



Inserción de mujeres en el mundo cooperativo, ¿Una oportunidad para la igualdad de género?

Autoras:

Lic. en Trabajo Social Luciana Cuitiño Guerrero

Lic. en Psicología Claudia Riestra López

© 2025, Instituto Nacional del Cooperativismo (INACCOOP)

El equipo técnico que llevó adelante esta investigación estuvo integrado por: Luciana Cuitiño y Cecilia Riestra

Las opiniones vertidas en esta publicación son de responsabilidad exclusiva de las autoras.

Montevideo, abril del 2026

Palabras claves: cooperativismo, mujeres, economía del cuidado.

ÍNDICE

FUNDAMENTACIÓN.....	4
Objetivo general:.....	6
Objetivos específicos:	6
Diseño metodológico	6
Diseño y conformación de la muestra.....	7
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	11
Categorías de análisis	11
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	18
Análisis documental	18
Análisis de las entrevistas en profundidad	19
Análisis de grupo de discusión.....	23
DISCUSIÓN	26
RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	32
1. Pauta para la revisión documental.....	32
2. Guía para las entrevistas en profundidad	32
3. Pauta para el desarrollo del grupo de discusión	32

FUNDAMENTACIÓN

Resulta interesante observar los datos proporcionados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) en su informe sobre estadísticas de género del año 2023, ya que estos proporcionan información en relación al crecimiento poblacional a nivel país, así como de los efectos e impactos de este en las mujeres.

En este sentido, a términos globales, el informe sostiene que “la estructura poblacional mantiene la tendencia de aumento de mujeres mayores y una disminución en la proporción de personas menores de 14 años, lo que se traduce en una sobrecarga de las tareas de cuidado que asumen principalmente las mujeres” (p.1)

La inserción de las mujeres en el mundo del trabajo resulta clave para visualizar la autonomía económica de las mismas. Según los datos proporcionados por el informe de estadísticas de género “...en 2023 la tasa de actividad se sitúa en 69,3% para varones y en 55,4% para mujeres, resultando en una brecha de 13,9 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres” (p.15). En este sentido, uno de los factores que incide en esta brecha de género, es que a medida que aumenta la cantidad de hijos/as a cargo, la inserción laboral de las mujeres disminuye.

En relación a las áreas de trabajo en las cuales se insertan en mayor medida las mujeres, el informe arroja datos que se han sostenido en el tiempo, como es el hecho de que las tareas de cuidado y de trabajo doméstico son mayormente realizadas por mujeres.

Por otra parte, las áreas laborales en las cuales los hombres están sobrerrepresentados son aquellas visualizadas socialmente como masculinas, tales como “...agropecuaria, pesca, caza y explotación de minas o canteras (79,8% son varones y 20,2% mujeres), transporte y almacenamiento (81,7% vs. 18,3%) y construcción (95,7% vs. 4,3%)” (p.21).

En el caso de las cooperativas de trabajo la distribución de hombre y mujeres por rubros o áreas de trabajo se comporta de manera similar, siguiendo la tendencia de

sectores mayormente masculinizados, como es el caso de: la construcción (80,24% de hombres y 19,76% de mujeres), transporte y almacenamiento (88,99% de hombre y 11,01% de mujeres) y producción agropecuaria, forestación y pesca (66,67% de hombres y 33,33% de mujeres).

El presente proyecto surge de la necesidad de problematizar la interrelación entre los principios cooperativos desde las cooperativas de trabajo en Uruguay con los desafíos, fortalezas y obstáculos a la hora de la conformación de las mismas; desde el momento que las mujeres - socias se encuentran en ese tipo de empresa qué estrategias encuentran para sostenerse y sostener la participación voluntaria de los/las miembros en clave de la economía del cuidado.

Las cooperativas se constituyen en asociaciones de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada. Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores, los miembros de las cooperativas creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás(Ley 18407)).

Por otro lado, las cooperativas son un ejemplo de democracia organizacional o democracia en el trabajo (Mathews, 1999). La democracia en el trabajo lleva implícita la idea de la igualdad. Es decir, la democracia cooperativa, supone el mismo derecho a participar en el control y toma de decisiones de todas las personas implicadas y por sobre todas las cosas, la no discriminación. En este sentido, junto a la preocupación del cooperativismo por la soberanía del trabajo frente al capital, emerge con potencia en el actual movimiento cooperativista uruguayo, el compromiso de impulsar el principio de igualdad de género entre los(as) trabajadores(as) hombres y mujeres (Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay [FCPU], 2018).

Es en este sentido, que la estrategia a desarrollar es colectiva capaz de proporcionarnos un proceso de construcción mutuo, herramientas para el ejercicio de una ciudadanía activa desde las diversas formas de participar en los procesos cooperativo y asociativos. De esta manera, conociendo la existencia del cooperativismo entendemos que colaborará en la formación y sostenimiento del grupo cooperativo y será

colaborador a la hora de pensarnos en el mundo capitalista.

En este contexto, los ejes de análisis seleccionados fueron:

- Análisis de la participación de las mujeres y exploración de las dinámicas de género en la toma de decisiones.
- Efectos de la economía del cuidado en la participación de las mujeres.

Objetivo general:

- Analizar los efectos de la economía del cuidado en la participación de las mujeres en cooperativas de trabajo de sectores mayormente masculinizados.

Objetivos específicos:

- Describir la forma de participación de las mujeres en las cooperativas.
- Conocer y analizar la existencia o no de estrategias de conciliación entre el trabajo y las tareas de cuidados que favorezcan la participación de las mujeres.
- Identificar fortalezas, amenazas, obstáculos y oportunidades de las cooperativas para la participación de las mujeres.

Diseño metodológico

Se empleó una metodología cualitativa, con un diseño de tipo descriptivo. Para ello, se utilizaron las siguientes técnicas: análisis de fuentes documentales, entrevistas en profundidad y grupo de discusión. Las entrevistas en profundidad se realizaron a informantes calificados: referentes de las cooperativas seleccionadas, enfatizando en socias/os que hayan ingresado recientemente y socias/os fundadores. El análisis de las fuentes documentales se realizó a documentos relacionados con el funcionamiento de las cooperativas de trabajo, específicamente al Estatuto de las mismas u otro documento programático.

La triangulación de las técnicas de investigación permitió profundizar en el análisis de los resultados para dar respuesta a los objetivos propuestos. El análisis de fuentes documentales tendrá como finalidad identificar la presencia o ausencia de acciones afirmativas para la consolidación de la participación de las mujeres en diálogo con las tareas de cuidado, establecidas en las estructuras de las

cooperativas. A su vez, las entrevistas en profundidad colaboran con el proceso comunicativo por el cuál un investigador/a extrae información primaria de una persona contenida en la biografía de ese interlocutor (Alonso, 1995) Esta técnica se distingue por la posibilidad que otorga de acceder a información que no se halla presente de otras formas. Además de esto, se promueve su utilización pues proporciona a quien la realiza una oportunidad más valiosa para estimar la veracidad u otras cualidades de su informante que la mera consideración de documentos (Madge, 1969).

Por último, el empleo de la técnica de grupo de discusión aporta desde la interacción grupal, a través de la palabra y la gestualidad, el desarrollo de la temática pasando de una perspectiva individual a una construcción colectiva. Se conformaron dos grupos de discusión (uno en modalidad presencial y otro virtual) entre las cuatro cooperativas que conformaron la muestra, integrados, a su vez, por una representación de socios(as) de las mismas.

Diseño y conformación de la muestra

En el diseño inicial de la investigación, la muestra estaba conformada por cooperativas de trabajo, distribuidas de la siguiente manera:

- 3 cooperativas de Montevideo
- 1 cooperativa de Rocha
- 1 cooperativa de Colonia

Los departamentos fueron seleccionados atendiendo a varios criterios. Uno de ellos fue la cantidad de cooperativas de trabajo por departamentos, destacándose Montevideo con más de 550 cooperativas, lo que representa el 55% del total¹. A su vez, se tuvo en cuenta como criterio la ubicación estratégica, seleccionando a Montevideo por su centralidad, a Colonia por su posición limítrofe con Argentina y a Rocha como uno de los departamentos limítrofes con Brasil. Los tres departamentos se ubican en el sur del país lo cual permite realizar un análisis en términos de región. A su vez, se consideró que estos tres departamentos pudieran dar cuenta de diferencias significativas atendiendo a los objetivos de la presente investigación.

¹ Fuente INACOOOP, 2025.

Por otra parte, se tuvo en cuenta la representación de diferentes rubros o áreas de trabajo masculinizados y la accesibilidad a las cooperativas.

Como recursos para la preselección de las cooperativas y para establecer el primer contacto, se utilizó la página web: www.cooperativas.com.uy/guia y guías de recursos cooperativos facilitadas por el Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOOP). Se preseleccionaron las siguientes cooperativas:

- Central Lanera Uruguay (Montevideo)
- COMMSA (Montevideo)
- Cooperativa Burgues (Montevideo)
- Cooperativa El Puente (Colonia)
- Cooperativa Agraria Rocha (Rocha)

Con estas cooperativas se estableció contacto vía correo electrónico y telefónico, sin embargo, solo se logró la aceptación de la participación de la Cooperativa Central Lanera. Por lo que se realizó una segunda ronda de convocatoria, por los mismos medios mencionados anteriormente. Se contactaron 50 cooperativas aproximadamente, de los departamentos de Montevideo, Rocha y Colonia.

En esta segunda ronda de convocatoria se identificaron dificultades para la efectiva participación de las cooperativas del interior del país por lo que, en acuerdo con INACOOOP, se realizó un ajuste en el diseño metodológico del proyecto presentado inicialmente, concluyendo que la investigación se desarrollará en 5 cooperativas de Montevideo por contar con su aceptación de la participación.

Posteriormente, una de las cooperativas de Montevideo que había confirmado su participación en la investigación manifestó que debido a dificultades en sus dinámicas y funcionamiento interno se les dificulta la participación. A partir de esta situación solicitamos a la cooperativa Central Lanera que nos pudiera facilitar el contacto de otras cooperativas.

Finalmente, la muestra quedó conformada por 4, en lugar de 5 cooperativas, que son las siguientes:

- Central Lanera Uruguay (Montevideo)
- Cooperativa Helix Uruguay (Montevideo)
- Cooperativa de Trabajo Agencia de Cargas Tammer (Montevideo)

- Cooperativa de Trabajo La Fábrica (Montevideo)

Con las mencionadas cooperativas se realizó el análisis documental, las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión. En el caso de las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión, se pensó seleccionar un integrante del Consejo Directivo, así como socios(as) tanto de reciente incorporación como fundadores(as) para la participación en ambas instancias. La cantidad de integrantes de las cooperativas a participar de la investigación dependía del total de miembros de las mismas, así como del criterio de saturación de la información. Atendiendo a estos dos criterios, se decidió realizar las entrevistas a un solo integrante de cada cooperativa y para el grupo de discusión que participara uno o más integrantes según las posibilidades de las cooperativas.

Caracterización de la muestra

Cooperativas	4
Cantidad de integrantes	38
Cantidad de hombres	27 (71%)
Cantidad de mujeres	11 (29%)

Como se observa en la tabla anterior, las cuatro cooperativas que conforman la muestra en total abarcan 38 integrantes, de los cuales, el 71% son hombres y el 29% mujeres.

Son cooperativas consideradas como pequeñas empresas, jóvenes desde el punto de vista de su año de fundación, conformadas entre 5 y 19 socios/as.

Un dato a destacar es que, en dos de las cooperativas el cargo gerencial es ejercido por la figura de Administrador Único siendo en uno de los casos una mujer quien lo lleva adelante y en el otro un hombre. Sin embargo, el resto de las cooperativas cuentan con Consejo Directivo integrado de manera mixta.

Solo en una de las cooperativas los y las integrantes no tienen como principal fuente laboral el trabajo generado por dicha empresa.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Categorías de análisis

Resulta fundamental exponer, de forma sucinta, las categorías de análisis que guiaron la presente investigación. Atendiendo a la metodología seleccionada y a los objetivos planteados, es pertinente trabajar en base a la interrelación entre los conceptos de trabajo, economía del cuidado, estrategias de conciliación, ciudadanía, participación e igualdad de género.

Trabajo

Según Antunes (1995), el trabajo es central en la vida de las personas. El mismo se identifica como productor de valores de cambio como de valores de uso. En este sentido, la categoría trabajo no es reducida al empleo o a las formas de trabajo asalariado. Antunes, a su vez, elabora la tesis sobre el adiós al trabajo producto de las transformaciones que el mundo del trabajo transita. Dichas transformaciones han manifestado hasta el momento consecuencias en las formas de flexibilización, desregulación y precarización para las y los trabajadores. Se han reducido los y las trabajadoras en las fábricas y se han incrementado las contrataciones tercerizadas. Una de las formas mundialmente observadas en este sentido, es la participación de trabajadores de diversas partes del mundo en partes del proceso de producción y servicios.

“Por tanto, la clase trabajadora se fragmentó, se heterogeneizó y se complejizó todavía más. (...) la clase trabajadora hoy incluye a la totalidad de aquellos que venden su fuerza de trabajo, teniendo como núcleo central los trabajadores productivos. (...) engloba también a los trabajadores improductivos, aquellos cuyas formas de trabajo son utilizadas como servicio, sea para uso público o para el capitalista, y que no se constituyen en cuanto elemento directamente productivo, en cuanto elemento vivo del proceso de valorización del capital y de creación de plusvalía” (Get, 2000, p. 18).

En este sentido, la división sexual del trabajo en el sistema capitalista establece generalmente que las actividades de concepción o las basadas en el capital intensivo sean lideradas por los hombres mientras que las tareas basadas en menor calificación, más elementales, etc., son destinadas a las mujeres. Estas

tareas se complejizan en clave interseccional cuando son mujeres migrantes por nombrar solo algunas intersecciones (Antunes, 1995).

El trabajo de las mujeres no finaliza en este punto, sino que continúa posterior a su actividad laboral remunerada, lo que genera una doble actividad laboral.

“(…) dentro y fuera de su casa, dentro y fuera de la fábrica. Y al hacerlo, más allá de la duplicidad del acto laboral, ella es doblemente explotada por el capital: desde luego por ejercer, en su espacio público, su trabajo productivo en el ámbito fabril; pero, en el universo de su vida privada, consume horas decisivas de su vida en el trabajo doméstico donde posibilita (al mismo capital) su reproducción, en esta esfera del trabajo no directamente mercantil, donde se crean las condiciones indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo de su marido, de sus hijos y de sí misma (Get, 2000, p. 20).

De acuerdo a ello, resulta decisiva la lucha de las mujeres contra las formas históricas de opresión del patriarcado en busca no solo de visibilizar la triple carga en el trabajo que conlleva, sino para generar condiciones en el marco de los derechos humanos en clave de igualdad de género.

Economía del cuidado

El concepto de economía del cuidado ha sido desarrollado fundamentalmente desde la economía feminista en los últimos años. Constituye un intento por visibilizar el aporte no remunerado de las mujeres a la reproducción del sistema económico capitalista, así como una forma de conceptualizar los vínculos existentes entre la esfera de la producción mercantil y la de la reproducción social no mercantil (Moreira et al., 2021).

La economía del cuidado abarca el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, directo e indirecto, prestado a través de los sectores público y privado, incluidas las MIPYME, las organizaciones sin ánimo de lucro, la economía social y solidaria y los hogares. Incluye a los proveedores y receptores de cuidados, así como a los empleadores e instituciones que ofrecen servicios de cuidados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025).

El trabajo de cuidados permite satisfacer necesidades físicas, psicológicas, cognitivas, de salud mental y de desarrollo en todas las etapas de la vida, incluidos

niños/as, jóvenes, adultos/as, personas mayores y personas en situación de discapacidad. A su vez, supone actividades y relaciones que contribuyan a la calidad de vida, a potenciar las capacidades humanas, fomentar la autonomía y la dignidad, desarrollar las oportunidades y la resiliencia, tanto de los cuidadores como de los receptores de cuidados (OIT, 2025).

El trabajo de cuidados remunerado abarca diversas ocupaciones y sectores, tales como: la educación, los sectores sanitario y social, los trabajadores domésticos y las personas que realizan trabajo asistencial no remunerado. El trabajo de cuidados no remunerado, mayormente proporcionado por la familia y en especial por las mujeres, es de gran valor para los receptores de cuidados, los proveedores de cuidados y la sociedad (OIT, 2025).

La economía del cuidado plantea que, en contextos de crisis económica y ajuste estructural, la reducción de los beneficios y el recorte o privatización de la provisión de cuidados, estos últimos pasan a engrosar el trabajo no remunerado realizado, mayoritariamente, por las mujeres. Donde el Estado está ausente o donde el mercado no ofrece servicios, son las mujeres, en mayor medida, quienes terminan por hacerse cargo del mantenimiento de la vida humana y de la provisión del bienestar (Moreira et al., 2021).

Uno de los principales retos de la economía del cuidado es el de proporcionar sostenibilidad financiera a los sistemas de seguridad social, fortalecer los servicios de salud pública y proveer cuidado a las personas dependientes (Moreira et al., 2021).

Estrategias de conciliación

En el 2010 la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) reconoció que la conciliación entre la vida laboral y familiar basada en la redistribución de las tareas de cuidado entre los diferentes componentes de la estructura social de los cuidados sigue siendo el punto ciego de las políticas públicas en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2010).

En este sentido, las estrategias de conciliación se definen como aquellas que contribuyen a equilibrar tanto la vida laboral como familiar. Pueden generarse a través de tres tipos de recursos: tiempo, servicios y transferencias monetarias (Unicef, 2025)

Algunos ejemplos de estos recursos pueden ser (Unicef, 2025):

- Licencias remuneradas por maternidad, paternidad o parentales.
- Modalidades de trabajo flexibles, tales como: teletrabajo, comprimir la semana laboral o días de licencia por cuidado de familiares.
- Apoyo a la lactancia.
- Acceso a servicios integrales de cuidado y desarrollo infantil temprano.
- Transferencias monetarias a las familias.

En esta misma línea, otro de los recursos que puede contribuir a la conciliación y que se viene implementando en el ámbito de las cooperativas en Uruguay es la generación de espacios de cuidados para las infancias en actividades o asambleas cooperativas.

Ciudadanía y participación

Para Aquín (2003), Villavicencio y Raggio (1995) la ciudadanía consta de dimensiones, las mismas se componen de los derechos (sociales, civiles y políticos), la pertenencia a una comunidad y la participación. Las mismas se interrelacionan dialécticamente en lo legal, en el ejercicio efectivo y en la construcción de la identidad.

Dichas dimensiones colaboran en el desarrollo de la perspectiva democrática, la cual es necesaria y posible participando en el seno de organizaciones sociales como sindicatos, cooperativas, asociaciones de vecinas/os, entre otros ejemplos, donde sea necesario una participación con compromiso mutuo, entre otras características.

“La construcción de ciudadanía implica el desarrollo de valores y creencias compartidas, lo cual es tan importante para la acción colectiva como la organización de los sujetos” (Aquín, 2003, párr. 2).

En este sentido, se necesitan varios valores para su consecución, tales como la libertad, la cual se constituye por la capacidad de participar comunitariamente como políticamente. Dicha acción de participar se constituye como pilar para la construcción de las demandas en torno al trabajo, educación, justicia, vivienda, etc.

De igual manera, se necesita de la igualdad, generando condiciones en cuanto a las oportunidades, acceso, etc., para una participación igualitaria. Necesariamente para

ello, se necesitan mecanismos de equidad.

Por último, la solidaridad, entendida como la disposición a la acción colectiva la cual dialoga con la acción de cooperar con las y los otros.

Dichos valores, nos conducen a la participación social a palabras de Aquín (2003) dicha participación se diferencia de la participación ciudadana. En este sentido, enfatiza que “(...) la participación ciudadana trasciende a la social en tanto tiene en su horizonte ya no sólo el espacio público societal, sino también el público estatal, y se propone incidir en la formación de políticas públicas, intentando ingresar en la agenda política aquellos temas que afectan a la gente en sus espacios micro.” (párr. 8)

Género e interseccionalidad

Una de las categorías analíticas que nos proporciona luz y dialogan directamente con los objetivos de la investigación y las categorías anteriores presentadas es el género. Este ha sido construido y deconstruido por el movimiento feminista desde todas sus manifestaciones y en diferentes momentos de su propia historia. El género fue abordado en esta investigación, desde las relaciones de poder enmarcado en la asignación de atributos y en un espacio - tiempo determinado.

Siguiendo a Butler (2006), en la dinámica de la construcción sexo y género, uno produce al otro. El género visualizado como proceso dinámico sin identificarlo con un punto definitivo, siempre estamos recordándoles para reproducirlo. Produciéndose, la construcción de identidades como ficción, pero las ficciones están fijadas y cuando ocurren desplazamientos de lo que se espera se generan sanciones sociales. La autora, lo identifica no como una acción individual sino como componente político. Cada uno/a de nosotros/as somos la construcción que hasta ahora hemos logrado.

Afirmar que el género es una norma no es lo mismo que decir que hay visiones normativas de la feminidad y de la masculinidad, aunque claramente existan dichas visiones normativas. El género no es exactamente lo que uno «es» ni tampoco precisamente lo que uno «tiene», es el aparato a través del cual tiene lugar la producción y la normalización de lo masculino y lo femenino junto con las formas intersticiales hormonales, cromosómicas, psíquicas y performativas que el género asume (Butler, 2006, p. 69-70).

Construir el género implica imitar una supuesta verdad, me defino mujer u hombre, según los manuales invisibles que me dicen como serlo, al no acatarlos se producen sanciones. Es estar en diálogo con un molde que tampoco existe. Podríamos resumirlo según la autora, como una construcción performativa de la identidad.

Así como la presente autora deja en relación de disputa el binarismo, dicho esto es necesario, el diálogo con el concepto de interseccionalidad en el entendido que no solo se atraviesa por discriminaciones de género, sino que existen otras como ser la etnia, situación socioeconómica, procesos de migración, etc. “La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio (Awid, 2004, p.1)”. De acuerdo a ello, no solo se utiliza como la suma de identidades sino como particularidades de una situación; esta visión proporciona la identificación de oportunidades en el acceso a derechos y cómo las políticas públicas inciden en la vida cotidiana de la ciudadanía en concordancia con ello identifica las diferentes discriminaciones.

Para los fines de la presente investigación, interesa resaltar que, a la luz de la conceptualización plasmada por Butler y Awid, se hace necesario introducir explícitamente otra categoría que subyace en cómo se producen las relaciones de género y sus desigualdades; en este sentido los estereotipos de género representan obstáculos para lograr la igualdad. Los estereotipos de género, constituyen prejuicios generalizados sobre las características que poseen o deberían poseer los hombres o las mujeres. También promueven la limitación de la capacidad de las personas y su facultad para tomar decisiones, desarrollar actividades laborales, realizar una carrera profesional u oficio, ejercer sus derechos sexuales y reproductivos. Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las personas. Tal como se mencionaba más arriba, los estereotipos en clave interseccional impactan desproporcionadamente en ciertos grupos poblacionales, es en este sentido que los prejuicios de género son extrapolables a las personas trans (Naciones Unidas).

Las diferentes categorías analíticas en su devenir dialéctico de interacción contribuyen a visualizar las relaciones de género presentes y los posibles estereotipos y sesgos de género que allí se encuentran. Los estereotipos de género

están en la base de las relaciones de poder las cuales determinan a las identidades de género. Mientras que sesgos de género incluye las actitudes, creencias y prejuicios que pueden llevar a tomar decisiones; es en este sentido que los sesgos se sostienen en el paradigma del androcentrismo - heteropatriarcal.

El lenguaje responde a sistemas sexo genérico pero el mismo no es estático, tal como Butler (2006) lo presenta, existen visiones normativas de lo femenino y lo masculino que se manifiestan en las diferentes áreas de la vida, es de esta manera que una de las tantas formas de transformar la visión androcéntrica heteropatriarcal en relación a las desigualdades de género es por medio de uso del lenguaje. A su vez, el lenguaje también puede equivaler a sustentar el sistema sexo genérico imperante.

Se entiende en este trabajo, al lenguaje inclusivo en clave de igualdad de género a palabras de la Organización de Naciones unidas (ONU, 2025) como las formas de expresión desde la oralidad y desde la escritura sin acciones que tiendan a la profundización de las desigualdades de género en diálogo y análisis con las diferentes intersecciones de etnia, condición socioeconómica, edad, religión, entre otras.

Por ello, la importancia de identificar el tipo de utilización del lenguaje en los documentos; en este sentido, resulta interesante y necesario extrapolar las definiciones realizadas por García Prince (2012) en relación al abordaje en las políticas públicas desde el lenguaje implementado.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Análisis documental

Para el análisis de fuentes documentales se solicitó a cada cooperativa la autorización de la lectura y posterior análisis de sus estatutos y, en el caso de tener, de sus reglamentos internos y otros documentos que dieran estructura y organización a su cooperativa. Se destaca que de las 4 cooperativas estudiadas, solo una cuenta con un documento complementario al Estatuto (Código de Ética), este hecho coincide en que es la cooperativa con más años de fundación e integrada por una mayor cantidad de socios/as.

Se destaca que los documentos estatutarios responden a un modelo general establecido para las cooperativas de trabajo a nivel nacional por lo que los mismos mantienen una diferencia sustantiva en lo que respecta a sus objetos sociales.

Se observa el concepto de trabajo plasmado en los documentos, para las 4 cooperativas estudiadas el mismo es identificado como fuente de trabajo para sus socias/os por medio del esfuerzo propio. Por lo cual, una característica recurrente es que la cooperativa se visualiza sin fines de lucro y se ve como potenciadora de beneficios y oportunidades.

A partir del análisis de los estatutos de las cooperativas participantes de la investigación, se pudo conocer que la forma de participación es voluntaria y que se da a través de algunos mecanismos establecidos en la Ley 18.407 del Sistema Cooperativo como son: participación en la Asamblea General Ordinaria (con voz y voto, distribución de excedentes) una vez al año, poder solicitar asambleas extraordinarias de considerar necesario y la posibilidad de ser electos para los distintos cargos de la cooperativa.

En los estatutos analizados no se identificaron estrategias de conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados.

Como oportunidades se identifica la existencia de la Comisión de Educación, Fomento e Integración Cooperativa (CEFIC) como vía potencial para la capacitación y generación de propuestas de formación e integración que pueden constituir acciones afirmativas. Además en el caso de una de las cooperativas cuenta con un fondo de educación, así como en su Código de Ética, específicamente en el acápite de *conducta interna y seguridad e higiene*, se hace referencia a la *violencia en el*

lugar de trabajo, aspecto clave para abordar acciones afirmativas en materia de igualdad de género.

En el caso de las fortalezas se pudieron evidenciar en la propia estructura organizativa de las cooperativas, que permite acceder por igual a socios y socias de las cooperativas a cargos y responsabilidades dentro de las mismas, la igualdad de derechos y responsabilidades, así como la posibilidad de participar y acceder a la repartición de excedentes. Por otra parte, en el Código de Ética de una de las cooperativas se plantea el establecimiento de la idea de violencia a partir de la prohibición del ejercicio de acoso sexual laboral y de reglar el principio de discriminación.

En relación a las debilidades identificadas, en diálogo con los objetivos de la presente investigación, en las 4 cooperativas no se identifican acciones tendientes a generar igualdad de género. Al igual que no se identifican amenazas. En este sentido, son categorías que se irán enriqueciendo con las información vertida en las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión.

Los documentos se ubican de manera lejana a una visión de género en clave de igualdad e interseccionalidad. En relación a los estereotipos de género, por medio del análisis documental, resulta destacable el uso del lenguaje. En los 4 documentos estatutarios y en el documento complementario se utiliza un lenguaje neutro al género lo que denota acciones que invisibilizan las diferentes necesidades entre mujeres y hombres, a su vez que expresan categorías universalistas y androcéntricas (uso del masculino genérico).

Análisis de las entrevistas en profundidad

La cantidad de integrantes de las cooperativas a participar de la investigación, específicamente en la etapa de la realización de las entrevistas, estuvo sujeta al total de miembros de las mismas, así como al criterio de saturación de la información. En este sentido, por la propia configuración de cada cooperativa se identificó que tanto en cantidad de socias/os como de años de antigüedad de cada cooperativa, no se presentaban mayores diferencias, por lo que se entrevistó a un/a integrante de cada una. Solo en el caso de una, por iniciativa del Consejo Directivo, se entrevistó a dos de sus integrantes.

A continuación se presentan los indicadores que guiaron el análisis de las

entrevistas en profundidad:

- Cantidad de horas realizadas en tareas para la cooperativa por socio/a.
- Porcentaje de hombres y mujeres que participan en actividades de representación (Federaciones, etc.).
- Porcentaje de hombres y mujeres que participan en comisión de CEFIC u otras.
- Porcentaje de mujeres en los cargos jerárquicos de la cooperativa.
- Formas de participación de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas de la cooperativa.
- Cantidad y tipos de acciones afirmativas para conciliar los cuidados con las tareas de la Cooperativa.

Con respecto a la **cantidad de horas realizadas en tareas para la cooperativa**, es importante destacar que las y los cooperativistas entrevistados/as identifican estas como las horas de trabajo remunerado en el rubro del proyecto productivo y no las de tareas cooperativas. Por lo que ante esta pregunta respondieron mayormente que trabajan ocho horas diarias, 20 horas semanales, etc. Sin embargo, ante una reconsulta, las tareas y horas para la cooperativa no se identifican con claridad. En este sentido, dentro de sus tareas y horas de trabajo remunerado buscan realizar las tareas específicas que identifican para la cooperativa:

...en realidad esto se va haciendo, no es que cada uno tenga horas, sino que como se trabaja y se va haciendo todo a la vez, no tenemos así como definidas las horas que hacemos algo aparte para la cooperativa (E4).

Las tareas y horas identificadas se concentran fundamentalmente en la realización de la Asamblea General Ordinaria (AGO) y su preparación previa. De acuerdo a ello, no logran identificar la cantidad de horas que estas actividades les conlleva.

Solo en el caso de una de las cooperativas reconocen horas que destinan a tareas, por fuera de lo relativo a la AGO, específicamente, jornadas con productores que son cuatro en total en el año, con una duración estimada de cuatro horas por cada una de estas.

En relación al **porcentaje de hombres y mujeres que participan en actividades de representación**, como por ejemplo en Federaciones, sólo una de las cooperativas hizo referencia a su participación en estas, siendo los directivos (5 en total), todos hombres, los que participan en estas.

Como se identificó en el apartado anterior (análisis documental), las cooperativas que aceptaron participar de la investigación resultaron ser identificadas dentro de la categoría de pequeñas y medianas empresas por lo que se identificó con respecto a **los cargos jerárquicos**, un dato a destacar es que, en dos de las cooperativas el cargo gerencial es ejercido por la figura de Administrador Único siendo en uno de los casos una mujer quien lo lleva adelante y en el otro un hombre. Sin embargo, el resto de las cooperativas cuentan con Consejo Directivo, en una de las cooperativas integrado de manera mixta y en la otra por directivos que en su totalidad se identifican como hombres.

Todas las cooperativas tienen Comisión Fiscal. En tres de ellas el cargo es ejercido por un hombre y solo en una de las cooperativas lo ocupa una mujer.

Con relación a la conformación de la **Comisión de Educación, Fomento e Integración Cooperativa (CEFIC)**, en el caso de dos de las cooperativas no cuentan con esta, en el entendido que:

...somos tan poquitos que en realidad el esquema de cooperativa nos queda un poco complejo (E3).

En las otras dos esta comisión está a cargo de hombres.

Con respecto a las **formas de participación en la toma de decisiones estratégicas de la cooperativa**, se realiza en la mayoría de los casos de manera informal:

...lo que pasa es que la discusión es esta así, estamos los cinco juntos y lo resolvemos todo así (E4).

Por tanto, no se encuentra establecido un espacio de participación semanal o mensual con un temario previo sino que a medida que surge la necesidad de toma de decisiones se reúnen en el propio lugar de trabajo o lo hablan por medios alternativos como redes sociales o plataformas web.

Es importante destacar lo planteado por una de las cooperativas, que coincide con ser la más grande:

...por más que el hombre capaz no sea el dueño de la tierra, porque muchas veces es una herencia a través de la mujer, pero bueno, se la da a su marido para que la trabaje y ella se queda en casa con los hijos...quizás luego en la decisión de la empresa participan los dos, porque ya te digo, muchas veces es la mujer la dueña en realidad de la tierra y no el hombre. Entonces bueno, las decisiones serán más de la mujer, pero en el trabajo (remunerado) lo que se ve quizás es más el hombre (E1).

En lo referido a la **cantidad y tipos de acciones afirmativas para promover la participación de las mujeres en las cooperativas**, es importante comenzar destacando que en las cuatro cooperativas, las y los entrevistados identifican la acción de cuidar como un acto relacionado a las infancias y adolescencias.

Por otra parte, si bien no se observó en los documentos de las cooperativas acciones tendientes a la generación de igualdad de género específicamente en relación a los cuidados, las y los entrevistados relatan acciones realizadas de manera espontánea para sostener la participación de las y los socios que han expresado la necesidad de realizar acciones de cuidado como ser abordajes en salud para sus hijos/as, en momentos de vacaciones de hijos/as, etc. A su vez, a la hora de planificar la Asamblea General Ordinaria se realizan consultas entre las y los socios para fijar la fecha, hora y lugar en diálogo con la dinámica de las tareas de cuidados.

Una de las fortalezas identificadas por las y los entrevistados como valor cooperativo y que colabora en la acción de los cuidados es su integración, es decir, ser pequeña y mediana empresa a la hora de planificar su organización interna ha colaborado con las acciones en general de la cooperativa y con los cuidados en particular. En este sentido, no han identificado la necesidad de generar acciones afirmativas que estén plasmadas por escrito, tendientes a sostener los cuidados ya que no observan obstáculos para conciliar estos con el trabajo y las tareas de la cooperativa:

...pero en ese sentido no hemos tenido, por ahora, problemas. Nunca fuimos tan estrictos con eso. Si tenés médico con tu nene o algo, avisás unos días antes y no hay problema, nos acomodamos (E2).

Entre las acciones que de manera espontánea han generado y que contribuyen a la conciliación de los cuidados con el trabajo remunerado y las tareas de la cooperativa se encuentran:

- Creación de una sala de lactancia.
- Flexibilidad para teletrabajar en casos de enfermedad de hijos/as (se habilitó a partir de la pandemia de COVID 19).
- Flexibilidad para cambiar los horarios y días de trabajo (posibilidad de trabajar algún día del fin de semana si se necesitó no concurrir a trabajar entre semana por cuidado de familiar o trabajar fuera del horario habitual para reponer las horas no trabajadas por cuidados).
- Días libres por cuidado.

Análisis de grupo de discusión

La técnica de grupo de discusión aporta desde la interacción grupal, a través de la palabra y la gestualidad, el desarrollo de la temática pasando de una perspectiva individual a una construcción colectiva.

A raíz de la dinámica de trabajo de los grupos cooperativos y la cantidad de integrantes de cada cooperativa, se realizó un ajuste en la planificación, siendo este desarrollado en una sola instancia con las y los integrantes de las mismas.

Las preguntas que guiaron el espacio fueron las siguientes: ¿Cuáles son las formas de participación de las mujeres en sus cooperativas? ¿Qué actividades o iniciativas tienen sus cooperativas para apoyar las tareas de cuidado y contribuir a la participación de las mujeres en la cooperativa?

Para finalizar el momento del desarrollo se les propuso elaborar en conjunto un FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) sobre la participación de las mujeres en las cooperativas.

Tres de las cooperativas participantes acuerdan no tener acciones específicas para mejorar y/o mantener la participación de las mujeres. Sin embargo, resaltan que aplican o contemplan las situaciones que se van desarrollando en relación a los cuidados, como por ejemplo, tienen previstos días para cuidados.

En términos generales, las y los cooperativistas evalúan que las formas de participación entre hombres y mujeres no tienen diferencias por lo que no ha sido

necesario pensar acciones diferenciales. Describen que todas las tareas son realizadas por igual.

En la totalidad del encuentro se enfatiza que tanto las mujeres como los hombres realizan su trabajo en igualdad de condiciones. Sin embargo, en el desarrollo profundo del grupo de discusión, la descripción de las tareas denota barreras estructurales que responden a los estereotipos de género. Esto es producido desde el punto de vista de las trayectorias educativas - laborales que cada cooperativista ha llegado a construir, si bien los grupos cooperativos enfatizan querer generar condiciones de igualdad de género no logran subsanar las desigualdades estructurales en lo educativo laboral.

Las mujeres cooperativistas en su mayoría coinciden en no realizar tareas identificadas con áreas mayormente masculinizadas por ejemplo:

las mujeres no manejamos los vehículos de pequeño y gran porte (camiones y elevadores), no realizamos la tareas de mantenimiento de dichos vehículos ni mantenimiento de los locales (infraestructura), sin embargo nos mantenemos en las tareas administrativas y de elaboración de manufacturas (C4).

Otro ejemplo sería:

...nosotras decíamos que ellos son los que más hacen el reparto porque son los que tienen libreta (C2).

Al identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas como cooperativistas en general y en particular en los objetivos de la investigación se destaca lo siguiente:

<p>Fortalezas: factor humano, empatía por las problemáticas del otro/a, todos/as toman las decisiones, el ser una pequeña empresa, comunicación fluida de forma presencial y por medio de encuestas y grupos de WhatsApp, adaptar las fechas de las licencias anuales por cuidado de familiares, flexibilidad horaria, inversiones en infraestructura para alivianar la carga de trabajo en los meses de zafra.</p>	<p>Oportunidades: posibilidad de que las mujeres puedan sacar la libreta de conducir para realizar también tareas de reparto y de manejo de vehículos de carga.</p>
<p>Debilidades: los cargos directivos durante sus días de licencia anual</p>	<p>Amenazas: haber atravesado momentos de posible disolución de la</p>

siguen realizando tareas de la cooperativa.	cooperativa por baja demanda del rubro.
---	---

DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada en el marco de la convocatoria para la financiación de investigaciones sobre género y cooperativismo. Con la misma se pretende aportar al movimiento cooperativo en general, información que nace y se desarrolla desde la praxis plena de una muestra de cooperativas de trabajo de primer y segundo grado. Y, en particular, colaborar con información al Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOO) para proseguir con políticas públicas que apuesten a la generación de igualdad de género en su desarrollo.

De la estrategia metodológica se desprenden las siguientes ideas fuerzas:

Se observa que de las cooperativas participantes, se ha desarrollado lo que Aquin (2003) menciona como un proceso de construcción de ciudadanía con valores compartidos. Dicha construcción se manifiesta en una acción participativa en diálogo con la libertad, solidaridad e igualdad.

En relación al trabajo y cómo éste se relaciona con la visión normativa del género (Butler, 2006), se coincide con Antunes (1995) que para los y las cooperativistas el trabajo constituye un eje central, siendo que en una de las cooperativas participantes es una empresa recuperada por sus trabajadores convertida en cooperativa de trabajo. Mientras que otra, dentro del eje de las vulnerabilidades sociales se constituyeron en cooperativa social para subsanar los efectos del capitalismo en su fase de acumulación siguiendo políticas públicas promovidas por el Estado. La misma posteriormente, no sin antes atravesar varios desafíos, se constituyó en cooperativa de trabajo. Otra de las participantes, optó por transformar las reglas del mercado a su favor, conformándose varias cooperativas de primer grado en una de segundo grado a fin de lograr sostener su producción y ventas desde la producción agropecuaria.

En cuanto a las visiones normativas del género (Butler, 2006) en los discursos vertidos en las entrevistas y grupos de discusión se presenta de forma moderada estereotipos de género en relación a las tareas que las mujeres y hombres integrantes de las cooperativas desarrollan. Si bien las mismas no responden a procesos de discriminación por género entre los cooperativistas, se establece sesgos presentes socialmente, en este sentido se observa que las diferencias estructurales de los estereotipos de género se manifiestan en los microclimas

cooperativos en relación a los lugares que cada socia ocupa. Es decir, en las tareas laborales: administración y elaboración de productos, mientras que en los ámbitos de decisión de la cooperativa, integran de forma moderada los Consejos Directivos/Administración Única, las mujeres representan mayoritariamente cargos de secretaria/tesorera. Un aspecto a destacar al identificar como moderado las visiones normativas es que los cargos tienen un alto nivel de rotación (cada dos años en las elecciones) a la interna de la empresa siendo un aspecto central que las mismas son empresas micro y medianas.

En términos generales, según los objetivos de la investigación, las formas de participación de las mujeres responden a la inserción laboral que sus trayectorias educativas y las estructuras de oportunidades del mundo del trabajo proporcionan. En relación a su participación en las cooperativas, se observó que integran o han integrado los Consejos Directivos/Administración Única, Comisión Fiscal y/o CEFIC. Sin embargo, a la hora de la integración efectiva en los cargos se observa de forma moderada la integración de los cargos de más alto rango. La participación de las mismas es percibida por las socias y los socios de forma igualitaria, tanto en la toma de decisiones, resolución de conflictos, asunción de tareas, etc.; no percibiendo como una sobrecarga o como la triple carga en las mujeres. De la misma manera, se observa otra premisa del feminismo, las socias de las cooperativas participantes no visualizan que en sus cooperativas exista un “techo de cristal”.

Con respecto a las estrategias de conciliación entre el trabajo remunerado y las tareas de la cooperativa con los cuidados, si bien en los estatutos analizados no se identificaron, las cooperativas que integran la muestra cuentan con estrategias que se han ido generando a partir de acuerdos no escritos entre sus socios/as. Las principales estrategias identificadas por las/os cooperativistas fueron: flexibilidad para teletrabajar o participar de forma virtual en asambleas de la cooperativa en casos de necesidad de cuidado de familiares y flexibilidad para cambiar los horarios y días de trabajo (posibilidad de trabajar algún día del fin de semana si se necesitó no concurrir a trabajar entre semana por cuidado de familiar o trabajar fuera del horario habitual para reponer las horas no trabajadas por cuidados).

Dichas estrategias favorecen la conciliación entre el trabajo remunerado y las tareas cooperativas con las tareas de cuidado, evitando la sobrecarga de los cuidados en

las mujeres, lo que contribuye, a su vez, a la participación de estas en las cooperativas y en el mundo del trabajo remunerado.

En el caso de las oportunidades para la participación de las mujeres en las cooperativas se identificó la propia estructura organizativa de estas, que permite acceder por igual a socios y socias de las cooperativas a cargos y responsabilidades dentro de las mismas, la igualdad de derechos y responsabilidades, así como la posibilidad de participar y acceder a la repartición de excedentes. Es importante destacar que más allá que la propia estructura de las cooperativas favorezca la participación, las cooperativas que integran la muestra lo hacen posible y sostenible a través de sus fortalezas, tales como: los recursos humanos, la empatía por las problemáticas del otro/a, el que todos/as toman las decisiones, el ser una pequeña empresa, la comunicación fluida, tanto de forma presencial como virtual (por medio de encuestas y grupos de WhatsApp), la flexibilidad horaria en el trabajo e inversiones en infraestructura que permiten disminuir la sobrecarga de trabajo.

Otra de las oportunidades es la existencia de la Comisión de Educación, Fomento e Integración Cooperativa (CEFIC) como potencial mecanismo para la capacitación y generación de propuestas de formación e integración que pueden constituir acciones afirmativas.

En cuanto a las debilidades se evidenció el hecho de que durante los días de descanso laboral (tanto fines de semana, como en la licencia anual) los/as integrantes del Consejo Directivo/Administrador Único continúan asumiendo responsabilidades de la cooperativa. Esto puede llegar a ser un factor que potencialmente afecte la conciliación entre las tareas de cuidado y las de la cooperativa, generando sobrecarga de trabajo. Por otra parte, las estrategias de conciliación si bien existen en las cooperativas no se encuentran por escrito en documentos programáticos de las mismas.

Por último, en relación a las amenazas para la participación de las mujeres en las cooperativas se constató la disminución de la demanda en determinados rubros económicos que ha llegado a peligrar la continuidad de algunas de las cooperativas que participaron de la investigación.

RECOMENDACIONES

- Creación de una campaña sobre la necesidad de que las cooperativas construyan reglamentos internos en clave de igualdad de género y generaciones, enfatizando en aspectos centrales como mejorar la participación de las mujeres sin una sobre carga en los cuidados (plasmarse por escrito estrategias de conciliación entre el trabajo remunerado y de cuidados), generando acciones tendientes a erradicar en las relaciones laborales el acoso sexual laboral y violencia basada en género y generaciones.
- Reforzar la información en relación a las herramientas que ha desarrollado INACOOOP, por ejemplo, PROCOOOP.
- Realizar talleres de sensibilización en igualdad de género y generaciones en cada cooperativa, en su lugar de trabajo, enfatizando la generación de acciones tendientes a mejorar la participación de las mujeres en busca de minimizar las brechas de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E. (1995). La triangulación en la investigación social. En M. García Ferrando, J. Ibáñez & F. Alvira (Coords.), *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación* (pp. 387–406). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Antunes, R. (1995). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y centralidad del mundo del trabajo*. Editorial Cortez.
- Aquin, N. (2003). *Ensayos sobre la ciudadanía. Reflexiones desde el Trabajo Social*. Editorial Espacio.
- AWID (2004). “Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico”. No. 9, agosto
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Editorial Paidós.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2010). El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo. *Cuadernos de la CEPAL*, 94.
- Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU). (2018). *Cooperación con equidad: Diagnóstico de género del cooperativismo uruguayo 2018*.
<https://fcpu.coop/wp-content/uploads/2019/02/Documento-Genero-FCPU-2018-ultima-version.pdf>.
- García Prince, Evangelina/América Latina Genera-PNUD (2008): *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando?* Marco conceptual Edición revisada y actualizada 2012.
- GET. (2000). El trabajo y los sentidos. *Cuaderno I Serie: Desafíos del mundo del trabajo*.
- Inmujeres. (2023). *Estadísticas de género 2023*.
https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/EG_%202023.pdf.
- Madge, J. (1969). *The tools of science: An analytical description of social research techniques*. Routledge & Kegan Paul.
- Moreira, C., Delbono, A. y Fernández, M. (2021). La emergencia de la agenda de la

economía del cuidado y las políticas públicas de cuidado. Reflexiones desde América Latina en tiempos de pandemia. *Articulación Feminista Marcosur*.
<file:///C:/Users/cries/OneDrive/Documentos/Proyecto%20INACOOOP/Texto%20sobre%20econom%C3%ADa%20del%20cuidado.pdf>.

Naciones Unidas. (2025). Estereotipos de género.
<https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>.

Organización Internacional del Trabajo. (2025, 27 de julio). ¿Qué es la economía del cuidado? <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/economia-del-cuidado>.

Unicef. (2025, 27 de julio) ¿Qué son las políticas de conciliación vida familiar-laboral?
<https://www.unicef.org/uruguay/historias/que-son-politicas-conciliacion-vida-familiar-laboral>.

Uruguay. *Ley de Cooperativas. Regulación, constitución, organización y funcionamiento*,
Ley N.º 18407. (2008).
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18407-2008>.

Villavicencio, S. y Raggio, A. M. (1995). Nuevas cuestiones en torno a la ciudadanía.
Revista Sociedad, 7.

ANEXOS

1. Pauta para la revisión documental

- Formas de participación.
- Identificar estrategias de conciliación y tipos de necesidades.
- Identificar oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades para la participación de las mujeres.
- Definición de trabajo.
- Identificar estereotipos de género.

2. Guía para las entrevistas en profundidad

1. ¿Cuántas personas integran la cooperativa?
2. ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres en la misma?
3. ¿Cuántas horas en promedio destinan los/as socio/as a la realización de actividades en la cooperativa?
4. ¿Cuáles son las diferencias entre aquellos socios/as que ocupan cargos en la cooperativa y los/as que no?
5. ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres que participan en actividades de representación?
6. ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres que participan en comisión de CEFIC u otras?
7. ¿Cuántas mujeres ocupan cargos jerárquicos de la cooperativa?
8. ¿Cuáles son las formas de participación de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas de la cooperativa?
9. ¿Cómo te parece que inciden las tareas de cuidado en la participación en la cooperativa?
10. ¿Cómo observas dicha participación en relación a las mujeres y a los hombres?
11. ¿Existen en la cooperativa estrategias que permitan hacer compatible las tareas de cuidados con el trabajo remunerado?
12. ¿Existen en la cooperativa estrategias que permitan hacer compatible las tareas de cuidados con la participación en las actividades y roles cooperativos?

3. Pauta para el desarrollo del grupo de discusión

Tiempo estimado de duración: 60 minutos.

Materiales a emplear: lapiceras, cartulinas de colores y papelógrafos.

Presentación (10 minutos): cada participante dice su nombre y el de la cooperativa y desde cuándo es socio/a de la misma. Uno de los/as integrantes de la cooperativa dice a qué rubro pertenece y años de fundada. Posteriormente, se presentan las

investigadoras y los objetivos del proyecto y se solicita consentimiento para grabar con audio.

Desarrollo (40 minutos):

- Debate en torno a dos preguntas disparadoras (30 minutos): ¿Cuáles son las formas de participación de las mujeres en sus cooperativas? ¿Qué actividades o iniciativas tienen sus cooperativas para apoyar las tareas de cuidado y contribuir a la participación de las mujeres en la cooperativa?
- Realización de un FODA sobre la participación de las mujeres en la cooperativa (incluido en los 30 minutos).
- Plenario de discusión (10 minutos)

Cierre (10 minutos): se realiza un resumen de lo debatido en plenaria y se agradece a los/as integrantes de las cooperativas por su participación.

Durante la instancia del grupo de discusión presencial se ofrece a los participantes té, café, agua, galletas dulces y saladas.