



Análisis Comparativo sobre Experiencia Internacional:

Antecedentes y Buenas Prácticas en tema de participación de las mujeres en el Cooperativismo y la Economía Social y Solidaria.

Informe Final
Investigadora: Ada Trifirò

Diciembre 2018 – Abril 2019



Proyecto
co-financiado
por la Unión
Europea



**Análisis comparativo sobre experiencia internacional:
Antecedentes y Buenas Prácticas en tema de participación de las mujeres en el
Cooperativismo e la Economía Social y Solidaria**

INFORME FINAL

Tabla de contenido

Introducción	4
Capítulo 1 – La investigación: metodología y etapas	6
1.1 - Información general	6
1.2 - La investigación	7
1.3 – Metodología	8
1.4 – Las etapas de la investigación	9
1.5 – Lxs actores consultados	9
1.6 - Antecedentes y Buenas Prácticas.....	10
Capítulo 2 – Reflexión a partir de la sistematización de los resultados	13
2.1 – Panorama y horizontes transitados.....	13
2.2 - Antecedentes de los socios	14
2.3 – Visto desde afuera: de qué género se ve el cooperativismo?	15
2.4 – Matriz de surgimiento de las políticas de género en el universo cooperativo	18
2.5 – De qué hablamos cuando decimos “participación”?.....	20
Capítulo 3 - Sistematización de los resultados	22
Premisa.....	22
3.1 – Ley de cooperativismo: el rol central del marco normativo.....	22
3.1.1 - El caso de Andalucía.....	22
3.1.2 - El caso de Chile.....	23
3.2. – Las políticas de las confederaciones y federaciones	24
3.2.1 – Una revisión de los mecanismos encontrados	24
3.2.2 – Medidas para incrementar la presencia de mujeres en cargos de representación	25
3.2.3 – Comités o comisiones de género.....	26
3.2.4 – La importancia de la formación, de la investigación y del monitoreo.....	28
3.2.5 – El Pacto cooperativo por la no violencia de género de COOPERAR	30

3.2.6 – Instrumentos financieros	32
3.3. – Generar espacios propios, con representación y autoridad: el caso de AMECOOP.....	33
3.4 - Las buenas prácticas en las cooperativas.....	37
3.4.1 – Promocionar y difundir la ESS como oportunidad de empoderamiento para las mujeres ..	37
3.4.2 – Diseñar medidas de conciliación entre el trabajo y la vida personal	38
3.4.3 – Las mujeres autoras de respuestas a las necesidades de servicios de sus territorios.....	42
3.4.4 – Crear e innovar como estrategia	45
3.4.5 – Interpelar al sistema hegemónico desde la práctica cooperativa	47
3.4.6 – Tener una mirada no depredadora, para la “sostenibilidad de la vida”	48
3.4.7 – Juntarse, pensar juntas, comunicar-se	50
3.5 – Estrategias transversales: construir entramados, hacer Red	51
3.5.1 – Conectar dirigencias y bases	51
3.5.2 – Participar en la agenda feminista y en las plataformas de diálogo con el estado.....	52
3.5.3 – Investigar, recolectar información y difundir	54
Capítulo 4 – Conclusiones y Recomendaciones	56
ANEXO: Listado de Documentos y Bibliografía.....	58

Introducción

El presente documento da cuenta de la investigación realizada sobre antecedentes y buenas prácticas implementadas por las mujeres para fortalecer su participación en el cooperativismo y la economía social y solidaria (ESS).

El “universo observado” se compone de actores de dos países de Europa (Italia y España) y tres de América Latina (Argentina, Brasil, Ecuador): cinco países con contextos propios y realidades muy diversas, cada uno de los cuales nos han permitido de realizar importantes hallazgos.

La rica información recolectada está organizada en cuatro capítulos, que vienen acompañados por un listado de documentos y anexos.

El primer capítulo se enfoca de forma especial en la investigación, sus objetivos y la metodología utilizada. El segundo comienza a incursionar en contenidos y hallazgos. Mientras el capítulo tres, que es el central, ahonda en las descripción de herramientas, estrategias y buenas prácticas relevadas en los cinco países. Al final del documento, después de un revisión de conclusiones y recomendaciones, se encuentra el listado de documentos y bibliografía.

En cuanto a la forma de lenguaje inclusivo utilizada, se ha elegido el uso de la “x” (en lugar que la vocal masculina), para incluir a personas de toda identidad y elección sexual.

Sin duda, la investigación demuestra el gran dinamismo que adquieren las propuestas de las mujeres de la así dicha “nueva economía”; pero demuestra también la falta de visibilización y las barreras que ellas encuentran para hacer efectiva su participación en las decisiones y en las políticas de sus organizaciones y emprendimientos.

Si el cooperativismo se propone construir sociedades más justas para todxs, esta construcción no puede que pasar por nombrar esta realidad, reconocerla y transformarla.

Según la feminista ítalo- americana Silvia Federici, la explotación hacia las mujeres es “la explotación mayor”. Y es la mayor explotación que el sistema pone en ser en cuanto ocultada y naturalizada como si fuera algo natural. De hecho, las mujeres cumplen en el sistema capitalista con el trabajo de reproducción de la vida, trabajo que -por ser no remunerado- permite la gran acumulación de capital que caracteriza el sistema. <<Esta pobreza estructural por lo cual una mujer trabaja todo el día, toda la vida hasta la muerte, pero continua a ser desconocida como productora en una sociedad -afirma Silvia Federici-, es verdaderamente un escándalo>>¹.

¹ Silvia Federici, "La revolución feminista inacabada", https://www.youtube.com/watch?v=X_9oFUgSgtU.

En este contexto se mueven las mujeres cooperativistas, queriendo disputar espacios. Y lo podrán hacer solamente impulsando una transformación del sistema desde sus raíces. Esto es el mensaje que la investigación va componiendo: página tras página y hallazgo tras hallazgo.

A modo de conclusión de estas primeras líneas introductorias, queremos destacar el carácter pionero de esta investigación, la cual ha permitido identificar líneas de búsqueda y de reflexión que consideramos fundamental seguir recorriendo y profundizando.

Capítulo 1 – La investigación: metodología y etapas

1.1 - Información general

Proyecto	Cooperación con equidad: desde la economía social y solidaria estrategias y acciones para la promoción de los derechos socio-económicos y culturales de las mujeres.
Actores	FCPU (Uruguay), CUDECOOP (Uruguay), COSPE (Italia), cofinanciado por la UE (ref.: CTR-EIDHR/2017/387-808).
Resultado/ Actividad	Rz2: Diseñadas estrategias y acciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión cooperativa/ A2.4. Diseño de estrategias y herramientas para incorporar el enfoque de género en todos los niveles de la gestión de OESS.
Investigadora	Ada Trifirò: experta en género, cooperativismo y economía social y solidaria.
Países involucrados	Argentina, Brasil, Ecuador, España, Italia.
Plazo de la investigación	Diciembre 2018- Abril 2019.

1.2 - La investigación

En el marco del proyecto *Cooperación con equidad*, la presente investigación tiene como objetivo general “apoyar el diseño de estrategias y acciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión cooperativa, a partir de la observación de buenas prácticas analizadas en el contexto internacional”.

Desde dicho enunciado general, se desprenden los siguientes objetivos específicos:

a) Elaborar un análisis comparativo de antecedentes y buenas prácticas desarrolladas en otras realidades acerca del acceso de las mujeres de la economía solidaria a políticas afirmativas, de su participación en distintos espacios de decisión, creación y representación, y de iniciativas de desarrollo sustentable e integrador generadas y gestionadas por parte de grupo de mujeres para sus territorios y países.

b) Brindar recomendaciones para el diseño de estrategias y acciones afirmativas de género en la dimensión cooperativistas en Uruguay.

Cooperación con Equidad, entonces, sitúa la investigación y el análisis de situación en un lugar central, como lo evidencia la lectura del documento completo del proyecto. De hecho, en pos de la consecución de sus objetivos, se enumeran varias estrategias entre las cuales la “recopilación de datos como insumo para el despliegue de acciones”.

En Uruguay se ha realizado en el año 2018 una investigación sobre la situación en las cooperativas que ha involucrado un entero equipo de investigadores: *Diagnóstico de género del cooperativismo uruguayo 2018*. Pero el interés de la FCPU y de su *Comisión de género* se dirige también al contexto internacional y a todos aquellos documentos, procesos y prácticas que hayan sido generados y generadas para el fortalecimiento del rol y de la participación de las mujeres en el cooperativismo.

En otro apartado del proyecto se lee lo siguiente: <<para la identificación de metodologías eficaces para la incorporación del enfoque de género en el cooperativismo, será importante disponer de antecedentes y buenas prácticas desarrolladas en otras realidades. Por esta razón, se realizará un estudio comparativo de antecedentes en los dos países europeos con mayor desarrollo del movimiento cooperativo (Italia y España) y en tres países de América Latina. Se quiere relevar información secundaria ya sistematizada: es decir documentos estratégicos, planes de acción o manuales de formación generados. (...) El estudio apunta a sentar las bases para fortalecer el intercambio internacional entre actores que tienen en sus estrategias la promoción de la participación de las mujeres>>

Acorde con los objetivos planteados y las indicaciones contenidas en los términos de referencia de esta consultoría, ha sido diseñada y llevada a cabo la presente investigación.

De entrada queremos dejar una reflexión sobre el proceso realizado. En pocos casos hemos encontrado “información secundaria ya sistematizada”, por lo cual ha sido estratégico el diálogo con los actores y las personas seleccionadas como informantes calificados. Con la mayor parte de ellos y ellas hemos conversado una y otra vez, llegando a tener la rica información sobre la temática que se encuentran reflejada en el Capítulo 3 de este informe y en el listado de documentos y bibliografía.

1.3 – Metodología

La investigación, entonces, se ha centrado en el análisis de información tanto secundaria que primaria.

En el primer caso, hemos recolectado y analizado los documentos proporcionados por los actores consultados: publicaciones, documentos internos, planes de acción, protocolos, etc. También hemos tomado como referencia para el análisis una selección de literatura sobre la temática. Estos aportes han sido integrados por testimonios, opiniones y reflexiones que hemos registrado en el marco de las entrevistas y las visitas de terreno: a esto nos referimos en el caso de la información primaria.

Los tres principales bloques de trabajo han sido entonces:

- a) el análisis documental;
- b) las entrevistas a informantes calificados;
- c) el análisis de casos concretos: antecedentes y buenas prácticas.

De la información recabada en estos tres componentes se desprenden las reflexiones que presentamos en este informe, que lleva adjunto un listado de anexos y documentos bibliográficos que se puede consultar al final de este documento (ANEXO: página 58).

Para el relevamiento de testimonios e información primaria, han sido generados dos herramientas, flexibles y abiertas:

- la guía para entrevista con informantes calificados;
- el formulario para registro de casos: antecedentes relevantes y/o buenas prácticas;

Ambos documentos –adjuntos en Doc. 2- están orientados a recolectar una información más bien cualitativa (experiencias, testimonios y documentos sobre los casos analizados) y han funcionado a modo de “guía” para quien ha realizado las entrevistas y las visitas de terreno.

1.4 – Las etapas de la investigación

La investigación se ha desarrollado a lo largo de cinco meses -de diciembre 2018 a abril 2019- según el orden establecido por sus distintas etapas:

1. Mapeo de actores relevantes e identificación de los “informantes calificadxs”;
2. Construcción de herramientas de relevamiento;
3. Recolección y análisis de literatura y fuentes secundarias (actividad transversal y permanente);
4. Realización de entrevistas y visitas de terreno;
5. Sistematización de la información, presentación de los hallazgos e entrega del informe final.

Inicialmente el trabajo estaba planificado para llevarse a cabo en el transcurso de 4 meses calendáricos. Los tiempos se han extendido debido a las festividades de fin de año y verano en el Cono Sur. También, en algunos casos, los tiempos de respuesta han sido más amplios de lo esperado.

Con factor común, hemos relevado una mayor respuesta en organismos que se han formado por deseo de las mujeres cooperativistas y en su representación. Esta ya es una primera evidencia de la importancia de conformar espacios desde las mujeres en el cooperativismo.

En las entrevistas así como en las visitas en terreno, la parte más rica del trabajo ha consistido en recibir los testimonios y vivencias directas de las entrevistadas. Tanto que a medida que hemos avanzado, nos hemos concentrado más sobre las resultancias cualitativas, dejando a los documentos que cada persona nos podía enviar posteriormente por correo electrónico la parte de descripción de las organizaciones y los contextos.

La extensa cantidad de material recolectado también ha tenido su impacto sobre los tiempos de la investigación.

1.5 – Lxs actores consultados

El listado de actores relevantes se ha construido tomando en consideración dos criterios/ factores:

- las relaciones construidas en tema de inter-cooperación de parte de los socios del

proyecto con actores en los cinco países objeto del estudio. En este caso hablamos de **criterio de inter-cooperación**.

- en base a la elección de incluir entre los actores a los órganos de representación del cooperativismo en los cinco países y a nivel mundial. En este caso hablamos de **criterio de representatividad**.

Cabe destacar de entrada que los dos criterios en la mayor parte de los casos coinciden, siendo que los socios del proyecto -y especialmente FCPU y CUDECOOP- están insertos en la estructura de la representación mundial del cooperativismo y -en base a ello- han establecido sus prácticas de inter-cooperación. COSPE también tiene un relacionamiento con dichas entidades y -desde las herramientas de los proyectos de cooperación internacional- ha apoyado el fortalecimiento de redes de inter-cooperación en la economía social, sobre todo a nivel de Mercosur y Sur América.

En cada uno de los países observados, hemos entrevistado a informantes calificadxs de al menos una federación y/o confederación: Fecootra y Cooperar en Argentina; Unisol en Brasil; Faecta en Andalucía; LegaCoop en Italia. En Ecuador, donde el movimiento de la economía social es un fenómeno inicial, hemos entrevistado a integrantes del MESSE: Movimiento de Economía Social y Solidaria del Ecuador.

El **Doc. 1** presenta en la primera tabla el listado de informantes calificadxs.

Tanto en España como en Italia, hemos incluido en el listado de informantes a exponentes del movimiento de las mujeres.

En España: Lina Gálvez, docente de la Universidad Pablo de Olavide (UPO), directora del Master de Género, del Observatorio GEP&DO (Gender, Economy, Politics and Development Observatory) y del grupo de investigación EcoEcoFem (Economía Ecológica, Feminista y Desarrollo) de la misma UPO. En Italia, a Albalisa Sampieri, presidenta de la asociación *Atelier Vantaggio Donna* de Siena. En el primer caso, por la cercanía con AMECOOP, uno de las buenas prácticas analizada en esta investigación. En el segundo, por ser una asociación de mujeres históricamente vinculada al área género de COSPE.

1.6 - Antecedentes y Buenas Prácticas

Antes de seguir con la reflexión, queremos detenernos en algunas precisiones sobre lo que hemos entendido por “antecedentes” y “buenas prácticas”.

Con el término “buena práctica” nos hemos querido referir a todas aquellas estrategias, herramientas (en el sentido metodológico y práctico) y acciones que -desde el punto de vista del

actor consultado- han permitido instalar el debate, analizar la temática e impactar positivamente en la participación de las mujeres en los emprendimientos cooperativos y de la economía social y solidaria. En las indicaciones a la personas entrevistada, hemos detallado que podían referirse tanto a prácticas instrumentadas por las cooperativas en su interior como a aquellas impulsadas por las federaciones.

En el caso de las experiencias de cooperativas y emprendimientos de la economía social y solidaria que se presentan como relevantes con respecto al objeto del estudio, el método de identificación ha sido **testimonial**. Son los actores e informantes claves que han indicado experiencias que consideran significativas, las cuales -una vez conocidas y difundidas- pueden aportar a la reflexión en el proceso que se está llevando adelante en Uruguay.

Como se ha comentado anteriormente, algunas instituciones –LegaCoop y Faecta especialmente- contaban con estudios y procesos de sistematización, lo cual ha facilitado la identificación de casos relevantes. En el resto de los países, han sido lxs informantes calificadxs a realizar una selección de experiencias: con todos los actores hemos reflexionado sobre la motivación por la cual las consideraban buenas prácticas.

Adicionalmente, hemos analizado -donde estaban disponibles- los documentos estratégicos de los socios y de los actores consultados, con tal de agregar información sobre los elementos que ellos consideran estratégicos para impulsar una transformación de los roles de género históricamente y culturalmente aprendidos. El Capítulo 3 será justamente centrado sobre los aspectos concretos que -según los actores- identifican una “buena práctica”.

Las experiencias analizadas son en total 18. En cinco de los casos se trata de prácticas llevadas adelante por confederaciones y organizaciones de la ESS:

- el Pacto por la no Violencia de género de COOPERAR, Argentina;
- la Comisión de género de Cooperar, Argentina;
- la Comisión “Pari Opportunità” de LegaCoop, Italia;
- la Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía- AMECOOP, España;
- el proyecto Biovida en Ecuador.

En el resto de los casos (13), se trata de emprendimientos asociativos o cooperativas:

- 12 cooperativas de Argentina (2), Brasil (1), Colombia (1), España (4), Italia (4)
- 1 empresa asociativa en Brasil: donde la ley de cooperativismo fija un límite mínimo de 7 personas, por lo cual los emprendimientos pequeños deben adoptar una forma jurídica distinta.

El listado de casos analizados también está incluido en el **Doc. 1**, en la tabla que le sigue al listado de actores.

Las cooperativas involucradas en la investigación han sido principalmente cooperativas de mujeres o con mayoría absoluta de mujeres. No fue elección de la investigación concentrarse en emprendimientos de mujeres, pero la realidad fue llevando a que así fuera. Inicialmente -parecía- por una obvia lectura de parte de quienes eran nuestros primeros contactos, que nos derivaban a las prácticas de las mujeres. Luego fue evidente que es en los grupos de mujeres donde se ha trabajado principalmente sobre la temática y se han logrado mecanismos interesantes con respeto a la participación. Evidentemente el estar juntas -analizando, debatiendo y buscando condiciones para fortalecer su puesto de trabajo y con ello su autodeterminación- favorece la asunción de conciencia sobre la importancia para las mujeres de disputar espacios (y espacio público).

Cuanto a los sectores de producción, los emprendimientos analizados son en mayoría cooperativas de educación, cultura y servicios de cuidado, mientras que en un porcentaje menor pero importante se trata de cooperativas que trabajan en sectores de innovación: es decir Tics, *eco-design*, servicios recreativos y culturales (servicios eco-turísticos, terapias ecuestres, catering, etc.). Un hilo conductor conecta a varias de las experiencias analizadas y es el aporte a la transformación del sistema y a la sostenibilidad de la vida, como detallaremos ampliamente en el curso del informe.

Cabe destacar -en conclusión- el valor que para nosotros adquiere compartir experiencia en su calidad de "buenas prácticas". Desde nuestro punto de vista, no existen prácticas exportables a realidades distintas con respeto a aquella en donde se han generado: entendiendo con esto que todo grupo humano o país o momento histórico, social y político tiene su peculiaridad y es a partir de ello que se construyen caminos de transformación arraigados. Aun así, el conocimiento de antecedentes de otros países y realidades es indudablemente un aporte en el proceso que se está llevando a cabo en Uruguay en el marco del proyecto. Entrar en contacto con dichas experiencias, podrá estimular redes y entramados de mujeres que superan las fronteras nacionales: esto es un objetivo fundamental que –a nuestro parecer- la investigación contribuye a lograr.

Capítulo 2 – Reflexión a partir de la sistematización de los resultados

2.1 – Panorama y horizontes transitados

<<Las mujeres son las vanguardias de la economía solidaria>>, solía afirmar Paul Singer, gran pensador y político brasilero, fallecido hace un año. Y efectivamente en mucha literatura sobre la temática hemos encontrado la afirmación que la economía social y solidaria (ESS) “es femenina”, principalmente por dos razones: en cuanto la mayor parte de sus integrantes son mujeres y también porque ofrece oportunidades a las mujeres para transformar sus vidas, poniéndolas además en condición de transformar sus propias realidades y territorios.

La ESS además es atractiva para las mujeres. Según la Alianza Cooperativa Internacional, hay evidencia de que el porcentaje de mujeres en las cooperativas es mayor que en el mercado laboral en su conjunto. Además, se está registrando en los últimos años una evolución ascendente de la participación de las mujeres en el cooperativismo. Algunos datos proporcionado por LegaCoop que presentaremos en el Capítulo 3 lo demuestran para el caso italiano.

Pero este dato nos muestra solo un aspecto de la realidad. Después está la otra cara de la medalla, la cual aparece claramente dibujada en esta oración del informe final de la investigación llevada a cabo en Uruguay por la FCPU:

<<el mundo cooperativista no escapa a la cuestión patriarcal y capitalista, aun cuando sus bases promueven una economía de base social y solidaria>>.

Entonces existe una realidad que nos habla de una falta de equidad en base al género, la cual termina lesionando a los derechos básicos de las mujeres en el cooperativismo.

En una interesante nota publicada para el año del cooperativismo en Euskonews² leemos la siguiente reflexión: <<La preocupación del cooperativismo ha sido la soberanía del trabajo frente al capital, no la igualdad entre los trabajadores hombres y mujeres>>.

Dicho esto, la opinión del autor es también que <<las cooperativas han ayudado a mejorar la desfavorable situación de muchas mujeres>> y que el cooperativismo ha aportado a la situación de las mujeres principalmente en tres vertientes:

² *Perspectiva de género en el cooperativismo: retos y controversias*, Eunete ELIO CEMBORAIN, Mondragon Unibertsitateko Enpresagintza Fakultateko ikerlaria, octubre 2012, <http://www.euskonews.com/0641zbk/gaia64101es.html>.

1. La creación de empleo;
2. Las condiciones de trabajo;
3. La participación en la gestión.

Esto porqué la fórmula cooperativa ha permitido sacar de la economía sumergida sectores de trabajo que han sido tradicionalmente femeninos. Y porqué en las cooperativas los principios a los cuales se inspira la autogestión favorecen mejores condiciones de trabajo y mayor participación.

En fin, hay consenso en considerar que las cooperativas tienen un fuerte potencial para la consecución de una mayor participación de las mujeres, potencial que reside en sus valores básicos y en las estructuras organizativas. Pero también existe la conciencia de que la igualdad no se da por si sola y naturalmente y requiere de acciones positivas.

De este punto parten las mujeres para organizarse y visibilizar su lucha en las organizaciones y emprendimientos de la ESS.

2.2 - Antecedentes de los socios

Para profundizar el conocimiento sobre el proceso que ha llevado las entidades socias a diseñar el proyecto y a emprender el proceso que se está realizando, hemos solicitado analizar los siguientes documentos:

- el proyecto completo;
- los documentos estratégicos de los socios³;
- los antecedentes de los socios en la temática.

Por la información proporcionada, las estrategias que están a la base del proyecto han sido fruto de años de trabajo en conjunto por los socios uruguayos, con el apoyo de la ONG internacional COSPE.

Un informe del año 2010 da cuenta de una misión realizada al Uruguay por la responsable de género en COSPE, Debora Angeli, la cual ha sido una de las informantes calificadas de esta investigación. En los encuentros realizados en Montevideo en este marco, ya se destacaba de parte de las cooperativistas de la FCPU la necesidad de comenzar a trabajar en la temática.

<<Todas las entrevistadas han expresado la dificultad de ser mujeres y de cubrir roles de gestión: dificultad a ser escuchadas, a recibir toda la información y a ser consideradas

³ Cabe destacar que sólo COSPE cuenta con un documento orgánico sobre sus políticas de género, al cual nos referiremos en el párrafo 2.5.

como los hombres con autoridad. Dificultad a hacerse lugar para ofrecer otro punto de vista. Se trata de barreras que generan en ellas frustración –se lee en el informe-. Las mujeres cooperativistas creen que un trabajo de información y concientización sobre el género debe encontrar en la FCPU el mismo espacio que hoy tienen los temas de cooperativismo; que los servicios de la federación deben tener en cuenta las necesidades de las mujeres y su triple rol social y que se necesitan proyectos específicos para promover su participación. Además, ellas sienten la necesidad de fortalecer sus capacitación en lo profesional y para ello deben ser facilitadas para tener un mayor poder de negociación dentro de la familia con becas, servicios para niñas, etc.>>⁴.

Desde el 2010 el debate ha sido permanente en las tres instituciones y ha llevado a la preparación de distintos proyectos, antes de que en el 2017 saliera aprobado *Cooperación con Equidad*. Además, la Comisión de género de la FCPU trabaja de forma permanente desde el año 2015, así como CUDECOOP tiene una Comisión de género que también se ha mantenido activa.

2.3 – Visto desde afuera: de qué género se ve el cooperativismo?

Volviendo a la presente investigación, el primer acercamiento a la temática ha sido la exploración de la información disponible en los espacios de difusión y comunicación de las organizaciones de representación, principalmente sus sitios web y los documentos encontrados en red. En otras palabras, hemos tratado de recabar impresiones a partir de cómo se comunica el cooperativismo, buscando elementos y trazas de un relato que fuera “inclusivo” con respeto al género.

Finalizando el proceso de la investigación, hemos comparado esas primeras evidencias recabadas con la riqueza de acciones desde las mujeres que hemos llegado a conocer durante la observación directa de los casos. Esta comparación nos ha permitido concluir que en los espacios mixtos, sobre todo en el caso de federaciones y organizaciones mundiales, el camino que las mujeres están realizando para el fortalecimiento de su participación se encuentra escasamente reflejado y comunicado.

Tenemos entonces aquí ya un primer hallazgo. Producir documentación, sistematizarla y difundirla es sin duda un factor central. También impactar sobre el idioma que las organizaciones de representación mixta utilizan en sus medios de difusión, que en casi todos los casos no toma en consideración el género.

Esta reflexión sobre la comunicación y difusión lo retomaremos en Capítulo 3. Aquí -a modo de ejemplo- haremos referencia a algunas evidencias recabadas de la observación de los sitios web de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) Mundial y de ACI Américas.

⁴ Debora Angeli, *Relazione missione Uruguay*, 31 Octubre – 9 Noviembre 2010, Doc. 28.

Para encontrar la sección sobre igualdad, en el sitio de ACI Mundial hay que ir a la parte de estructura y posteriormente al listado de comités. Allí es donde se encuentra referencia al Comité de género, así definido:

<<catalizador de cambio para hacer de la igualdad de género una realidad en todas las cooperativas y sirve como foro para la discusión e intercambio de experiencias e ideas sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género. La visión de GEC es la de un movimiento cooperativo liderado por mujeres y hombres, y basado en la equidad, la solidaridad, la democracia y el desarrollo. En esta visión, los valores, habilidades y contribuciones de las mujeres y los hombres se valoran por igual>>.

La sección del Comité no incluye referencias a estrategias o políticas afirmativas; además no cuenta con documentos o materiales adjuntos.

Siempre en la web de la ACI, en el capítulo sobre incidencia global, entre las metas de desarrollo sostenible, se lee lo siguiente:

<<SDG5 - Igualdad de género: respetando uno de sus principios fundadores, el de la afiliación abierta y voluntaria, las cooperativas permiten a las mujeres acceder a recursos y oportunidades gracias a la extensión de su participación en la economía local y nacional>>.

Es evidente aquí la incidencia de la ONU, con los objetivos marcados para el milenio, en las enunciaciones estratégicas del movimiento cooperativo.

La ACI ha realizado un primer censo cooperativo mundial en el 2014. El resumen presente en red no trae información sobre la distribución de género entre socixs y trabajadorxs (ver [Doc 3](#)). Además, desde 2017 –en colaboración con el centro de investigación Euricse de Italia– está implementando el proyecto *Word Cooperative Monitor*, para la construcción de una <<base de datos multidimensional que aporte información sobre el valor socioeconómico y el impacto de las cooperativas tanto en el escenario mundial como en sus contextos regionales y nacionales>>. Analizando la documentación proporcionada al respecto, se nota que en el formulario solo se preguntan datos sobre número de hombres, mujeres y de jóvenes (entre 19 y 24 años) entre “socios” y “funcionarios electos”. Además, el idioma del documento es solo masculino y no se encuentran referencias a las personas LGTBQ+. (Ver los [Doc 4](#): formulario, guía para su relleno e informe 2017).

Mayor amplitud está asumiendo, en cambio, el trabajo en género en el caso de la ACI Américas, cuyo sitio tiene una página específica y organizada en capítulos sobre el *Comité Regional de Equidad de género* (CREG).

Según la información allí reportada, el CREG tiene las siguientes tareas:

- promover la transversalización y práctica de la equidad de género en las organizaciones cooperativas del continente americano;
- representar los intereses de los y las cooperativistas que perciben la equidad de género como un elemento fundamental que afecta de manera transversal todos los ámbitos del desarrollo.

La página del CREG tiene información detallada sobre la estructura y las reglas de funcionamiento, y tiene una Bitacora con noticias, proclamas y eventos que se realizan en los distintos países de la región. Tecleando la palabra “género” en el buscador, además, aparece una nutrida reseña de prensa sobre las acciones que se vienen desarrollando en los distintos territorios. De hecho, las cooperativistas entrevistadas han reconocido un mayor dinamismo en el CREG con respeto al Comité mundial.

Si observamos los sitios de las distintas federaciones y confederaciones incluidas en el listado de actores, nos encontramos con escasas evidencias sobre la presencia y participación de las mujeres, menos que en marzo, cuando hay noticias, videos y referencias a eventos que se organizan para el mes de las mujeres.

Evidencias parecidas han sido destacadas en el 2016 por Margarita Percovich, intelectual y feminista uruguaya, en la ocurrencia de la IV Cumbre de Cooperativas de las Américas en Montevideo. Margarita Percovich había sido invitada por la *Comisión de género* de CUDECOOP a realizar un análisis de los documentos oficiales y relatorías preparados para el evento. El informe que generó está integralmente adjunto en el Anexo: ver [Doc 9](#).

<<Todos los enfoques –se lee en un pasaje del texto- se realizan desde una universalidad de conceptos y propuestas, como si las personas que las integran tuvieran las mismas posibilidades>>.

Como afirma Silvia Federici: <<el sujeto universal no existe y no se puede hablar del punto de vista de un sujeto desexualizado>>, porqué esto quiere decir excluir⁵.

Resumiendo, el cooperativismo visto desde afuera tiene rostro de varón, es <<una mesa de debate en donde están sentados debatiendo puros varones>>, dice una de las entrevistadas. Y en este contexto, las mujeres entrevistadas han destacado la importancia de <<comenzar a ocupar butacas, para que las cooperativistas de base no piensen que las mujeres no pueden llegar a sentarse ahí>>, dice una de ella.

⁵ Video cit..

2.4 – Matriz de surgimiento de las políticas de género en el universo cooperativo

La visibilidad que tienen las mujeres en el “universo cooperativo observado” entonces es todavía escasa. Aun así, en las últimas dos décadas especialmente se han generado acciones para fortalecer su participación.

La matriz de surgimiento de dichas iniciativas nos muestran dos grandes caminos. Por un lado, el camino marcado por un enfoque que podríamos definir **desde arriba**; y por el otro, **la práctica que se ha desarrollado en las bases**, es decir en los lugares de trabajo, en las cooperativas o en los grupos de mujeres conformados adentro de ellas.

Al incursionar en los caminos emprendidos por las organizaciones (federaciones y confederaciones) hacia la incorporación del enfoque de género, se nota claramente una influencia de parte de las instituciones internacionales. Como se mencionó en el párrafo anterior con respecto a la ACI Mundial, la representación mundial del cooperativismo se encuentra interpelada hoy por Naciones Unidas en la incorporación de conceptos y estrategias.

De la misma forma, desde los años '90 distintas agencias internacional de cooperación han venido apoyando mundialmente la política de las agendas de género para el empoderamiento y el *mainstreaming*⁶, impulsando poner la temática también sobre la mesa del debate cooperativo.

El mismo programa de la UE que financia *Cooperación con Equidad* es un instrumento que ha permitido realizar iniciativas que no había sido posible concretar, pese a los antecedentes mencionados.

Por un lado entonces está la política de las organizaciones internacionales y los gobiernos; por el otro, la práctica cotidiana de las mujeres cooperativistas, tanto en el cooperativismo como en el movimiento de mujeres. La vida de muchas cooperativistas entrevistadas se coloca en el cruce entre estos dos recorridos.

Una pregunta clave que hemos incorporado a lo largo del proceso en la guía para informantes calificadxs ha sido si en la vida de las entrevistadas ha llegado antes el cooperativismo o la decisión de tomar posición y afirmarse en la lucha para los derechos de las mujeres. Esto porque los intercambios que veníamos teniendo nos mostraban dos senderos distintos y complementarios, que nos ha parecido interesantes relevar y visibilizar.

Algunas afirman que llegaron a tomar conciencia sobre los asuntos de género por haber participado en cursos o eventos promocionado por la ACI o por las Naciones Unidas.

⁶ Literalmente quiere decir “colocar en la corriente principal” y se refiere a todas las acciones que tienen como objetivo la incorporación del enfoque de género en las políticas de las organizaciones, gobiernos y territorios.

<<Soy una hija de los cursos de la ACI>>, nos dice Gisela Wild, presidenta de la Comisión de género de COOPERAR.

<<La decisión de comprometerme con el género en el cooperativismo fue el resultado de mi formación en temas de equidad. Yo digo que eso fue resultado de lo que la ACI hizo por mí, porque yo no era consciente, no sentía que había una discriminación real>>, comenta María Eugenia Pérez Zea, colombiana, presidenta del Comité género de la ACI.

En algunos casos, la elección de abrazar la lucha por los derechos de las mujeres resulta de las vivencias tenidas en el marco de una profesión que las pone en contacto con mujeres en situaciones de prevaricación y violencia, como nos cuenta Carmen Perea, abogada.

<<Cuando entré en el mundo laboral, ahí comencé a ver aspectos nuevos. Siendo abogada, me comencé a relacionar con las clientas. Yo trabajo mucho con divorcios. Ahí me encontraba con mujeres que no sabían cuánto ganaba el marido; me encontré con estructuras familiares en donde era clara la subordinación de las mujeres. En lo personal, también me ha afectado ser mujer y abogada. Para construir mi carrera he postergado la maternidad, hasta que luego ha sido tarde y no ha llegado. En nuestro trabajo, hay tiempos que los procedimientos judiciales nos imponen y que tenemos que respetar sin posibilidad de arreglar de otra forma. En fin, la vida en el mercado laboral, me puso en contacto con una realidad que me hizo consciente de la importancia de luchar para los derechos de las mujeres>>, dice Carmen Perea.

En las Federaciones, es frecuente encontrar en cargos de representación relacionados con el género a mujeres que primero llegan a la gestión cooperativa y luego –desde sus roles de dirigentas- le hacen un lugar a la lucha por los derechos de las mujeres.

Eso pasa sobre todo cuando todavía no están creados espacios para mujeres (o desde las mujeres), entonces cuando se forman son las mujeres que ya tienen cargos de representación quienes terminan asumiendo los nuevos roles. Posteriormente, ellas emprenden un camino de formación y abren espacios de diálogo en sus instituciones y a todos los niveles. Y por encima de todo: comienzan a intercambiar con otras mujeres y a dar voz a las mujeres de la base. Y es entonces cuando ese rol de alguna manera “no buscado” o “no reclamado” genera la posibilidad de adquirir una conciencia profunda y de asumir la lucha de las mujeres como una línea firme de trabajo. Y el punto de llegada se destaca muy claramente en esta afirmación que hace Gisela Wild hoy, después de años transitando su proceso de empoderamiento como mujer en el cooperativismo: <<hoy es nuestro objetivo llevar la agenda feminista en el cooperativismo y el cooperativismo en la agenda feminista>.

También otras de las entrevistadas nos han comentado que llegaron al cooperativismo siendo feministas y llevaron de inmediato al cooperativismo su política de vida. Es el caso de Sofia Imeroni, presidenta del *Comité de género* de Fecootra, o de Lola Sanjuán, fundadora de la cooperativa CKL y presidenta durante nueve años de la Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía (AMECOOP).

<<Queríamos generar una empresa con valores ligados a lo que éramos nosotras. Veníamos de la militancia feminista y queríamos crear una empresa rentable pero no depredadoras en los recursos. En nuestro recorrido el feminismo viene antes. Ya estábamos construidas como feministas y el cooperativismo nos encontró luego para amplificarnos>>, nos cuenta Lola Sanjuán.

También en las cooperativas de base hemos conversado con mujeres con recorridos distintos, las cuales hoy trabajan codo a codo para el fortalecimiento de la participación de las mujeres. Es el caso de las dos cooperativistas entrevistadas en GCOOP, Argentina. Una de ellas feminista antes de comenzar a promover un grupo de reflexión en la cooperativa. La otra nos cuenta que “se volvió después feminista”. Ambas comparten el mismo discurso y la misma carga ideal en su palabras.

El camino andado, entonces, permite visualizar dos recorridos posibles, pero que en muchos casos terminan dialogando entre sí, de una forma que sugiere construir **entramados vitales y permanentes entre dirigencias y bases**, así como **entre centros y periferias** y entre el cooperativismo y las entidades que han actuado como promotoras de los derechos de las mujeres (entidades internacionales, estados, gobiernos locales, movimiento feminista, etc.). Sobre este aspecto volveremos en el Capítulo 3.

2.5 – De qué hablamos cuando decimos “participación”?

Pero qué se entiende en esta investigación por participación? Es solo participación numérica? Antes de pasar al próximo capítulo, queremos introducir una reflexión sobre los aspectos de aquella participación que las mujeres cooperativistas están tratando fortalecer.

Seguramente un factor importante es la **participación numérica** en los cargos de representación, que es todavía muy baja. Pero no se trata solo de eso.

En el universo de las informantes cooperativistas, hay quien hace hincapié más sobre la representación y le atribuyen un rol estratégico a herramientas técnicas, como las leyes de cuotas o el monitoreo de los indicadores. Y otras que concentran su atención sobre las vidas reales de las mujeres y las prácticas que se han generado en las cooperativas. Pero todas destacan que la simple participación de las mujeres no es una garantía hacia una transformación de las relaciones de género.

De hecho, las experiencias y buenas prácticas de mujeres que relatamos en el Capítulo 3 nos hablan -al fin y al cabo- de una nueva mirada hacia la vida en su totalidad.

<<No es suficiente promover genéricamente la igualdad de oportunidades, en cambio debemos cultivar el conocimiento crítico y las prácticas hacia las relaciones de poder entre los géneros y los modelos estereotipados de feminidad y masculinidad>>, se lee en el documento estratégico de COSPE sobre Género, el cual sugiere herramientas/ estrategias concretas al respeto:

- cuestionar a la narrativa y los mecanismos de discriminación de género y violencia;
- organizar y participar activamente en oportunidades para el debate y el pensamiento crítico, así como la socialización y la agregación;
- promover prácticas de gestión participativas, decisorias y democráticas;
- convertir la equidad de género en un instrumento para el cambio social, asumiendo una lectura feminista de la sociedad como proyecto global.⁷

Y efectivamente, son todos elementos que encontraremos reflejados en la práctica de las mujeres entrevistadas, con matices según las distintas realidades y países.

<<Sin la igualdad de género, no conseguiremos enfrentar los desafíos globales que tenemos por delante en el continente americano>>, afirma Graciela Fernández, presidenta de la Alianza Cooperativa para las Américas.

Parfraseando una vez más a Silvia Federici, podríamos afirmar que <<el fin no es la igualdad con los hombres, que también son seres explotados. Las mujeres tenemos que comprender que es importante empezar a construir a través de nuestras luchas una sociedad diferente>>⁸.

Cambio y transformación -entonces- son dos conceptos clave que se juntan en las luchas de las cooperativistas y en el próximo capítulo analizaremos como se está dando y se puede dar la transformación: a partir de las decisiones estratégicas de las instituciones pero sobre todo en la práctica cotidiana de las mujeres.

⁷ Hacemos aquí referencia sólo al documento estratégico de COSPE, en cuanto los otros dos socios no tienen reflejado en texto escritos sus visión acerca de la temática.

⁸ Silvia Federici, La revolución feminista inacabada, https://youtu.be/X_9oFUgSgtU.

Capítulo 3 - Sistematización de los resultados

Premisa

Hemos llegado finalmente al capítulo central del informe: es decir la parte que concentra la reflexión sobre los hallazgos de la investigación y especialmente del trabajo de terreno. En nuestra exposición, comenzamos con una reflexión sobre el marco normativo, luego pasamos a analizar las políticas de las organizaciones de segundo y tercer nivel; y finalmente el trabajo llevado adelante en las cooperativas de base y por las mujeres.

3.1 – Ley de cooperativismo: el rol central del marco normativo

La ley asume un rol distinto según los países, en algunos de los cuales los textos incluyen referencia a la equidad de género. Es el caso de Andalucía, una de las áreas de trabajo de la presente investigación. Y también de Chile, que no es país de la investigación pero cuya ley nos ha sido señalada como “buena práctica” desde el Comité de género de ACI Américas.

En Andalucía, el compromiso de las mujeres cooperativistas logró posicionar la temática en la Ley: Lola Sanjuán, presidenta de AMECOOP, nos ha comentado sobre el proceso que AMECOOP ha llevado adelante para que eso sucediera. En el caso de Chile, fue determinante la política del equipo de gobierno en la época cuando la ley se aprobó (2015). En ambos contextos, se logra la incorporación en la ley de principios y reglas que marcan un antecedente a tomar en cuenta.

Hay aquí entonces la primera recomendación que este trabajo acerca a los actores del proceso en Uruguay: **revisar la ley del país y analizar las posibilidades de introducir en las normas principios que puedan generar prácticas de transformación.**

3.1.1 - El caso de Andalucía

La Ley 14/2011 establece -en calidad de principio fundamental- la igualdad de género, que se configura como transversal al resto de los principios (artículo 4.i). En la misma línea, el artículo 38.4 establece el deber de las cooperativas de procurar la presencia equilibrada de socios y socias en el órgano de gestión y representación. Además, el apartado 71.4 c) establece entre las finalidades a las que debe destinarse el Fondo de Formación y Sostenibilidad de las Cooperativas

Andaluzas, el fomento de una política efectiva de igualdad de género y de sostenibilidad empresarial.

También el artículo 115 relativo al interés público de la cooperación y sus principios generales, establece en su apartado 5 que <<serán objeto de especial promoción aquellas entidades cooperativas que establezcan mecanismos que aseguren efectivamente la presencia equilibrada de socios y socias en sus órganos de dirección>>. Previamente, en su apartado 4, este artículo ya regula que serán objeto de especial promoción <<aquellas sociedades cooperativas que incorporen a su actividad la innovación, contribuyan a la cooperación e integración empresarial o desarrollen su labor con arreglo a principios de sostenibilidad empresarial y mejora medioambiental, conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad de género>>.

En aplicación de la Ley 14/2011, el Reglamento de Desarrollo de la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas (decreto 123/2014), estableció que <<las sociedades cooperativas deberán destinar al Fondo de Formación y Sostenibilidad, un porcentaje mínimo del diez por ciento al fomento de una política efectiva de igualdad de género>> (art. 56.1).

Para consultar la ley en su integralidad, consultar el [Doc. 12](#).

3.1.2 - El caso de Chile

En Chile, la reforma de la ley de cooperativas -aprobada el 13 de noviembre del 2015- introdujo una indicación inédita de proporcionalidad de género para los consejos directivos de las cooperativas. La proporcionalidad se entiende de acuerdo con los porcentajes de las bases, por lo cual si una cooperativa tiene –por ejemplo- el 60% de mujeres, ese porcentaje debe quedar reflejado en el consejo directivo.

La representación proporcional debe quedar inserta en los estatutos de la empresa y la ley establece un plazo de tres años desde su promulgación para la implementación de la normativa.

La norma, que responde al mandato del gobierno de buscar mayor inclusión de género en todos los espacios de la actividad pública, generó resistencias y provocó un encendido debate en las cooperativas y en el Congreso.

El proceso transitado ha sido objeto de la tesis de magisterio de una investigadora chilena, la cual escribe en su documento:

<<La modificación fue resistida en varias de las organizaciones que agrupan a las cooperativas y por algunos parlamentarios (Senado de Chile, 2014). Más allá de la inquietud de los hombres, mayoría en un sector popular, surgieron preguntas de parte de las organizaciones y en la tramitación de la ley sobre la implementación de dicha norma: ¿Qué pasa si no hay mujeres que quieran participar en los consejos?, ¿cómo se asegura

que los socios voten por las mujeres?, ¿por qué tiene que ser obligatorio?, ¿de qué manera se fiscalizará que las cooperativas cumplan con esta proporcionalidad?, ¿qué ocurrirá con las decisiones del Consejo Directivo si no cumple con la cuota de género?, ¿serán válidas?, ¿cómo se adaptará esta nueva disposición a la diversidad temática y práctica de las cooperativas?, ¿funcionará para todas por igual?, ¿cómo se aplicará la proporcionalidad de género, de una vez o gradualmente?>>⁹.

Previamente al diseño y aprobación de la Ley, la *Subsecretaría de economía y empresas de menor tamaño* del gobierno de Chile, había realizado un estudio sobre la *Participación de las mujeres en cooperativas y empresas de la economía social*, el cual confirmó que el cooperativismo chileno cuenta en sus bases con un importante porcentaje de mujeres, las cuales luego encuentran distintos obstáculos para ascender a los cargos de decisión.

El informe en su versión integral está adjunto en la bibliografía¹⁰. Más allá de dar cuenta de la situación chilena, el estudio también presenta una revisión de experiencias acerca de la participación de las mujeres en la economía social de varios países de América Latina¹¹, que pueden resultar de interés para los actores el Uruguay. Además, incluye el estudio de dos casos internacionales que son considerados “buenas prácticas”: la Escuela Latinoamericana de Mujeres Cooperativistas y el Sello de Igualdad de Género de la Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica (CCC-CA).

3.2. – Las políticas de las confederaciones y federaciones

3.2.1 – Una revisión de los mecanismos encontrados

Impulsada desde las bases pero también desde las políticas públicas de sus propios países y por los organismos internacionales, las organizaciones de segundo y tercer nivel han ido generando en los últimos veinte años estrategias y mecanismos para incluir la perspectiva de género, decíamos en los capítulos anteriores. Entre ellos, citamos aquí aquellos que resultaron de la observación en los países involucrados:

- Ley de cuotas o cupos;

⁹ *Proporcionalidad de género en cooperativas: Recomendaciones para la implementación de nueva ley de cooperativas*, Carolina Alid, 2016. La tesis de magisterio nos ha sido compartida por CIESCOOP (Centro Internacional de Economía Social y Cooperativa Universidad de Santiago de Chile) y está adjunta integral en la bibliografía. Ver [Doc.7](#).

¹⁰ *Participación de las mujeres en cooperativas y empresas de la economía social*, Subsecretaría de economía y empresas de menor tamaño, gobierno de Chile, febrero 2015), ver en [Doc.6](#).

¹¹ Los países son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Honduras, México, Nicaragua, Salvador, Uruguay.

- Comisiones de mujeres o de género;
- Formación para dirigentes: tanto varones como mujeres;
- Encuentros periódicos entre mujeres cooperativistas;
- Investigación sobre el estado de situación;
- Campañas de comunicación y difusión;
- Relevamiento y difusión de casos de éxito;
- Sellos y/o sistemas de calidad con equidad, con sus mecanismos de monitoreo, que en algunos casos se encuentran reflejados en manuales publicados.
- Herramientas financieras.

En cada país hemos encontrado la mayoría o solamente algunos de los instrumentos mencionados y entre las entrevistadas hay acuerdo acerca de la importancia de instalarlos en sus representaciones federativas.

Antes de pasar a profundizar la información sobre las herramientas mencionadas, queremos hacer aquí una breve mención a los manuales para incorporar el enfoque de género en las cooperativas. En red hemos encontrado tres manuales diseñados por tres confederaciones españolas: CEPES Andalucía, COCETA y Mondragón. Pero en nuestros encuentros con las cooperativas de AMECOOP y Faecta (federación afiliada a CEPES Andalucía y a COCETA) hemos encontrado que no había conocimiento de dichos manuales. La impresión general es que se trata de herramientas formales que no marcan presencia en la práctica de las cooperativas. Aun así, incluimos en la bibliografía de este informe dichos documentos, en cuanto pueden incluir referencias concretas a tomar en cuenta para una planificación cooperativa que tome en cuenta las necesidades y el punto de vista de las mujeres (Doc.17, 18 y 19).

3.2.2 – Medidas para incrementar la presencia de mujeres en cargos de representación

Entre los actores consultados en la investigación, la ley de cuotas es un mecanismo introducido formalmente por las entidades de España e Italia.

En España, ya vimos como la propia ley impulsa la paridad. Aunque en Faecta, la federación que hemos entrevistado, el principio de paridad no está formalmente incluido en los reglamentos de la institución.

En Italia, en el caso de la LegaCoop se ha establecido el 30% como valor mínimo de participación de las mujeres en las organizaciones de representación. Para promocionar la participación en las cooperativas, además, se ha aprobado un código de comportamiento e se asignan incentivos para las cooperativas que llegan a respetar el 30%. Periódicamente, además, se realizan monitoreos sobre el estado de situación en las cooperativas.

En UNISOL (Brasil), el principio de paridad ha sido respetado en las últimas dos elecciones del órgano directivo, pero dicha medida no está reflejada en los reglamentos formales de la institución.

Queda claro que la falta de reconocimiento formal es una debilidad y una amenaza a la permanencia del proceso.

En Argentina, existe una postura de parte del Comité de género acerca de la importancia de respetar en la dirigencia la misma proporcionalidad que se encuentra en las bases; pero la Confederación no ha llegado hasta la fecha a una definición. Aun así, tanto COOPERAR como Fecootra tienen una comisión de género muy dinámica y participada, como se verá en el próximo párrafo.

Otras medidas que se están experimentando en los lugares de trabajo están relacionadas con la revisión de las formas de la participación: principalmente horarios de las reuniones y modalidad de organización de los espacios de gestión. La LegaCoop de Italia, por ejemplo, ha sido realizado –asesorada por una organización experta en género - un proceso para diseñar e implementar nuevos modelos de participación en algunas casos piloto¹².

<<Para facilitar las trayectorias profesionales de las mujeres, han sido promovidos proyectos de mejora en la organización, finalizados a equilibrar la participación en base al género en los roles de gestión y en la gobernanza. En este sentido, también ha sido fundamental el rol de la formación a las mujeres para el ingreso en los consejos de administración>>, comenta la presidenta de la Comisión de dicha central cooperativa¹³.

3.2.3 –Comités o comisiones de género

Entre las instituciones consultadas, las que tienen Comité de género son Cooperar, Fecootra (Argentina) y LegaCoop (Italia). En los tres casos se han formado en la misma época y exactamente en el año 2008.

¹² Cabe mencionar que sobre este aspecto hemos pedido una información más detallada, la cual no ha llegado a la fecha de cierre de este informe. Eventualmente se proporcionará posteriormente. Con la Comisión “Pari opportunità” de LegaCoop hemos tenido varios intercambios, para llegar a detallar aspectos que hemos encontrado reflejados en sus documentos y publicaciones, aun así queda mucho para conocer. Por cierto es una relación que recomendamos a la Comisión de género de la FCPU de tomar de forma directa.

¹³ *Il welfare aziendale e la conciliazione: proposte ed esperienze del mondo cooperativo* (El welfare para las empresas y la conciliación: propuestas y experiencias desde el mundo cooperativo), ponencia de Dora Iacobelli, presidenta Comisión “Pari Opportunità” y vicepresidenta de LegaCoop, 2018.

Para Cooperar, fue relevante el estímulo que llegaba del organismo de representación del mundial del cooperativismo. <<La participación al CREG -nos comentó Gisela Wild- nos sirvió mucho, porque llegaba información y llegaban herramientas que ayudaban a consolidar el grupo>>.

<<El Comité de COOPERAR es un órgano de consulta y asesoramiento para el Consejo, con un fuerte componente de empoderamiento para las compañeras que lo integran –nos comenta Gisela Wold-. Su función principal es promover la participación de las mujeres, su formación así como su visibilización. Queremos instalarnos dentro del movimiento como órgano de consulta y además ir tomando partido en la agenda de género en término general>>.

El Comité es un órgano incluido en el estatuto y la presidenta es elegida por Asamblea, sobre una terna propuesta por el Comité. El Comité no tiene presupuesto propio y la presidenta atribuye la razón en los escasos recursos con los cuales cuenta el cooperativismo en este coyuntura histórico- política de la Argentina.

En el caso de Italia, la LegaCoop tiene un organismo reconocido por estatuto (art. 21) que se llama *Commissione Pari Opportunità* (Comisión para la igualdad de oportunidades). La adhesión al mismo es voluntaria y en ella participan tanto integrantes con voz y voto como invitadas. Tienen voz y voto las mujeres con un cargo de representación en los organismos sectoriales o territoriales y las responsable de equidad de cada región. Pero pueden participar al trabajo de la Comisión todas las mujeres cooperativistas que lo deseen. Actualmente está conformada por unas cincuenta seis mujeres, de las cuales 50% invitadas y 50% efectivas. Las reuniones son presenciales o virtuales. En el [Doc. 25](#) se puede encontrar el reglamento de la Comisión.

La Comisión cuenta con una sección en el sitio de la LegaCoop, que se articula en los siguientes capítulos¹⁴:

- Links útiles
- Buenas prácticas
- Historias de cooperativistas (mujeres)
- Ventana de acceso al forum virtual entre mujeres cooperativistas

Si bien se encuentra de momento desactualizada, es un formato interesante.

Como en el caso de COOPERAR, la presidenta es elegida por la asamblea, en base a nombres propuestos por la comisión. La Comisión tiene un presupuesto propio, que negocia con la presidencia de LegaCoop en base a una planificación anual que se entrega antes de 31 de marzo de cada año.

¹⁴ Para consultas, ir a: www.pariopportunita.legacoop.coop.

Otra federación que cuenta con Comité de género es la Fecootra de Argentina. Informalmente existe desde los inicios, pero desde el 2008 está aprobado por asamblea. Actualmente están participando activamente en él unas veinticinco cooperativas, principalmente de la provincia de Buenos Aires.

<<El comité no tiene jerarquía a su interior –comenta Sofía Imeroni-. La coordinadora es nombrada por el Comité y su nombramiento se ratifica por el Consejo de Administración. Ella dinamiza el trabajo del Comité pero se garantiza siempre la horizontalidad en las relaciones entre cooperativas>>.

También en el caso de Fecootra, el Comité no tiene asignación presupuestaria y para las actividades planificadas se trata de conseguir financiación a través de los mecanismos de los proyectos. En los últimos años, ha realizado un intenso trabajo para estimular encuentros regionales y nacionales de mujeres y para convocar actividades de formación y autoformación sobre distintas temáticas. Una temática a la cual se ha reservado un trabajo especial es la violencia de los varones hacia las mujeres.

<<En este tema el Comité ya es considerado por las cooperativas de Fecootra un referente al cual dirigirse para pedir acompañamiento y apoyo en caso de sufrir violencia –nos cuenta Sofía-. Cuando el Comité recibe un llamado de ayuda, se decide en cada caso como apoyar, según los protocolos de los cuales se dispone en cada territorio. Se trabaja en estrecho contacto con el movimiento de mujeres y se deriva por lo general a instituciones de la zona. Para lograr cumplir con ese papel -agrega Sofía- nos hemos formado y nos vamos formando en el hacer>>.

3.2.4 – La importancia de la formación, de la investigación y del monitoreo

<<Todavía hay un montón de compañeros que no se han de-construido, que aún no cuestionan sus privilegios. Hay compañeros que piensan que las mujeres debemos quedarnos en casa con los hijos e hijas, que no sabemos de política. Todavía hay un montón de compañeros varones que creen que la desigualdad de género no existe inclusive. También hay un montón de compañeras -mujeres- que no iniciaron la deconstrucción>>, dice Sofía Imeroni de Fecootra.

<<En Amecoop hemos tenido mujeres que no estaban capacitadas para la dirección y precisaban capacitarse. Entonces nos planteamos que teníamos que hacer un **vivero de lideresas**>>, nos comenta Lola Sanjuán acerca del caso de Andalucía.

La formación es considerada una de las principales herramientas para transformar esa mirada todavía tan arraigada. Para varones y mujeres: formación sobre los mecanismos que reproducen la inequidad. Y para mujeres: formación para la gestión y el liderazgo. A este propósito una de las entidades entrevistadas ha contado como dieron escasos resultados las actividades de

formación para varones manejados por formadoras mujeres. Y como ha sido más eficiente involucrar a organizaciones de varones para nuevas masculinidades. Se trata sin duda de un dato a tomar en cuenta.

Importante base de partida para el diseño de estrategias es también la *investigación*. De hecho, todos los actores de América Latina han lamentado no contar todavía con estudios exhaustivos sobre la realidad de las mujeres en el cooperativismo. Mientras que en Italia y España se ha logrado realizar algunas investigaciones, ya sea recortadas sobre aspectos específicos.

En España Amecoop y Faecta han realizado un *Monitoreo de buenas prácticas de liderazgos exitosos de mujeres* (ver Doc. 11); y en Italia la LegaCoop un estudio sobre antecedentes en tema de conciliación entre trabajo y vida personal. LegaCoop además realiza periódicamente monitoreos sobre la participación de las mujeres, el último de las cuales realizado en el año 2016 (ver Doc. 22). Sobre la investigación de Faecta, volveremos más adelante en el párrafo 3.3.

Con respecto al tema del monitoreo acerca de la participación de las mujeres, un caso que la presidenta del Comité de género de ACI Américas ha mencionado como “buena práctica” es el sello de equidad laboral *Equipares*, que está implementando el gobierno de Colombia con el Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD). El mecanismo prevé el monitoreo de empresas o cooperativas, en base a determinados criterios y la definición de un sistema de evaluación. En este marco, COOMEVA se ha dotado ya hace algunos años de un *sistema de indicadores*, de un *Plan de equidad e igualdad de género*. Además, la cooperativa realiza periódicamente la revisión del comportamiento de sus productos y servicios en base al género (ver Doc. 8).

<<Después de formarme en el tema –nos comentó María Eugenia Pérez Zea- comencé a observar cosas que antes no veía. Entonces comencé a trabajar de una manera muy silenciosa, porqué además los hombres no se daban cuenta de la falta de equidad y muchas mujeres tampoco. En esa época éramos como el 40-45% de la membresía y hoy día somos el 55%. Entonces empecé a pedir más cursos, a trabajar más, a conocer más el trabajo para la equidad de género. No hubo muchas resistencia en la cooperativa, porque se veía como algo marginal. En la medida en que fui adelantando todo ese proceso en el 2011 me postulé al Comité de género de la ACI Mundial y empecé a trabajar para conformar el Comité de género en la cooperativa y allí ya comenzaron las resistencias. En el 2010 fui elegida en el Consejo de administración y era la primera vez en 48 años que había una mujer presidenta. Esa presidencia la aproveché para que se implementara una política de equidad de género y eso me costó mucho mucho. Porqué los varones se negaban a reconocer que había dificultades y barreras. En el 2014 hemos logrado el Primer documento de Política de equidad de género, se logró conformar el Comité de equidad de género, asignarle un presupuesto y tener un plan de trabajo. El plan planteaba por lo menos 3 actividades al año: 8 marzo, 25 nov, 28 de septiembre/salud>>.

Según los datos aportados por María Eugenia, Coomeva ha logrado importantes políticas afirmativas, entre las cuales:

- Un **diagnóstico** para identificar las brechas dentro de la organización en tema de equidad (brechas salariales, brechas de diseño de perfiles, de políticas de bienestar laboral, y en el proceso de selección de los empleados) e implementar acciones. <<Porqué son brechas que no son visibles –dice María Eugenia- la sola nominación de los cargos genera brechas y no es lo mismo decir director que gerente. Nos dimos cuenta por ejemplo que siempre que eran mujeres que ocupaban el cargo se llamaban directoras, pero si eran hombres se llamaban gerentes. Y eran las mismas funciones y el mismo nivel de responsabilidad. Otra cosa que se organizó fue todo el tema salarial, los procesos de selección se arreglaron también, se mejoraron>>
- Un **plan estratégico** a 4 años con revisión anual, con un sistema de evaluación interna basado en indicadores que se chequean cada tres meses.
- En 2016 le ha sido otorgado el sello de Equidad Laboral “Equipares” (Convenio NNUU/ Ministerio del Trabajo de Colombia/ Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer). El sello “Equipares” es un programa que certifica a las empresas que implementan de manera efectiva el Sistema de Gestión de Igualdad de Género¹⁵.

3.2.5 – El Pacto cooperativo por la no violencia de género de COOPERAR

Una experiencia identificada por el CREG como buenas prácticas a nivel latinoamericano es el *Pacto cooperativo por la no violencia de género*. Se trata de una iniciativa de COOPERAR, que compromete a la Confederación y a sus cooperativas de base que lo están firmando en acciones finalizadas a prevenir y luchar la violencia en las cooperativas y en la vida de sus socias.

El Pacto –que se encuentra adjunto de forma integral en el **Doc.10**- contempla nueve compromisos que las cooperativas o las federaciones asumen al firmarlo:

- 1) Condenar la violencia de género en todas sus manifestaciones;
- 2) Fomentar una actitud crítica, solidaria y comprometida de todos los asociados y asociadas frente a situaciones de violencia, impulsando la participación de todos y todas en su erradicación;
- 3) Promover la participación de mujeres en los órganos de conducción y fiscalización de las entidades e incorporar la perspectiva de género de manera transversal a la vida institucional;

¹⁵ Para información sobre Equipares, ver en: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/victimas-y-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equipares>.

- 4) Involucrar a todos los consejeros, asesores y funcionarios de la entidad, poniendo a su disposición herramientas de apoyo, formación, asesoramiento e información para que sepan cómo pueden prestar su ayuda a las mujeres víctimas de agresiones, y a las hijas e hijos a su cargo;
- 5) Informarse y poner a disposición de las asociadas y asociados protocolos y procedimientos locales para la concientización, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres;
- 6) Peticionar el cumplimiento Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres impulsado desde el Consejo Nacional de las Mujeres;
- 7) Promover desde los medios de comunicación cooperativa (página web, redes sociales, cartelera de novedades, facturación, etc.) el número gratuito para denuncias (144) sumándonos a la campaña “Cooperar contra la Violencia”;
- 8) Realizar al menos una vez al año una acción de sensibilización sobre la violencia de género;
- 9) Dar difusión al Pacto Cooperativo por la no Violencia de Género y a la firma de la presente acta de compromiso.

Sobre el Pacto de la no violencia Gisela Wild afirma lo siguiente:

<<es una herramienta que surge a fines del 2017, cuando las mujeres argentinas salen a la calle para denunciar de forma muy fuerte la violencia de género. En ese momento, nosotras que sabemos que nuestras cooperativas están atravesadas por el fenómeno, hemos empezado a pensar de qué manera el movimiento cooperativo podía contribuir a esa lucha. En relación a eso empezamos a pensar que podíamos hacer, es decir una línea de acción que llegara de las federaciones a las cooperativas de base y pudiera aportar. Porqué nosotras como mujeres cooperativistas no le íbamos a dar la espalda a todo eso>>.

En el caso de la Federación de la cual es parte Gisela, el antecedente había sido una campaña de promoción del número de llamadas para la violencia en el dorso de las facturas de los servicios.

<<El impacto del Pacto nos sorprendió y fue más allá de nuestras expectativas. Fue a fines de 2018 –cerca del 25 de noviembre- que estalló el tema. Y a medida que íbamos visitando las cooperativas y realizando encuentros para promocionarlo, nos encontramos con un montón de compañeras que ya estaban trabajando en el tema y nosotras no lo sabíamos. En ese sentido te digo que nos excedió a las expectativas que teníamos. Es sumamente positivo el balance que hacemos. (...) Ya solo para firmar el pacto, hay que poner al orden del día el tema de los órganos directivos y esto ya es un avance. Eso para nosotras ya es ganar>>.

El paso posterior para esta confederación será –según lo que nos contó la presidenta de la Comisión de género- el “Protocolo de prevención y abordaje de violencia de género dentro de la cooperativa”, en el cual están trabajando, tomando como referencia otros protocolos existentes,

sobre todo el instructivo del Instituto Nacional de la Mujer de Argentina. <<Modelos hay mucho como referencia, pero nosotros queremos generar nuestras propias herramientas>>, dice Gisela.

3.2.6 – Instrumentos financieros

Se trata de herramientas que encontramos más desarrollados en la experiencia de España y de Italia. En este párrafo mencionaremos algunos casos de los cuales nos han hablado las entrevistadas.

En el caso de Andalucía, ya se ha mencionado -en el apartado sobre la ley- el caso del Fondo de Formación y Sostenibilidad.

En el caso de la LegaCoop, la organización tiene varios instrumentos financieros propios, entre los cuales el Fondo Mutualista, que se constituye a partir de la Ley 59 del '92. Cada central italiana tiene un fondo que reúne el 3% de las utilidades de las cooperativas asociadas, que están destinados a la promoción y fortalecimiento de las cooperativas. En el Fondo mutualista hay un apartado que se dirige especialmente a las empresas de mujeres, a través de financiamientos facilitados y participación al capital.

Otra oportunidad en términos de financiación a la cual pueden acceder las mujeres cooperativistas resulta de un acuerdo firmado en 2014 por la Asociación de los Bancos de Italia (ABI) y el Departamento de Igualdad de Oportunidades de la Presidencia del Consejo de Ministros, para beneficiar a empresas de mujeres, tanto privadas que cooperativas.

El Protocolo prevé que los bancos que adhieran pongan en disposición de empresas de mujeres un determinado importe, para conceder créditos a condiciones favorables en el marco de tres líneas de financiación (ver Doc. 26):

- *Invirtamos juntas*: finalizados a realizar nuevas inversiones, materiales o inmateriales, para el desarrollo de las actividades de una empresa o de una unipersonal;
- *Mujeres en start up*: en este caso, finalizados a la creación de nuevas empresas;
- *Mujeres en recuperación*: para empresas en dificultad por la crisis

El Protocolo prevé también facilitaciones para las empresas que acceden al crédito, las cuales pueden tener una suspensión de 12 meses en los tiempos de devolución del crédito cuando se encuentren en las siguientes condiciones:

- maternidad de la emprendedora;
- enfermedad grave de la emprendedora o de su esposx/ compañerx o hijxs;
- enfermedad de pariente hasta el tercio grado, conviviente de la emprendedora.

Con respeto a los instrumentos financieros, experiencias muy interesantes han sido generadas por las mismas cooperativas, como veremos en el caso de la Cooperativa Coopselios de Reggio Emilia (Italia) y Cuidadores Domiciliarios de Mar del Plata (Argentina).

3.3. – Generar espacios propios, con representación y autoridad: el caso de AMECOOP

El cooperativismo andaluz presenta un caso bastante especial de agregación: la AMECOOP- *Asociación de Mujeres Empresarias Cooperativistas de Andalucía*, una entidad sin ánimo de lucro que nace en el 2004 por decisión de las mujeres que en ese entonces conformaban el área de género de FAECTA. La asociación tiene su sede central en Sevilla -en la misma oficina de Faecta- y cuenta con referentes en todas las provincias de Andalucía (ver en [Doc. 13](#) el formulario de registro de caso).

Según lo que se lee en sitio web de la asociación, la misión de AMECOOP es:

<<facilitar y crear espacios, procesos y herramientas a nuestras socias que nos permitan hacer aprendizajes colectivos e individuales, para conseguir protagonismo y presencia en el ámbito empresarial y público desde una conciencia de género grupal>>.

En la memoria 2017 de sus actividades –aquí adjunta de forma integral (ver [Doc. 14](#)) - se lee que:

<<la igualdad no es sólo un principio cooperativo, sino que es un principio de justicia social. Continuamos vindicando la existencia de otro modelo empresarial basado en la generación de empleo de calidad por parte de las cooperativas de mujeres, la consecución de la igualdad salarial y el acceso a los puestos de responsabilidad y alta dirección de las cooperativas>>.

Generar empleos de calidad, entonces, forma un todo con trabajar para la justicia social desde una conciencia grupal de género.

Hoy en día, AMECOOP cuenta con 179 inscritas, de las cuales 108 activas. Aglutina a personas físicas, por lo cual se pueden encontrar inscritas más de una mujer por cooperativa. A AMECOOP se inscriben también mujeres que pertenecen a cooperativas mixtas pero mayoritariamente está conformada por mujeres que pertenecen a cooperativas de mujeres. Un aspecto que ha resultado evidente en esta investigación es que el hecho mismo de ser parte de una cooperativa femenina, favorece la asunción de conciencia sobre la importancia de disputar espacios (y espacio público) para las mujeres. Esto es indudablemente un aspecto a tener en cuenta por la Comisión de género de la FCPU en Uruguay.

La AMECOOP en sí misma es una entidad que representa –sin duda- una buena práctica y surge de una estrategia clara de las mujeres que la fundaron. Las mujeres cooperativistas precisaban

un espacio donde adquirir visibilidad; donde debatir y construir estrategias; donde acceder a la formación y auto-formación.

<<Viendo que más del 50% de las empresas cooperativas están integrada por mujeres, viendo la capacidad de resiliencia que tienen las mujeres y como una cooperativa siempre es más sostenible económicamente, surgió la idea de visibilizarlas creando un espacio a parte en donde se aglutinaran las empresas que son conformada por mujeres o en su mayor parte por mujeres>>, dice Sonia Lagoa, coordinadora técnica de la institución.

Y agrega Carmen Perea, actual presidenta: <<las mujeres eran muchas pero no se veían, eran casi siempre hombres en los lugares de representación. Fue una época en la cual se fundaron muchas cooperativas en el sector socio-sanitario y eran casi todas mujeres. Pero cuando se trataba de ir a relacionarse con las instituciones, eran sólo hombres>>.

<<AMECOOP es una estrategia fundamental. Surgió porque un grupo de mujeres estaban preocupadas, porqué aumentaba su participación en las cooperativas pero en los órganos de dirección no estaban representadas. En los documentos se usaba un idioma sexista. Las mujeres no participaban en la gestión y no estaban representadas en sus mismas cooperativas>>, comenta Roser Buscarons, de la cooperativa Huerto Alegre, Granada.

<<Éramos varias las que queríamos tener un espacio a parte para encontrarnos y para ver que nuestro problemas no eran problemas personales y que eran unos problemas insertos dentro de una economía patriarcal y de una estructura patriarcal que tenían las federaciones de cooperativas. La relación con la federación siempre ha sido muy complicada, de las cosas que más desgaste me ha producido. Porqué enseguida mujeres feministas, poderosas y organizadas... lo de organizadas no les gusta nada, porque nos ponemos de acuerdo rápidamente. El hablarnos mucho entre todas te hace resistir, tener un nivel de resiliencia muy alto>>, dice Lola Sanjuán.

En el curso de la investigación, hemos encontrado a siete cooperativistas pertenecientes a AMECOOP: las últimas dos presidentas, la coordinadora técnica, las responsables por Almería y Granada y dos integrantes de la cooperativa la Herradura. Todas coinciden en atribuir un alto valor agregado a la asociación:

- Antes que nada, AMECOOP aporta a la **visibilización** de las mujeres en el cooperativismo y de sus proyectos económico y de comunidad;
- Su existencia ofrece **oportunidades y espacios de empoderamiento** para las mujeres cooperativistas, además de hacer visible dicho empoderamiento;
- Tener una institucionalidad les da reconocimiento como cooperativistas y les permite de estar sentadas como actor político en los órganos y plataformas de dialogo con el estado que se ocupan de derechos de las mujeres. De hecho, en la memoria 2017 es posible consultar todos los espacios en los cuales ha sido presente la institución.

- La existencia de AMECOOP ha permitido logros importantes también en la federación, ya que hoy en día en FAECTA ha incorporado el principio de la paridad en sus órganos de representación. Además la presidenta de AMECOOP participa en los consejos rectores y las responsables territoriales de género participan en los órganos de gobierno local de la institución.

En termino de visibilidad, efectivamente cabe destacar que la existencia misma de AMECOOP, nos ha permitido en el marco de la investigación llegar con facilidad a comunicar con las cooperativas.

Con respeto a la relación con FAECTA, aparece como una debilidad el no tener un acuerdo escrito que formalice dicha relación. De parte de las cooperativistas entrevistadas, se ha hecho la reflexión acerca de la importancia de avanzar también en este terreno.

<<Como somos de la misma familia, nunca nos hemos preocupado por firmar un acuerdo formal. Ahora sí que lo estamos pensando de poner en papel lo que ya estamos haciendo desde tanto tiempo: recogerlo e institucionalizarlo, por si viene algún otro presidente que no lo tiene tan claro. Hay que reivindicar y asegurar los espacios ganados por las mujeres>>, dice Roser Buscarons.

Generar nuevas formas de conducir una cooperativa y un grupo de interés dentro del cooperativismo es un eje central de la experiencia de AMECOOP.

<<Las mujeres no pueden replicar los esquemas de manejo del poder propios de una sociedad patriarcal, que ha sido excluyente hacia ellas mismas>>, nos comenta en la entrevista con ella mantenida la economista Lina Gálvez, economista de la Universidad Pablo de Olavide¹⁶.

Y las mujeres cooperativistas de AMECOOP también tienen una postura clara al respeto.

<<Debe haber siempre más mujeres en lugares donde tradicionalmente vemos hombres. Tenemos que participar y participar muchas. Yo soy presidenta pero no estoy de acuerdo con replicar las formas jerárquicas masculinas, para las cuales siempre va el presidente en los espacios públicos. Cuando se le invita a AMECOOP en algún espacio público, yo propongo siempre que vayamos varias o que vayan otras compañeras que -por su experiencia- tienen más para decir sobre las temáticas específicas que se trabajarán>>, nos comenta la Carmen Perea.

Desarrollar otras formas de manejo del poder, entonces, es parte de la estrategia de AMECOOP, así como formarse y formar a las compañeras que se van sumando al proceso. De hecho,

¹⁶ Lina Gálvez, docente de la Universidad Pablo de Olavide (UPO), Sevilla; directora del Master de Género, del Observatorio GEP&DO (Gender, Economy, Politics and Development Observatory) y del grupo de investigación EcoEcoFem (Economía Ecológica, Feminista y Desarrollo) de la misma UPO.

AMECOOP ha generado dos conceptos que resultan muy relevantes para los objetivos de esta investigación: el **liderazgo femenino** y el **vivero de lideresas**.

La investigación "Monitoreo y buenas prácticas de Liderazgos exitosos de mujeres", ya mencionada anteriormente explica de manera clara el concepto de liderazgo femenino o liderazgo compartido.

Se trata de una forma de ejercer el poder que históricamente se asocia más comúnmente a las mujeres, en cuanto socializadas de forma distinta a la gestión de sus tareas y responsabilidades.

<<Se trata de un modo de liderar que se corresponde con lo que la sociedad, en general, entiende por los estereotipos de género que deberían corresponder a la forma de ser y estar de las mujeres. (...) Así, el liderazgo femenino, en tanto que asociado al género y no al sexo, puede ser ejercido por mujeres y por hombres, es decir, no todas las mujeres ejercen este tipo de liderazgo y los hombres también pueden ejercerlo>>.

El **liderazgo compartido** se caracteriza por:

- **trabajo cooperativo**: en el que cada persona desarrolla una función que revierte en el proyecto común. La estructura es, por lo tanto, poco jerárquica y dispone de líneas de comunicación abiertas entre las personas del equipo y la dirección.
- **todo el equipo comparte el éxito**: se pone el énfasis en el proceso y el camino recorrido. No sólo es importante triunfar, sino la manera como se ha gestionado el proyecto.
- **combinar el trabajo racional con el intuitivo**: es decir que no hace falta controlarlo todo, para cada persona debe haber un programa de acuerdo con el tiempo, los ritmos que necesita y los espacios que le son más cómodos. Desde esta perspectiva, se "confía" en el equipo.
- **fomentar la colaboración en lugar de la competición**: esto significa prever las repercusiones que una acción determinada puede tener en las personas del equipo.

<<El liderazgo femenino, de forma generalizada, se percibe como el idóneo para dirigir organizaciones públicas y privadas y también para ejercer en un equipo, en la vida personal y también en cualquier proyecto, ya que incluye las variables de corresponsabilidad de las personas y conciliación entre los diversos ámbitos de la vida y modifica la tradicional división entre espacios profesionales y espacios personales o familiares>> (pág. 11, Doc.11).

3.4 - Las buenas prácticas en las cooperativas

3.4.1 – Promocionar y difundir la ESS como oportunidad de empoderamiento para las mujeres

Ya se ha dicho que el cooperativismo y la economía social y solidaria (ESS) son una buena práctica en sí, en cuanto ofrecen la oportunidad de formalizar el trabajo de las mujeres, empoderando-las. Es lo que resulta del testimonio de las mujeres brasileras pero también de las mujeres de Andalucía.

Entre las cooperativistas de AMECOOP entrevistadas, varias han podido –tras la crisis del 2008- volver a trabajar o salir de la informalidad gracias a las oportunidades ofrecidas por los proyectos de fomento del trabajo femenino y de las empresas autogestionarias de mujeres.

En Brasil también la ESS ofrece oportunidades para formalizar y dignificar el trabajo de las mujeres:

<<Cuando entendí que era una mujer emprendedora, cambió toda mi vida. Todas tuvimos un cambio de vida muy grande. Para nuestras familia, lo que hacíamos era antes como un hobby. Ahora entienden que es un trabajo, muy ben hecho, retribuido y reconocido. Y esto cambió nuestra vida>>, dice Djenane Martins de Charlotte, empresa asociativa de San Bernardo do Campo.

Las cooperativas son estructuras abiertas y democráticas y se rigen sobre la participación y el mecanismo de un asociado=un voto. En cuanto tal, tienen la posibilidad de implementar formas de organización del trabajo más respetuosas de la vida personal de sus socios y socias, como se verá en los próximos apartados.

La economía solidaria -afirma UNISOL- tiene un rol central en las vidas de las mujeres, en cuanto es una forma de trabajar que promueve sustento económico y también emancipación y dignidad, gracias a sus prácticas basadas sobre la autogestión, la democracia y la cooperación.

<<Ser mujer de la economía solidaria es (...) tener aquel derecho de voz que generalmente no tenemos -dicen las mujeres de UNISOL- y es tener cada día la esperanza alimentada. Cada día la fuerza renovada. Es la garra que necesitamos tener y que la gente pone en nuestra vida. Ser mujer de economía solidaria es ser aquella mujer siempre lista para cambiar y avanzar, tener un espacio de resistencia y bravura>>¹⁷.

¹⁷ En: *Mulheres da economia solidária no Brasil: estratégias para autonomia econômica e dignidade*, UNISOL Brasil, 2018. El documento en su versión integral se encuentra en la bibliografía. [Doc. 20](#).

En el caso de Italia, una investigación realizada por la Legacoop evidencia el rol fundamental que el cooperativismo tiene en la promoción del trabajo de las mujeres. El estudio, de hecho, ha permitido visualizar en cifras los siguientes datos¹⁸:

- en las últimas décadas se ha incrementado en el cooperativismo el número de mujeres, las cuales se colocan en sectores de trabajo típicamente femenino;
- las mujeres están presentes en el cooperativismo en porcentaje mayor que en el resto de la economía;
- en las cooperativas se registra una presencia femenina más marcada en los roles de representación y gobierno, hasta por encima de lo previsto por las reglas de cuotas;
- existen en las cooperativas experiencias positivas de *Welfare empresarial* (ver en el próximo párrafo sobre ese concepto), que en las empresas capitalistas se dan solo en tamaños importantes.

Entonces, la economía social y el cooperativismo son en sí una estrategia y una buena práctica para lograr una mejor participación de las mujeres en la sociedad.

3.4.2 – Diseñar medidas de conciliación entre el trabajo y la vida personal

Los relatos de varias de las mujeres entrevistadas, muestran como sus cooperativas desarrollan estrategias que no son basadas exclusivamente en los ingresos y en la productividad del trabajo, sino que ponen en práctica los valores de la solidaridad y de la reciprocidad, humanizando las relaciones e integrando los diferentes tiempos y facetas de la vida de las personas.

<<De fondo, las mujeres siguen teniendo que enfrentarse con la conciliación de la carrera profesional con la vida familiar, sobre todo en los primeros años de la vida de sus hijxs – dice Albalisa Sampieri, presidenta de *Atelier Vantaggio Donna* de Siena-. En Italia, los costos de las guardería son muy altos frente a los salarios. Lxs abuelxs a menudo todavía trabajan y no pueden cuidar de sus nietxs. En resumen, el trabajo de cuidado sigue siendo considerado casi exclusivamente un "asunto de mujeres". El nacimiento de un niño o niña es cada vez más problemático y en la actualidad las mujeres vuelven a trabajar siempre más tarde después de parir. Además, la crisis que se está viviendo es una excelente excusa para ir excluyendo a las mujeres del mundo productivo del trabajo>>.

<<El mayor impedimento para la participación de las mujeres es no tener responsabilidades compartidas en la casa y en las tareas de cuidados>>, comenta otra de las entrevistadas.

¹⁸ Emanuele Pavolini, *Welfare aziendale e conciliazione. Proposte ed esperienze dal mondo cooperativo*, Il Mulino, 2016, Doc. 23, pág.75.

Existe una etapa en el ciclo de vida de las mujeres en donde la participación no está fácilmente a su alcance. De hecho, las mujeres entrevistadas que han llegado a tener roles de dirigencia en las organizaciones de segundo y tercer nivel, reconocen tener un medio familiar colaborativo y algunas no tienen hijos o tienen hijos adultos.

Tenemos aquí, entonces, un nudo central en tema de participación de las mujeres: su fuerte vinculación histórica con las tareas de cuidado en la familia. Por esta razón, en las cooperativas de base las medidas para facilitar la conciliación ocupan un lugar central entre las buenas prácticas que hemos llegado a conocer.

Hemos encontrado varios casos en donde las cooperativas diseñan sus propios mecanismos, potenciando lo establecido por las leyes del país: es lo que pasa en Vida Mar de Almería (ver Doc. 15) y Huerto Alegre de Granada (ver Doc. 16). Y también hay experiencias en las cuales las cooperativas se fundan con determinada organización del trabajo, justamente para facilitar la conciliación: es el caso de CKF, cooperativa de comunicadoras y consultoras estratégicas, quienes construyen un formato basado sobre el teletrabajo y la presencia de nodos difusos en la ciudad, para poder trabajar desde su propia casa.

Otras cooperativas, como Atypica de Torino (Italia), no tienen reflejados en documentos formales sus criterios internos, pero han incorporado desde su origen modalidades de organización del trabajo que incluyen el apoyo a las compañeras que están en la etapa de la maternidad y también en etapas de la vida en las cuales necesitan una mayor flexibilidad de los horarios y las formas de trabajo.

<<Para nosotras la maternidad es sagrada –nos cuenta Mirella Violato, presidenta de Atypica- y lo son también otras vivencias personales, como la separación. Hemos comprendido en nuestra historia como es importante estar al lado de compañeras que se separan porque pasan por una etapa difícil en la cual tienen que volver a establecer sus equilibrios en cuanto a gestión de la casa y de los hijos>>.

También en otras cooperativas afiliadas a la LegaCoop, uno de los ámbitos que tiene centralidad en el debate sobre “buenas prácticas de participación de las mujeres” son las medidas que favorecen la conciliación. Recientemente, de hecho, dicha organización cooperativa ha realizado una interesante investigación para realizar una revisión de las prácticas que ya se estaban desarrollando.

<<Hemos ido a verificar que era que las mujeres ya estaban haciendo para tener en equilibrio los distintos tiempos de la vida. Arrancábamos del presupuesto que las mujeres –siendo más atentas a las necesidades de las personas- debían ser más atentas a las necesidades de las mujeres. Entonces hemos realizado una reseña de las estrategias diseñadas y hemos podido concluir que efectivamente –en las cooperativas que trabajan en ámbito educativo y de servicios hacia las personas- se han implementado buenas prácticas de conciliación que difícilmente se encuentran en empresas no cooperativas de

tamaño pequeño. Así que hemos sistematizado las buenas prácticas y hemos tratado difundirlas>>¹⁹.

Entre las buenas prácticas identificadas por la investigación, especialmente hay que mencionar facilitaciones con respeto a las normas vigentes en lo que respecta a las tareas de cuidados y a la flexibilidad de los horarios de trabajo por un lado; y las intervenciones de “Bienestar corporativo” (el *Welfare empresarial*²⁰) que garantizan servicios específicos, en ausencia de una oferta pública adecuada y accesible.

Entre los primeros, el informe de investigación menciona los siguientes:

- Integración al 100% de la maternidad obligatoria;
- tiempo parcial;
- movilidad horizontal;
- medidas de reintegración tras la baja por maternidad;
- exención de los turnos nocturnos;
- permiso parental, en particular permisos para padres, muy por encima de lo establecido por la ley;
- cobertura en caso de enfermedad a largo plazo;
- teletrabajo;
- banco de horas.

Entre los segundos, están los servicios puestos a disposición directamente por la empresa, a través del reconocimiento de vales o de la cobertura parcial para el acceso a servicios ofrecidos por terceros, que incluyen:

- guarderías;
- tele-asistencia;
- varios tipos de asistencia familiar;
- formas de atención de salud suplementaria;
- microcréditos.

En algunas cooperativas grande se han identificado responsables de “*pari opportunità*” (igualdad de oportunidades), para el diseño de servicios que faciliten la conciliación y herramientas tecnológicas que puedan permitir una distinta organización en cuanto a las rutinas y la organización de los espacios de trabajo.

¹⁹ Emanuele Pavolini, op. cit.

²⁰ Se define *Welfare empresarial* el conjunto de iniciativas que toma una empresa para incrementar el bienestar de sus trabajadorxs y de las familias, a través de un plan estructurado de servicios (vales para servicios de cuidado, microcrédito, planes de formación, etc.) y formas de organización del trabajo.

La flexibilidad de los horarios y las salas de lactancias son herramientas que también COOMEVA nos ha mencionado como herramientas fundamentales para facilitar la conciliación en la vida de sus trabajadoras.

En los documentos adjuntos, está incluido el texto completo de la investigación realizada por LegaCoop (Doc 23). Siempre con la misma numeración, es posible encontrar la traducción en español de una tabla que resume el listado de buenas prácticas encontradas por la investigación. Vale destacar, a este propósito, que nuestro estudio no ha podido profundizar el conocimiento sobre las distintas herramientas mencionadas en el texto, pero sería importante para las cooperativas de Uruguay tener un intercambio con las cooperativas italianas involucradas en el proceso.

Un caso que hemos analizado en el marco del trabajo de terreno es el de la cooperativa Coopselios de Reggio Emilia, cooperativa social de tipo A²¹, prestadora de servicios de cuidados con 2400 socixs trabajadorxs y 600 trabajadorxs no socixs: el 92% de ellxs son mujeres.

La cooperativa Coopselios comienza a sistematizar su experiencia en tema de *Welfare empresarial* en 2010, cuando una investigadora se interesa en ella. <<Hasta ese momento, no nos habíamos dado cuenta de la relevancia de nuestra experiencia>>, nos comenta Claudia Manzini. De ahí comenzó el proceso de sistematización y también un proceso para afinar las herramientas a disposición. La cooperativa ha sido también premiada por modelo de sistema de bienestar.

Coopselios predispone ya desde el año 1998 para sus socixs una cobertura en salud integrativa con respeto a lo que ofrece el sistema público. Posteriormente, alrededor de las dificultades que los y las socias tenían en su vida personal, se desarrollan paso a paso otras herramientas. Es el caso de la erogación de la indemnidad de fin servicios. Se llama en Italia Tfr (indennità di fine servizio) y se corresponde en el momento de jubilarse. Distintas cooperativas prevén la posibilidad de entregar lo acumulado –según los años trabajados- en el momento que el socio o la socia lo necesiten por razones de emergencia, como puede ser la muerte de un familiar o una enfermedad grave.

También se han comenzado a estructurar planes de vacaciones, por los cuales la cooperativa alquila estructuras turísticas y las ponen en disposición de sus socixs, quienes pagan solo una parte del alquiler, quedando a cargo de la cooperativa el resto de la inversión.

Un proyecto que la cooperativa destaca es el proyecto de “fattorina sociale” (repartidora social). Las repartidoras son socias que se desempeñan en tareas de cuidados para otras socias que no las pueden atender en horario laborable, como ir a buscar lxs hijxs al colegio o llevar a médico un pariente en situación de dependencia o a hacer las compras. La iniciativa al comienzo ha sido financiado durante 18 meses por un financiamiento público, pero luego ha sido asumido por la

²¹ Por la ley de Italia, son cooperativas sociales aquellas que gestionan servicios socio-educativo y de cuidado (cooperativas sociales de tipo A) o aquellas que realizan distintas tareas de producción, logrando la inserción laboral de personas en situación de desventaja (cooperativas sociales de tipo B)

cooperativa. El proyecto ha permitido mantener en el trabajo a siete socias/ trabajadoras que - por edad o invalidad- no podían seguir en la tarea.

El último producto generado, que funciona hace un año es el “Fondo malattie lunghe” (Fondo enfermedades largas). La cooperativa ha abierto un fondo para trabajadoras que tienen que enfrentar enfermedades largas, casos en los cuales por la ley italiana después de los seis meses se garantiza el puesto de trabajo pero sin goce de sueldo. Todxs los trabajadorxs que lo elijan, versan un aporte entre 1 y 3 euros al mes, importo del cual reciben el 19% en devolución a fin de año. Lo que queda en el fondo, permite de pagar un aporte de 500 euro al mes por cinco meses adicionales con respecto a los meses que se les pagan por el sistema de seguridad del estado. Este número de meses se ha establecido calculando que desde el fondo INPS²² se les pagan seis meses, un mes al año es de vacaciones y con cinco meses adicionales logran llegar al año.

Una iniciativa parecida es la que diseña y llevan adelante la Cooperativa de Cuidadores Domiciliarios de Mar del Plata, Argentina. Se trata de un fondo al cual aportan de forma mensual los socios y socias que lo elijan y que permite, y que les da acceso a un cheque básico cuando no puedan trabajar por enfermedad.

La erogación de beneficios y servicios significa indudablemente un costo para las cooperativa, que se convierte según los actores en un beneficios para la cooperativa misma.

<<Hemos podido comprobar en el caso del proyecto “repartidora social” que las trabajadoras que se han beneficiado han mantenido una mayor continuidad laboral, pidiendo menos permisos y manejando de forma mejor la conciliación de sus tiempos- nos comenta Claudia Manzini de Coopselios-. Las mujeres que reciben apoyo por uno de los proyectos que hemos desarrollado, viven con menor ansiedad sus tareas domésticas y desarrollan un vínculo más fuerte con su cooperativa. Cuando hacemos acompañamiento a los servicios de salud de sus familiares enfermos, tienen plena confianza, porque quien se ocupa es parte de su propia cooperativa. Cuando tienes un trabajo que te dan un ingreso tan cerca al mínimo, no te puedes permitir de irte de viaje, a no ser que tienes un marido con un ingreso más alto. Algunas cooperativistas por primera vez han podido permitirse llevar lxs hijxs de vacaciones en verano. Y esto, una vez más, desarrolla un nexo fuerte con la cooperativa>>.

3.4.3 – Las mujeres autoras de respuestas a las necesidades de servicios de sus territorios

Las mujeres -entonces- crean en el cooperativismo empresas con criterios que responden a sus necesidades prácticas, pero no solamente. Crean empresas finalizadas a satisfacer las

²² El INPS es el Instituto Nacional de Previdencia Social, corresponde al Banco de Previsión Social de Uruguay.

necesidades de otras mujeres en sus territorios: necesidades que no están atendidas desde el estado. Y esto es evidente cuando se ve la cantidad de empresas femeninas vinculadas con los servicios hacia las personas y el sector que se suele denominar del “cuidado”.

En Italia un quinto de las empresas son gestionadas por mujeres y el sector predominante es justamente el sector de los cuidados y de los servicios educativos. Aquí es justamente donde las cooperativistas han trabajado más fuertemente es en tema de conciliación entre vida personal y vida laboral, como se mencionaba en el apartado anterior.

COSPE en su documento estratégico sobre el género denomina este sector emergente de la economía *Welfare liviano*, subrayando el protagonismo que asumen las mujeres en ello. La LegaCoop también hace hincapié sobre el rol social de las cooperativas sociales en la satisfacción de necesidades relacionadas con el cuidado de niñas, adultxs mayores y personas en situación de dependencia.

En los países europeos, y especialmente en Italia, el envejecimiento de la población y la ampliación de la vida laboral de las mujeres son factores que están incrementando la demanda de servicios de cuidado. Otros factores que tienen un peso en dicho incremento son el aumento de núcleos monoparentales y el ingreso al trabajo de mujeres migrantes, que carecen de redes familiares de apoyo.

El público de las migrantes, es un universo que presenta nuevas necesidades, entorno a las cuales grupos de mujeres nativas y migrantes han desarrollado interesantes servicios, generando para sí puestos de trabajo formalizados y dignos.

Es el caso del CESDI de Livorno, “Centro de servicios para mujeres migrantes”. Se fundó en los '90 como asociación civil y a su vez generó en el 2014 una cooperativa social de tipo B, es decir cooperativa de servicios que tiene en su cometidos la inserción de un público especial: en su caso migrantes, refugiadxs y solicitantes asilo político. La fundación de la cooperativa se debe a la decisión de las mujeres que integraban la asociación de separar las actividades basadas en el voluntariado de las actividades finalizadas a generar puestos de trabajo. La cooperativas está conformada en su mayoría por mujeres del Est Europa (Albania, Rumania, Polonia, etc.) y del África mediterránea (Marrueco, Tunisiá, Egipto, Libia, etc.).

El CESDI atiende hoy a una necesidad de acompañamiento en las distintas fases de integración de migrantes, a la cual el estado no ofrece respuestas. También ofrece –a través de la asociación– un espacios de agregación de lo contrario ausente e inalcanzable para las migrantes de ese territorio.

En una sociedad en donde el sistema del bienestar público se encuentra en crisis, entonces, las mujeres desarrollan servicios de calidad: para la contratación del estado o para la contratación directa de parte de familias y empresas.

Para las mujeres es una gran riqueza la apropiación que ellas tienen de los mecanismos del cuidado, junto con su capacidad de crear, innovar y transformar. Como nos cuenta María del Mar García de la cooperativa Vida Mar:

<<cuando vino la crisis de la burbuja inmobiliaria en España, muchas mujeres entraron al mercado del trabajo como asistentes domiciliarias y mantenían con 900 euros al mes una familia en donde el marido -que llegaba a ganar más de dos mil euros en las construcciones- había quedado sin trabajo>>.

Pero el aporte de las mujeres a través de estos sectores no se mide solo en la variedad y profesionalidad de los servicios brindados. Se mide en ciudadanía y en aporte transformativo hacia los territorios, de la mirada de las mujeres.

<<Las mujeres tienen en su naturaleza el cuidado – dice Nelsa Fabián Nespolo- tienen por el mundo el cuidado, para la sociedad, para los jóvenes y para el mundo entero. El gran aporte de las mujeres es construir un mundo nuevo con toda esa diversidad y esa mirada que ellas aportan. Esa es la más profunda diferencia que se da cuando las mujeres participan activamente: es entonces cuando se logra una sociedad diseñada desde una mirada especial hacia la vida y hacia las personas>>²³.

Este sector cooperativo, que recibe una especial valoración por las entrevistadas, es también un sector que implica mucha flexibilidad a sus protagonistas, en cuanto las somete a los tiempos y modalidades de la financiación pública y a los escasos recursos que la sociedad reserva a aquellas tareas que tradicionalmente han sido realizadas en el ámbito del “trabajo no remunerado de las mujeres”.

Interesante en tal sentido es la reflexión que realiza Miriam Noble sobre la realidad de su país (Brasil):

<<La economía solidaria asume los servicios sociales frente a la disminución de la intervención del Estado. Hay aquí nuevas ambigüedades. Son innumerables los ejemplos de mujeres que actúan como agentes de salud, de promoción de la seguridad alimenticia, empleadas de guarderías, con contratos y condiciones de trabajo precarios. (...) A pesar de estas contradicciones, tenemos un consenso: es mejor que la reproducción la asuman los grupos de economía solidaria, que conforman espacios de socialización más amplios, y no que se realice únicamente en el interior de la familia. (...) La lucha por la igualdad profesional y el derecho a la iniciativa es insuficiente si no existe paralelamente una mejor división de las tareas domésticas entre mujeres y hombres>>²⁴.

²³ En: UNISOL Brasil, 2018. Nelsa Fabián Nespolo, cooperativa UNIVENS y Cadena Justa Trama; en el 2018 era vice-presidenta de UNISOL Brasil.

²⁴ Miriam Noble, *Mujeres en la economía solidaria*, en *Revista Vinculando*, en www.vinculando.org.

<<Es imprescindible señalar la dura crítica a la noción de los cuidados y al uso que hemos hecho de ellos (...) –escribe también Amaya Pérez Orozco, eco-feminista española- Se ha criticado su idealización, sobre todo, al contraponer los cuidados a los perversos procesos del mercado (el capital destruye la vida, los cuidados la garantizan). Esta idealización es especialmente dañina al ir unida a una incapacidad de desligar los cuidados de las mujeres. Los cuidados terminan siendo esencializados como algo naturalmente ligado a la femineidad. Precisamente por ser consciente de estas críticas, pretendemos distanciarnos un poco de la noción de cuidados, hablaremos de **sostenibilidad de la vida**>>²⁵.

En la misma línea, la feminista italiana Lea Melandri afirma que la representación complementarias de los sexos, expropia a las mujeres del “deseo”, relegándola al universo del cuidado.

Las afirmaciones de estas intelectuales son -sin duda- una invitación a habitar el espacio de la producción de servicios hacia las personas (o de los cuidados o de la “sostenibilidad de la vida”) con actitud crítica y transformadora.

3.4.4 – Crear e innovar como estrategia

<<Las cooperativas se presentan como una tipología de empresas atractivas para las mujeres, como demuestran las cifras sobre cooperativas de mujeres, que son más de 10mil y representan el 31% del total de los emprendimientos asociados a LegaCoop. Entre ellas, muchas son de reciente conformación, algunas son *start up* basadas sobre innovación, otras recuperación de empresas en quiebre. En su globalidad, las cooperativas de mujeres de la Alianza General de las Cooperativas Italianas (AGCI) producen más de 23 billones de euro y corresponde al 22% de total realizado por las empresas afiliadas>>, escribe Dora Iacobelli²⁶.

El factor “innovación” hace la diferencia en cuanto permite de disputar espacios de mercado en economías en crisis, como son las europeas; por lo tanto permite a las mujeres de generar y mantener sus puestos de trabajo. De hecho, entre las cooperativistas entrevistadas, varias son las que han generado su trabajo entorno a la creación de productos o servicios novedosos. Es el caso o de la cooperativa Huerto Alegre (Granada), pionera en su territorio en el diseño de paquetes de educación y eco-turismo para niñas y adolescentes; o de CKL (Sevilla), cooperativa de comunicadoras y consultoras estratégicas:

<<Nosotras queríamos generar una empresa con unos valores ligados a lo que éramos nosotras- nos cuenta Lola Sanjuán, fundadora de CKL-. Nos planteamos una empresa en

²⁵ Amaya Pérez Orozco, Supervisión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital- vida. El texto está disponible en red.

²⁶ Dora Iacobelli, [Doc. 24](#).

donde pudiéramos trabajar cada una de donde estuviéramos. Desde nuestra casa, desde una playa, desde una biblioteca, desde donde quisiéramos. Porqué entendíamos que hay aspectos de la comunicación que permiten manejar los tiempos, como es el caso de la comunicación estratégica. Los medios de comunicación trabajan con tiempos tan apretados que no son capaces de proyectarse a medio y largo plazo. Y entonces dijimos: aquí hay un nicho de mercado, nosotros sabemos cómo funciona, vamos a intentar trabajar en esto>>.

Después de la crisis la modalidad del teletrabajo se ha afirmado siempre más, pero cuando CKL surge plantea un esquema en ese momento novedoso.

Siempre en la línea de la innovación, la empresas asociativa Charlotte en Sao Bernardo do Campo produce bolsos y accesorios para mujeres de materiales reciclados. También la cooperativa UNIVENS es la inspiradora y promotora de un cadena cooperativa que va de la producción del algodón orgánico a la producción de vestimentas: una cadena que se ha consolidado a través de los años y que hoy garantiza estabilidad en la producción a emprendimientos anteriormente dispersos y precarios.

Pero para innovar y poder ofrecer productos y servicios siempre más calificados, las mujeres precisan tener acceso a la formación y precisan tener tiempo liberado para capacitarse. He aquí entonces otra evidencia de la importancia de acceder a medidas y acciones positivas.

Un ejemplo de éxito basado en la innovación es el caso de la cooperativa La Herradura (Dos Hermanas, Sevilla), conformadas por sicólogas y educadoras precarias que –en la coyuntura de la crisis española del 2008- acceden a un curso para formarse en terapias ecuestres: se trataba de un proyecto del ayuntamiento. La formación en este sector les permite fundar posteriormente una cooperativa que gana paso a paso su territorio y que es hoy bastante única por sus características en Andalucía.

Y finalmente en Italia podemos mencionar el caso de la cooperativa *Atypica* de Turín. Se trata de una cooperativa social de tipo A fundada en el '91. En su mayoría está conformada por mujeres, aunque tiene también algún socio hombre. Pero <<es mujer nuestra mirada hacia la vida, los territorios y las historias -nos cuenta Mirella Violato, su presidenta-. Nuestra especificidad, que es también nuestra política y nuestra estrategia, es mirar en los pliegues de las historias de las personas con las cuales trabajamos>>.

Atypica se ha perfilado por las capacidades de construir propuestas basadas en alianzas entre distintos actores de la sociedad civil, cooperativas de producción y gobiernos locales. Es el caso del proyecto *Villa 5*, que la cooperativa lleva adelante desde el año 2002 en Collegno, un municipio de la provincia de Torino. *Villa 5* es un espacio adentro del ex- manicomio cuya gestión *Atypica* ganó por licitación pública y que dispone de un centro estético con hammam, un restaurante, un centro de escucha para mujeres, residencias sociales para personas con dificultad temporal de vivienda, un parque para educación ambiental y un centro para primera infancia que cuenta con espacios ecológicos. *Atypica* gestiona directamente todos los servicios,

menos el centro de escucha y el restaurante, que están manejadas por entidades con las cuales ha establecido acuerdos de colaboración. La cooperativa pudo ganar la licitación gracias a un acuerdo con una cooperativa de construcciones, que por un lado realizó la restructuración del establecimiento y por el otro puso en el proyecto la contrapartida requerida (850mil euro), que Atypica está devolviendo en diecinueve años.

Atypica, que gestiona en el territorio de Torino y alrededores otros servicios parecidos, es un ejemplo muy claro de las posibilidades que se abren cuando las mujeres deciden ocuparse de servicios hacia las personas, pero con innovación y creando escenarios centrado en belleza, arte y convivencia.

En Torino Atypica gestiona también un complejo de viviendas sociales para personas con problemas de vivienda: se trata de *Luoghi Comuni, San Salvario*. El edificio, de propiedad de una institución religiosa, se ha vuelto un lugar de referencia en el barrio y dispone también de un restaurante y un espacio de agregación²⁷.

Innovar para las mujeres que hemos entrevistado, entonces, ha sido una forma de generar su propio puesto de trabajo y de generar empresas cooperativas respetuosa de la vida personal, generando a su vez redes de valor entre emprendimientos que por sí solos no iban a salir de la precariedad.

3.4.5 – Interpelar al sistema hegemónico desde la práctica cooperativa

Con el cooperativismo y la ESS, las mujeres logran responder a sus necesidades prácticas, siendo estratégicas en su territorio. A partir de sus necesidades y de la reflexión sobre la falta de equidad, ellas construyen un pensamiento crítico, que interpela el sistema hegemónico desde sus bases.

Como pasa con las mujeres de GCOOP, quienes discuten en su cooperativa la validez de decisiones basadas sobre la mera productividad, se hacen preguntas sobre el impacto excluyente de la tecnología y buscan maneras de incorporar en la cooperativa a más mujeres, <<porqué con las mujeres es distinto>>, dicen. En Argentina el porcentaje de mujeres que tienen una formación alta en Tics es de momento minoritario con respecto al número de varones, lo cual determina la prevalencia en ese sector de empresas con predominancia masculina. Esa es la realidad que ellas quieren transformar, lo cual quiere decir poner en tela de juicio a la ciencia dominante, que es patriarcal; también quiere decir poner de manifiesto la contradicción entre la igualdad que la autogestión proclama y la desigualdad que el trabajo técnico genera.

La conciencia que su práctica cooperativa se contraponen a un entero sistema hegemónico, proponiendo un cambio de paradigma, es clara también en las reflexiones de las mujeres de

²⁷ Para profundizar la información, ir a: www.luoghicomuni.org.

UNISOL, cuando analizan -en el texto sobre “Mujeres y autogestión”- la transformación que muchas mujeres han podido realizar en su vida del pasar a ser trabajadoras explotadas en negro, al conformar un emprendimiento basado en la autogestión, la democracia y la cooperación²⁸. En Brasil, un sector popular que ha logrado acceder a condiciones de trabajo más dignas a través de la ESS es el sector de los y las catadoras, en donde existe una predominancia de mujeres.

También bajo este aspecto es interesante el caso de *Atypica*, una cooperativa con casi cincuenta socios y socias, de las cuales el 80% son mujeres migrantes jefas de hogar.

<<Siempre hemos querido dar voz y trabajo a mujeres con vidas complejas, muchas vienen de historias de violencia, el 80% son migrantes. Y hemos podido demostrar que un emprendimiento es exitoso si pone en comunicación mundo distintos y personas con habilidades distintas y complementarias. (...)>>.

La experiencias de *Atypica* demuestra como ofrecer herramientas de autodeterminación a mujeres con escasas oportunidades de autonomía como lo son las migrantes, puede llevar a generar empresas sólidas y capaces de disputar espacios de mercado. Y es un punto de vista sin duda subversivo en contextos como el italiano, hoy sumamente excluyente hacia los migrantes y con un mercado del trabajo que no está abierto a la validación de saberes y competencias.

3.4.6 – Tener una mirada no depredadora, para la “sostenibilidad de la vida”

Un aspecto sobre el cual las experiencias de mujeres relatadas por esta investigación interpela el sistema es la depredación que lo caracteriza.

Una vez más son inspiradoras las trayectorias de *Charlotte* en Brasil, con sus productos realizados en material reciclado, o de *Huerto Alegre, Centro de Innovación Educativa* en España, con sus décadas de trabajo en educación ambiental. También lo son la experiencia del CESDI, con sus acciones en apoyo a las migrantes, y de la cooperativa *Atypica*, con su trabajo de contraste a la exclusión social y económica.

Una experiencia que junta empoderamiento de las mujeres y sostenibilidad de la vida es la red de productoras agroecológicas *BIOVIDA, Sabor Natural de la Madre Tierra* (Doc. 30) en Ecuador, una red cuya misión es:

<<Producir, consumir, intercambiar y comercializar productos agro-ecológicos sanos para la salud de todos y todas y el cuidado del ambiente, mediante la asociatividad, el conocimiento ancestral, el aprendizaje, la autogestión, la incidencia socio-política y la

²⁸ Unisol Brasil 2018, Doc. 20.

promoción de la economía solidaria>>.

Se trata de un proyecto de promoción de la agroecología y -como el trabajo en las huertas está feminizado- el trabajo se ha enfocado desde su inicio con mujeres: el 98% de las productoras involucradas son mujeres. En realidad, en el 80% de los casos la titularidad de la tierra es de los hombres. Pero los hombres trabajan por lo general afuera de la casa (construcción, invernaderos de la floricultura, empresas productoras de leche y sus derivados, haciendas de granos y harina), mientras que las mujeres se quedan en la casa y desde siempre se ocupa de la tierra.

Antes que llegara -con el proyecto- la conversión a la agroecología, las mujeres con las huertas lograban satisfacer sólo unas pocas necesidades familiares. Ahora logran garantizar la alimentación de la familia y logran vender sus productos, aportando con los ingresos a la educación de lxs hijxs: de hecho se ha estimado que logren un salario unificado de 400 dólares aproximadamente.

El proceso de conversión lleva ya 20 años y las mujeres han logrado empoderamiento, reconocimiento por sus familias y participación en las comunidades. El proyecto promueve circuitos económicos solidarios, que vinculan la producción con la transformación y con la búsqueda de mercados directos. Además incluye cajas de ahorro y créditos dirigidos a mejorar tanto la producción como la comercialización. Insertas en este sistema, las mujeres están logrando transformar sus propias vidas.

<<El proceso para ellas ha sido un camino de empoderamiento. Empezando que han tenido que negociar con los maridos la transformación de los cultivos. De hecho ellas han logrado convencerles que el 50% de la tierra sea dedicada a la producción agroecológica. Ahora, muchas de ellas han llegado a ser dirigentes y algunas se están postulando a presidentas de juntas parroquiales o en las elecciones que vamos a tener>>, nos cuenta Patricia Yaselga, directora de SEDAL e integrante de la Comisión coordinadora del MESSE.

Otro caso emblemático de proyecto cooperativo generado por un grupo de mujeres y basado en la sostenibilidad es la ya mencionada *Central Justa Trama*. Se trata de la mayor cadena productiva que existe en Brasil en el segmento de confección de la economía solidaria, de hecho articula a 500 trabajadorxs -hombres y mujeres- de cinco cooperativas en los siguientes estados: Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Ceará y Rondônia. Este proceso, que empieza en la plantación del algodón agroecológico, va hasta la comercialización de productos de confección y vestuario. Como se lee en su sitio web:

<< la Justa Trama nace a partir del sueño de los emprendimientos de la confección (...) de tener un producto propio que, de principio a fin, fuera desarrollado por trabajadores solidarios, haciendo una diferencia no sólo en relación con su modo de producción y valorización del trabajo, pero para su calidad y preocupación con el medio ambiente: la cadena del algodón agroecológico>>.

La cadena Justa Trama es considerada buena práctica y experiencia innovadora en todo el continente.

Un tema sobre el cual muchas cooperativas trabajan en su interior y que está vinculado fuertemente con la sostenibilidad de la vida es la violencia de los varones hacia las mujeres, que se genera principalmente en la familia y que afecta en cada país a un alto número de mujeres y a sus hijxs. La violencia hacia las mujeres es sin duda un factor para atacar, en una perspectiva que mire tanto a una mayor participación de las mujeres en su comunidad que en la transformación social y cultural de nuestras sociedades.

Sobre este aspecto queremos mencionar dos prácticas encontradas. La primera, llevada adelante por la Cooperativa de Cuidadoras Domiciliarias de Mar del Plata (CCDMP) en Argentina y luego una experiencia impulsada por el sindicato de la CGIL en la región de Emilia Romagna en Italia.

La CCDMP es una cooperativa de 174 personas que se desempeñan en servicios de cuidados, de los cuales casi la totalidad mujeres. Las medidas desarrolladas para apoyar a compañeras en situación de violencia surgieron del debate que se desarrolló internamente -año tras año- sobre la relevancia que este fenómeno asumía en el grupo. Es principalmente para abordar este tema que la CCDML ha conformado un área de género, para ofrecer escucha permanente y acompañamiento. El área ofrece a sus socias atención psicológica y dispone de un alojamiento de emergencia. Además, tiene una relación permanente con los servicios presentes en el territorio, a los cuales son derivadas las socias. El área promueve además instancias de formación sobre distintas temáticas relacionadas con los derechos de las mujeres y su participación en la cooperativa y en la comunidad.

En la Región Emilia Romagna de Italia, el sindicato de la CGIL²⁹ ha tomado la iniciativa de promover un Acuerdo sobre la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, experiencia de la cual hemos entrado en conocimiento en Reggio Emilia, ciudad de la región Emilia Romagna donde tiene su sede una de las cooperativas analizadas: Coopselios, cooperativas de servicios afiliada a la LegaCoop. A través del acuerdo, las empresas y cooperativas que lo firmarán se comprometen a tomar medidas concretas para prevenir y luchar la violencia en los lugares de trabajo. (ver [Doc. 29](#) el texto del acuerdo).

3.4.7 – Juntarse, pensar juntas, comunicar-se

También al interior de las cooperativas, las herramientas que reciben la mayor valoración por las entrevistadas son aquellas que se relacionan con el estar juntas, pensar juntas, construir pensamiento y acciones. Y luego defender otras formas de gestión, liderazgo y participación.

²⁹ Confederazione Generale Italiana del Lavoro, es decir: Confederación General italiana del trabajo.

<<El hablarnos mucho entre todas te hace resistir, tener un nivel de resiliencia muy alto>>, decía Lola Sanjuán unos párrafos más arriba. Una afirmación clara y contundente que toca una reflexión presente de forma general entre las mujeres cooperativistas entrevistadas.

En este sentido, son herramienta central los mencionados comités o comisiones o simplemente los grupos de mujeres que se arman dentro de una cooperativa. Como es el caso que nos cuentan las cooperativistas de GCoop, en donde todos los viernes las mujeres almuerzan juntas para construir pensamiento y acciones.

<<Las mujeres cooperativistas precisamos órganos institucionalizados, con presupuestos y herramientas para planificar, establecer metas y llevarlas adelante>>, nos comenta otra de las entrevistadas.

Y se trata de un escalón fundamental.

Los **encuentros de mujeres**, convocados a nivel locales, regionales y nacionales, también se ven como fundamentales: son oportunidades para poner en círculo las prácticas y para seguir creando desde las mujeres.

Finalmente, un aspecto que apareció fundamental por defecto es el acceso a la **comunicación y difusión**. Es fundamental que los planes de igualdad se incorporen formalmente en la planificación de las instituciones y que plasmen la política general de las organizaciones y se difundan oportunamente. Es fundamental para las mujeres comunicar y comunicarse de forma apropiada. Y es también importante fortalecer de la visibilidad y el reconocimiento hacia sectores productivos menos visibilizados y en los cuales las mujeres tienen una participación importante.

3.5 – Estrategias transversales: construir entramados, hacer Red

3.5.1 – Conectar dirigencias y bases

Ya se ha mencionado el Capítulo 2 este aspecto y la importancia de generar entramados que conecten permanentemente las dirigencias con las bases, así como los centros con las periferias.

<<Cuando fuimos a los territorios para encontrar a las mujeres, nos fuimos encontrando con que había grupos trabajando y nosotras nos las conocíamos>>, dice Gisela Wild, de COOPERAR.

Lo mismo nos comenta Isadora Candian dos Santos, de UNISOL. Para ella, un gran logro ha sido en el 2017 la realización del Primer Encuentro Nacional de Mujeres y posteriormente la realización de los Encuentros Estaduales de Mujeres en siete estados (Santa Catarina, São Paulo, Acre, Rio Grande do Sul, Minas Gerais, Bahía y Paraíba).

<<A través de los encuentros -dice Isadora- hemos logrado llegar a ver el rostro de las mujeres de la ES y hemos tenido más argumentos para poder colocar fuertemente el tema en UNISOL. Es decir, nos resultó más clara la necesidad de trabajar sobre el género. Antes no conocían la realidad de las mujeres de los emprendimientos y ha sido interesante ir a los territorios y comprender las especificidades. Una información importante que se ha recabado es que –si bien las problemáticas son distintas según el lugar y el sector de producción- hay un tema que las mujeres sufren en todo lado y es la violencia de los varones en su propia familia. En el caso de los emprendimientos de agricultura familiar, donde la familia es la unidad productiva, la violencia está permeando la vida productiva>>.

También la LegaCoop comprueba en su trabajo de investigación la existencia de prácticas relevantes que no se conocían desde los órganos de representación.

Como ya mencionado, se han registrado casos en donde un movimiento de promoción desde arriba se encuentra con experiencias de terreno realmente transformadoras que no estaban conocidas en los órganos de representación. Entonces el nexo base- dirigencia- base es fundamental. Es fundamental dar visibilidad a las prácticas cotidianas de las mujeres, así como es fundamental para las mujeres de la base que existan órganos (comité o comisiones de género) que puedan representarlas y visibilizarlas.

La reflexión teórica y estratégica inspira la práctica, la cual después va más allá de la primera. Y es un proceso circular en donde cada anillo de la cadena fortalece al sucesivo.

<<Se trata de generar cadenas –dice Lola Sanjuán-. Porqué ya nos dimos cuenta que los vacíos entre mujeres las pagamos doble. Entonces la genealogía la tenemos que reivindicar, tenemos que estar siempre ahí construyendo el futuro y lo que venga. Quien está tiene que estar trabajando ya con quien va a venir>>.

3.5.2 – Participar en la agenda feminista y en las plataformas de diálogo con el estado

<<En los últimos años ya el Comité cuenta con un grupo solido con un buen nivel de formación sobre lo que es género>>, nos comenta Gisela Wild de COOPERAR. <<Lo que estamos intentando hacer en estos últimos años ha sido tomar la agenda del movimiento de mujeres y trabajar algunos de esos temas que entendemos que son fundamentales para el movimiento y por otro lado también apuntar a instalar el modelo cooperativo en la agenda feminista, como una alternativa o como una posibilidad para resolver algunas de las cuestiones que son problemáticas para las mujeres. Esto es el sentido político que estamos tratando de tener en este último tiempo. Sería ser militante de género en el sector cooperativo y militante cooperativa en los espacios feministas: esa es como una visión que nos estamos dando>>.

La participación en las redes -tanto locales como nacionales- del movimiento feminista es fundamental.

<<Para nosotros el entramado social es necesario>>; dice Sofía Imeroni. <<De hecho, la Fecootra participa cada año en el encuentro nacional de mujeres de Argentina. Desde la Fecootra, además, estimulamos para que lxs cooperativistas conozcan leyes que son importantes en la lucha en contra de la inequidad de género. Es decir: la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26485); la Ley de matrimonio igualitario; la ley de identidad de género; la ley de parto respetado; el Programa nacional de educación información sexual integral (ESI)>>.

<<La visibilización de la lucha feminista –agrega Sofía- ayuda a que en nuestras cooperativas los compañeros empiecen a cuestionarse sus privilegios y empiecen a hacerse un montón de preguntas que antes no se hacían. De hecho, en los últimos años han habido cambios importantes. Desde que yo comencé en el Consejo de administración hasta ahora he notado un cambio increíble en los compañeros. Los compañeros están empezando a de-construirse y piensan dos veces lo que van a decir, cómo van a accionar, que decisiones van a tomar, que antes no lo hacían. Es un logro colectivo a nivel nacional>>.

Y en tema de presencia pública, un elemento central es también la participación en espacios de debate y diálogo promocionados por el estado. Este aspecto está reflejado especialmente en la trayectoria de AMECOOP, que participa en todos los espacios a nivel de diputación y de provincia en donde se discuten acciones y estrategias para profundizar el acceso a los derechos y la autodeterminación para las mujeres.

<<AMECOOP logró construir un entramado entre mujeres de las diferentes cooperativas y establecer redes basadas en la práctica del trabajo en común. Hemos hecho la experiencia de una red de mujeres cooperativistas para representarnos. Hemos ido ganando en representatividad y estamos adentro de diferentes instituciones. Aquí en Granada estamos en el Consejo de la Mujer del Ayuntamiento y en Pacto de Conciliación de la Vida Familiar y Personal del Consejo Provincial de las mujeres>>, dice Roser Buscarons de Huerto Alegre.

Un ejemplo de vinculación con las luchas del movimiento de las mujeres nos lo ofrece también la cooperativa italiana CAMST: una de las empresas italianas más relevantes en el sector de restaurantes y preparación de comidas, con siete mil socixs trabajadorxs y una difusión internacional de sus productos.

En aplicación del séptimo principio cooperativo (la responsabilidad hacia la comunidad) CAMST es muy activa en la financiación de proyecto en tema de derechos de las mujeres y ha apoyado

varios proyectos de COSPE, como es el caso de “Exit from violence. You are not alone”, proyecto realizado en el 2017 –con la Casa de la Mujer de Milán- en apoyo a las mujeres de Afganistán³⁰.

3.5.3 – Investigar, recolectar información y difundir

Para concluir, vale la pena recordar la importancia de la investigación, de la formación y de la difusión. Y en este labor, las organizaciones del feminismo y de la economía social y solidaria se benefician notablemente por la creación de redes con el mundo académico y la sociedad civil.

Para generar políticas y darle implementación y seguimiento, es importante contar con datos actualizados. Para difundir los aportes de las mujeres de la ESS, hace falta contar con **base de datos actualizados y sistematizar las experiencias**.

Es percepción difundida entre las entrevistadas que la economía de las mujeres no recibe una valoración correspondiente al aporte que representa para la comunidad. En el caso de Ecuador, se señala como la economía solidaria se considera una economía de serie b, la economía de las mujeres, a la cual los varones no miran como a una posibilidad.

En la FCPU, este aspecto ha sido parte del debate en la Comisión de género, como se lee en un apartado del informe de COSPE del 2010:

<<Ha surgido que en los organismos de gestión algunos sectores productivos tienen un mayor peso que otros y en general se trata de sectores dominados por los hombres. Las economías que lideran las mujeres son a menudo (o son consideradas) residuales, marginales, pequeñas, demasiado "sociales". Pero esta visión es percibida por las mujeres en el Consejo como una visión "antigua" de la economía>>³¹.

Mantener documentación sistematizada sobre las prácticas de las mujeres y difundirla podría ser un camino para llenar este vacío. Se trataría de sacar a la luz y recolectar las prácticas de las mujeres, como parte del camino hacia el empoderamiento.

Cabe mencionar que -en tema de documentación- el movimiento de las mujeres ha desarrollado prácticas que se sugiere tomar en cuenta. Es el caso de los **archivos de las mujeres**, de los cuales hay una variedad de experiencias en Italia.

³⁰ <https://www.cospe.org/eventi/50495/exit-from-violence-cospe-e-camst-contro-la-violenza-sulle-donne-in-ghanistan/>.

³¹ Debora Angeli, Relazione missione Uruguay, 31 Ottobre – 9 Novembre 2010, Anexo 2.1.

<<La visibilidad de las experiencias de mujeres crea referencias positivas, las fortalece como sujetos y contribuye a problematizar las iniciativas desde el punto de vista del género>>, escribe Miriam Nobre al respecto³².

<<Lo femenino, consignado a la sombra y al silencio, ha sido habilidosamente mantenido en la imposibilidad de constituirse como sujeto de un propio discurso, libre y autónomo – escribe Simonetta Ulivieri en un texto cuyo título es “Storie di donne”, (“Historias de mujeres”)-. Para que las mujeres **comenzaran** a ser “nombradas” se tuvo que esperar que ellas mismas expresaran con autoridad sus necesidades y sus deseos, llevándolos luego a propuestas políticas>>³³.

Hay aquí entonces otro importante desafío para las mujeres cooperativistas: expresar con autoridad sus necesidades y deseos, transformándolas en propuestas políticas de relevancia para el territorio en su globalidad.

³² Miriam Noble, *Mujeres en la economía solidaria*, op.cit.

³³ *Storie di donne, autobiografie al femminile e narrazione identitaria*, a cura di Simonetta Ulivieri e Irene Biemmi, Guerini Scientifica, 2015. Traduzione mia.

Capítulo 4 – Conclusiones y Recomendaciones

Concluimos aquí el presente informe, retomando en un resumen final el listado de herramientas que el recorrido realizado nos ha indicado. Un listado sin duda rico y capaz de generar -nos parece- un debate muy interesante en el Uruguay.

Las experiencias de los países involucrados en la investigación, sugiere a las mujeres cooperativistas del Uruguay analizar los siguientes opciones y posibilidades:

- Antes que nada, **revisar la ley de cooperativismo y/o ESS del país**, analizando las posibilidades de introducir principios capaces de generar prácticas de transformación;
- Generar iniciativas dirigidas a **promocionar y difundir la ESS entre las mujeres**, en cuanto en si misma representa para ellas una oportunidad de empoderamiento;
- Incluir de forma permanente en los planes de formación interna de cooperativas y organizaciones de la ESS, la **formación en género para varones y mujeres** y la **formación en liderazgo y gestión para mujeres**;
- **Conformar espacios de mujeres**, (comisiones, comité o afines) formalmente reconocidos, con reglamentos y presupuesto propios;
- **Construir entramados entre bases y dirigencia**;
- **Crear e innovar** en la producción, como estrategia para disputar espacios de mercado y consolidar los puestos de trabajo;
- **Interpelar el sistema hegemónico** desde la práctica cooperativa de las mujeres;
- Dirigir a los territorios una mirada no depredadora y construir una práctica cooperativa basada en la **sostenibilidad de la vida**;
- **Gestionar el poder** según un modelo democrático e incluyente;
- **Investigar** y tener un conocimiento actualizado sobre la situación presente; desarrollar acuerdos con universidades y centros de investigación; y **transformar los deseos y necesidades de las mujeres en propuestas políticas**;
- **Comunicar-se y difundirse** en los medios de difusión institucional;
- Desarrollar **planes de equidad**, con presupuestos propios que garanticen el cumplimiento de las acciones planteadas;
- Disputar en las organizaciones el establecimiento de acciones positivas, entre las cuales **herramientas financieras** para poder acceder a oportunidades de formación y para fortalecer los emprendimientos de mujeres;

- **Habitar los espacios públicos** en donde se debate sobre los derechos de las mujeres y su autodeterminación: especialmente realizando alianzas con el movimiento feminista y participando en las plataformas de diálogo con el estado.

Muchos ingredientes entonces están ahora sobre la mesa del debate. Y desde quien ha tenido la oportunidad y el privilegio de realizar este aporte a la lucha políticas de las mujeres cooperativistas del Uruguay, un muy buen trabajo a todas!

Ada Trifirò
Experta en género,
cooperativismo y economía social

ANEXO: Listado de Documentos y Bibliografía

ANEXO		
Listado de Documentos y Bibliografía		
Núm. Doc.	Documento/ autoría	Descripción/ Comentarios
ANEXOS metodológicos de la investigación		
1	Listado de actores	La planilla resumen actores consultados, indicación de informantes calificadxs y de los casos y buenas prácticas analizadas.
2	Herramientas de relevamiento	El documento adjunto incluye tanto la grilla de entrevista que el formulario para registro de casos.
DOCUMENTOS Y TEXTOS		
Nivel INTERNACIONAL		
3	Global Census on Cooperatives 2014- Alianza Cooperativa Internacional (ACI)	Es un breve informe que da cuenta del volumen y de la repartición de cooperativas a nivel mundial, entre países y sectores. En ningún punto se mencionan a las mujeres.
4	World Cooperative Monitor, (questionario en español e instrucciones para contestarlo), ACI	El formulario de registro de datos incorpora el género solo en un punto: se pregunta número de mujeres y jóvenes (sin distinguir entre hombres y mujeres), tanto para socioxs como para empleadxs. No se hace referencias a otras identidades. El idioma no es inclusivo, aunque el formulario en español debe ser una traducción del inglés que es un idioma que no diferencia entre masculino y femenino. Es decir: podría ser una especificidad que se generó en las traducciones. Con el número 4, están incluidos tres documentos: el formulario para la recolección de datos, las instrucciones para su compilación y el informe del año 2017.
5	Informe SUSY, investigación realizada en 55 países sobre economía social, COSPE y socios	Investigación en 55 países, entre los cuales 3 objeto de la investigación: Italia, España, Uruguay. La reflexión sobre el género parece no haber sido incluida en la planificación. En dos capítulos del informe final (análisis global mundial y conclusiones) se encuentra presente en cuanto "temática de interés" (point of interest) la "gender equality". Se hace referencia a la importancia de la participación y del fortalecimiento de la producción de las mujeres, a la necesidad de mecanismos que permitan de conciliar tareas de cuidados con trabajo. Y se hace referencia a los casos de Brasil (con un 70% de mujeres), Bolivia, Tunisia y Malaysia como países en donde se han identificado interesantes prácticas de empoderamiento.

6	Chile, Subsecretaría de economía y empresas de menor tamaño, gobierno de Chile, 2015	"Participación de las mujeres en las cooperativas y empresas de la economía social", Informe final del estudio.
7	Chile, Tesis, 2016	"Proporcionalidad de género en cooperativas: Recomendaciones para la implementación de nueva ley de cooperativas", tesis de posgrado de Carolina Alid.
8	COOMEVA, Colombia	Los documentos proporcionados sobre la Cooperativa Coomeva incluyen plan de equidad e indicadores con criterios de monitoreos.
9	Margarita Percovich, "La perspectiva de género en la IV Cumbre de Cooperativas de las Américas"	El anexo incluye una presentación ppt y el análisis realizada por la autora sobre la documentación de la Cumbre de Cooperativas de las Américas de Montevideo, 2016.
ARGENTINA		
10	Cooperar, Pacto No violencia	Documento que detalla los compromisos que asumen las federaciones y cooperativas de Cooperar al suscribir el pacto.
ESPAÑA		
11	FAECTA/ AMECOOP	Monitoreo y buenas prácticas de Liderazgos exitosos de mujeres
12	Ley Andalucía	Este anexo incluye la Ley con su modificación y el reglamento de actuación.
13	AMECOOP- registro de caso	Aquí se puede encontrar el registro de caso, con referencias a la información obtenida en el curso de las entrevistas con referentes de AMECOOP.
14	AMECOOP- Memoria 2017	Se trata de la memoria de actividades realizadas en el 2017: la última disponible.
15	Cooperativa Vidamar, Almería	Plan de equidad de la cooperativa.
16	Cooperativa Huerto Alegre, Granada	Documento proporcionado por la cooperativa, que incluye las medidas conciliación implementada por la cooperativa a su interior.
17	CEPES Andalucía	Economía social con perspectiva de género. Análisis de techo de cristal y establecimiento de un modelo equitativo de gestión empresarial.
18	COCETA, 2008	Guía para la elaboración de planes de igualdad en las cooperativas de trabajo
19	Mondragón, 2009	Guía para la implantación de medidas de igualdad en las cooperativas
BRASIL		

20	UNISOL, Mulheres da economia solidária no Brasil: estratégias para autonomia econômica e dignidade	Se trata de un documento elaborado por un grupo de mujeres dirigentes de la UNISOL, tanto a nivel federal que estatal. La reflexión pone el foco sobre la gran conquista que es para las mujeres brasileras crear y ser parte de un emprendimiento de la ESS. Eso mismo es un factor que están posibilitando: ingresos económicos, dignidad y oportunidades de emancipación. La nota además hace hincapié sobre el % de mujeres en los emprendimientos de la ESS y sobre el aporte que su mirada específica al desarrollo de un territorio. Es opinión de las autoras que la ESS es un espacio que da la palabra a las mujeres como ningún otro. Para las mujeres la ESS es <<un espaço de resistencia e bravura>>, se lee en el texto. Es una reflexión supremamente interesante, pese a ofrecer reflexiones sobre las barreras que las mujeres luego encuentran en este rol de productoras de la ESS y la forma de enfrentarlas.
21	UNICAFES, Mulheres no cooperativismo e na economia solidária: trabalho e ousadia	Se trata de un artículo que resume acciones que se está desarrollando desde UNICAFES, para la promoción del rol de las mujeres. La UNICAFES es la União Nacional das Cooperativas da Agricultura Familiar e Economia Solidária. Junto con UNISOL, Concrab e Unicatadores, integra la UNICOPAS, União Nacional das Organizações Cooperativistas Solidárias, creada en 2014.
ITALIA		
22	LegaCoop, estudio, 2016	"La presenza delle donne nella LegaCoop", la presencia de las mujeres en la LegaCoop. Se trata de un estudio que presenta datos sobre la participación de las mujeres en el universo de cooperativas de la LegaCoop. Es un estudio del 2016.
23	LegaCoop, publicación, 2016	"Welfare aziendale e conciliazione. Proposte dal mondo della cooperazione" (Welfare empresarial y conciliación. Propuestas desde el mundo de la cooperación), curador Emanuela Pavolini. Es un estudio sobre buenas prácticas realizadas en las cooperativas en tema de conciliación trabajo- vida personal. Con el mismo número 23, se incluye la traducción de una tabla presente en el libro, que resume las principales herramientas desarrolladas por las cooperativas en tema de conciliación.
24	LegaCoop, ponencia, 2018	"Welfare aziendale e la conciliazione: proposte ed esperienze del mondo cooperativo". Se trata de una ponencia de Dora Iacobelli - presidenta de la Comisión Pari Opportunità de LegaCoop. La ponencia es un interesante resumen sobre la representación femenina en el cooperativismo italiano. Además, hace referencia a ejemplos de buenas prácticas desarrolladas por las mujeres en las cooperativas.

25	LegaCoop, Reglamento de la Comisión "Pari Opportunità"	Se trata de la traducción del documento de reglamento, proporcionado por la LegaCoop.
26	Acuerdo ABI y LegaCoop	Acuerdo entre ABI (Asociación italiana de bancos) y las organizaciones de cooperativas y empresas. El acuerdo establece facilidades financieras para empresas de mujeres, cooperativas y no cooperativas. (Texto en italiano resumido en español)
27	COSPE, documento estratégico	Documento estratégico del área Democracia y género.
28	COSPE, informe de misión	Informe de la misión en Uruguay de la responsable del área género, 2010.
29	CGIL y LegaCoop Emilia Romagna	Acuerdo para el contraste a la violencia en los lugares de trabajo. Se trata de un proceso impulsado por el sindicato CGIL de Emilia Romagna, que ha llevado a la firma de un acuerdo con las organizaciones del cooperativismo. También se está impulsando la implementación de un proceso parecido con las organizaciones de las empresas no cooperativas, que pero están siendo más resistentes.
ECUADOR		
30	Red Biovida	Presentación sobre la red de productoras agroecológica Biovida