



CONSULTORIA PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPODERAMIENTO Y LA AUTONOMÍA
DE LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL COOPERATIVISMO

(ONU MUJERES-INMUJERES)

PRODUCTO 2:

RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES COOPERATIVAS

DRA. NATALIA GENTA

FEBRERO, 2019



Índice

PRESENTACIÓN	2
EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN GÉNERO	3
EJE 2. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS	5
EJE 3. MECANISMOS DE PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO	7
EJE 4. CAMBIOS NORMATIVOS.....	9
EJE 5. EMPODERAMIENTO DELAS MUJERES	12
TABLA SÍNTESIS DE RECOMENDACIONES	14
BIBLIOGRAFÍA Y ANTECEDENTES CONSULTADOS	17



PRESENTACIÓN

El presente documento consiste en la formulación de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones cooperativas. El mismo, toma como referencia fundamental el Diagnóstico sobre la participación de las mujeres en las organizaciones cooperativas (Producto 1 de la Consultoría) pero también se sustenta en los resultados del primer diagnóstico de género del cooperativismo uruguayo (proyecto "Cooperación con Equidad") así como en antecedentes de experiencias internacionales y regionales de organizaciones cooperativas que han incorporado la perspectiva de género a su gestión. Asimismo, toma como referencia los antecedentes teórico-empíricos sobre la temática de género en el mundo cooperativo resumidos en el marco analítico del Diagnóstico así como legislación perteneciente a cooperativas a nivel regional identificada como buenas prácticas.

Las recomendaciones se presentan de forma concreta, buscando propuestas fácilmente comprensibles de acuerdo a lo solicitado por las organizaciones contraparte. No obstante, la principal premisa de este documento es que para que cualquier acción tenga un impacto sostenible, ésta debe partir de un auténtico convencimiento de los órganos directivos, para lo cual es requisito fundamental la sensibilización y formación en la temática de género. De esta forma, ésta se convierte en la primerarecomendación a realizar, sobre la cual se sustentarán las transformaciones necesarias en la gestión cooperativa adaptando las recomendaciones a las características de cada organización.

El documento se estructura a partir de cinco ejes claves de trabajo: la sensibilización y formación en género, la corresponsabilidad en los cuidados, la implementación de los mecanismos de promoción de la equidad de género en las organizaciones cooperativas, los cambios normativos y el empoderamiento de las mujeres cooperativas.



EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN GÉNERO

En este apartado se propone a la sensibilización y formación en género como el primer paso a incorporar en las organizaciones cooperativas. El diagnóstico da cuenta de un gran desconocimiento por parte de la dirigencia de las razones que sustentan las desigualdades de género y una asociación de la temática de género a la escasa participación de las mujeres y por ende a la discusión sobre el mecanismo de cuotas.

Esta reducción del problema a un eje puntual y a un mecanismo específico es una gran barrera para la incorporación del enfoque de género en la gestión cooperativa. Lleva a que el problema sea externalizado como algo que solo sucede fuera de la organización, que ocurre en los hogares y además como un problema de las mujeres, que ellas deben resolver a la interna de sus familias y frente al cual la organización no tiene nada para hacer.

Por tanto se recomienda enfáticamente la implementación de un curso sobre desigualdades de género dirigido especialmente a la dirigencia del cooperativismo, que aborde en profundidad la temática. El curso debería abordar al menos los siguientes contenidos: conceptualización de género y sistema de género, división sexual del trabajo, principales desigualdades de género en Uruguay: trabajo remunerado y no remunerado, cuidados y género, participación política, violencia basada en género.

Los antecedentes sobre la incorporación de género en las organizaciones indica que una vez que la alta dirección logra comprender el sistema de género imperante y las razones detrás de las desigualdades de género como razones sociales, que se sostienen en un sistema más amplio y que las organizaciones son parte de ese sistema, es que se cuenta con las condiciones mínimas para transformar los mecanismos organizacionales reproductores de desigualdad. Esto requiere de un taller específico de al menos tres horas, donde además se presente evidencia del diagnóstico y de las desigualdades presentes dentro de la organización.

Además de establecer como obligatoria la participación de la alta dirigencia en estos cursos, se recomienda que las federaciones faciliten la participación de ciertas personas referentes en género en cursos formales de género (diplomas, maestrías, etc.) a través del apoyo



económico.

Asimismo, se recomienda que la sensibilización en género sea parte de la educación cooperativa permeando los cursos que se ofrecen, no solo a nivel transversal sino también con módulos específicos. Para ello será necesario contar con asesoramiento experto que pueda analizar y aportar a toda la currícula y diseñar cursos para los distintos públicos.

Los cursos sobre desigualdades de género, no deben concebirse como cursos para mujeres. Más adelante en este documento se desarrollará una propuesta de formación específica para mujeres, que apunte a su empoderamiento como colectivo, pero en este caso nos referimos a un curso dirigido a los y las cooperativistas, y fundamentalmente a aquellos/as que ocupan cargos de decisión.

En otro orden, un elemento que contribuye a la sensibilización en género y a la visibilización de las mujeres como socias cooperativistas es el lenguaje organizacional. Esto es, la forma cómo las cooperativas se comunican a la interna, entre cooperativas, los documentos que circulan y todo lo que refiere a la imagen institucional. En este sentido, se recomienda el uso del lenguaje género sensitivo (lenguaje que reconozca a las mujeres y sus actividades) de forma de visibilizar a las mujeres en toda la documentación y otros tipos de información como las estadísticas, acciones y publicaciones que se desarrollan en la cooperativa. Incluir a las mujeres en el lenguaje no es solamente nombrarlas, sino mostrar, contar, difundir, sus aportes económicos (incluidos los cuidados) y políticos dentro de las cooperativas.

Como material de las sensibilizaciones y como hoja de ruta para que cualquier cooperativa se acerque a la temática de género y a cómo integrarla en la gestión, se recomienda la elaboración de una Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las cooperativas. Este material se elaboraría desde las federaciones, con lenguaje y diseño amigable, conteniendo los principales conceptos, barreras y buenas prácticas.

La difusión de las buenas prácticas respecto de experiencias de cooperativas exitosas en promover relaciones de género equitativas también es una acción recomendable hacia la sensibilización e instalación de la temática. Se recomienda por tanto difundir buenas prácticas en materia de igualdad de género implementadas por cooperativas en Uruguay e incluso



implementar reconocimientos públicos que distingan a las cooperativas que las lleven a cabo.

EJE 2. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS

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 las mujeres en las organizaciones cooperativas. Del diagnóstico se desprende que los primeros años de crianza se vuelven incompatibles con el ejercicio de los cargos de decisión para las mujeres. Asimismo, se observa en la mayor parte de lo/as dirigentes/as la asociación de los cuidados a un asunto privado, y femenino. Se constata por ende escaso avance en la implementación de mecanismos que apoyen esta función por parte de las organizaciones cooperativas.

Para avanzar en la equidad de género en estas organizaciones se recomienda trabajar para el reconocimiento de los cuidados como un derecho de cada cooperativista y por tanto como un asunto que es de responsabilidad colectiva. Esto requiere en primer lugar un trabajo de sensibilización profundo que apunte al cambio de paradigma respecto a la forma de concebir los cuidados y el trabajo cooperativo como mundos aislados e incompatibles. Se requiere que las organizaciones cooperativas valoren al cuidado como una función social esencial y además como un trabajo en el cual se destinan horas que no pueden ser destinadas en otras actividades. En este sentido, la organización debe comprender que la dedicación de horas por parte de dirigentes/as cooperativistas o la realización de cualquier trabajo en las cooperativas es posible gracias a que a nivel de los hogares hay personas (generalmente mujeres) que se dedican al trabajo de cuidados. Por tanto, asumirlo como una responsabilidad colectiva significa que las cooperativas deben compartir las responsabilidades de cuidado de sus integrantes a través de diversos mecanismos. Entendemos que los cursos propuestos en el apartado anterior, contribuirán a concebir al cuidado de esta manera buscando su valoración al mismo nivel que el trabajo cooperativo o de militancia.

Además del trabajo de sensibilización, se recomienda implementar sistemas colectivos de cuidado en actividades de las cooperativas para garantizar a todos los socios la posibilidad de



participar en igualdad de condiciones. Algunas posibilidades serían: contratar personal para cuidar niños/as durante las asambleas u obras de construcción, o establecer un sistema rotativo de socios/as que cuiden. De optar porque los socio/as cuiden, deben reconocerse estas horas destinadas al cuidado como horas de trabajo en la cooperativa.

Asumir colectivamente el cuidado en estas organizaciones abre varias posibilidades. Como lo mencionan algunos entrevistados/as, ello implica una oportunidad para el inter-cooperativismo en la medida que cooperativas de cuidadores/as pueden desarrollar sus servicios para otras cooperativas de trabajo, vivienda, ahorro y crédito, o agrarias. En este sentido se recomienda establecer acuerdos entre cooperativas de cuidado y otras clases cooperativas. Por ejemplo, se ha mencionado en las entrevistas la posibilidad de que cooperativas de vivienda donde vivan personas mayores con dependencias realicen convenios con cooperativas de cuidados. En este sentido, se podrían implementar mecanismos de viviendas asistidas, o de cuidado domiciliario. Asimismo, pueden implementarse centros de día para las personas mayores o centros de cuidado infantil utilizando la infraestructura de las cooperativas de vivienda. Estas propuestas podrían ser presentadas al Sistema Nacional de Cuidados para explorar posibles apoyos estatales, tales como tienen en la actualidad algunos centros educativos, laborales o incluso facultades de la UDELAR.

Asimismo, el diagnóstico también señala la necesidad de adaptar la forma de funcionamiento general para incorporar el cuidado como un asunto a gestionar como otros tantos que conforman el quehacer de las organizaciones cooperativas. De esta manera, no solamente se requiere implementar servicios o mecanismos de apoyo al cuidado, sino reconocer esta dimensión de la vida de los y las cooperativistas para la definición del funcionamiento organizacional, revisando críticamente las prácticas institucionales. Esto implica revisar no sólo los horarios de las reuniones, para hacerlas compatibles con los cuidados, sino romper con la idea del cooperativista ideal como aquel que está disponible full time y no tiene necesidades de cuidado que atender.

En esta línea, se recomienda la integración, en los reglamentos de funcionamiento de las cooperativas, de aspectos que reconozcan la maternidad, paternidad y los cuidados (licencia maternal, paternal, parental, de cuidados) tanto a niños como a personas con discapacidad y



adultos/a mayores, en situación de dependencia y cómo se contemplan y reconocen estas funciones frente a las responsabilidades en las cooperativas, por ejemplo durante las horas de construcción de las viviendas, o frente al desempeño de los cargos honorarios.

Se recomienda que estos mecanismos de apoyo al cuidado sean promovidos desde las Comisiones de Educación, Fomento e Integración de cada cooperativa, pero también de forma colectiva en espacios de articulación de esta temática dentro de CUDECOOP (como la Mesa de Cuidados, que debería ampliar su objeto y no solo enfocarse en la formación de cooperativas de cuidadores/as) y junto con la Comisión de Género de CUDECOOP.

Este ámbito debería estudiar y presentar propuestas a las organizaciones de base. De esta forma, las iniciativas no quedarían en soluciones aisladas o poco difundidas, sino que se promoverían desde la dirigencia distintas posibilidades a adaptar según la necesidad y realidad

en cada cooperativa. También se evitaría que se establezca un mandato o recomendación a las cooperativas de base sin asesoramiento o información sobre propuestas viables y mecanismos de apoyo posibles de las organizaciones de mayor grado y del Estado.

EJE 3. MECANISMOS DE PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Para que las organizaciones incorporen la perspectiva de género a su gestión, se precisa un órgano encargado y mandatado a dar seguimiento a esta tarea. De lo contrario, la responsabilidad queda asignada al colectivo y tiene el riesgo de no ser asumida por nadie. Si bien toda la organización debe estar comprometida con el cambio hacia una mayor equidad de género, se requiere del trabajo de un grupo de personas que tenga como mandato promover, y dar seguimiento las acciones acordadas para tal fin.

Actualmente CUDECOOP cuenta con una Comisión de Género y también algunas Federaciones han consolidado estos espacios. Pero se requiere que los mismos formen parte de la estructura de las organizaciones a la par de otros órganos (como por ejemplo la comisión de educación). Si las organizaciones cooperativas se comprometen con la transformación de sus estructuras, prácticas y representaciones sociales que actualmente reproducen las desigualdades, esta tarea debe ser reconocida como una prioridad y por ende deberán



asignarse recursos para ello. Se recomienda por tanto, la creación y fortalecimiento de comisiones de género en las organizaciones cooperativas. Estas comisiones deberán tener una integración mixta y estar conformadas por personas con poder de decisión en las cooperativas, que logren trasladar las resoluciones y estrategias al resto de la organización.

Asimismo, se recomienda fortalecer la comisión de género de CUDECOOP para reconocerle el mismo rango que otros órganos que la integran, y atribuirle el mandato de impulsar y velar por la equidad de género y el desarrollo de las mujeres y sus derechos en el sistema cooperativo. Para este fortalecimiento, se hace necesario asignar fondos específicos para el adecuado funcionamiento de este órgano y el cumplimiento de sus mandatos.

Tomando como referencia la Ley de Cooperativas de Honduras, algunas de las atribuciones recomendadas para cumplir con su mandato serían las siguientes:

- a) Conformar alianzas estratégicas con instituciones y/u organizaciones públicas y privadas para la promoción de la equidad de género en el sector.
- b) Impulsar y promover la participación en la toma de decisiones de las mujeres.
- c) Fomentar el liderazgo de las mujeres a través de la formación, capacitación, asistencia técnica y sistema de mentorías.
- d) Promover la creación de Comisiones de Género en las cooperativas, asesorar y coordinar espacios de intercambio entre las comisiones.
- e) Implementar programas formativos sobre desigualdades de género para distintos públicos del mundo cooperativo.
- f) Promover el reconocimiento de los cuidados como un derecho y la implementación de mecanismos de cuidado en las cooperativas.
- g) Recepcionar, analizar, derivar y proponer acciones frente a casos de violencia de género y acoso sexual.
- i) Realizar intercambios de experiencias exitosas en materia de igualdad y equidad de género entre las cooperativas y federaciones.



Dentro de este eje, también debemos hacer referencia a los mecanismos de prevención y abordaje del acoso sexual en las organizaciones cooperativas. Sobre este punto, es muy poco el avance observado en términos institucionales en las organizaciones cooperativas. Las organizaciones han resuelto episodios de acoso de manera puntual sin el establecimiento de protocolos u órganos específicos. La Ley 18.561 de acoso sexual y el decreto que la reglamentario 256/17, que refiere a las características del protocolo y a todas las medidas de prevención, protección, evaluación y difusión, mandata a las organizaciones gremiales laborales así como a los empleadores/as a contar con políticas contra el acoso sexual e implementar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual. En este marco, se recomienda la creación de una política contra el acoso sexual de CUDECOOP que sea difundida ampliamente. Dicha política deberá contar con un protocolo de actuación que detalle las vías de denuncia, los mecanismos de abordaje y sanción previstos/as, y el organismo responsable de analizar y asesorar en las sanciones o acciones a llevar a cabo. Se recomienda que en una primera instancia, sea la Comisión de Género la que recepcionen estos casos, previendo para su integración personas formadas en la materia.

Asimismo, se recomienda que cada federación cuente con su propio protocolo adaptado a sus características que sea ejemplo para cada cooperativa de base, las cuales también deberán elaborar el propio.

El diagnóstico también indagó acerca del tratamiento de los casos de violencia basada en género que pudieran sufrir las y los socios/as observando una situación similar al tratamiento del acoso sexual aunque con mayor desarrollo en ciertos casos. La experiencia relatada por FUCVAM indica que al abrir un espacio de asesoramiento y abordaje sobre la temática a cargo de la Comisión de Género éste se vio desbordado de casos, y esto restó posibilidad de trabajo en otras áreas vinculadas a la promoción de la equidad de género. Por ende, se recomienda institucionalizar un espacio de asesoramiento y abordaje de situaciones de violencia basada en género a nivel de CUDECOOP, que trabaje en red con las federaciones y que se consolide como espacio experto. Las comisiones de género articularán con este espacio central, el cual establecerá un protocolo de actuación y derivación frente a los casos recibidos, que será difundido a toda la masa social. Estos espacios pueden funcionar como comisiones o sino como mecanismos que coordinen la institucionalidad existente y elaboren una hoja de ruta para una



derivación responsable. A esto puede sumarse la generación de mecanismos concretos que le garanticen a las mujeres en situación basada en género apoyos en el proceso de salida: licencias especiales, flexibilidad horaria, cambios de planta física, por ejemplo. Se recomienda incorporar estos mecanismos en los reglamentos de funcionamiento de las cooperativas.

EJE 4. CAMBIOS NORMATIVOS

El diagnóstico es contundente en evidenciar las barreras que se presentan para que las mujeres accedan a integrar los órganos de poder en una proporción razonable que les permita influir en las decisiones del colectivo. Si bien todas las medidas recomendadas hasta el momento se proponen revertir estas barreras, se requiere de tiempo para que las construcciones culturales acerca de quiénes son considerados buenos presidentes, buenos secretarios o buenos dirigentes cambie e incorpore otras formas válidas de liderazgo y participación política no necesariamente masculinas.

Por ente, se recomienda el establecimiento de cuotas de género en la integración de los órganos de dirección que reconozcan las barreras estructurales que impiden una presencia crítica de mujeres en los espacios de decisión. Las cuotas deberían ser al menos proporcionales a la cantidad de mujeres y varones en la organización y deberían centrarse en los cargos de mayor poder (presidente/a, vicepresidente/a, secretario/a). Si bien esta medida es necesaria, no es suficiente y no garantiza por sí misma la efectiva participación de las



mujeres en la toma de decisiones. Por ello se recomiendan las siguientes acciones a aplicar junto con la cuota, además de la mencionada en el Eje 1 sobre capacitación en género de dirigentes/as cooperativistas.

Esta medida requiere que al mismo tiempo se evidencien las desigualdades actualmente existentes y que se fundamenten en razones estructurales del sistema de género así como en razones institucionales (prácticas y cultura propia) que nada tienen que ver con deseos, o capacidades personales. Este mensaje es clave, la cuota es necesaria para establecer un equilibrio justo frente a una realidad injusta de la cual no son responsables las mujeres. Desnudar el desequilibrio actual mostrando las actuales cifras debe contribuir a comprender que la forma como actualmente está distribuido el poder no responde a los méritos personales únicamente, sino a un sistema que privilegia lo masculino. Todo lo cual busca evitar que se lea esta medida como un beneficio hacia las mujeres, como una forma de colocar mujeres incapaces en lugares de decisión ocupados ahora por los más capaces. Si la medida no se acompaña de estos mensajes, y se trabaja para su comprensión desde la perspectiva del derecho a la participación y las desigualdades de género, probablemente no será efectiva en la distribución del poder real.

Un ejemplo concreto de cuota en el mundo cooperativo se observa en la ley de cooperativas de Honduras, la cual establece en su artículo 109 que la Asamblea General debe procurar elegir para los cargos de Junta Directiva y vigilancia no menos del treinta por ciento (30%) de Afiliados(as) del sexo femenino. Igual representación se debe garantizar en cada comité que forme la Cooperativa. También en su artículo 102 establece que se debe observar de preferencia la proporción por sexo establecida en el art. 109 para la elección de los delegados a la Asamblea por delegados.

Para el cumplimiento de la cuota se recomienda revisar los mecanismos de convocatoria a candidatos/as así como las pautas para la conformación de las listas para garantizar una masa de mujeres candidatas. Esto requiere trabajar en el empoderamiento femenino, como se detallará en el siguiente apartado, pero también en la generación de reglas explícitas para la conformación de las listas de candidato/as y para la determinación de quiénes ocupan los cargos de mayor poder en función de la cantidad de votos.

También se recomienda establecer lineamientos que aseguren la representatividad por sexo en



las asambleas estableciendo una cuota que sirva de quórum para su funcionamiento, lo cual será proporcional a la cantidad de mujeres y varones en cada cooperativa. Esto contribuirá a garantizar que mujeres y varones tomen las decisiones conjuntamente. El mandato de cumplir con este quórum fomentará la implementación de mecanismos de apoyo a los cuidados para la participación de las mujeres.

Otra recomendación en este eje de cambios normativos refiere la institucionalización del enfoque de género en la ley de cooperativas con menciones más explícitas y mandatos concretos. Por ejemplo se recomienda incorporar como contenido del estatuto acciones para favorecer la igualdad de género (acciones afirmativas, de transversalización, etc.). De esta forma, cada estatuto deberá definir de qué forma trabajará en la promoción de la equidad de género.

En el mismo sentido, la ley también debería estipular que en la memoria anual que debe realizar la Asamblea Ordinaria sea obligatorio la inclusión de indicadores de género, que evidencien haber propiciado la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades. Un ejemplo de lo que se podría hacer en este sentido, es el Balance Social que lleva adelante la Cooperativa Artigas, incorporando algunos indicadores de uso de algunas prestaciones relacionadas a los derechos al cuidado. Se recomienda desarrollar una batería de indicadores para monitorear los cambios ligados a incorporar la perspectiva de género en las organizaciones cooperativas. Algunos de los indicadores posibles son; distribución por sexo de las presidencias según clase cooperativa, distribución por sexo en los cargos de decisión en las federaciones y confederación, existencia y tipo de mecanismos de apoyo a los cuidados en las cooperativas, uso de estos mecanismos, existencia de protocolos de acoso, uso de dichos protocolos, distribución por sexo de la participación en las asambleas, entre muchos otros. Actualmente, CUDECOOP se encuentra trabajando en el diseño de una herramienta para la medición de la gestión denominada "Evaluación Integral de Desempeño", que incorpora indicadores de género. Este tipo de medidas colaboran en la integración de estos indicadores a la gestión y rendición de cuentas.

Respecto a la cotitularidad en el caso de las viviendas, es recomendable su implementación de manera de reconocer a las dos o más personas que hacen uso y goce de la vivienda cooperativa y de esa forma permitir que ambas expresen sus opiniones y tengan representación en las decisiones. Por tanto, si bien se entiende que esta medida pueda permitir dar solución a



situaciones de violencia doméstica, protegiendo a la víctima, se recomienda trascender esta mirada y buscar la cotitularidad de la pareja que hace uso y goce del bien cooperativo. Tal como consta en las entrevistas, una de las principales polémicas de la cotitularidad son las potenciales diferencias en las opiniones de quienes residen en una misma vivienda. De alguna forma permitir el voto y la representación de las voces de la pareja que hace uso de la vivienda lleva al colectivo las diferencias que existen a la interna de los hogares. Esta situación creemos que puede convertirse en elemento democratizador de las decisiones, otorgando poder a otras personas distintas al socio (generalmente a las mujeres) y dando cuenta de la heterogeneidad interna real que existe en los hogares. Al respecto cabe mencionar que en enero del 2019 el Poder Ejecutivo elevó al Parlamento un Proyecto de Ley que propone para los socios de las cooperativas de vivienda la cotitularidad entre los integrantes de una pareja lo que supone igualdad de derechos de uso y goce de la vivienda.

Un ejemplo en la normativa internacional es la Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias de España aprobada en 2011. Si bien las evaluaciones indican que debe ir acompañada de otras medidas e incentivos para lograr la igualdad de oportunidades en el medio rural, es reconocida como un hito normativo para visibilizar a las mujeres y a su trabajo en el medio rural (Senent, 2011). En el caso de las cooperativas agrarias en Uruguay, se menciona en el diagnóstico que muchas mujeres a pesar de ser titulares o co-titulares debido a que son dueñas de las tierras o trabajan a la par de sus cónyuges varones en tareas agrícolas o ganaderas, no tienen cargos de representación en las cooperativas. Por tanto, si bien es clave incorporar la medida de la co-titularidad en el caso de las viviendas, debe implementarse en un conjunto de acciones que permitan visibilizar el trabajo de las mujeres en el cooperativismo, su contribución y mecanismos de representación de sus intereses.

EJE 5. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Antes de desarrollar este eje, importa mencionar que es necesario implementar algunas acciones diferenciales para mujeres debido a su posición desventajosa en el mundo cooperativo, que busquen generar espacios de reflexión sobre las desigualdades de género que permitan fortalecer a las mujeres, independientemente de que también existan espacios



de capacitación en género para varones y mujeres.

Se recomienda implementar mecanismos de empoderamiento para las mujeres para la participación política. Un mecanismo sería la realización de talleres destinados a mujeres en los cuales se trabaje en torno a las problemáticas de género que las afectan en los ámbitos donde participan, buscando promover su liderazgo. La posibilidad de problematizar conjuntamente las dificultades de la participación como problemáticas comunes, asociadas a su condición de género, promoverán una mayor concientización y motivará al involucramiento.

Se recomienda también la implementación de un sistema de mentorías para mujeres cooperativistas que se perfilen como posibles dirigentes. Además de contar con la trasmisión de saberes de personas con experiencia en puestos de liderazgo en el mundo cooperativo, este mecanismo debería contar con formación específica y profesional en la materia. Debería estar a cargo de CUDECOOP y definir ciertos cupos anuales garantizando la participación según edad, área geográfica y clase cooperativa.

Finalmente y para cerrar el grupo de recomendaciones por ejes, es la necesidad de que el mundo cooperativo cuente con un sistema de indicadores que permitan evaluar y monitorear los avances en cada uno de estos ejes desarrollados anteriormente. Esto significa relevar la cantidad de varones y mujeres en las cooperativas, los cargos que tienen, las necesidades de cuidados, los salarios, y otras variables relevantes. Esto es central porque permite contar con información sobre las brechas y desigualdades existentes y elaborar planes de acción para revertirlas.

SINTESIS DE LAS RECOMENDACIONES	
Eje	Recomendación
1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN GÉNERO	<p>Implementar un curso sobre desigualdades de género dirigido especialmente a la dirigencia del cooperativismo, que aborde en profundidad la temática</p> <p>Apoyo económico de las federaciones para la participación referentes en género en cursos formales de género (diplomas, maestrías, etc.).</p> <p>Incluir la sensibilización en género en la educación cooperativa permeando los cursos que se ofrecen, no solo a nivel transversal sino también con módulos específicos.</p> <p>Utilizar lenguaje género sensitivo (lenguaje que reconozca a las mujeres y sus actividades) de forma de visibilizar a las mujeres en toda la documentación y otros tipos de información como las estadísticas, acciones y publicaciones que se desarrollan en las cooperativas.</p> <p>Elaborar una Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las cooperativas.</p> <p>Difundir buenas prácticas en materia de igualdad de género implementadas por cooperativas en Uruguay e incluso implementar reconocimientos públicos que distingan a las cooperativas que las lleven a cabo.</p>
2. CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS	<p>Reconocimiento de los cuidados como un derecho de cada cooperativista y por tanto como un asunto que es de responsabilidad colectiva.</p> <p>Implementar sistemas colectivos de cuidado durante las actividades de las cooperativas para garantizar a todos los socios/as la posibilidad de participar en igualdad de condiciones.</p> <p>Establecer acuerdos entre cooperativas de cuidado y otras clases cooperativas</p> <p>Reconocer esta dimensión de la vida de los y las cooperativistas para la definición del funcionamiento organizacional, revisando críticamente las prácticas institucionales</p> <p>Integrar en los reglamentos de funcionamiento de las cooperativas aspectos que reconozcan la maternidad, paternidad y los cuidados, y cómo se contemplan y reconocen estas funciones frente a las responsabilidades en las cooperativas, por ejemplo durante las horas de construcción de las viviendas, o frente al desempeño de los cargos honorarios</p>

<p>3. MECANISMOS DE PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO</p>	<p>Crear y fortalecer comisiones de género en las organizaciones cooperativas.</p> <p>Fortalecer la comisión de género de CUDECOOP para reconocerle el mismo rango que otros órganos que la integran, y atribuirle el mandato de impulsar y velar por la equidad de género y el desarrollo de las mujeres y sus derechos en el sistema cooperativo.</p> <p>Elaborar una política contra el acoso sexual de CUDECOOP que sea difundida ampliamente a toda la masa social. Dicha política deberá contar con un protocolo de actuación que detalle las vías de denuncia, los mecanismos de abordaje y sanción previstos/as, y el organismo responsable de analizar y asesorar en las sanciones o acciones a llevar a cabo</p> <p>Crear protocolos contra el acoso sexual en cada federación y en cada cooperativa.</p> <p>Institucionalización de un espacio de asesoramiento y abordaje de situaciones de violencia basada en género a nivel de CUDECOOP</p>
<p>4. CAMBIOS NORMATIVOS</p>	<p>Establecer cuotas de género en la integración de los órganos de dirección que reconozcan las barreras estructurales que impiden una presencia crítica de mujeres en los espacios de decisión.</p> <p>Revisar los mecanismos de convocatoria a candidatos/as así como las pautas para la conformación de las listas para garantizar una masa de mujeres candidatas.</p> <p>Establecer lineamientos que aseguren la representatividad por sexo en las asambleas estableciendo una cuota que sirva de quórum para su funcionamiento.</p> <p>Institucionalizar el enfoque de género en la ley de cooperativas con menciones más explícitas y mandatos concretos.</p> <p>Implementar la cotitularidad en las cooperativas de viviendas</p>
<p>5. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</p>	<p>Implementar mecanismos de empoderamiento para las mujeres para la participación política (por ej. talleres destinados a mujeres en los cuales se trabaje en torno a las problemáticas de género que las afectan en los ámbitos donde participan, buscando promover su liderazgo).</p> <p>Implementar un sistema de mentorías para mujeres cooperativistas que se perfilen como posibles dirigentas</p>



BIBLIOGRAFÍA Y ANTECEDENTES CONSULTADOS

Carretero, María José y Avello, Goretti (2011) La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias. Estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario. Proyecto Integra, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, FEADER y Cooperativas Agro-alimentarias de España.

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado –COCETA- (2008) Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo.

Cooperativas Agroalimentarias (2015) Titularidad Compartida, una oportunidad para la igualdad. Revista Cooperativas Agroalimentarias N° 27.

FCPU, Unión Europea, CUDECOOP, COSPE (2018) Diagnóstico de género del cooperativismo uruguayo. Proyecto "Cooperación con Equidad", Montevideo.

Herrera Cevallos, Julia (2011) “Metodología del proceso de Gestión para la Igualdad de Género” Consejo Regional de Igualdad de Género (CRMC –CCC-CA), San José de Costa Rica.

Méndez Aguilar, Nineth(2011) Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres. ACI Américas, Comité Regional de Equidad de Género (GREG).

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.

República de Honduras (2014) Reglamento de la Ley de Cooperativas de Honduras, Acuerdo No. 041-2014.

Senent Vidal, María José (2011) ¿Cómo pueden aprovechar las Cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad Real.

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