vínculos con las desigualdades de género, que deben mencionarse.

La literatura feminista, especialmente la economía feminista se ha referido a la relación entre la Economía Feminista y la Economía Social, señalando que ésta se hizo especialmente intensa a partir de los años 80. Sitúan en esta década la vinculación de ambas corrientes debido al empuje que cobraba la generación de emprendimientos en los contextos de crisis económica y de empleo. Los planes de ajuste neoliberal aplicados en América Latina durante estas décadas, cargaron sobre las familias y las mujeres los costos de recortar las prestaciones sociales, repercutiendo negativamente en el ejercicio de los derechos de las mujeres. Para esta corriente del feminismo, la Economía Social presenta una oportunidad clara para las demandas feministas, debido a que está centrada en un cambio de paradigma que puede transformar la división sexual del trabajo.

Sin embargo, los estudios de género se han cuestionado si en todos los casos los sistemas económicos sociales y solidarios están incluyendo la perspectiva de género. La incorporación de un análisis desde la perspectiva de género a las organizaciones que provienen de esta economía alternativa permite analizar cómo se insertan varones y mujeres en el mundo del trabajo, tanto el trabajo productivo como el reproductivo.



Los antecedentes señalan que a pesar de que dicha economía es portadora de valores como la sostenibilidad y la justicia social, las mujeres en estas organizaciones tienen menos acceso que los hombres a puestos de alta responsabilidad y ocupan la mayoría de empleos a tiempo parcial (Red Quartiers du Monde, 2017). A nivel de salarios, las desigualdades entre hombres y mujeres, a pesar de ser menos importantes que en el sistema económico neoliberal, se constatan en todos los países. En Francia, por ejemplo, la desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres en puestos y condiciones de empleo equivalentes en la economía social se sitúa en un 13%. Esta desigualdad es más grave en las cooperativas (15%) y tiende a reducirse en las asociaciones (6%). En la gran mayoría de las leyes de economía social que se han promulgado (a excepción de Francia), aún no hay mecanismos previstos para que las mujeres avancen en el seno de las empresas, se fortalezcan y alcancen puestos de responsabilidad (Red Quartiers du Monde, 2017).

Otro estudio realizado en Chile por Varela (2015) junto al Ministerio de Economía, aborda la participación de las mujeres en cooperativas y empresas de la economía social. Dentro de las principales conclusiones se destaca que las cooperativas cuentan con una importante participación femenina a nivel de base, pero que esta se ve disminuida al ascender hacia los cargos de decisión. La participación femenina varía mucho dependiendo del rubro, siendo las cooperativas de servicios las que cuentan con mayor cantidad de mujeres.

Dentro de las cooperativas y asociaciones gremiales se reconoce el aporte que hacen las mujeres a las organizaciones, se destaca su responsabilidad, proactividad, la sensibilidad y la humanización que aportan. En relación a las barreras u obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en las cooperativas y acceder a los cargos de decisión se reconocen dos motivos principales: uno de índole cultural, vinculado a la cultura machista predominante en Chile, y que es más elevado en los varones; y el otro corresponde al rol reproductivo que se ha asignado tradicionalmente a las mujeres, el cual hace que éstas tengan poco tiempo y disponibilidad para dedicar a la organización.

En relación a las acciones necesarias para mejorar la participación de las mujeres, destacan las acciones de formación y capacitación, que ayuden a las mujeres a empoderarse, motivarse y a generar capacidades necesarias para los cargos de dirigencia. Como recomendaciones, el



estudio señala la necesidad de la formación para mujeres participantes de la Economía Social, pero esta formación no debe estar centrada principalmente en los saberes técnicos sino más en el empoderamiento. En este sentido, este proceso de formación no debe centrarse sólo en el empoderamiento económico, sino entregar una mirada integral de los derechos de las mujeres y de la perspectiva de género, considerando elementos tales como el empoderamiento personal, la autonomía y el derecho a decidir sobre sus vidas y sus cuerpos, el derecho a la salud, etc. Este empoderamiento integral permite resultados más amplios y que hacen eco en otros aspectos de la vida de las mujeres (cambios al interior de las relaciones familiares, por ejemplo) y las prepara y motiva para una mayor incidencia política. Proponen también la generación de un Sistema de Mentorías para mujeres que participen de la Economía Social y que se perfilen como posibles dirigentas (Varela et al, 2015).

Por otra parte, mencionan la necesidad de la incorporación de ciertos estándares de género en las nuevas legislaciones de cooperativas, asociaciones gremiales y economía social en general. Para ello recomiendan tomar los cinco puntos mínimos acordados por las mujeres cooperativistas centroamericanas, y que están impulsando en las legislaciones de sus países. Estos puntos son: 1) la eliminación de toda forma de discriminación (explícita o implícita), 2) incorporación de organismos específicos de representación de los derechos de las mujeres al interior de las cooperativas, 3) recursos justos para hombres y mujeres, 4) acciones afirmativas para corregir las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres, y 5) el uso de un lenguaje inclusivo. Destacan como ejemplo la ley de cooperativas de Honduras que ya ha sido aprobada y ha incorporado estos puntos, aunque no todos de manera vinculante (Varela et al, 2015).

De los antecedentes analizados se puede señalar que este es un campo prolífico de investigación, análisis y de intervención a nivel regional e internacional. La economía social propone un modelo alternativo de generación de ingresos basados en relaciones solidarias y recíprocas entre iguales. De esta forma promueve valores de igualdad y justicia social asociados con demandas propias del feminismo. Se transforma así en una herramienta potente para el logro de autonomía en las mujeres y para relaciones de género más equitativas. Sin embargo, los antecedentes señalan riesgos y resultados diversos.



Entre los resultados positivos se destacan la capacidad de impactar en la generación de ingresos en el largo plazo y en otros factores de empoderamiento en las mujeres como su propia autovaloración como trabajadoras, en sus capacidades de tomar decisiones, en su capacidad de negociación, en la integración de redes, participar de espacios colectivos y de articular con diferentes instituciones. Estos elementos se potencian cuando existen procesos de acompañamiento sostenidos y los efectos en las relaciones de género derivan en estrategias aplicadas con este objetivo.

Dentro de los aspectos negativos, se cuestiona la capacidad de la economía social para impactar en la distribución inequitativa del trabajo doméstico y de cuidados en los hogares. Los resultados no son unívocos en relación a la posibilidad de la economía social de favorecer la conciliación trabajo-familia. Por otra parte, se aprecian brechas de género en el acceso de los cargos de poder. Se ha evidenciado que incluso en cooperativas de mujeres, las que acceden a cargos de poder son aquellas que no tienen responsabilidades familiares, lo que pone en entredicho la posibilidad de la economía social impacte en la segregación vertical en los emprendimientos asociativos. Asimismo los criterios de acceso y permanencia en los cargos de poder reproducen los criterios tradicionales de asignación de cargos (antigüedad, herencia, etc.) no integrando otras alternativas para su definición.

2. METODOLOGÍA

Para la definición de la metodología utilizada en el diagnóstico se mantuvieron cuatro reuniones de trabajo, una reunión de inicio con INMUJERES y ONUMUJERES, una reunión con INACOOOP, una reunión con la responsable del Proyecto “Cooperación con Equidad desde la Economía Social y Solidaria – Estrategias y acciones para la Promoción de los Derechos Socio Económicos y Culturales de las mujeres” de Unión Europea, y una reunión con la Comisión de Género de CUDECOOP.



En la propuesta técnica inicial para el primer producto, realizada previamente a la adjudicación de la consultoría, se había definido analizar la información cuantitativa proveniente de las bases de datos del INACOOP y otras fuentes de datos como la ECH que pudieran caracterizar cuantitativamente la participación de las mujeres, su acceso a los espacios de toma de decisiones y las barreras organizacionales.

En la reunión mantenida con INACOOP se informó que no cuentan con estos datos actualizados por lo cual se deberían relevar en el marco de la presente consultoría. Este esfuerzo implicaría la aplicación auto-administrada de un formulario que entendemos excedería los plazos previstos para este producto. Sumado a ello, actualmente se cuenta con los resultados obtenidos del primer año del Proyecto con Unión Europea mencionados. El mismo busca impulsar desde la economía social y solidaria estrategias y acciones para la promoción de los derechos socio-económicos y culturales de las mujeres. El objetivo de este programa es profundizar en el acceso de las mujeres a políticas afirmativas, así como fortalecer su participación en los distintos espacios de decisión, creación y representación. Además se propone sistematizar y difundir las buenas prácticas que ellas generan en sus territorios y su aporte específico para el logro de un desarrollo sustentable e integrador en el país. El proyecto ha sido diseñado por la FCPU, en diálogo con los co-solicitantes CUDECOOP y la ONG italiana COSPE. Este proyecto está financiado por el instrumento europeo para la Democracia y los DDHH de la Unión Europea.

En el marco de este proyecto, iniciado en noviembre de 2017, se realizó recientemente un diagnóstico de la situación de las mujeres en relación a sus derechos económicos y culturales a partir de una muestra de 173 cooperativas de producción, de ahorro y crédito, de vivienda y de consumo. Se trabajó con una metodología cuantitativa, y a través de las respuestas a un formulario estandarizado aplicado a una mujer referente por cooperativa se obtuvo información sobre las relaciones de género en las cooperativas.

Dentro de los principales hallazgos en relación a las relaciones de género en el mundo cooperativo, se señala que si bien las mujeres integran las comisiones directivas de manera paritaria en términos generales, esto no se traduce en el ejercicio del poder dentro de la organización. La información da cuenta que a pesar de participar en términos generales de los



órganos directivos, las mujeres no son quienes toman las decisiones más relevantes, concentrándose estas decisiones en los varones que ocupan lugares directivos o gerenciales. En este sentido, probablemente la presencia de las mujeres en las comisiones directivas es en muchos casos, nominal, sin influencia en las decisiones relevantes de las cooperativas y desempeñando tareas administrativas o de gestión.

En la reunión mantenida con la responsable del Proyecto, a los efectos de definir cuál sería un campo de interés para profundizar en las relaciones de género en el mundo cooperativo en función de estos antecedentes, queda claro que relevar cuantitativamente la proporción de mujeres y varones en las comisiones directivas no aportaría conocimiento novedoso dado que ya está relevado. A partir de los hallazgos de este estudio y de la necesidad de realizar un recorte que haga viable el diagnóstico de la presente consultoría en el plazo previsto en los términos de referencia, se sugirió profundizar en algunos casos que representen interés de análisis y aplicar una metodología cualitativa que permitiera profundizar en los mecanismos para el acceso al poder de las mujeres en las cooperativas.

Con este fin se propuso profundizar en los casos de las cooperativas de trabajo-producción y de vivienda. Se trata del tipo de cooperativas de mayor proporción en el país según datos publicados por CUDECOOP en su página web relevados por INACOOOP (Directorio de Cooperativas Actualizado). Seis de cada diez cooperativas son de vivienda seguidas por las de trabajo (producción) que representan una de cada cinco cooperativas.

Tabla 1. Distribución porcentual de cooperativas según tipo. Año 2017.

Tipo	N	%
Agrarias	204	5,6
Ahorro y crédito	95	2,6
Consumo	47	1,3
Trabajo	765	20,9
Vivienda	2142	58,4
Sociales	406	11,1
Otras	6	0,2
Total	3665	100

Fuente: CUDECOOP, en base a datos de INACOOP.

En este sentido, se propuso que este estudio se concentrara en estos sectores y relevara información a través de CUDECOOP y de las tres federaciones FCPU, FECOVI y FUCVAM y desarrollara una metodología de estudio de caso, cualitativa que profundice en las barreras para el acceso de las mujeres a la toma de decisiones, concentrándose en sus trayectorias y en los mecanismos de funcionamiento que van incidiendo para que el poder se concentre en los varones independientemente de la distribución por sexo de los organismos directivos.

Con este fin, se realizaron 19 entrevistas a informantes claves –principalmente a las máximas autoridades de todas las federaciones y Confederación (CUDECOOP, CAF, FECOVI, FUCVAM, FCPU, entre otras)¹- en el período octubre-diciembre 2018 que sirvieron para profundizar en la comprensión de las barreras organizacionales y otros mecanismos que limitan el ejercicio de toma de decisiones de las mujeres en el mundo cooperativo. También se indagó en dichas entrevistas las propuestas de mejoras a la normativa existente para impulsar una mayor igualdad de género en el sector.

Como se ha señalado, la intencionalidad de la muestra pretendía informantes claves, que ocuparan puestos estratégicos en cuanto a diagnosticar los temas de género en el mundo cooperativo y a generar acciones para incorporar la perspectiva. Sin embargo, a modo de caracterizar el perfil de entrevistados/as podemos señalar que la distribución por sexo indica que el 50% son varones (11) y el 50% son mujeres (11). Cabe aclarar que una de las 19

¹ La lista de entrevistados/as figura en el anexo.



entrevistas fue grupal, realizada a la Comisión de jóvenes de CUDECOOP, por lo que el total de entrevistados/as asciende a 22 personas.

Como nota de campo que aporta al propio diagnóstico, es interesante mencionar que las entrevistas con las mujeres se realizaron fundamentalmente en horario laboral y escolar (entre las 9 y las 17hs.) mientras que las entrevistas con los varones se realizaron en su mayoría luego de las 18 horas. Esta tendencia ilustra distintas realidades en cuanto a la forma en que las mujeres organizan el tiempo de trabajo y su ejercicio de cooperativismo. Si bien como se verá más adelante, muchas de las entrevistadas no tienen niños a cargo, presentan una organización de las actividades de trabajo dentro de un horario cotidiano establecido que les permita compatibilizar con las actividades en el hogar y entendieron la entrevista como parte de dichas tareas. En el caso de los varones, varios de ellos con hijos en edad escolar, las entrevistas fueron realizadas luego de las 18 o 19 horas, lo que da cuenta de la mayor disponibilidad de tiempo de los varones y de la existencia de una red de mujeres que se encarga de solucionar las distintas demandas de los hogares.

Respecto a sus cargos, 17 son directivos/as, 4 son socios/as que además ejercen cargos rentados (responsable de formación, asesoramiento legal, gerencia) o integran comisiones (juventud) y 1 es funcionario (INEFOP).

Las dimensiones relevadas en dichas entrevistas se resumen en el siguiente cuadro².

Tabla 2. Dimensiones de análisis del estudio.

Dimensiones
Funciones que cumplen habitualmente las mujeres en las cooperativas
Razones por las cuales se concentran en ciertas áreas
Cualidades específicas de mujeres y varones como cooperativistas
Identificación de barreras para ejercer cargos de poder

² La pauta de entrevista figura en el anexo.

Opinión acerca del mundo cooperativo y la economía social como ámbito más equitativo y razones
Identificación de barreras que tienen las mujeres para participar de las asambleas u otros espacios de decisión
Dificultades que pueda brindar la maternidad y cuidados de los niños pequeños en el desempeño de los cargos directivos
Mecanismos de resolución de los cuidados
Trayectorias de las mujeres dentro de las cooperativas (para mujeres)
Identificación de conductas discriminatorias hacia las mujeres
Ocurrencia de casos de acoso sexual y forma de resolución
Existencia y funcionamiento de mecanismos de respuesta a la violencia basada en género y discriminación
Acceso igualitario a la capacitación
Mejoras posibles en legislación y estatutos que contribuyan a la igualdad de género
Opinión sobre la co-titularidad en las cooperativas: beneficios y barreras
Acceso igualitario de varones y mujeres al financiamiento en el sistema financiero

3. DIAGNÓSTICO

3.1 Situación de las mujeres en las organizaciones cooperativas

Las mujeres han participado históricamente en el cooperativismo pero su inserción en lugares de representación ha sido proporcionalmente menor. En los últimos años, y según el relato de los entrevistados/as, dicha participación viene incrementándose. La situación de las mujeres en las cooperativas presenta cierta homogeneidad en los distintos rubros, aunque cada uno de ellos tiene ciertas particularidades que se presentarán a continuación.

La trayectoria histórica de las mujeres en las cooperativas de vivienda ha transcurrido por varias etapas. En un primer momento están excluidas formalmente de los cargos de representación porque no son las socias titulares, ya que sobre todo son los varones los que



están vinculados a los sindicatos de donde surgen las cooperativas. En un segundo momento se permite que puedan asumir cargos de representación otros integrantes mayores del núcleo familiar y las mujeres comienzan a participar en los comités directivos de las cooperativas de base. Actualmente, nos encontramos en un momento en el que las mujeres comienzan a acceder a los cargos de decisión a nivel gremial, en las federaciones.

En este sector, fue muy frecuente la referencia a que las mujeres son las que realizan a la par, o en mayor medida, las tareas de construcción, en las cooperativas de base y que ésta ha sido la realidad desde que se originaron. Sin embargo, es reciente su incorporación en los consejos directivos y en las federaciones. Varios entrevistados/as destacan que si bien la presencia del trabajo de las mujeres en las cooperativas de base es muy alta, luego esto no se ve reflejado en los cargos directivos. Son frecuentes expresiones como *“son las que ponen el hombro”* o *“hacen el trabajo de hormiga”* en los discursos, sin que esto se vea reflejado en las funciones de representación.

A esto se suma la mención a que son ellas las que realizan las tareas de elaboración de actas y por tanto de carácter más administrativo y quienes mayormente realizan las tareas de recolección de fondos para distintas mejoras o actividades colectivas que redundan en un fortalecimiento de los vínculos de los cooperativistas. Por tanto, puede señalarse que las mujeres suelen concentrarse en tareas que suelen asociarse a lo femenino en el mercado laboral como las tareas administrativas, o tareas que cumplen una función de fortalecimiento vincular, asociadas también a lo reproductivo. Del mismo modo, los relatos indican cierta invisibilización de estas tareas como tareas secundarias o de menor valor para el desarrollo de las cooperativas, a pesar de que son vitales para el mantenimiento y la reproducción de la vida cotidiana en el marco del sistema cooperativo.

“Las mujeres son las que van para adelante, un beneficio, fiestitas, algo en común para el día del niño, navidad, armar el arbolito, siempre están pensando qué hacer y ahí sí llaman a un hombre para poner un poste, un palo, suban una escalera. Pero siempre la idea, el emprendimiento está a cargo de las mujeres”. (Mujer)

En este sentido, se menciona que son las mujeres quienes suelen solicitar los “préstamos blandos” cuando las cooperativas en formación no pueden cumplir con sus obligaciones. De esta forma, las comisiones en las que se desempeñan las mujeres no suelen ser valoradas a la



par de otras funciones o espacios. La comisión fomento es feminizada con frecuencia, donde las mujeres suelen desempeñar aquellas tareas subvaloradas aunque indispensables para la vida cotidiana.

En la siguiente cita se manifiesta que la Comisión Fomento funciona en la práctica cotidiana de las cooperativas como un órgano “pasivo” y “dependiente” de la Comisión Directiva, ya que a pesar de que es una comisión estatutaria, no se considera que realicen actividades centrales para la cooperativa, sino que están asociadas a organizar actividades sociales secundarias, complementarias. Es llamativa esta valoración de las comisiones de fomento, en una organización de tipo cooperativo, donde el fomento de la integración de los miembros debería entenderse como un asunto central para la organización.

“La comisión de fomento siempre está a la espera de que la directiva la mande...Siempre queda relegada, como que no es tan importante pero es estatutaria pero de años atrás, ahora ha crecido la fuerza pero siempre fue relegada”. (Mujer)

También se señala que las comisiones de educación y la de género, cuando funcionan, son espacios feminizados. Claramente esto se vincula a la asociación de las mujeres a la función educativa que reproduce la segmentación observada en el mercado laboral, así como a concebir a los temas de género como asuntos de mujeres.

No obstante, los/as entrevistados/as destacan que esta realidad viene transformándose en los últimos años y que si bien antes las mujeres estaban “para vender empanadas y juntar plata”, refiriéndose a sus funciones en la Comisión Fomento, en la actualidad han logrado mayor participación en los espacios de decisión.

Por otra parte, en las cooperativas de trabajo, se señala la feminización de ciertos rubros como la educación o los cuidados, lo cual se vincula a la expresión de la división sexual del trabajo en el mercado laboral, mientras que en las cooperativas de ahorro y crédito o consumo se señala que si bien las mujeres tienen una presencia significativa a nivel del funcionariado, incluso ocupando gerencias, no se observa una participación proporcional de éstas en los cargos directivos.



“A nivel funcionarial en ahorro y crédito y consumo hay mujeres pero en las directivas no, en general en ahorro y crédito no, salvo en comités de educación donde hay cierta especialización de las mujeres para atender ese rol”. (Varón)

En el caso de las cooperativas agrarias, sucede algo similar a las cooperativas de vivienda. Se señala que las mujeres trabajan en las tareas del emprendimiento a la par de sus parejas varones, e incluso siendo dueñas de los campos, pero sin embargo no participan de los cargos de representación y por tanto su aporte se mantiene en la invisibilidad.

“Las mujeres eran titulares de los campos y ahora veinte años después además empiezan a ser socias, a empoderarse, porque eran titulares pero no participaban, eran dueñas de los campos pero el socio era el varón”. (Mujer)

Asimismo, como sucede en el mercado laboral, se observa la reproducción de estereotipos que asignan lugares, tareas y cualidades distintas a mujeres y varones que terminan por confinarlas a ciertos espacios lejos de las decisiones. Cualidades asociadas a la motricidad fina, los trabajos que no requieren esfuerzo físico, los trabajos que exigen comunicación, vínculo interpersonal, y el uso del cuerpo como elemento de venta, son todos estereotipos que se ponen en juego para colocar a las mujeres en determinadas ocupaciones o tareas y que las desligan de otras.

“en ese tipo de actividades la mujer encuentra un espacio importante porque mucho de esos elementos que tenés que hacer son de manualidad, colgar algo en un árbol no necesitas fuerza sino ingenio, no esfuerzo físico, son productos orgánicos, tienen que hacer conteos de las capturas que realizas, lente para poder ver las plagas, esa es una tarea cantada, otra tarea es el tema que tiene que ver con ciertos controles aéreos que se hacen a través de los drones, se detectan plagas, no es subirse al tractor la polvareda el calor no, eso no, también lo puede hacer un elemento atractivo para las mujeres, y venta directa al consumidor es una tarea cantada para mujeres, muchachas jóvenes bien vestidas, en un gasebo, con promoción, no es lo mismo que te atienda un viejo que una muchacha de veinte, no es lo mismo, la agilidad mental de las cuentitas, la presencia, hay cosas que hay lugar para las mujeres, en tareas de elaboración de dulces es un campo exclusivo de mujeres” (Varón)

En definitiva, las mujeres en el cooperativismo han estado históricamente presentes, pero sus roles de representación han estado vinculados a su participación en las comisiones de fomento o de educación, ejerciendo tareas vinculadas a cualidades o habilidades socialmente asignadas a las mujeres. Solo muy recientemente se han incrementado su proporción en los cargos de representación gremial en las distintas federaciones y confederaciones.



3.2 Trayectorias de las mujeres ocupadas en cargos de poder

En general es baja la proporción de mujeres que ocupan cargos de dirección, y aquellas que lo hacen presentan algunas particularidades que se presentarán en este apartado. Para esto, es importante analizar la trayectoria de mujeres que están ocupando en la actualidad lugares de decisión en el mundo del cooperativismo de forma de identificar si existieran algunas particularidades que las caractericen.

Cuando indagamos en la forma en que las mujeres que acceden a los cargos ejercen sus roles, encontramos por un lado, que estas mujeres tiene un perfil con ciertas tendencias comunes. Se encuentran en una etapa del ciclo de vida en donde sus hijos ya no viven con ellas, o si lo hacen son adultos o adolescentes que han superado la etapa escolar. En algunos casos, son mujeres que no han tenido hijos. Solamente en uno de los casos entrevistados, la mujer tiene hijos en edad escolar. En este caso se hizo un esfuerzo por cambiar la lógica de funcionamiento de la federación, específicamente en los horarios de reunión. Es por esto que -según algunas trayectorias vitales de las mujeres que actualmente ocupan cargos directivos- las mujeres asumen estos cargos cuando sus hijos ya son grandes. Manifiestan que si bien siempre participaron en el cooperativismo a nivel de base, el salto a participar en la federación o confederación lo hacen en otra etapa del ciclo vital. En el momento en el cual los hijos eran todavía niños o incluso en etapa liceal ellas se limitaban a participar en su propia cooperativa de base o realizando tareas en la comisión fiscal, o de fomento.

“Yo siempre fui totalmente independiente, yo no soy casada no tengo hijos y eso no me limita. Me limita el trabajo pero la parte familiar no.yo el día que forme mi familia, qué tiempo voy a tener para dedicar a la federación, ahí hay una interrogante”. (Mujer)

“Con estos cargos es muy difícil con hijos chicos, yo cuando tenía estos cargos e hijos chicos los tenía en la cooperativa, estábamos viviendo ahí, terminaba una reunión y cruzaba y estaba en casa o mi hijo me llamaba a la oficina y cruzaba..”. (Mujer)

“Tengo dos hijas que ahora son grandes, antes cuando eran chicas no tenía tiempo como ahora, cuando ellas estaban más grandes fue que yo empecé a trabajar en la federación, ahora estoy libre”. (Mujer)



“yo milité de soltera, me encantaba y me propuse cuando nazcan mis hijos dejo todo, porque quería dedicarme a mis hijos, y siempre dije cuando mis hijos sean grandes voy a dedicarme a lo que me gusta”. (Mujer)

Al consultar sobre las trayectorias de los/as entrevistados/as se observa en el caso de las mujeres que ocupan altos cargos una tendencia a llegar a éstos a partir de haber ocupado cargos de responsabilidad en momentos críticos de las instituciones, ya sea por crisis económicas (en el 2002 por ejemplo), o por situaciones complejas de las cooperativas debido al mal manejo de fondos, falta de fondos, etc. Varias mujeres relatan haber asumido sus primeros cargos de responsabilidad en momentos complejos donde nadie quería asumir porque se trataba de “fierros calientes” y que a partir de mucho trabajo y de “limpiar” u “ordenar la casa” saneando los números y transparentando procedimientos es que logran el reconocimiento del resto para continuar ascendiendo en los cargos de mayor decisión.

En este sentido, se observa que el acceso de las mujeres a estos cargos requiere como condición haber transitado momentos de mucha tensión tanto por el contexto socioeconómico nacional como por crisis institucionales internas de las cooperativas y haber demostrado buenos resultados y mejoras visibles. Dichos relatos no se presentan en el caso de los varones entrevistados y si bien no puede afirmarse que no hayan transitado por similares momentos, no refirieron a ellos al consultarles sobre su trayectoria, mientras que las mujeres sí lo hicieron y sí entienden y explican su llegada a los altos cargos en gran medida como resultado del reconocimiento a esta labor. Por ende, ellas asumen que debieron demostrar su capacidad para el desempeño de los cargos, cuestión que los varones no mencionan realizando un relato de sus distintos cargos sin profundizar en logros o hitos que tuvieron que obtener para ser reconocidos.

“ahí llego en un momento de crisis complicado, el club de Toby era, iban a tomar whisky y a pasar un buen rato, no habían ideas, yo llego allí y se dan elecciones, yo iba como un delegado más y hay elecciones pasado seis meses y me eligen como presidenta porque nadie quería agarrar la presidencia porque estaba muy complicada muy endeudada la federación, con ciertas costumbres que no eran las mejores, entonces ahí iniciamos con sacar la botella de whisky después tener los órdenes del día para los consejos directivos (...) pensaban que íbamos a ser muy flojos en esta situación, y fue lo contrario, terminamos despidiendo a gente que no estaba comportándose, sacamos a la luz cosas con costo político pero lo hicimos, lo asumimos, con total orgullo y siendo muy institucionalistas como somos” (Mujer)

“ingreso en la comisión nacional como tesorera con cúmulo de votos importantes. En ese momento la federación pasaba un momento difícil económico, deudas, embargos, juicios, lo que



quieras pensar. Fue un período complicado de muchísimo trabajo, todo un desafío, pero lo fui transitando, fuimos de a poco soñando, ajustando procedimientos, cambiando formas, haciendo protocolos por el manejo de dinero, estuvieron las condiciones claras, a pesar de eso, de que la situación no era fácil, siempre me maneje de manera que la federación continuara trabajando con una mirada muy estricta del manejo del dinero, que permitía funcionar y pagar las deudas. Yo pensaba cerrar el ciclo pero compañeros me plantearon que siguiera...Me presenté a la reelección fui la más votada, y ese cumulo de votos implicó que me ofrecieron la presidencia. En periodos anteriores con muchos menos votos y por acuerdos políticos se llegaba a presidente. Acá el gremio marco un camino, yo tuve esa cantidad de votos por el trabajo que hice". (Mujer)

Esta idea de que las mujeres tienen que realizar un esfuerzo adicional para ocupar lugares de decisión está relacionada a que las mujeres que llegan a estos lugares son respetadas porque su caso es una excepción, por sus especiales cualidades o circunstancias, pero no como algo que pueda extenderse a más mujeres o que pueda realizar cualquier mujer. Esto es señalado por varios entrevistados/as. En el caso de los varones no se mencionan particularmente ninguna característica que los hagan destacar y que expliquen por qué accedieron a los lugares de poder. En el caso de las mujeres, se señala que son frecuentes las referencias a la inteligencia o destaque particular cuando éstas ocupan la presidencia o los cargos directivos, como si por ser mujer requirieran una demostración mayor de la exigida a los varones.

"Llegas pero es agotador, te están marcando continuamente la cancha. Después dicen: qué inteligente es esta mujer! Hay que recalcarlo. Esta sí es inteligente, como si hubiera pocas. Pero de los hombres nadie se pregunta si es inteligente. Esta llega porque es inteligente. Tenés que codear como loca". (Mujer)

"Si llegan a entrar no tienen voz, te dicen vota esto, pero ahí es un tema de la personalidad de las mujeres". (Mujer)

Sobre esta última cita es interesante mencionar que varios/as entrevistados/as hacen énfasis en la personalidad de las mujeres que llegan a cargos de decisión, señalando que es un requisito tener una fuerte personalidad para hacerse respetar.

"Si vos no tenés carácter te empiezan a avasallar, no hablas mucho y haces el trabajo de secretaria por más que tu responsabilidad sea otra, sé que pasa, es así. A mí no me ha pasado porque yo enfrento. Siendo mujer tenés que tener carácter, tenés que tener capacidad, formación, y si no tenés carácter terminas siendo un muñequito de torta. (...) Yo creo que no siempre la mujer tiene carácter, yo tengo, si tengo que saltar por arriba de la mesa a la yugular lo hago y lo saben". (Mujer)

En el caso de los varones no se manifiesta como requisito determinada personalidad, o características personales de manejo de la autoridad para poder asumir cargos de liderazgo,



como si cualquier varón, por naturaleza, estuviera en condiciones de hacerlo. En las mujeres por el contrario, es necesario tener determinado carácter, asociado a no ser o parecer vulnerable frente a las opiniones de los demás, y a ser determinante en las decisiones que se toman, para poder asumir un cargo de poder.

En este sentido, el acceso de algunas mujeres con ciertas particularidades al poder (en la CAF, en FUCVAM, en CUDECOOP, etc.) puede encubrir desigualdades que permanecen inamovibles para el conjunto de las mujeres, en la medida en que su presencia genera la sensación de que han roto las barreras.

Aún en estos casos con demostrados resultados exitosos también se presentaron resistencias a que éstas asumieran las presidencias en los consejos directivos. Se menciona la manifestación de actitudes paternalistas en las organizaciones analizadas, entendidas como mecanismos de “protección” a las mujeres que terminan por perjudicarlas, excluyéndolas de los puestos de decisión o de prestigio. Cabe señalar que estas actitudes de resistencia, se dieron aun cuando las mujeres habían sido las más votadas en las elecciones.

“Hubieron posiciones que decían “no la expongamos a la presidencia porque si ella es buena en tesorera dejémosla acá”, como Astori que siga siendo ministro de economía toda la vida, yo con esa postura sentí que la estaban ninguneando, con muy buena argumentación, pero si hubiera sido un varón eso no estaba en cuestión, hizo una buena gestión como tesorero, obtuvo la mayor cantidad de votos y entonces qué bien que nos va a conducir, se la quería proteger, dejémosla acá, no arriesguemos, yo lo veo como buenos argumentos pero en el fondo es que no están dispuestos a dar el paso del reconocimiento”. (Varón)

En resumen, las escasas mujeres que llegan a los máximos cargos de poder en las federaciones o confederaciones presentan algunas particularidades en común que da cuenta de las mayores exigencias a las mujeres. Primero, son mujeres que están en una etapa del ciclo de vida en donde ya no tienen hijos dependientes, por lo tanto cuentan con mayor disponibilidad de tiempo. De hecho cuando relatan su trayectoria, son mujeres que han pasado por cargos de representación en cooperativas de base, haciendo un esfuerzo de conciliación trabajo-familia con apoyo de sus redes familiares, pero en donde manifiestan que solo en esta etapa del ciclo vital en que la que se encuentran ahora, pueden asumir cargos altos de representación. Una segunda característica es que plantean que pudieron llegar a los cargos de máxima autoridad



luego de obtener resultados exitosos y extraordinarios en sus cooperativas de base, esto es, sobre todo ligado a que lograron superar las situaciones de crisis económicas y de una mala utilización de fondos en sus cooperativas. Esta cuestión extraordinaria es la tercera característica, ligada a que estas mujeres son reconocidas por su destacada inteligencia, carácter, personalidad, derivada de haber superado estas situaciones. Así son visualizadas por el colectivo, como mujeres con capacidades extraordinarias para asumir los cargos, en el supuesto de que en el caso de las mujeres, es necesario tener alguna de estas características muy particulares para poder ejercer el cargo, cuando en el caso de los varones no es necesario, entendiendo el rol de liderazgo de los varones, como una característica natural. Esto también genera que los/as entrevistados/as no expliquen la baja proporción de mujeres en los cargos por razones estructurales sino por razones individuales, de personalidad carácter, por no tener estas características extraordinarias. Por tanto, no se visualiza la complejidad del funcionamiento de las desigualdades de género que son de tipo estructural y que condicionan el lugar de varones y mujeres en las organizaciones.

Finalmente las mujeres que llegan a estos cargos, a pesar de contar con gran legitimidad por haber logrado algunos hitos o resultados extraordinarios en sus cooperativas, continúan percibiendo resistencias, aunque sutiles en la mayor parte de los casos, al ejercicio de su rol de autoridad.

3.3 ¿Cuáles son las barreras para el acceso de las mujeres a cargos de poder en las organizaciones cooperativas?

Antes de referirnos a las barreras para el acceso de las mujeres a los cargos de poder, resulta necesario describir el proceso formal a través del cual se eligen las autoridades en el mundo cooperativo. La ley 18.407 indica que es la Asamblea General (reunión de los socios/as) la que debe elegir los miembros del Consejo Directivo, Comisión Fiscal y Comisión Electoral y demás órganos que establezca el estatuto. El Consejo Directivo se compondrá de un número impar de miembros no inferior a tres, determinado por el estatuto, debiendo existir, en todo caso, un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario. La Comisión Fiscal es el órgano encargado de



controlar y fiscalizar las actividades económicas y sociales de la cooperativa. Debe velar para que el Consejo Directivo cumpla la ley, el estatuto, los reglamentos y las resoluciones de la Asamblea General. La Comisión Electoral tendrá a su cargo la organización, la fiscalización y el contralor de los actos electorarios de la cooperativa y la proclamación de las autoridades electas. Se compondrá por un número impar de miembros electos por la Asamblea General, de acuerdo al procedimiento que establezca el estatuto, y será obligatoria en el caso de las cooperativas de primer grado.

El art. 22 establece que todos los socios/s tienen derecho a participar con voz y voto en las asambleas y a ser elector/a y elegible para desempeñar cargos en los distintos órganos de la cooperativa.

Al analizar los estatutos de las distintas clases cooperativas se observa que las elecciones se realizan a través del voto personal y secreto y los cargos son ocupados por los socios/as que obtienen el mayor número de votos. Los candidatos/as pueden presentarse en forma individual o también a través de listas cuando la Asamblea General lo autorice. No se observan en los estatutos y en la ley analizada pautas para la conformación de las listas, donde es esperable que surjan las principales dificultades para las mujeres. Tampoco existe reglamentación que fije a que persona le corresponde cada uno de los cargos dentro de la comisión directiva. Puede ocurrir que una persona obtenga la mayoría de los votos, pero no ocupe el cargo de Presidente y quede ubicado como Tesorero/a, Secretario/a o incluso Vocal. Esta ausencia de especificaciones en la reglamentación probablemente este perjudicando a las mujeres, como veremos en el análisis posterior.

A la hora de señalar las razones por las cuales las mujeres no lograban acceder a los cargos de representación, los entrevistados señalaban por un lado que en el mundo cooperativo suele reproducirse lo que sucede a nivel de la sociedad, mencionando como barrera el tiempo que se requiere y la imposibilidad para las mujeres de contar con disponibilidad por su mayor responsabilidad en las tareas reproductivas en los hogares.



La maternidad y los cuidados aparecen como la principal barrera al ejercicio de cargos de poder así como a la participación en espacios de decisión. De esta forma, puede afirmarse que los primeros años de crianza se vuelven incompatibles con estas funciones.

“el hecho de ser madre no solo no es malo sino que es notable, y sin embargo como que se contraponen a nivel laboral y razonablemente a nivel de la cooperativa, y son circunstancias que hay que buscarle la vuelta, si no le buscás la vuelta estás complicado, pero tampoco pasa por hacer salas de lactancia en todas las cooperativas, son otras cosas las que hay que cambiar, la hora de las reuniones, los sábados, ah no los sábados no, ah bueno, una madre hay que buscarle la vuelta, no lo haces por decreto. (...) Se viven contrapuestas, pero hay que buscar la manera de integrarlas y no decretar la doble titularidad, porque si la haces votar a las 12 de la noche la estas matando o la estas obligando a que no tenga hijos” (Varón)

“hay barreras materiales formales por la propia dinámica de funcionamiento, si me reúno de noche y la mujer nos sabe cómo hacer con los chicos para cuidarlos, si no hay espacios de cuidado por otros cooperativistas para que las mujeres puedan participar de las decisiones” (Mujer)

En relación a las dificultades que los cuidados conllevan para la participación de las mujeres, hay acuerdo en que es un tema que se presenta como gran desafío para el cooperativismo, y como una obligación a partir de sus principios cooperativos. Se señala que hay una oportunidad para el intercooperativismo, de pensar mecanismos de cuidados conjugando los distintos aportes y necesidades de las clases cooperativas aunque como se verá más adelante todavía no están presentes los mecanismos estratégicos y concretos para darle solución según los/as cooperativistas entrevistados/as.

“Si las empresas capitalistas con fines de lucro están pensando en guarderías, el cooperativismo tiene la obligación de hacerlo, por el principio de autonomía y de darle independencia a sus socios, principio de comunidad, de unión entre los socios y entre cooperativas, desarrollo del territorio. Deben hacerlo, las cooperativas de vivienda tienen organizaciones dentro. Hay un gran tema para el intercooperativismo, una gran puerta de intercooperación. Tendría que armarse. Es uno de los temas para la propuesta programática, la confederación debe preparar propuesta para todos los partidos políticos en 2019”. (Mujer)

En el caso de FUCVAM se menciona que dado que muchas cooperativas venían vinculadas a los sindicatos y que éstos eran espacios masculinizados con pocas mujeres en los cargos de decisión esto se trasladó al movimiento cooperativo. Por tanto, el escaso acceso de las mujeres a los cargos de poder es explicado como resultado de las desigualdades de género que ocurren fuera de las organizaciones cooperativas. Así la organización entiende que las desigualdades de género que cargan a las mujeres como mayormente responsables de los



cuidados existen pero que éstas se deben a un factor externo a la misma y que no hay nada que la organización pueda hacer para cambiarlo.

Otra de las barreras mencionada refiere al hecho de que la representación está ligada a la titularidad lo que obstaculiza formalmente que las mujeres sean elegibles como integrantes de la comisión directiva en el caso de no ser titulares. Esta dificultad fue superada en el caso del sector de vivienda, a partir del cambio en la normativa, que permite que el titular pueda delegar la representación a un miembro del núcleo mayor de edad. Asimismo, se señala que a partir del crecimiento de los hogares monoparentales a cargo de las mujeres y de las separaciones/divorcios, es más frecuente en las últimas décadas encontrar mujeres titulares y en cargos de representación a nivel de las cooperativas de base.

Sin embargo, al poner el foco en las federaciones y por tanto a nivel gremial, se perciben barreras al acceso de las mujeres. Se señala que la organización no ha generado las condiciones para que eso ocurra, a pesar de que algunas mujeres han accedido e incluso FUCVAM cuenta con una presidenta mujer. A nivel estructural, persisten dificultades derivadas de la división sexual del trabajo que al no encontrar mecanismos que permitan revertirlas reproducen la poca presencia femenina en cargos de alta dedicación.

Por tanto, si bien predomina la externalización del problema del acceso de las mujeres a cargos de decisión en la organización, en ciertos casos existen reflexiones acerca de la responsabilidad que sí tiene la organización en su interna a la hora de reproducir las desigualdades y por tanto, conciencia acerca de la necesidad de cambiar aspectos del funcionamiento para promover un mayor acceso de las mujeres a cargos de decisión.

“no hay condiciones generadas, que no quiere decir la cuota, sino condiciones, que si tienen que venir con el hijo puedan, la complementariedad de los tiempos, ese paso no le hemos encontrado la vuelta, sigue pesando mucho el sistema patriarcal donde el hombre milita y alguien se quedará en la casa, eso sigue estando, yo no tengo la vuelta, no se ha trabajado en definir las pautas para eso, pensemos a cinco años para generar las pautas. Hay encuentros sobre el tema, declaraciones, pero no le encontramos la vuelta para que las compañeras den ese paso, porque en el movimiento participan muy fuertemente, falta el paso gremial”. (Varón)

Por otra parte, se destaca un aspecto bien interesante de señalar desde el análisis de género que refiere a la distinción entre el adentro y el afuera, o lo privado y lo público. Se señala que las mujeres ocupan cargos directivos en las cooperativas de base pero no así en las



federaciones porque en el primer caso se trata de un espacio de cercanía, y “natural” para las mujeres como la casa y lo que concierne al hogar y el hábitat. En este espacio, es deseable y esperable que las mujeres se desarrollen y por tanto es más frecuente que se involucren y lleven a cabo tareas en las comisiones de su cooperativa en la medida que esos espacios se entienden como una extensión de su casa. Incluso la cercanía geográfica -el hecho de realizar las reuniones o encuentros en espacios próximos a su vivienda- facilitan y ofrecen un marco que se considera natural y apropiado para las mujeres, en el que incluso pueden conciliar los cuidados y las tareas domésticas.

Pero otra realidad se presenta en los cargos gremiales, lo gremial se presenta como el afuera, el espacio público, que se visualiza incompatible con el rol de las mujeres como principales responsables del hogar y los cuidados. La distancia geográfica se ve agravada con los viajes al interior que requiere el desempeño de cargos a nivel de la federación. Asimismo, se señala que el salto a la representación gremial implica representar los intereses del colectivo, articularlos y vincularse con los actores políticos, y las mujeres encuentran mayores dificultades para que se las visualice como igualmente capaces que los varones para desempeñar este rol.

“Cuesta más en las federaciones, supone un trabajo diferente, un trabajo gremial per se, se supone que vos tenes que recoger las reivindicaciones comunes del movimiento, hay que articular, ser interlocutor ante el ministerio, intendencias, y compromiso de tiempo que estás más fuera de casa, venir acá lunes a las 22 horas, eso hace que haya más varones, eso hace que el proceso sea más paulatino que en las cooperativas de base, el cambio. Las mujeres jóvenes a nivel de federación les cuesta más, porque el tema de los hijos, las actividades en la cooperativa de base es más conexo con el hogar y llevas los gurises a las reuniones, afuera ya es más difícil. (Varón)

“Por lo general ellas se dedican más a la atención de los niños y tareas del hogar y eso le quita posibilidad de desarrollar tareas que de repente no tienen un horario fijo, lo mismo pasa en los cargos de dirección, tenés que tener más disponibilidad que complica las tareas habituales, y bueno evidentemente para desarrollar tareas fuera de la cooperativa o de dirección tenés horarios de reuniones que las ponen otras personas, necesitás una disponibilidad horaria que complica”. (Varón)

Es frecuente en el discurso de los entrevistados/as la limitante que supone para las mujeres el tiempo que se precisa para el desempeño de los cargos de dirección en las federaciones y confederación. En este punto, como se ha señalado, hay un reconocimiento de que la forma en que se organiza el trabajo en estos cargos no es compatible con las responsabilidades de cuidado que generalmente recaen sobre las mujeres. En algunos casos, se logra visualizar la



necesidad de reorganizar de manera distinta el funcionamiento de estos cargos, es decir la necesidad de realizar un movimiento a la interna de la organización para que estos cargos no demanden presencia y tiempo de la forma en que tradicionalmente se los ha concebido. Sin embargo, es más frecuente en el discurso que la lógica de funcionamiento de la federación es la que existe y las mujeres, por desigualdades de género externas al movimiento, tienden a no poder adaptarse a esa dinámica y por tanto no pueden asumir los cargos más jerárquicos de representación.

Sin embargo, es la lógica de la organización cooperativa la que debería generar cambios que apunten a contemplar y articular en mayor medida las necesidades del ámbito reproductivo, o de los hogares de forma que las mujeres pudieran acceder a estos espacios de poder dentro de las organizaciones. Esto significa tener en cuenta y valorar diversas modalidades de trabajo; reuniones a distancia y/o en horarios escolares, generando actividades para el cuidado de los niños durante las reuniones, no dando por hecho que lo más valorable es la disponibilidad para viajar, entre otros.

Por otra parte, la organización no es el único ámbito donde se deberían cambios para que las mujeres puedan asumir mayores responsabilidades en las federaciones y confederaciones. También existen barreras dentro de los hogares que los entrevistados reconocen y en donde también desde las organizaciones cooperativas se podría intervenir. Uno de los entrevistados, incluso hace un análisis más profundo visualizando lo que plantean los estudios de género y sobre todo aquellos centrados en la economía feminista. Manifiesta que las mujeres son el eslabón más débil o explotado del sistema capitalista, ya que con su trabajo no remunerado en el hogar no solo permiten a sus parejas dedicarse al mercado de trabajo a tiempo completo y obtener ganancia de eso (salarios y beneficios sociales), sino a los dueños de las empresas, a los Estados y a la sociedad toda, que obtienen ganancias y beneficios, sin pagar los costos que significaría asumir el cuidado de los niños, los dependientes y el trabajo doméstico necesario en los hogares. En definitiva, las mujeres asumen individualmente los costos de la reproducción. Desde la opinión de este directivo, las organizaciones cooperativas no están asumiendo esta idea disruptiva propia del feminismo porque reproducen en alguna medida el statu quo.



“Los cuidados hay que enmarcarlo en la lucha de clases porque el rol de la mujer ama de casa es la sobreexplotación al máximo, yo te utilizo tu esfuerzo gratuito para explotar mi ganancia para yo acumular, la sociedad tiene que resolver eso no puede haber empleadas gratis de la sociedad de consumo, tiene que tener derecho a la guardería en su lugar de estudio, de trabajo, sino sigue sosteniendo el sistema capitalista, yo soy viejo, hay que plantearlo desde ese lado, pero no se ve esto acá, es parte de la lucha de clases pero queremos negarlo, no está bien visto, la sociedad no está preparada para plantear eso, el extremo de la sobreexplotación es ese, el rol de la mujer como ama de casa, no se ha llegado a que se explicite eso, por qué queremos cambiar eso, tenemos miedo a decirlo, porque atenta contra el capitalismo, el cooperativismo es parte de la política y no se ve en la política ni acá”. (Varón)

Se observa en varios casos la reflexión acerca de las barreras que se presentan en el ámbito privado de los hogares derivadas de la tradicional división sexual del trabajo, donde también es necesario redistribuir para compartir las tareas domésticas o de cuidado que permitan la participación de las mujeres en el mundo público. Se aprecian voces críticas al escaso involucramiento masculino en las tareas de cuidado y del hogar, y por ende la necesidad de equilibrar este trabajo si se quiere lograr una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones a nivel de las federaciones. Si bien en estos casos se ubica la explicación fuera de la organización, se entiende que esta capacidad de identificar este problema puede abrir la oportunidad a un trabajo de sensibilización a la interna y de promoción desde la organización hacia los hogares para el involucramiento de los varones en las tareas de cuidados.

“no es fácil porque hay que ser crítico, no es sencillo, no todas las mujeres tienen la posibilidad de que tengan el apoyo familiar”. (Mujer)

“El tema es poder complementar en la pareja en los hogares, las compañeras que han estado al frente de cargos directivos en los gremios no tenían parejas e hijos, o compañeros muy buenos que se complementan, comparten las labores de la casa”. (Varón)

Sin embargo en otros casos, la tradicional división sexual del trabajo aparece como dada e inmutable, sin que se cuestione o se visualice la necesidad de transformar esa realidad en el mundo del hogar con una mayor participación de los varones en dichas tareas. En este sentido, se considera que el rol de las mujeres en el hogar es insustituible, lo cual claramente limita sus posibilidades de participación. Los roles masculinos dentro de los emprendimientos cooperativos pueden ser sustituidos por empleados pero no así el rol de las mujeres en el hogar. De no modificarse esta visión rígida de la tradicional división sexual del trabajo se hace muy difícil que las mujeres se planteen como posibilidad la participación en el mundo público.



“yo te diría que allí empiezan a aparecer cuestiones de cómo está organizada esa familia, la mujer tiene una responsabilidad en la casa, los hijos, la comida, todo eso que le quita mucho tiempo y le establece horarios que es muy difícil de compatibilizar con las reuniones de la cooperativa. Las cooperativas se reúnen de noche después que terminan el trabajo o de tardecita y qué mujer está disponible de tardecita?(...) capaz tienen temor a asumir un compromiso por las limitaciones en sus tiempos, nosotros también lo tenemos pero nuestro trabajo puede sustituirlo en parte un empleado pero ellas no, en el hogar es muy difícil de sustituir, es casi insustituible. (Varón)

Otra de las barreras mencionadas ocurre luego de que las mujeres acceden a cargos directivos y es la posibilidad real del ejercicio del poder. Se mencionan casos en los que las mujeres integran los cargos directivos pero no son respetadas o se les dice qué hacer, que votar, o actúan como “muñequitos de torta”. En este punto, hay varias referencias al mayor esfuerzo que tienen que realizar para legitimarse en estos puestos.

“las mujeres solo son artefactos que acompañaban a unos tipos que no les importaba nada más que cambiar cosas de su cooperativa, vos decís qué lejos estamos, compañeras que por ser mujer ¿qué sabes vos de esto? ¿por qué vas a opinar de esto o lo otro?, vamos a aprovechar a hablar ahora que no está ésta, las mujeres que hagan torta fritas en la comisión de fomento y las fiestas de los chiquilines, y si hay que ir al ministerio va José Pablo y Pedrito, ¿ustedes que saben? ¿qué van a ir a hablar? y yo no podía creer”. (Mujer)

Más grave aún es la situación relatada por varios entrevistados/as acerca del caso de una mujer quien fuera la más votada en una elección de una federación y no resultara presidenta, sin ni siquiera consultarla o participarla de la decisión, lo cual representa un ejemplo extremo de la resistencia a que una mujer ocupe el máximo cargo en una organización.

Por tanto, se mencionan barreras de los varones al ejercicio del poder de las mujeres, resistencias a aceptar y legitimar a la mujer en los cargos de decisión. O a legitimar su palabra o sus propuestas.

“Cuando discutís de igual a igual notas las reticencias y las molestias de que seas una mujer, en todos lados, no de todos pero lo notas, ves que molesta que sea mujer presidenta. (...) Yo lo he dicho: “acá molesta que yo sea la presidenta”, “pero nooo ¿cómo vas a decir eso?”, y es así. Ves las caras, o cuando vos decís algo y pasa desapercibido y luego lo dicen ellos, y vos decís “pero yo ya lo dije antes”, “ahh no me di cuenta”. (Mujer)

También la falta de interés de las mujeres en ocupar cargos de decisión es mencionada como una barrera. Concentrar las explicaciones de las desigualdades de acceso en la falta de interés



o en que las mujeres no tienen las características necesarias de personalidad para ocupar esos cargos (cuando no se pide lo mismo a los varones) termina culpabilizando a las mujeres de las brechas de género. Dado que algunas mujeres sí han logrado llegar a los puestos más altos, incluso a la presidencia de FUCVAM o CUDECOOP se activa lo que se conoce como falacia organizacional, una falacia de la igualdad que toma como argumento que como una o dos mujeres llegaron a ocupar altos cargos todas pueden hacerlo, y si no lo hacen es por razones personales y no de una estructura reproductora de la desigualdad.

“Siempre se dice que no se puede. Se puede, se puede, pero dicen los mandados, bueno organizate y se puede, otras me dicen pero yo soy sola con mi marido, bueno con más razón que cocine él o llamen a pedir comida, esas cosas no pueden presentarse como justificativo. Está también el desinterés, en algunas realidades, no en todas. En trabajo tienen necesidad de estar y de incluirse”. (Mujer)

En resumen, la barrera principal que surge en los discursos para el acceso a cargos de poder en las mujeres es la 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 mientras a los varones les deja el espacio público, el trabajo remunerado y la participación pública entre los que se incluyen los cargos de representación. Esta división sexual del trabajo contribuye a explicar por qué se construye la imagen de un “cooperativista directivo ideal” que es aquel que tiene 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. Este cooperativista ideal dista mucho de las posibilidades reales de las mujeres con responsabilidades familiares. En general en los discursos se entiende que la escasa disponibilidad de tiempo es una desigualdad de género pero que no tiene que ver con las organizaciones cooperativas sino con las relaciones familiares de las cooperativistas, con la desigualdad interna de las familias. En términos generales, no se percibe que existan elementos de la lógica organizacional de la cooperativa que pueden estar obstaculizando la llegada de las mujeres a los cargos de poder. Las mujeres logran obtener cargos de representación cuando se pueden acercar mayormente a este cooperativista ideal, con lógica masculina y eso sucede cuando ya no tienen hijos dependientes o pequeños. Prácticamente 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. Sin embargo, cabe señalar que existen voces que sí logran identificar la necesidad de cambios organizacionales que favorezcan una mayor participación de las mujeres.

3.4 Cualidades diferenciales de las mujeres en cargos de poder dentro del cooperativismo

En general, las mujeres que ejercen el rol en federaciones o confederaciones afirman tener modalidades de funcionamiento distinto a los varones. Mencionan que son más selectivas con las actividades en las que participan de manera presencial, y poniendo límites a la dedicación full time. En esta selectividad las mujeres suelen elegir menos cargos de poder para ejercer al mismo tiempo, mientras los varones acumulan varios cargos de representación. En este sentido, las mujeres suelen mostrar mayor reserva a la acumulación de poder.

Manifiestan tener una forma de trabajo más ejecutiva, que busca maximizar su tiempo en base a logro de acuerdos y resultados, lo cual se contrapone a las extensas reuniones, o viajes que no necesariamente se asocian a resultados y logros. Se menciona la realización de reuniones virtuales vía Skype y otro tipo de mecanismos que permiten reorganizar el funcionamiento tradicional pensado desde la lógica masculina, es decir con disponibilidad horaria y posibilidad de ausentarse del hogar por varias horas o fines de semana.

“hay un clásico ejemplo por qué las organizaciones realizan las reuniones de noche de directiva que las mujeres no pueden ir porque tienen que cuidar a los niños, es mucho más fácil ir cuando los chiquilines están en la escuela y esas cosas hay que ir poniendo sobre la mesa, uno lo va poniendo porque lo vas diciendo naturalmente yo no puedo porque tengo que hacer tal cosa, vacaciones de julio no estoy no puede haber consejo, yo no estoy, se lo toman bien, entonces o nos ponemos de acuerdo o no hay consejo, querés pasar con tus hijos, esas cosas se fueron charlando y se fueron naturalizando, lo que a veces cuesta es decirlo, lo que hay que animarse es a decirlo a ver qué reacción hay, puede haber resistencias, no digo que no, pero a veces no se dice ni siquiera (...) una vez al mes se viaja a Montevideo el consejo, o dos, y después en forma virtual, cambiamos eso, antes era todos los lunes en forma presencial, pero lo cambiamos la tecnología para algo vino, hacemos un skype bien hecho ordenado con una buena agenda, no tenemos problema, lo hacemos somos cuatro, perfectamente lo puedes hacer”. (Mujer)

“Yo trato de hacer lo que tengo que hacer, hay gente que solo está para esto, fines de semana se van a Salto, hombres en general, yo no lo hago. Yo si tengo que viajar me organizo en tal fecha pero no todos los fines de semana. Incluso en lo internacional, una actividad en Lima una semana y estuvieron toda la semana que “tenes que ir tenes que ir”, yo “no, no” toda la semana



no, entonces al final me acomodaron el vuelo para menos días y fui, a las 6 aeropuerto y al otro día a las 6 estaba en Montevideo, los hombres se liberan un poco haciendo eso, algunos son solos, están en su casa mirando futbol o están en Salto en una reunión, pero en otros casos con familia es un poco una liberación. Yo creo que lo hacen por lobby. Yo voy pero bajo determinadas reglas, por algo puntual, mi tiempo es oro, mi tiempo se divide mi familia, mi descanso. Yo cumplo con la organización pero no vendo espejitos de colores, no me paso afuera para que digan “ah que buena, cómo viene, eso es valorado por alguna gente”. (Mujer)

En este mismo sentido, al consultar a los/as entrevistados acerca de si mujeres y varones tienen cualidades distintas en las cooperativas se menciona que las mujeres son más ejecutivas, es decir resuelven en menor tiempo.

“sí creo que somos bien diferentes por suerte hombres y mujeres pensamos diferente, actuamos diferente y viva la diferencia, pero podemos perfectamente lograr los mismos resultados por diferente camino, de diferentes maneras, hay cosas que las hacemos muy diferente a los hombres y ese es el cambio de la gremial, de la organización en cuanto a cómo se tiene que adaptar a que la modalidad de la presidencia es diferente” (Mujer)

El uso racional del tiempo se asocia a sus mayores dificultades para conciliar esta actividad con las responsabilidades familiares de las mujeres. Si bien esto en una organización debería ser valorado positivamente, la ejecutividad en el mundo cooperativo suele ser mal vista dado que rompe con la tradicional discusión extensa de varias horas típica de las asambleas.

Las mujeres y varones en los cargos jerárquicos manifiestan la pertinencia de otras modalidades de trabajo “no tradicionales” utilizadas sobre todo por ellas y con las cuales se llega a buenos resultados. Plantean que las tradicionales formas de vincularse, negociar y tomar decisiones, que implican largas jornadas y que pueden ser llevadas a cabo por varones no necesariamente conllevan mejores resultados. Sin embargo se reconoce que la estructura de la organización está diseñada para otros tiempos en las resoluciones y con otra lógica que es potencialmente más fácil para ser desempeñada por quienes tienen disponibilidad de tiempo: los varones.

“Las mujeres son más ejecutivas, capaz porque como tienen poco tiempo están pendientes de lo que pasa en el hogar son mucho más esquemáticas en el mejor sentido de la palabra, no se van por las ramas, resuelven con más ejecutividad, no sé si es tan valorado porque en este mundo existe la lógica de que los temas hay que discutirlos en profundidad y eso no tiene necesariamente que ver con el tiempo, (Varón)

“son más eficientes pero el tema es como está armado, (...) está todo armado para la negociación que lleva más tiempo, y capaz se termina resolviendo lo que proponían ellas”. (Varón)



“Las mujeres hablan más en lo concreto, muchos varones se van de tema, entreveran. Las mujeres son más concretas. Los varones hablan mucho pero no dicen nada”. (Mujer)

Se menciona también que las mujeres han aportado otra mirada, y que esto ha enriquecido las discusiones y el ambiente de trabajo. Como suele ocurrir en espacios históricamente masculinizados, el ingreso de las mujeres implica que los varones cambien ciertos hábitos en el trato y lenguaje, o que las mujeres planteen ciertas demandas que logran visibilizar necesidades que también benefician a los varones. Un ejemplo típico es el cambio en el vocabulario que deja de ser soez y comienza a ser más respetuoso y en el caso de las cooperativas de transporte los asuntos vinculados a infraestructura como baños y vestuarios. Típicamente sucede que las organizaciones comienzan a plantearse problemas que hasta ahora no eran visualizados de forma de adaptarse a la presencia y necesidades de las mujeres que hasta entonces no formaban parte.

“Los hombres se tienen que no ir de boca, ser respetuosos, no se puede pasar de cierto límite porque quedan en evidencia, esa es una ventaja que ella la ejerce bastante bien, en los comentarios que pueda hacer si se pasa de tono o distorsiona las cosas y ella le dice no es la versión que yo tengo, o comprobas lo que estás diciendo o cállate”. (Varón)

“La mujer es muy cuidadosa, maneja bien. Nosotros gritábamos cualquier cosa y hoy en día no se da, no se gritan obscenidades como antes se gritaban. La mujer trajo un cambio para bien, en ese sentido. Yo he vivido instancias en que los hombres tomábamos actitudes inadecuadas. Ahora se ha dado un respeto mayor. La inclusión de la mujer fue una ruptura, como empezar a pensar distinto, desde el propio trato (Varón)

Estos cambios mencionados en la lógica de funcionamiento se realizan, según los entrevistados/as, una vez que las mujeres llegan a los lugares de poder, por tanto, es a partir de la presencia de las mujeres y sus demandas de cambios las que posiblemente generan las condiciones para el acceso de otras mujeres.

Sin embargo, esta lógica de trabajo utilizada por las mujeres genera resistencias, porque tradicionalmente se considera que el buen directivo es aquel que dedica tiempo, en el sentido de que cuanto más tiempo mayor compromiso. Sin dudas esta percepción atenta contra la posibilidad de que las mujeres se sientan convocadas a postular a estos cargos, mientras que en el imaginario colectivo persista la idea de que desempeñarlos en buena forma implica la disponibilidad total.



Estas resistencias están relacionadas a la imagen del “trabajador ideal” como aquel que cuenta con disponibilidad total para el trabajo. Esa imagen se traduce en las organizaciones cooperativistas como el “cooperativista ideal”, el que se caracteriza por: la disponibilidad para participar en reuniones en horarios diversos, sobre todo luego de culminado los horarios habituales del trabajo remunerado y por tanto de asistencia a centros educativos de los niños, la disponibilidad para viajar al interior y al exterior, cuando sea requerido, incluido los fines de semana, y la amplitud para visitar y conversar con la mayor frecuencia posible con las cooperativas de base. Este mandato de cooperativista ideal da cuenta de las desigualdades de género presentes en la organización. Todas estas características mencionadas se alejan bastante de las posibilidades reales que tienen las mujeres con responsabilidades familiares, aunque si pueden llevarlas a cabo los varones, quienes cuentan con toda una red de mujeres de la familia que puede hacer el trabajo doméstico y de cuidados mientras ellos cumplen con ese mandato de “cooperativista ideal”. Esta imagen de “cooperativista ideal” queda bien caracterizado en una de las siguientes citas en donde se plantea que a las mujeres se las identifica como “directivos de oficina” porque son aquellas que no comprenden ni experimentan la verdaderas necesidades de los cooperativistas de base porque se alejan de esas características que según los mandatos debe tener ese cooperativista ideal.

“En un momento se decía “está el directivo que se embarra y está el directivo de oficina” y supuestamente yo era el directivo de oficina, ahora yo les dije yo me embarro porque soy la que pongo la cara frente a los juicios, los acreedores, otra que barro, yo me super embarro, y el movimiento lo sabe. Embarrar para ellos era estar ahí con la gente, conversar, tomar mate, se cree eso, pero la gente no es tonta. Se da cuenta cuando alguien trabaja y cuando alguien está haciendo lobby, vendiendo una imagen”. (Mujer)

En síntesis, las mujeres que ejercen los cargos de poder, a pesar de que se encuentran en una etapa del ciclo vital que ya no tiene hijos pequeños, tienen modalidades de trabajo en estos cargos, que se diferencian de las tradicionalmente masculinas fundamentalmente en la gestión de los tiempos, en la mayor ejecutividad y en una mayor adscripción a las normas. En las entrevistas se manifiesta que las mujeres establecen límites para las horas de dedicación al trabajo de las cooperativas y se percibe que son más efectivas en el uso del tiempo. Esto explica también las resistencias que generan las mujeres en estos cargos porque la lógica de funcionamiento de dedicación extensa y disponibilidad total para los cargos de la cooperativa



es la que se considera ideal y es la que continúa pesando como vara de medida para valorar el desempeño de los/as cooperativistas.

3.5 ¿Cuáles son las soluciones posibles que se plantean ante las barreras de género señaladas?

En cuanto a la barrera principal para el acceso de las mujeres a los cargos de poder (la inequitativa distribución de los cuidados) si bien existen algunas acciones aisladas no se cuentan con mecanismos sistemáticos ni protocolizados que permitan articular el trabajo en la cooperativa con los cuidados.

Las cooperativas de vivienda -en las cuales son los propios socios/as quienes construyen- tienen un mecanismo de resolución de cuidados disponible consistente en que uno/a de los/as socios/as cuida a los niños mientras otros hacen horas de construcción. A quienes cuidan se les contabilizan horas de trabajo en obra igual que a los que construyen.

“Si hay personas con niños y no tienen donde dejarlos la cooperativa tiene que implementar una guardería para que los padres puedan hacer esas horas. Puede ser la comisión fomento o personas que no pueden hacer trabajo de fuerza que están en esos lugares y se les computan las horas. La herramienta está. La solución está, pero puede haber desconocimiento, las cooperativas ni se enterarán, normalmente la gente consigue con quien dejar a los niños, ya la misma familia busca la manera de no llevar los niños a la obra”. (Mujer)

De todas formas, incluso en la vida cotidiana de cooperativas en construcción se relataron resistencias a resolver los cuidados, porque se disociaba el cuidado al trabajo. A pesar de la existencia de este mecanismo, se relataron experiencias de rechazo a utilizarlo por considerar que el cuidado de los niños no podía valer igual que las horas de obra.

“Cuando íbamos a arrancar la obra recomendaron de FUCVAM que hiciéramos una guardería, mi cooperativa no lo aceptó, porque la propuesta era que fuéramos rotando las compañeras para cuidar, y el argumento era que entonces están de vivas, no trabajan las horas en la obra, cuidas y no haces horas, el cuidado no es un trabajo, estas ahí las tres horas o cuatro cuidando niños que no se lastimen, que coman, que se entretengan, eso no lo ven, como no ven ladrillos que suben, no ven que eso es trabajo, ahí ves, maneja te, cuando puedes vas y cuando no, suerte en pila. No se les contabilizaban como horas, entonces yo pierdo horas de trabajo cuidando hijos ajenos y nadie me las va a valorar”. (Mujer)



En el movimiento cooperativo de viviendas se hace especial hincapié en la preocupación sobre la necesidad de contribuir con resolver los cuidados sobre todo en las personas mayores que viven solas. En algunos casos se hace un cuestionamiento a la falta de adecuación de las viviendas del BPS para permitir la autonomía de las personas mayores que allí viven.

“El movimiento cooperativo no puede ser ajeno a los cuidados. En nuestras cooperativas todos los días se ve gente mayor muriendo sin apoyo de nadie, se murió un señor viudo de 92 años en estado calamitosos que no tenía quien le cuidara, quien le llamara un medico, limpiara la casa. Un señor con jubilación y todo pero no tenía cuidados. Cooperativa de cuidados es muy costoso, quien le da crédito a un viejo, tiene que surgir de nosotros, los planes del bps que hacemos ponemos viejos sin ascensor, con escalera y la gente lo aplaude, pero qué más le dan? además del techo, qué?”. (Mujer)

Se reconoce los esfuerzos históricos de parte del movimiento cooperativo de generar soluciones alternativas al cuidado, las que no contaron con apoyo estatal para que estas se concretaran. Particularmente se menciona un proyecto piloto que surge de la Comisión de Mujeres de FECOVI. Este proyecto que no se concretó, implicaba un convenio con BPS y se dirigía a personas mayores en situación de dependencia y a personas cuidadoras, de forma de que convivieran en la misma cooperativa de vivienda y que estas cuidadoras, sobre todo mujeres, pudieran costear parte de la cuota de la misma brindando horas de cuidado a las personas mayores con las que vivían en la misma cooperativa. En el planteo que se hace del proyecto hay una valoración explícita del cuidado como trabajo remunerado y de la necesidad de buscar mecanismos autónomos y cooperativos de contribuir con el cuidado como responsabilidad colectiva.

“Nosotros teníamos un proyecto, una cooperativa de mujeres que se había formado en una iglesia, eran limpiadoras jefas de familia, la titular era la mujer, fracasó porque no tuvo apoyo, se había pensado en hacer un convenio con el BPS, para que ciertos apartamentos fueran del BPS, y las mujeres se encargaran de limpiar la ropa y la cocina, todo eso lo planeó FECOVI. No funcionó porque no tuvo el apoyo del Ministerio de Vivienda y BPS. Era un proyecto piloto, no funcionó, nadie nos dio corte, el problema de que cada sector se quiere lucir con lo que hace, políticos, y pusieron trabas, era compartir el edificio, tres pisos para compañeras y otros tres personas del BPS, que iban a estar más cuidados porque para la cooperativa era una obligación, las mujeres pagaban su cuota como socias y tenían un plus para apoyar, que no era lo mismo que tener una nieta que te venga a ver de vez en cuando. Es diferente teniendo una obligación hecha por contrato, un convenio para eso”. (Mujer)

Por su parte también se menciona que recientemente se ha tenido la iniciativa pero a nivel de cooperativa de hacer convenios inter-cooperativos con cooperativas de cuidadoras y de



vivienda de forma sobre todo de resolver el cuidado de personas mayores. Sin embargo hasta el momento no se concretaron acuerdos y según los entrevistados las cooperativas de base no muestran disposición al respecto.

“yo invité a la gente de Caminos y llamamos gente y ellos mostraron el proyecto y los precios, porque es solidario pero es su trabajo, a mí me da más seguridad que lo haga una cooperativa, lo prefiero antes que a una empresa capitalista con el mayor respeto, yo sé que hay una cooperativa atrás a la que yo le puedo señalar con el dedo si no hace las cosas bien los puedo señalar con el dedo. Se tenía que hacer un convenio entre cooperativas y no lo logramos”. (Mujer)

En el caso del cuidado de los niños, existieron históricamente algunos mecanismos en cooperativas de viviendas con alto número de socios, que llegaron a tener instituciones de cuidado dentro o muy cercana al predio cooperativo. A esto se suma la posibilidad que tienen estas cooperativas que los niños en edad escolar o liceal estén muchas horas del día realizando actividades sobre todo libres en el predio de la cooperativa con cierta seguridad ligada al entorno de convivencia.

“tiene una escuela que la administra la cooperativa, es de la cooperativa, la gestiona la cooperativa y toma definiciones, eso siempre ha estado, tiene actividades antes y después, tiene 45 años esa escuela, atienden de un año para adelante, un parque, cancha de futbol, los niños están ahí adentro libres”. (Varón)

“Lo que hay si es actividades para niños en varias cooperativas pero de recreación, semanales, los nenes van ahí se integran al barrio pero son actividades una hora no es como para cubrir la jornada, pero en cuidados estamos lejos, creo que no hay nada.” (Varón)

En el sector de las cooperativas de producción y de consumo, surgen algunas experiencias de articulación trabajo-cuidados, ligadas a flexibilidad horaria o a trabajo desde el hogar o incluso en permitir ir a trabajar con los hijos/as.

“Se trata de compaginar, la cooperativa es bastante flexible en eso, trata de adecuar los horarios, eso nos trae alguna complicación porque antes los horarios eran bastante rígidos, luego empezó un sistema de solicitar cambios y el responsable tiene 120 pedidos diarios de todos los compañeros entonces eso desvirtúa, pasa a ser la regla, pasa a no identificarse si lo pido porque cuido a mi hijo, o porque voy al futbol o porque hay un partido. Estamos tratando de realizar un programa de distribución del personal que cumpla todos los pedidos, va a ser un programa informático entonces se hará un rango de prioridad de pedidos, certificaciones médicas, y pedidos con sustento detrás”. (Varón)

“hacemos muchísimo hincapié en los funcionarios en una política de recursos humanos, están habilitados para venir a trabajar con sus hijos, algún día que no pueden porque cierra la escuela, o eligen venir a trabajar acá con los papás, no es una guardería algo estructurado, ellos



se autogestionan, traen sus juguetes, no hay un espacio para ellos, están en la cooperativa, si quieren intervenir en la reunión intervienen, nosotros tenemos un pizarrón lo hacemos por varias razones, para sacarle estrés al funcionario de que hago hoy que no tengo donde dejar a los niños, y ellos ni tienen que pedir autorización, llegan con los niños y punto”. (Mujer)

En otra de las cooperativas, del rubro agrario, se optó por contratar personas para cuidar a los niños durante las asambleas de forma que las mujeres pudieran participar. En este caso este cambio aumentó considerablemente la participación de las mujeres respecto a otras cooperativas del rubro.

“en las asambleas normalmente se contratan animadores, para que los niños estén entretenidos durante toda la asamblea, siempre se hace, como dura tres horas, las madres pueden ir, son 300 socios y votaron 120 es muy importante la participación, son cosas que pueden influir, surgió porque tú ibas a la asamblea y los niños estaban ahí a los gritos, y surgió así qué hacemos con los chiquilines que hacemos? y si contratamos un inflable? las madres salían, entraban, bueno había mujeres en la directiva, un equipo de técnicas mujeres jóvenes que ponen esa impronta, tiene porcentaje de mujeres alto 21%, se ha incrementado el número de mujeres en esos cinco o seis años”. (Mujer)

Como plantea esta cita, la necesidad de generar mecanismos de solución a los cuidados emerge cuando las mujeres participan o más aún, una vez que algunas llegan a ciertos espacios de poder. Esto es problemático en espacios o sectores donde todavía no han llegado mujeres a cargos jerárquicos o cuando las que lo han hecho, como sucede con más frecuencia, no tienen en la actualidad cargas de cuidado de hijos pequeños. El perfil de estas mujeres también contribuye a que no se planifiquen ni se implementen mecanismos para resolver los cuidados.

“Hemos hablado en la comisión de género un espacio para las mamás que puedan ir a las asambleas, hemos comenzado pero no se ha implementado, quienes participan a nivel directivo no tienen hijos chicos por eso no es un problema, la mayoría de las cooperativistas somos más veteranas muy poca gente joven se integra”. (Mujer)

“En la federación se hizo un rincón infantil para que las compañeras puedan llevar sus hijos, es muy poco lo que se usa, no los llevan las mujeres. Hay que seguirlo trabajando y se precisa un cambio de mentalidad, va a costar, hay mucho discurso porque es el discurso moderno pero muy poca acción”. (Mujer)

De los discursos la idea más estratégica que surge es la de generar articulaciones con cooperativas de cuidadores/as de forma de encontrar mecanismos de solución o de apoyo a los cuidados desde el movimiento cooperativo, de forma autónoma, sin dependencia del Estado. Esta idea si bien puede ser provechosa desde el punto de vista de la equidad de



género, solo aparece en una entrevista, pero no está presente en los discursos de los otros/as directivos.

“Este es un gran tema el intercooperativismo. Para nosotros es clave. Hay que desatarse de las políticas públicas y como movimiento cooperativo empezar a resolver. Nosotros estamos acostumbrados a que nos vengán las cosas del Estado y en los últimos 10 años han sido muy importantes en este sentido, pero entramos en una etapa más madura que tenemos que pensar cómo entre nosotros empezamos a resolver. Es uno de los grandes obstáculos para las mujeres, el gran obstáculo es dedicar su tiempo. Tenemos que pensar cómo tener líderes mujeres, cómo las apoyamos en cuanto a que puedan disponer de un horario para formarse para ocupar esos lugares, quiénes se hacen cargo del cuidado, cómo las cooperativas se hacen cargo”. (Mujer)

Una de los avances estratégicos respecto al cuidado que surge en los últimos años es la conformación de una Mesa de cuidados la que se encuentra trabajando en la formación de las cooperativas de cuidadoras.

Más allá de las acciones puntuales que se mencionaron, es destacable que cuando se mencionan formas posibles de resolver los cuidados, estos se plantean como mecanismos para permitir que las mujeres participen más pero no como un derecho del cooperativista al cuidado de los niños o de las personas en situación de dependencia a ser garantizado o al menos al que se contribuye desde el cooperativismo. Se piensa desde la lógica de generar mecanismos para que las mujeres accedan a las reuniones, pero no se cuestiona ni problematiza la lógica de funcionamiento de las organizaciones cooperativas. Es escaso el cuestionamiento sobre las horas de las reuniones, se plantea que es “después del trabajo” cuando en cooperativas de trabajo, se supone que las reuniones son parte del trabajo.

“se ha planteado de que la mujer pueda trasladarse con sus hijos, pero había que prever un espacio y alguien que se encargara del cuidado, y si una reunión se extiende mucho por más que esté atendido luego hay que llevarlo dormido, eso dificulta mucho, porque las reuniones a nivel de dirección son de noche, luego de trabajar, eso dificulta”. (Mujer)

Los cuidados se perciben como “problema de mujeres” y esto se manifiesta claramente cuando se habla sobre la capacitación. Solo cuando emerge de los asistentes al curso, que suele ocurrir cuando participan mujeres, surge la necesidad de tratarlo. Si no surge de la cooperativa, el tema no se trabaja. Desde el punto de vista del acceso al derecho a cuidado y desde la perspectiva de género esto es problemático porque es un tema que está invisibilizado y se continúa entendiendo como una responsabilidad privada, familiar y femenina. Desde el cooperativismo y en línea con las políticas públicas, debería colocarse el tema en la agenda



proponiendo generar mecanismos que permitan visualizar los cuidados como un derecho de todos/as y que la forma de proveerlo sea un asunto público a resolver.

A esto se suma que en la formación para cooperativas no está transversalizada la perspectiva de género, y las argumentaciones que se utilizan para esto es que las necesidades de capacitación tienen que emerger de las bases, de las personas que hacen los cursos, y como esta no surge no se trabaja. Esto es un riesgo importante para la perspectiva de género porque en general es una temática que no es visualizada como una problemática, por tanto, no incorporarla sistemáticamente a la capacitación tiene el riesgo de que ésta no sea trabajada de forma transversal.

“en los casos de las que iban a trabajar en cuidados es porque hay una participación altísima de mujeres y ahí si se planteaba bueno cómo tratamos este tema, porque siempre es a partir de quien es el público destinatario, como generas mejores condiciones para la participación, cómo facilitas esos procesos. Algunas mujeres lo rechazan, hablar del tema de género, piensan que se da una distinción que no entienden, por qué hablar de este tema si somos tan iguales que los demás, nos hemos ganado el espacio a esfuerzo no es necesario que el tema esté presente en los cursos”. (Varón)

Los cuidados también son visualizados como una oportunidad laboral para las mujeres dentro del cooperativismo, por tener cualidades naturalizadas que los varones no poseerían. Se asocian sobre todo a las cooperativas sociales y aquellas integradas por mujeres, perpetuando la desigualdad de género y clase con la que esta históricamente están asociados los cuidados.

“me preocupa el futuro del trabajo y OPP plantea cuestiones demográficas preocupantes entonces se viene mucha cantidad de viejos que van a requerir cuidados y se abre una oportunidad laboral para las mujeres principalmente porque los hombres no tenemos esas cualidades para la atención”. (Varón)

En definitiva, existe una preocupación sobre cómo resolver los cuidados, pero aún no se están pensando ni planificando a nivel de las federaciones y confederaciones mecanismos concretos y estratégicos. En el vínculo con las desigualdades de género, se manifiesta que la carga de cuidados representa un obstáculo para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los varones. Cuando se piensa en cuidados se lo hace desde soluciones prácticas y aisladas que en la vida cotidiana de algunas cooperativas se implementan pero no se piensan desde una visión estratégica, como mecanismos alternativos, innovadores y desestabilizadores de las desigualdades de género.



En resumen, en cuanto a las formas en que se ha resuelto la articulación trabajo-cuidados, han existido 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 puntuales 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. Pero estas son puntuales y a partir de las necesidades de cada organización y no en el marco de alguna cuestión más amplia. Aparecen aun discursos de resistencias a colocar el tema de los cuidados y de género en agenda porque se percibe todavía como asunto de mujeres (y de resolución privada) y existen pocas iniciativas estratégicas para integrarlo. Las iniciativas a nivel más amplio se sitúan en trabajar el cuidado a partir del inter-cooperativismo, y por otro lado en fortalecer a las cooperativas de cuidadoras. En cuanto a integrar los cuidados y sus desigualdades a la formación cooperativa expresamente se manifiesta resistencia a incorporar el tema debido sobre todo a la idea de que lo que se trabaja tiene que emerger de la población destinataria. Esto es problemático en los temas vinculados a las desigualdades de género que son históricamente invisibilizados y naturalizados y cuyas desigualdades no se perciben intuitivamente.

3.6 ¿Qué significa género para el cooperativismo?

Una de las dificultades claves encontradas para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones cooperativas, es que ésta es entendida solamente a partir de algunas dimensiones. En los discursos, en términos generales, incluir la perspectiva de género se asocia únicamente a las dificultades que presentan las mujeres para participar o ejercer cargos jerárquicos, lo cual se asocia directamente al mecanismo de cuotas. Entonces, en el imaginario colectivo el tema “género” es igual a “cuotas”. Esto influye por ejemplo en la no incorporación de la temática de género en los cursos de CUDECOOP, al asociar género a cuotas, se entiende que las mujeres asistentes a los cursos van a rechazar esta temática porque no están a favor del mecanismo de cuotas.



Esto representa una enorme barrera para los objetivos de incorporación de la perspectiva de género a la gestión cooperativa, que consiste en el desconocimiento de gran parte de la dirigencia acerca de qué implica la perspectiva de género. Al quedar minimizada la cuestión de género a las cuotas, no se identifica que trabajar para incluir la perspectiva de género requiere un abordaje integral, que implica por ejemplo la generación de mecanismos para facilitar los cuidados o el cambio de las lógicas organizacionales de forma de contemplar el ámbito reproductivo o la violencia de género. Esta realidad es riesgosa en la medida en que los prejuicios o desconocimiento acerca de la temática de género se encuentran presentes entre quienes toman decisiones, aunque cabe señalar que no se trata de todos los casos. En este sentido, se observa en ciertas mujeres y varones nociones muy claras de lo que implica trabajar en esta temática. Por tanto, se visualiza como necesaria una nivelación a nivel directivo de la temática de género a partir de talleres especialmente dirigidos a personal con poder de decisión.

En este proceso de inclusión del género en la gestión cooperativa, la incorporación del movimiento cooperativo uruguayo a la Alianza de Cooperativas de las Américas tuvo, como ha ocurrido en otras temáticas de género en el país, un fuerte peso en instalar la temática de género y de cuidados en el cooperativismo.

“Se empezó a identificar que hay que mejorar prácticas, la cooperativa tiene algo que hacer, no es ajena, pero en la mayoría de los problemas hay ceguera funcional, no ven los problemas, no logran identificar el problema, si uno no ve la necesidad, no lo puede trabajar, el problema está, se empezaron a generar espacios de incidencia y a identificar el tema, comisión de género jugó un rol importante”. (Varón)

En definitiva, si bien todos los entrevistados/as identifican que existen desigualdades de género, la percepción sobre la misma es acotada a la dimensión de la participación en cargos de poder y particularmente asociado a las cuotas o algún mecanismo de discriminación positiva. No se identifican fácilmente otras dimensiones que contribuyen a las desigualdades de género en las organizaciones. Algunas de estas otras dimensiones se desarrollarán en los siguientes apartados. Se observa una heterogeneidad respecto al acercamiento a la temática de género, aunque mayoritariamente un desconocimiento, lo cual parece riesgoso en la



medida en que para lograr cambios en la gestión organizacional que incorporen la perspectiva de género se requiere una dirigencia convencida, lo cual implica un conocimiento básico de las desigualdades de género y las razones y mecanismos que las sustentan.

3.7 Mecanismos de abordaje de la violencia basada en género

En cuanto a los mecanismos existentes que dan respuesta a la violencia de género y la discriminación, se destaca el caso de FUCVAM particularmente a través de la comisión de género, la que trabaja en el tema violencia y reciben consultas y derivaciones de las cooperativas de base.

“Por suerte hay compañeras que han tomado el tema muy en serio, que le ponen alma y vida, la violencia existió toda la vida, hoy se habla y sale afuera, pero aun así es un tema muy delicado y para abordarlo tenés que tener elementos y ser muy imparcial, no comparto cuando se simplifica, acá se ha tomado muy en serio y está bueno”. (Mujer)

“Nos ha sobrepasado la cantidad de casos, parecía que no pero empezaron a llover casos, y en el sistema solidario no debería existir y pasa. Se da asesoría legal, protección con profesionales, y buscamos solución al tema buscando que el violento se vaya con apoyo del ministerio que paga al que se tiene que ir, y eso después se devuelve, la víctima queda como titular. Lo devuelve eso ella después que termina de pagar la amortización y luego lo paga, queda colgado ese préstamo. El comité de género se instaló para trabajar otras áreas pero se ha visto desbordado con las situaciones de violencia”. (Mujer)

En otros casos se relatan mecanismos solidarios de ayuda a las personas que están viviendo en situaciones de violencia aunque no formales.

“(las instalaciones) han quedado abiertas una que otra vez de noche con un colchón porque hay compañeras que tienen problemas en su casa y no tienen dónde ir, lo que hicimos fue apostar a la solidaridad, y a mascar bronca”. (Varón)

“Sabemos lo que está pasando con un socio, una pareja, tratamos de que los vecinos estén informados. Tratamos de estar siempre en contacto con ella y ver cómo está siendo el relacionamiento, entre los socios que nos escribe para ver cómo está la relación” (Mujer)

Como es sabido, el acoso sexual forma parte de los tipos de violencia basada en género que las mujeres pueden sufrir. Al consultar acerca de la ocurrencia de estos casos en el mundo



cooperativo y la forma de resolución los entrevistados se sorprenden aunque reconocen la existencia de algunos casos. Si bien reconocen que podrían existir algunos casos, asumen que en el cooperativismo deberían ocurrir en menor medida que en otros espacios laborales o de convivencia debido a los principios cooperativos.

Esto refuerza lo que afirmamos anteriormente acerca del desconocimiento que gran parte de la dirigencia tiene acerca de las cuestiones de género: en este caso acerca de la violencia basada en género. Asumir que porque se comparten ciertos valores de respeto o convivencia la violencia basada en género va a suceder en menor medida parece poco consistente si consideramos la enorme evidencia de casos de abuso y acoso a nivel familiar y de pareja. Es decir que compartir un entorno, convivir, o trabajar por un proyecto común, no exime a ningún colectivo ya sea pareja, familia o cualquier tipo de asociación de experimentar situaciones de violencia basada en género, que se sustentan en relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres presentes a nivel estructural.

De esta forma, esta sensación de una mayor protección frente a estos casos por el hecho de ser cooperativistas conlleva a que por ejemplo en cuanto a los protocolos de prevención y tratamiento de casos de acoso sexual, no los identifiquen como una necesidad ni lo hayan trabajado a nivel de federación o de confederación. La única forma en que lo están intentando resolver aunque de forma aún muy inicial y todavía puntual para algún sector es a través de la formación y la educación.

Se manifiesta una visión predominante vinculada a que en el ambiente cooperativo prima un relacionamiento entre las personas en que la violencia o el acoso sexual no existen, o son mínimos los casos. Entonces se intenta resolver esta temática de forma puntual, porque se considera que no es una característica de la organización, sino una anomalía que se resuelve dialogando, o separando a la persona del cargo y en forma puntual. Y como consecuencia no existen mecanismos formales que garanticen a todas las personas esta prevención, tratamiento y sanción. Esto es justamente una contradicción y una debilidad organizativa ya que la falta de creación de un protocolo genera el riesgo de que no se esté trabajando adecuadamente en la temática.



En las cooperativas de vivienda esta “confianza” en las relaciones de respeto en las organizaciones cooperativas es mayor porque se rescata el rol que juega la comunidad de socios en el control social y en mantener un comportamiento adecuado de acuerdo a las normas de convivencia.

“Se interviene sí, ojo hay situaciones que son penales, pero hay una ley intermedia, yo conozco cada historia que pasan por los consejos directivos, situaciones que en otros lados pasan por la policía y los juzgados, entonces se tratan antes para que no lleguen a esa instancia, por vergüenza a que toda la cooperativa se entere, si vos haces lío en la cooperativa eso tiene consecuencias, eso no pasa en un edificio de apartamentos donde dicen y vos qué te metes”. (Varón)

Por tanto, la confianza en que las cooperativas son espacios armónicos, en los cuales los principios cooperativos deberían funcionar de forma que de ahí deriven medidas que permitan a varones y mujeres trabajar en igualdad de condiciones, ha dificultado la generación de mecanismos o protocolos de actuación para prevenir y sancionar casos de acoso sexual.

“el tema es que nosotros pensamos que si vos seguís a raja tabla lo que ya es el ADN del cooperativismo no puede existir inequidad desigualdad tiene que existir respeto, no necesitaríamos un sistema, si vos sos consiente de lo que sos. Han habido suspensiones pero no hay algo escrito, lo tendríamos que hacer, dejar alto estipulado, porque ahora estamos nosotras hace doce años y nos hemos confiado en eso, que pensamos de la misma manera, lo resolvemos desde ese lugar”. (Mujer)

Como se ha mencionado en el marco conceptual, la economía social y por tanto el mundo cooperativo tiene el potencial de ser un espacio más propicio a los valores de la equidad de género que el mercado laboral asociado a lo empresarial. Fundamentalmente por los principios que promueve y la forma organizativa. Este hecho es reconocido por el discurso de los/as entrevistados/as, donde observamos posturas que entienden que a pesar de ello, se reproducen desigualdades de género al igual que en otros ámbitos y otras que matizan esta mirada señalando que las desigualdades se dan pero en menor medida que en otros ámbitos.

“Pero si la mujer tiene condiciones para desarrollarse yo creo que un buen lugar es el cooperativismo porque es un lugar donde las opiniones se pueden manifestar, no es lo mismo un trabajo donde sos empleado y dependes de un directorio o patrón para que te juzgue donde pesa la opinión de tu compañero y no solo del director muchas veces se respalda más al compañero que al director por ser un par. (...) Creo que la mujer tiene más chance en una cooperativa que en otro ámbito, acá se escuchan todas las opiniones de manifestar decir



expresarte respecto a tu trabajo, en qué otro lugar? puedes decir en qué no estás de acuerdo, tal o cual punto". (Varón)

"Es más amigable sí para la participación de las mujeres que otros ámbitos, es la base de los valores y los principios que hace que la gente que está vinculada a este sector tenga ese hecho de la solidaridad, otros valores y forma de actuar que hace que sea menos rígido, que otros mundos más rígidos, es un tema cultural de idiosincrasia, más cultural, en los cien años de Federación Rural no ha habido mujeres, es más tradicional, por inercia y los cambios cuestan". (Mujer)

En definitiva, si bien algunos entrevistados manifiestan resoluciones de casos de acoso sexual dentro del cooperativismo, no se ha trabajado ni estratégica ni sistemáticamente en diseñar y ejecutar un mecanismo para prevenir, tratar y sancionar propio del ámbito cooperativo.

"No se está trabajando a iniciativa del mundo cooperativo, no es algo identificado como un problema, se resuelve depende de cada cooperativa, son temas que tienen que ser trabajados desde la educación la prevención, pero no se está difundiendo, se tiene en agenda pero no se están haciendo actividades, salvo incidentes puntuales, pero si no tenes incidentes. (Varón)

"Prima la mentalidad con la que nos han criado, si te pones minifalda o escote no te lo pongas así evitas, eso prima, lamentablemente, uno se capacita pero luego en el momento de aplicarlo, en la cercanía mira y dice siempre le tuve mala espina". (Mujer)

Aparece al igual que en otros temas, lo generacional como un parte aguas que separa a los "viejos cooperativistas" para los cuales es difícil que se modifiquen los comportamientos, de los "jóvenes" que están a la vanguardia de los cambios y viven "naturalmente" con mentalidades más cercanas a la perspectiva de género.

"Acoso sexual es un tema presente en todos lados, seríamos ridículos creer que en las empresas cooperativas no se da, se da en todos los lugares. Esto tiene que estar atado a educar a determinados socios cooperativistas que les cuesta mucho estos temas, no para que se rían, los jóvenes entienden más la figura del acoso sexual y de este idioma. Es un tema pendiente a trabajar. Se resuelve con denuncias en el MTSS directamente actualmente. (Mujer)

De todos modos comenzó un proceso en las cooperativas de producción, el cual tiene como objetivo final elaborar algún tipo de mecanismo, pero que en la primera etapa en la que se encuentra están en fase de capacitación a dirigentes en la temática de acoso sexual. También se reconocen las limitaciones que tiene solo hacer la capacitación ante casos puntuales pero no trabajar sistemáticamente en esto.



Por otra parte, se manifiesta la imposibilidad de obligar a las cooperativas de base a que se tengan mecanismos. Esto es problemático y contradictorio con la propia legislación nacional que mandata a cualquier tipo de organización a tener un mecanismo propio.

“En algunos casos, la federación puede aconsejar, puede decir por donde va el camino, no podemos obligar, las cooperativas son independientes, tratamos de acompañar, ayudar dar el marco legal. A veces la cooperativa está abierta y a veces no y después te enteras que la víctima se fue de la cooperativa. No podemos obligar”. (Mujer)

En definitiva, si bien se reconocen que puedan existir casos de violencia de género en el marco de organizaciones cooperativas, se manifiesta que 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. Al igual que en la temática de cuidados, se desarrollan mecanismos puntualmente (FUCVAM por ejemplo) pero no existe la temática definida a nivel estratégico desde la federación o confederación. Persiste esta idea de que las federaciones o confederaciones no pueden obligar cuando en realidad existe una ley (Nro. 18.561) que mandata a las organizaciones a desarrollar mecanismos de prevención, tratamiento y sanción de casos de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.

3.8 Mejoras posibles en legislación y estatutos que contribuyan a la igualdad de género

Existen al menos tres propuestas de cambios surgidos de las entrevistas que permiten la incorporación de la perspectiva de género en el movimiento cooperativo. Cada una de dichas propuestas genera polémica entre los entrevistados que se desarrollan a continuación. Una de las propuestas que aparecen es la instalación de la cuota que permita a las mujeres ocupar cargos jerárquicos en la directiva en una mayor proporción a la actual, reconociendo las barreras estructurales que impiden una presencia crítica de mujeres en los espacios de decisión. Otra de ellas es la cotitularidad en el caso de las cooperativas de viviendas y en tercer lugar surgió una propuesta que es incluir un mecanismo (comisión, comité) de género en las



cooperativas, que adquiera la forma que cada cooperativa defina pero que se mandate a diseñarlo e implementarlo.

En relación a las cuotas, parte de los entrevistados/as reconoce que es un mecanismo útil para aumentar la proporción de mujeres en el poder, aunque en todos los casos se presentan resistencias en mayor o menor medida. En algunos casos las resistencias tienen que ver con aceptar que son necesarias, lo cual implicaría reconocer las desigualdades estructurales dentro del cooperativismo. También se observan resistencias vinculadas a una mala implementación del mecanismo o al riesgo de confiarle exclusivamente a este mecanismo la solución de los problemas de equidad de género.

“Las cuotas son necesarias, en este momento que nosotras nos estamos abriendo camino, yo creo que es necesario. Porque ahí están dando una posibilidad, esa posibilidad tiene que ser con personas que realmente va a defender la postura de las mujeres, si no, no sirve. O que renuncie para darle el cargo a un hombre, y sabiendo que esa puerta sirve para otras mujeres que vienen atrás tuyo”. (Mujer)

“Bueno la forma es asumir el cargo y aprender y hacer las cosas que tenes que hacer, yo cuando asumí estuve un año aprendiendo, hay que empezar de alguna forma, no es de mis devociones pero funcionaria la cuota. No me gusta que haya que obligar a que suceda, la gente que sea libre, pero la libertad no se ejerce por las trabas, y si hay cuotas los varones se preocuparían más de buscar mujeres porque hoy nadie te llama, a las cooperativas de mujeres che vengan, nadie, nadie”. (Mujer)

“La cuota es una herramienta, adelanta los procesos nadie puede negarlo, ha servido para eso en algunos países en otros no, pero no te garantiza nada, no te garantiza el talento, es una herramienta más, no estoy en desacuerdo, simplemente digo a mí no me gustaría ser producto de una cuota, pero es algo personal, lo que no quiere decir que a veces para avanzar hay que proveerse de algunas herramientas, yo a veces reconozco que el proceso es tan largo para entrar a un directorio que es fastidioso”. (Mujer)

A pesar de estos beneficios que podría tener la cuota, existen opiniones contrarias que no están de acuerdo con la misma. Uno de los elementos centrales en contra de la cuota está relacionado a que la discriminación positiva puede generar rechazo por considerar a quienes hacen uso de las cuotas beneficiadas injustamente por el sistema y por tanto, generar una actitud negativa y deslegitimar la medida.

“No estoy de acuerdo con la cuota porque denigra a la mujer, porque te toca un cargo por ser mujer y no por capacidad, yo aspiro a la capacidad, y a poner al más capaz sea hombre o mujer, ahora si la lógica de la organización no percibe eso bueno es una carta en la manga para lograr eso, van a pensar que la mujer está ahí por la cuota y no por capacidad, no ayuda”. (Varón)



En relación a este argumento, que también estaría presente en muchas mujeres cooperativistas según los discursos de los entrevistados/as, es preciso señalar que nadie se cuestiona la capacidad de los varones para ejercer los cargos de poder ni el mecanismo actual de distribución del poder. Afirmar que las mujeres llegarían a los cargos no por capacidad sino por la cuota, implica implícitamente asumir que en el sistema de elección actualmente vigente los varones que llegan al poder son todos capaces y más capaces que las mujeres, y que su llegada al poder se vincula con sus capacidades y no con mecanismos que los favorecen sobre las mujeres. Por tanto, nuevamente se visualiza la necesidad de trabajar a nivel de formación y sensibilización en género -fundamentalmente a nivel dirigenal en un inicio- para que se comprenda al máximo nivel que actualmente la distribución del poder no es equitativa, ni está basada exclusivamente en capacidad y méritos. No hacer nada al respecto, no significa que se esté respetando un sistema justo que distribuye el poder según la mayor capacidad de cada quien. Esto no estuvo presente en los discursos, donde prácticamente estuvo ausente el cuestionamiento de las capacidades de los varones dirigentes y los méritos por los cuáles fueron electos. Por tanto hay una asunción colectiva probablemente inconsciente de que los varones son más capaces que las mujeres en la medida que se cree que el actual sistema es neutro y no privilegia a nadie.

Otro de los argumentos contra la instauración de la cuota es que es considerada una medida paliativa pero que no resuelve el problema de las desigualdades de género. Es experimentado como lo políticamente correcto en la actualidad pero también hay trampas que tiene la propia legislación para que a pesar de las cuotas las mujeres no tomen las decisiones. Esa presente esta idea de que la cuota no termina de resolver las desigualdades de género en la participación política en el cooperativismo.

"Sé que es una salida que las mujeres han planteado y si los hombres aceptaron es porque es más fácil eso que pensar que soy un discriminador. Mira cómo actúan en los partidos políticos salen a buscar una mujer y si es posible que luego renuncie y me deje el cargo. Hay cosas legislativas que son necesarias pero que no resuelven, lo del feminicidio es una cosa de ganar ganar, que se haya votado es un cambio profundo, pero en nuestras cabezas, el que está decidido a asesinar, si no cambia las pautas de los valores, está difícil". (Varón).



A estas propuestas se suma la incorporación de la perspectiva de género en la formación y la educación cooperativa, así como la sensibilización en talleres o similares. Los jóvenes particularmente hacen énfasis en la capacitación y la sensibilización en género como la principal herramienta de cambio.

“talleres, capacitaciones jornadas encuentros, lugares donde puedas ver la situación del otro, salir de tu zona de confort, informar más a las mujeres, llevar el cooperativismo, y para las partes directivas hacer talleres de sensibilización a los órganos directivos, apuntar a las mujeres y en la parte directiva talleres de sensibilización, mayor formación a las mujeres, poner género dentro de los talleres para directivos, ponerlo como algo que hay que formarse para ser dirigente (Mujer, CUDECOOP)

En esta línea de formación una de las propuestas que surge es la generación de mentorías, o apoyos específicos de empoderamiento dirigidos a mujeres, destinados a mejorar su autoestima, a valor su trabajo y a motivar su participación en los espacios cooperativos.

“yo creo mucho en eso en los talleres de autoestima, en los talleres de autoestima, empoderamiento, es lo que hace falta, sentir que podemos, que nuestra palabra vale, cómo hacerlo, ayudarnos a cómo hacerlo, porque a veces no sabemos y te da vergüenza, hay profesionales en el tema que pueden ayudar, eso sí sirve y no hay que tenerle miedo, si uno sabe que su debilidad es x, bueno tiene que apoyarse y enfrentar esa debilidad, talleres de mentoría, de descubrirte a ti misma, porque venimos con los mandatos impuestos, y decir que te gusta la política te implica enfrentarte a tu marido y a muchas cosas por eso digo hay mujeres que no tienen el acuerdo en la cosa”. (Mujer)

El otro tema de relevancia y que genera polémica es el de la cotitularidad. Las cooperativas de vivienda se enfrentan a situaciones de separación en donde las mujeres al no ser las socias titulares quedan sin el derecho de hacer uso de la vivienda. Si bien no pierden la parte social y tienen derecho a la mitad del bien, no tienen derecho al uso de la vivienda. Ante casos de violencia doméstica, puede ocurrir que las mujeres víctimas pierdan el derecho a usar la vivienda cuando no son las titulares. Sobre todo por esta razón pero también porque ser las titulares es lo único que permite tener cargos de representación es que FUCVAM presentó un proyecto para que exista la cotitularidad en las cooperativas de vivienda. Este proyecto permitiría solucionar más fácilmente estos casos, que en la práctica, según los relatos, se resuelven generalmente y a partir de la intervención de la comisión de género, de una manera favorable a las víctimas.

“la mujer queda con el apartamento pero el titular es el esposo, en todos lados, estamos luchando por otra cosa. Entonces tiene todo el derecho a un subsidio a la permanencia, que ya



es ley pero que falta implementarlo. Se lo dan al socio, entonces la señora no es la socia, hay unos cuantos problemas de mujeres solas que no se quieren ir pero el subsidio no les cae porque no son las socias. Siempre hay una solidaridad pero eso tiene un límite, con estas mujeres se busca una solución transitoria para no dejarlas en la calle, pero no tienen el derecho y lo deben tener (Mujer)

Ahora bien, existen varios entrevistados/as que plantean los problemas de la implementación de la co-titularidad. El principal argumento es que la doble titularidad significa dos votos por núcleo familiar y esto significa que puedan no ponerse de acuerdo entre los integrantes del núcleo. Esto genera mayor dificultad para las elecciones o para las discusiones, pero este argumento parece un poco simple y parece estar dando cuenta más de la resistencia al cambio que a las dificultades que podría implicar efectivamente en la práctica.

“va a haber unos lío con esa ley, genera un tipo de conflictos brutales, como está planteada la ley, los dos votan y ponele que voten distinto, luego van a tener que convivir en la misma casa con la resolución que se votó, es muy complicada que en vez de ayudar a la mujer a fortalecer los vínculos y la participación genera el enfrentamiento, genera el “te gané siete a cuatro”, y no va por ahí, menos en vivienda, no va te gané la votación”. (Varón)

Otra de las cuestiones que surgieron es la implementación obligatoria de mecanismos de género en las cooperativas para abordar las desigualdades de género. Sin embargo, otras voces señalan la ineficacia o inutilidad de los mecanismos de género, generalmente comisiones existentes a nivel de cooperativas de base y de federaciones. Se argumenta que estas comisiones quedan encerradas en sí mismas, sin poder trascender a sus integrantes ni la lógica de la organización, y sus miembros suelen ser personas con poco poder en la organización. Esto tiene que ver otra barrera a la incorporación de la perspectiva de género conocida como desvalorización de la temática, que sucede cuando en las organizaciones el tema género queda recluido a un grupo de personas sin demasiado poder de influencia que trabajan ciertas temáticas menores (en general que les competen solo a las mujeres) y que no logran impactar en el resto de la organización. Por ello es tan importante la transversalización de la temática de género a todo nivel desde una alta dirección sensibilizada y comprometida y la potenciación de estos espacios a partir de una integración mixta y con personas con poder de decisión que logren trasladar las resoluciones y estrategias al resto de la organización.

“yo vi acá que pase la comisión de género, entraban daban la exposición, se iban y no pasaba nada, incidencia cero, menos diez, yo me mato me corto las venas si estoy en esa comisión, por suerte siempre estuve de este lado, ser parte de un todo, porque luego el unir las partes es muy



*difícil, hay mucho para trabajar de género pero tienes que incluirlo en forma estratégica”
(Mujer)*

En definitiva, de las entrevistas no surgieron diversas ni variadas propuestas en cuanto a lo referente a la incorporación de la perspectiva de género y no existe consenso sobre las que están sobre la mesa en la actualidad: cuota, mecanismo de género y co-titularidad.

En cuanto a la cuota si bien hay cierto acuerdo en que potencialmente podría ser útil para aumentar la participación de las mujeres en cargos de decisión, hay rechazo a que sea una medida que permita reducir la desigualdad en términos sostenibles y se impone la idea de que es una medida superficial que no soluciona el problema. Pero fundamentalmente se rechaza porque se cree que es una forma de “regalarle” la participación a las mujeres, de promover mujeres por ser mujeres y no por su capacidad, lo cual da cuenta de una comprensión bastante pobre de las desigualdades estructurales que sustentan la menor participación de las mujeres y de los mecanismos formales e informales que actualmente favorecen la mayor presencia masculina.

En cuanto a la co-titularidad si bien las mujeres entrevistadas en general están de acuerdo en cuanto a los beneficios que trae en el caso del cooperativismo de viviendas, se mantienen las resistencias en general en algunos varones del sector sobre todo por lo que significa en términos de la representación de los votos. De todas formas el desacuerdo con la medida no parece contener un argumento claro en términos de contenidos, sino más bien se refiere a cuestiones de tipo formal, que mediando asesoramiento legal, deberían poder resolverse. De hecho en otras clases cooperativas pueden existir varios socios de una misma familia, para un mismo emprendimiento, por ejemplo en el caso de las agrarias.

En tercer lugar, la instauración o mandar a que existan mecanismos de género en las cooperativas, es una propuesta con bastante acuerdo, sobre todo en las mujeres y en algunos varones, pero también existen discursos que llaman la atención sobre la utilidad de dichos mecanismos y el riesgo de que se conviertan en un espacio con poca incidencia estratégica en las organizaciones cooperativas. Cabe agregar que este riesgo suele ocurrir cuando no hay una convicción real de la necesidad de estos mecanismos, cuando éstos están integrados solo por mujeres y/o sólo por personas sin capacidad alguna de incidencia en la toma de decisiones.



4. Conclusiones

El diagnóstico realizado da cuenta de la existencia de cambios en las organizaciones cooperativas en los últimos años, ligados a la incorporación de las mujeres a algunos cargos altos de representación. Sin embargo, esos cargos continúan siendo proporcionalmente menores respecto a las mujeres que participan del movimiento cooperativo. Las mujeres que han llegado a cargos de poder recorren una trayectoria en las que se les exige ciertas cualidades extraordinarias y demostrados resultados positivos en momentos críticos en las cooperativas de base o en las federaciones, cuestiones que no son exigibles a los varones en los mismos lugares. El ascenso de algunas mujeres en el movimiento, no significa que ya no existan barreras para las mujeres. Dichas barreras continúan existiendo y están relacionadas sobre todo a una lógica organizacional pensada desde una imagen de dirigente cooperativista ideal que debe estar disponible totalmente para el trabajo en la gestión cooperativa, que debe asistir a reuniones y asambleas durante varias horas fuera de horario laboral y que debe desplazarse con frecuencia. Por tanto, un dirigente full time cuyos requisitos son más fáciles de cumplir para los varones.

Si bien se percibe que existen desigualdades de género, se siguen comprendiendo como externas a la organización o asociadas a desigualdades de género en los hogares de las mujeres que hacen que ellas no tengan disponibilidad horaria. También se asocian a la ausencia de algunas características personales (personalidad, carácter, intereses ajenos al hogar). Por tanto no se logra percibir fácilmente las dificultades estructurales de la propia lógica organizacional y sobre todo problematizar y cuestionar, las reglas históricas de la organización (los horarios de las reuniones por ejemplo o las horas que duran las asambleas, entre otras), que en realidad pueden cambiarse y que se han instaurado bajo una lógica masculina de experimentar el rol directivo en el cooperativismo.

En general en el cooperativismo se asocia el género a la poca llegada de las mujeres a cargos de poder, y como contraparte la cuota como solución al mismo. No se están planteando de forma estratégica ni mecanismos de resolución de los cuidados, ni de prevención, tratamiento



y sanción a la violencia de género, salvo cuestiones puntuales que no llegan a materializarse a nivel de mandatos de federaciones ni confederación. Esto tiene que ver con las dificultades que tienen las organizaciones cooperativas para observar estas desigualdades estructurales dentro de su propio movimiento y la tendencia a idealizar las relaciones que allí se dan como caracterizadas por la horizontalidad y la democracia y sobre todo por estar regidos por los valores del cooperativismo, entre los que se incluye la equidad de género.

Existe una tendencia también de esperar que las cuestiones a trabajar en el relacionamiento surjan de los cooperativistas, de las bases, cuestión que es problemática desde la perspectiva de género, porque estas desigualdades suelen ser temáticas invisibilizadas que no se problematizan hasta que no se plantean.

Por lo tanto, salvo excepciones, la dirigencia del cooperativismo concibe a las desigualdades de género como un asunto externo que debe resolverse externamente y además como un asunto que le compete a las mujeres y que se asocia a las dificultades que ellas tienen o a debilidades que presentan en sus capacidades individuales. Esta barrera, conocida como externalización del problema es una de las más complejas a superar en una organización para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión, porque no permite asumir la necesidad de transformar la organización en si misma, en lo que hace a su funcionamiento cotidiano, a los procesos de participación y elección de autoridades, a la construcción simbólica de liderazgos, al ejercicio y legitimidad del poder, al lenguaje y comunicación, al respeto por la otra persona, a prevención de situaciones de acoso, y a la integración del mundo reproductivo al quehacer institucional, entre otros aspectos.

Para finalizar, parece útil retomar una de las ideas fuerza del cooperativismo que ha sido referida por varios entrevistados/as en sus discursos y pensarla a la luz de la perspectiva de género para de manera didáctica aportar a una mayor comprensión de los resultados de este diagnóstico. Nos referimos a la idea de que para participar, emprender o aprender a ser cooperativista es preciso querer, saber y poder. Varios de los entrevistados/as mencionaron esta frase como parte de sus argumentos para explicar la escasa presencia femenina en los máximos cargos de poder. Esto se vincula, como hemos mencionado, a una tendencia a responsabilizar a las mujeres de forma individual, por falta de personalidad determinada, para



explicar su bajo nivel de representación. Nos gustaría referirnos a continuación a estas tres condiciones –querer, saber y poder- entendidas desde una perspectiva de género, la cual permite dar cuenta de las condiciones estructurales que limitan las decisiones y deseos individuales.

Aquello vinculado al querer tiene que ver con los deseos, el interés de participar, la vocación de representar los intereses de un colectivo y por tanto con las actitudes que hay que emprender para llevar a cabo ese deseo. Entonces cuando se dice “hay que querer participar” se asume que las mujeres no participan porque no quieren, porque individualmente cada una de ellas libremente no desea llevar adelante una función de representación o participación política. De alguna forma esta afirmación quita la responsabilidad a la organización de definir, diseñar e implementar acciones o esfuerzos para estimular a las mujeres a ocupar cargos de poder. Brevemente podemos decir que en una sociedad marcada por desigualdades estructurales de género, que socialmente constriñe a mujeres y varones a ciertos roles y funciones y que responsabiliza a las mujeres por los cuidados resulta bastante difícil que las mujeres deseen realizar una actividad que se presenta como incompatible con esta función reproductiva en el hogar. Lejos está entonces asociado esto al deseo libre y a las actitudes meramente individuales sino a un sistema de género que se sustenta en que las mujeres tienen como responsabilidad principal el trabajo reproductivo. Cabe mencionar como evidencia que quienes actualmente ejercen cargos de alta dirección tienen hijos/as en etapa de adultez o no tienen hijos/as.

Ahora bien, también se plantea la importancia del “saber” para participar, y esto se vincula al saber hacer, saber decir, a tener el conocimiento necesario para ejercer las funciones de representación y de toma de decisiones. Este saber, no suele ser un saber aprendido de manera formal en el mundo cooperativo. Más allá de contar con cursos de gestión cooperativa, el saber hacer en el caso de ocupar cargos de poder en cualquier organización tiene mucho que ver con lo que uno/a aprende en el ejercicio mismo del poder. Por ende, gran parte del saber se aprende una vez que se ejerce el cargo, como el saber pronunciar un discurso, saber proponer una idea, saber establecer estrategias, etc. y por tanto muchas mujeres quedarán por fuera de acceder a este saber en la medida en que las condiciones que



les impone el trabajo reproductivo y la forma cómo se organizan la gestión del poder en las organizaciones cooperativas las dejan sin la experiencia de ocupar estos cargos. A esto se suma que en el cooperativismo el “saber” ejercer el poder, es aprender a hacerlo como tradicionalmente lo han hecho los varones, con modalidades de trabajo del cooperativista ideal mencionado anteriormente con dedicación sin límites a la gestión cooperativista. Por lo tanto, para las mujeres el desafío del “saber” ejercer el poder es todavía mayor, porque tienen que aprender el ejercicio del poder y además intentar desarrollar modalidades de gestión nuevas, innovadoras, que les permitan articular con el ámbito reproductivo de sus hogares y llegar a resultados exitosos. Por lo tanto, el acceso al saber encuentra limitaciones en el caso de las mujeres. En este sentido, una organización que acepte un proceso de cambio en su forma de acceso y ejercicio al poder, para garantizar el derecho de las mujeres a la participación política, debe trabajar en el eje de participación, como un asunto en el cual se requiere invertir recursos, tiempo, generar mecanismos de mentoría, entre otros aspectos, que rompan con una forma hegemónica de entender, legitimar y ejercer el poder, y genere mecanismos comprometidos de construcción de nuevos liderazgos que abandonen el paternalismo.

Finalmente nos referiremos al poder hacer, que refiere a contar con las condiciones para poder ejercer los cargos de poder en las organizaciones. Estas condiciones no tienen que ver con recursos o contextos individuales, sino con estructuras organizacionales pensadas desde la lógica masculina que no favorecen ni permiten que las mujeres puedan aspirar a cargos de decisión. Hemos desarrollado en este diagnóstico barreras organizacionales de todo tipo a la participación de las mujeres que no garantizan las condiciones necesarias para una óptima participación como: actitudes paternalistas, resistencia a las formas de las mujeres de organizar el tiempo, y a que sea una mujer quien ocupe cargos de mayor visibilidad (como presidencias por ejemplo) aun habiendo obtenido la mayor cantidad de votos, mayores exigencias respecto a sus logros o cualidades personales, persistencia de una cultura organizacional que evalúa al cooperativista según cuanto se asimile al “cooperativista ideal” sin cargas de cuidado y disponibilidad de extensos tiempos para la cooperativa, reglas de funcionamiento basadas en personas sin responsabilidades de cuidado con reuniones fuera de horarios escolares por ejemplo, entre otras. A esto debe sumarse las condiciones que deben



darse en sus hogares y en sus arreglos de pareja o familiares para contar con el tiempo disponible para participar. Por ende, una comprensión cabal e integral a nivel de toda la dirigencia del mundo cooperativo de lo que implica trabajar para incluir la perspectiva de género resulta crucial para que estas condiciones comiencen a transformarse desde una actitud organizacional corresponsable y comprometida con el cambio.

Antes de culminar es preciso señalar que de este diagnóstico surgen varias recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones cooperativas, que se fueron mencionando a lo largo del mismo pero que serán retomadas y desarrolladas en extensión en el siguiente producto.

5. Bibliografía

Fainstain, L., Perrotta, V. (2011) Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Inmujeres, Montevideo.

Genta, N., Perrotta, V. (2015) Cuando las mujeres son breadwinners ¿quién asume el trabajo no remunerado? En Batthyány K. (Ed.) Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidados en Uruguay. MIDES-Inmujeres, Udelar, UNFPA, ONUMJERES, CEPAL.

Onu Mujeres (2017) El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos.

Quartiers du Monde (2017) La red mujeres del mundo construye herramientas para facilitar la automatización de las mujeres en la economía social y solidaria. En El enfoque de género en la economía social y solidaria: aportes de la economía feminista. Economistas sin Fronteras N°25. Madrid.

Varela, P. et al (2015) (Coord.) "Participación de las mujeres en cooperativas y empresas de la economía social". ISÓNOMA, Gobierno de Chile.



ANEXO

PAUTA DE ENTREVISTA

PRESENTACIÓN

Presentación de los objetivos del estudio.

Para comenzar te voy a solicitar que te presentes y me cuentes cuál es tu cargo actualmente y brevemente cuál ha sido tu trayectoria en el mundo cooperativo para llegar a ocupar este cargo.

(Indagar en vínculo con su vida personal-familiar, si tuvo hijos, cómo se fue articulando esta trayectoria en el ámbito cooperativo)

SEGREGACIÓN

En primer lugar me gustaría saber cuáles son las funciones que cumplen habitualmente las mujeres en las cooperativas, es decir si se concentran en algunas tareas particulares o cargos.

¿Por qué crees que se concentran en ciertas áreas?

¿Tú crees que las mujeres tienen mejores cualidades para ciertas tareas o cargos? ¿Y los varones?

TOMA DE DECISIONES Y ACCESO A RECURSOS

Ahora me gustaría que conversáramos sobre la toma de decisiones dentro de las cooperativas y las federaciones:

Muchas veces se considera que la economía social y el mundo cooperativo son **espacios de mayor equidad** por sus principios democráticos, ¿te parece que esto es así en el caso del acceso igualitario de las mujeres a los espacios de decisión?

¿Tú crees que varones y mujeres tienen las **mismas chances de ejercer cargos de poder**?
¿Piensas que a las mujeres les es más complicado acceder a estos cargos? ¿Por qué sí o no?

Y una vez que acceden las mujeres a cargos de poder, ¿crees **que ejercen este poder** en igual medida que los varones?

En relación a la **participación en las asambleas** u otros espacios de decisión, ¿piensas que las mujeres participan en igual medida? ¿Por qué?

Y vinculado al **uso del dinero en las cooperativas** y la toma de decisiones al respecto, ¿cómo crees que es la participación de las mujeres en este punto?

Y pensando en la **maternidad y los cuidados** de los niños pequeños, ¿crees que esto puede implicar dificultades en el desempeño de los cargos directivos?

Cambiando de tema, y pensando en el acceso al financiamiento en el **sistema financiero**, ¿crees que varones y mujeres tienen iguales oportunidades de acceder?

Y en relación a las **capacitaciones** que se brindan desde las federaciones o cooperativas, mujeres y varones acceden por igual? Se capacitan en las mismas temáticas? ¿Cómo se define quiénes se capacitan y en qué se capacitan?

DISCRIMINACIÓN Y MECANISMOS PROMOTORES DE IGUALDAD

A lo largo de tu trayectoria en este ámbito, ¿has tenido conocimiento de **conductas discriminatorias hacia las mujeres**, y ocurrencia de casos de **acoso sexual**? ¿Cómo se han resuelto?

¿Las cooperativas y federaciones cuentan con **mecanismos de resolución** de casos de discriminación de género u acoso sexual?

Y en relación a la **violencia basada en género**, ¿existen mecanismos de respuesta a la violencia basada en género que puedan vivir los y las cooperativistas?

Ahora te consulto acerca de si las cooperativas o las federaciones cuentan con **mecanismos de apoyo a los cuidados** de niños/as pequeños/as y otras personas dependientes que permitan a las mujeres y varones con estas responsabilidades contar con mejores condiciones para desempeñarse.

NORMATIVA

Para finalizar me gustaría conocer qué opinas sobre la **Ley 18.407** que regula las cooperativas en relación a estos temas de género, ¿crees que podrían incorporarse mejoras?

Y en los **estatutos** de las cooperativas? ¿Cómo se podrían modificar para que promuevan la igualdad de género?

Y finalmente te consulto ¿cuál es tu opinión sobre la **co-titularidad en las cooperativas**? Qué beneficios ha traído y cuáles son las barreras para lograr que se efectivice?

