



**Medellín, Colombia. Octubre 20- 22 de 2022**

**Eje N° 5: Medición del Impacto**

**Título: Una propuesta para medir la igualdad de género en las cooperativas**

**Autores:**

Cra. y Téc. en Coop. Verónica Lilián Montes [veronica.montes@econo.unlp.edu.ar](mailto:veronica.montes@econo.unlp.edu.ar)

Lic. en Coop. Alicia Ressel [alicia.ressel@econo.unlp.edu.ar](mailto:alicia.ressel@econo.unlp.edu.ar)

Instituto de Estudios Cooperativos – Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de La Plata-Argentina [iecoop@econo.unlp.edu.ar](mailto:iecoop@econo.unlp.edu.ar)

Palabras Clave: Principios Cooperativos, Objetivos de Desarrollo Sostenible, Género, Indicadores, Balance Social

## **Introducción**

En este trabajo se presenta una propuesta de indicadores para medir la igualdad de género en las cooperativas, acorde a los Principios Cooperativos y el ODS 5 Igualdad de Género.

El marco teórico refiere a antecedentes de género donde se parte de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing aprobada en el año 1995, siendo ésta un hito histórico en la promoción de la igualdad de género. También la OIT señala “...que en los últimos años se han dado grandes pasos hacia la igualdad de hombres y mujeres...”, pero si bien se ha avanzado sigue siendo un gran desafío que afecta en gran medida a todas las empresas latinoamericanas y del Caribe.

Se definen los conceptos de igualdad y equidad, siendo la igualdad, la imparcialidad en el trato entre ambos géneros y la equidad, la participación tanto de hombres como de mujeres en los diferentes ámbitos donde se desarrollan e interactúan.

Las organizaciones cooperativas han sido las pioneras para otorgar a la mujer el derecho al voto y constituyen una alternativa válida en beneficio a la igualdad de género; por su doctrina, principios y valores que las rigen.

Se plantean las siguientes preguntas ¿existe interés en promover los temas asociados a la igualdad y a la equidad de género? ¿Se manifiesta en su estrategia de gestión? ¿Se concreta en instrumentos de medición?

Abordamos estos retos conforme los desafíos del ODS 5<sup>1</sup>. Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Y su meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Consideramos que el Modelo de Balance Social Cooperativo Integral, al basarse justamente en los siete principios cooperativos y establecerlos como estándares, permite viabilizar con su metodología el grado de cumplimiento del ODS 5, en la medida que se construyan e introduzcan indicadores que recojan los aspectos más relevantes contenidos en su formulación.

---

<sup>1</sup> La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141es.pdf>

Como resultado se presenta una propuesta de indicadores de medición de impacto relacionados con cada uno de los 7 principios cooperativos y el ODS 5, donde se definen cada una de las dimensiones acorde la metodología del Modelo de Balance Social Cooperativo Integral. Un modelo argentino basado en la identidad cooperativa<sup>2</sup>.

El trabajo se inscribe en una investigación de mayor alcance<sup>3</sup>, en virtud de la recomendación de la V Cumbre Cooperativa de las Américas (Buenos Aires, 2018), en tanto su Foro de Buen Gobierno y Responsabilidad Social Cooperativa destaca que el “Balance Social es una herramienta del Cooperativismo frente a los desafíos globales, tendiendo al cumplimiento de los ODS”.

## **Marco Teórico**

### **Género: antecedentes**

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing aprobada en el año 1995 en el marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, constituye un hito histórico en la promoción de la igualdad de género.<sup>4</sup>

La Plataforma de Acción tiene como objetivo mejorar los derechos económicos y la independencia de la mujer y aspira a respaldar el empleo de la mujer en el sector formal, brindar educación y capacitación profesional a las mujeres, respetar y actuar acorde a las normas laborales internacionales, eliminar la segregación en el mercado laboral, armonizar el trabajo y las obligaciones familiares (para las mujeres y los hombres).

El logro de estos ambiciosos objetivos requiere la conjunción de diferentes medidas y acciones a nivel internacional, nacional, regional y local; así como una fuerte voluntad política, interés y compromiso de los diversos actores de la sociedad.

---

<sup>2</sup> Liliana Fernández Lorenzo, Norma Geba, Verónica Lilián Montes y Rosa Schaposnik, (2018). Modelo de Balance Social Cooperativo Integral. Un modelo argentino basado en la identidad cooperativa. ISBN 978-950-34-1705-8. Impreso en Cooperativa Gráfica del Pueblo, C.A.B.A., Argentina.

<sup>3</sup> MONTES, V. et. al. (2019) El Balance Social Cooperativo Integral y la Inclusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Proyecto de Investigación y Desarrollo. Convocatoria de la Universidad Nacional de La Plata. En ejecución.

<sup>4</sup> Destacamos como antecedentes: el preámbulo de 1945 de la Carta de Naciones Unidas y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidas a los derechos de los trabajadores (Año 1951Nº100 sobre discriminación, Año1958Nº111sobre Igualdad de Remuneración).

La asignación de recursos suficientes, una legislación que reconozca y proteja los derechos de la mujer y el seguimiento y medición de los impactos que ello genera, se convierten en aspectos primordiales y no por ello sencillos de conseguir con vistas a tales logros.

El informe IFC y GRI (2009) sostiene que la igualdad de derechos “...está preservada en una amplia gama de estructuras jurídicas y políticas internacionales ratificadas por gobiernos en todo el mundo...el género también se viene volviendo una prioridad para la administración de empresas en todo el mundo...”<sup>5</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que “En los dos últimos decenios se han dado grandes pasos hacia la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, en todo el mundo, sigue habiendo profundas disparidades en los mercados de trabajo y en otros ámbitos. En comparación con los hombres, las mujeres siguen ganando menos, tienen más probabilidades de realizar trabajos no remunerados, y son más proclives a quedar excluidas del trabajo decente y de oportunidades que les permitirían avanzar profesionalmente. Cada vez más, la igualdad de género se considera un pilar del desarrollo económico sostenible y del bienestar social general...”<sup>6</sup>

En la misma línea se expresan Barafani y Barral Verna en su estudio sobre las empresas latinoamericanas y del Caribe “la situación de las mujeres en la región está atravesada por los patrones de desigualdad de género presentes a nivel global. Los menores niveles de desarrollo económico de la región acentúan las desigualdades y afectan en mayor medida a este grupo poblacional. La participación laboral femenina, si bien se encuentra en aumento, continúa siendo un desafío pendiente en el mercado laboral, así como la presencia de importantes brechas salariales de género en todas las ocupaciones”<sup>7</sup>

Las cooperativas constituyen una alternativa válida para dar respuesta a las problemáticas mencionadas. Por su doctrina, valores y principios rectores; son empresas que favorecen la igualdad de género.

---

<sup>5</sup> Incluyendo la Cuestión de Género en los informes de Sostenibilidad. Una Guía para Profesionales, Pág.11, 2009.

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo Avanzar hacia la igualdad: el camino cooperativo.– Ginebra: OIT, 2016. ISBN 978-92-2-330018-0 (web pdf). [file:///C:/Users/Noe/Downloads/wcms\\_458234.pdf](file:///C:/Users/Noe/Downloads/wcms_458234.pdf)

<sup>7</sup> Ana Inés Basco, Angeles Barral Verna, et. alt. (2021). Una olimpiada desigual. La equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe. [https://www.academia.edu/50809676/Una\\_olimpiada\\_desigual\\_la\\_equidad\\_de\\_genero\\_en\\_las\\_empresas\\_latinoamericanas\\_y\\_del\\_Caribe](https://www.academia.edu/50809676/Una_olimpiada_desigual_la_equidad_de_genero_en_las_empresas_latinoamericanas_y_del_Caribe)

Nos preguntamos ¿qué sucede en realidad? ¿existe interés en promover los temas asociados a la igualdad y a la equidad de género? ¿se manifiesta en su estrategia de gestión?

### **Igualdad y equidad de Género**

Definimos el concepto de Género como “el significado social otorgado a las diferencias biológicas y sexuales. Es un concepto ideológico y cultural que, a su vez, es reproducido en el ámbito de prácticas materiales, lo cual también repercute en los resultados de dichas prácticas. Afecta la distribución de los recursos, la salud, el trabajo, la toma de decisiones, el poder político y el disfrute de los derechos no solo dentro del núcleo familiar sino también en la vida pública. A pesar de las variaciones que se han presentado entre las culturas y en el tiempo, las relaciones de género alrededor del mundo se convierten en una asimetría de poder entre el hombre y la mujer como una característica dominante. Asimismo, género se considera una estratificación social, y en este sentido es similar a otras estratificaciones tales como la raza, la clase social, la etnia, la sexualidad y la edad. Nos ayuda a entender la estructura social de las identidades de género y la desigualdad en la estructura de poder, que subyace bajo la relación entre sexos.

Para alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, es de primordial importancia acabar con las múltiples formas de violencia de género y que el acceso a la educación y a la salud de calidad, a los recursos económicos y a la participación en la vida política sea igualitario tanto para mujeres y niñas como para hombres y niños. También es fundamental lograr tanto la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo como a posiciones de liderazgo y la toma de decisiones a todos los niveles”.<sup>8</sup>

La igualdad de género es: la imparcialidad en el trato entre hombres y mujeres.

Para la Secretaría de Desarrollo Integral de la Universidad Autónoma de México (UNAM), equidad de género significa “que las mujeres y los varones gozan de condiciones iguales en el ejercicio pleno de sus derechos humanos, en su posibilidad de contribuir al desarrollo nacional político, económico social y cultural y de beneficiarse de sus resultados”.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> “Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo”. [www.ica.coop/coop/2000-gender-strategy-sp0](http://www.ica.coop/coop/2000-gender-strategy-sp0)

<sup>9</sup> UNAM. (2015). Equidad de género: México: Secretaría de Desarrollo Integral de la UNAM

“En este sentido, la equidad de género se encaminará principalmente a brindar oportunidades justas a todas las personas independientemente de su género, pero, a diferencia de la igualdad, será atendiendo principalmente a la idea de que mujeres, varones y otros géneros se encuentran en situaciones distintas, por lo que estas oportunidades serán de acuerdo a las características, contextos y necesidades específicas en donde se encuentren y que posean, desde los diversos ámbitos en los que interactúan, por ejemplo en el ámbito laboral, educativo, de la salud, el económico, cultural y social en general.

Hablar del tema equidad de género implica la participación de todas las personas en la práctica y como una forma de vida, más allá de la cuestión teórica, esto con el fin de poder impactar verdaderamente en la sociedad y propiciar pequeños cambios pero significativos, que impliquen un compromiso de la sociedad que se vea reflejado día a día en la práctica para propiciar una participación equitativa de varones y mujeres en todos los ámbitos de desarrollo personal y comunitario”.<sup>10</sup>

“Uno de los conceptos más importantes de la perspectiva de género es el de equidad de género, el cual implica asegurar que los intereses, las demandas, las necesidades y las expectativas de mujeres y hombres, de diferentes grupos de edad y de diferentes grupos étnicos, sean tenidos en cuenta en la toma de decisiones. ...Trabajar con una perspectiva de género significa mucho más que buscar un equilibrio en el número de hombres y mujeres; se busca una participación equitativa, el mejoramiento de condiciones de vida y la transformación, si es necesario, de la posición de las mujeres y también de los hombres. La equidad de género implica el desarrollo de capacidades tanto de mujeres como de hombres”.<sup>11</sup>

### **Igualdad y equidad de género en las cooperativas**

Las cooperativas fueron pioneras en otorgar a la mujer el derecho al voto y establecieron la plataforma para desarrollar su potencial.

Encontramos el cimiento en el cooperativismo moderno iniciado en Inglaterra, en 1844, a partir de la necesidad de 28 trabajadores artesanos textiles que en medio de una prolongada huelga fundan la primera cooperativa conocida como la Sociedad de los Justos Pioneros de

---

<sup>10</sup> Igualdad de género - Wikipedia, la enciclopedia libre-[https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad\\_de\\_g%C3%A9nero](https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad_de_g%C3%A9nero)

<sup>11</sup> FARAH QUIJANO, Maria Adelaida (2005) “*Participación de las mujeres y análisis de género en una cooperativa colombiana*” - Revista Unircoop Vol. 3 -. Université de Sherbrooke, Québec, Canadá.

Rochdale. Entre ellos había una mujer, Ana Tweedale, figura clave para vencer las dificultades surgidas al momento de alquilar el primer local del almacén.

En esa época en que la participación de la mujer en la sociedad era muy restringida y su apoyo al cooperativismo se realizaba más desde el hogar, acompañando a su marido, cada mujer tenía un voto como todos los asociados. Destaca Georges J. Holyoake<sup>12</sup> en su obra “La simpatía de la mujer por el cooperativismo es de suma importancia, pues si ella no se vincula a un movimiento de esa naturaleza, el éxito tiene que ser muy limitado”.

Si bien la visión del autor es reconocida por las cooperativas y la participación de la mujer se va concretando gradualmente en estas organizaciones, las desigualdades se manifiestan. Son pocas las que acceden a puestos de responsabilidad, a igualdad de condiciones en la educación, en la formación, en la salud, sólo por citar algunas.

La propia Alianza Cooperativa Internacional (ACI) da cuenta de esta situación al celebrarse el centenario de su fundación en el año 1995, en que aprueba la Declaración de Identidad Cooperativa.<sup>13</sup>

Se menciona al respecto la inclusión de la Perspectiva de Género, como uno de los aspectos relevantes de dicha declaración que se dieron a conocer como los elementos de la formulación de Identidad Cooperativa. Se pone énfasis en lograr la participación de la mujer y superar las relaciones de subordinación, tanto dentro del propio movimiento cooperativo como en la sociedad. Dicha perspectiva se proyecta de manera transversal a los 7 principios cooperativos. La confluencia de los dos acontecimientos trascendentes señalados en 1995<sup>14</sup> a nivel mundial, son el reflejo de las transformaciones desatadas como consecuencia de las desigualdades entre hombres y mujeres.

Ese mismo año la ACI dicta una resolución donde establece la equidad de género como una prioridad para el movimiento a nivel mundial.

En el año 1996 el organismo solicita información a sus miembros, vinculada a estadísticas de deserción en la membresía, información sobre la participación de la mujer en puestos de

---

<sup>12</sup> HOLYOAKE, Georges Jacob (1975) “*Historia de los Pioneros de Rochdale*” Cuadernos de Cultura Cooperativa N°49. Ediciones Intercoop/Argentina.

<sup>13</sup> ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (1995). Declaración sobre la Identidad y Principios Cooperativos. Manchester

<sup>14</sup> Se hace referencia a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ver cita 4) y a la Declaración de la Identidad Cooperativa ACI 1995.

poder y toma de decisiones, y planes o políticas cuyo objetivo consistiera en el logro de la equidad de género. Con la intención de evaluar el grado de implementación de la resolución.

Al interior de la ACI así como en relación con sus miembros, comienzan a producirse vaivenes en cuanto a la efectiva puesta en acción de los propósitos reseñados.

De esta situación da cuenta el informe del año 2000<sup>15</sup> al identificar una serie de cuestiones que muestran la insuficiencia de las acciones desarrolladas hasta el momento: la creciente retórica política de apoyo a la equidad de género no coincidió con las políticas y los programas para hacer de este objetivo una realidad; alcanzar la equidad de género requerirá volver a definir las relaciones de poder, sobrepasar las barreras no convencionales sobre la igualdad y confrontar los estereotipos de género.

De manera que las cooperativas deben revisar sus estrategias de gestión a fin de dar continuidad a la búsqueda en la igualdad de género, en tanto está claro que el camino iniciado en este tema no tiene retorno.

La doctrina cooperativa; los valores de ayuda mutua, igualdad, equidad y democracia, que sitúan a los hombres y mujeres asociados en el centro de sus actividades y les permiten a través de la toma de decisión democrática elegir la forma de alcanzar sus aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes merecen ser encausados con perspectiva de género.

Los principios cooperativos y particularmente membresía abierta y voluntaria, control democrático y educación, capacitación e información posicionan a las cooperativas para resolver los problemas que afectan negativamente a las mujeres y trabajar la igualdad.

Este proceso requiere el monitoreo con la finalidad de medir resultados, proponer ajustes, realizar cambios, generar nuevas propuestas, en definitiva conocer los avances en la materia en análisis.

El documento presentado en el año 2011 por la Oficina Regional de ACI- Américas<sup>16</sup> propone estrategias para disminuir las brechas de participación de las mujeres más allá del rango de “asociadas” y posibilitar saltos hacia una participación más política. Señala la necesidad de optimizar los resultados, promover políticas de equidad, comités de género u organizaciones

---

<sup>15</sup> Informe de la Secretaría General: Emerging issues containing additional material for further actions and initiatives for the preparation of the Outlook beyond the year 2000 (ECN-6-2000-PC/4 of 7), febrero 2000.

<sup>16</sup> Nineth Méndez Aguilar (2011). Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres.



de mujeres en el seno de las cooperativas, establecer planes o políticas de inclusión de las mujeres y su visión a nivel político y gerencial, en la membresía y asociadas. La propuesta de líneas estratégicas y acciones a emprender no contempla en ninguna de sus formulaciones la medición de resultados e impactos de tales acciones.

El informe de OIT <sup>17</sup> que reseña la eficacia de las cooperativas como plataformas para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en su punto 5 recomienda al movimiento cooperativo: “Realizar un seguimiento de los indicadores de igualdad, como el de la participación femenina en la administración, la dirección, el conjunto de socios, el control sobre los activos, y la paridad de ingresos, de modo continuo asegurándose de que haya responsabilización”. Sin embargo, no presenta tales indicadores ni su forma de construcción.

Las acciones emprendidas por las cooperativas en pos de la igualdad y equidad de género requieren su medición, a efecto de obtener resultados acerca de su grado de avance y de acuerdo a la propia identidad de la organización.

Los informes sociales, balances sociales, informes de sostenibilidad, pueden citarse entre las herramientas de medición utilizadas por las cooperativas.

El informe publicado en el año 2009 por IFC y GRI<sup>18</sup>, expresa “A pesar de la inclusión de algunos indicadores relativos a género en las Directrices G3 de GRI, lanzadas en 2006, y del reconocimiento global de la importancia de la igualdad de géneros, las organizaciones que divulgan informes de sostenibilidad raramente suministran muchos datos desagregados por género”.

En los últimos años se ha avanzado mucho sobre la temática de Balance Social Cooperativo y en muchos países se ha establecido su obligatoriedad, no obstante lo cual existen diferentes informes y modelos utilizados por las cooperativas, que carecen de uniformidad y dificultan su comparación. Sería de suma importancia contar con indicadores que reflejen las particularidades de estas organizaciones de acuerdo al cumplimiento de sus principios y valores cooperativos que son la fuente de su diferenciación. De manera que el abordaje de nuestro tema pretende contribuir a medir la gestión de la igualdad de género en las cooperativas.

---

17 OIT, (2015). Avanzar hacia la igualdad: el camino cooperativo.

18 Idem 5.

## **Los Principios Cooperativos y su relación con el ODS 5 en su modelo de gestión**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una iniciativa impulsada por las Naciones Unidas, que el 25 de septiembre de 2015 acordaron 193 estados miembro en una cumbre celebrada en Nueva York.

Tienen como antecedente a los Objetivos de Desarrollo del Milenio y los amplían en una ambiciosa agenda universal, para el periodo 2015-2030. Incluye 17 Objetivos y 169 Metas, integrando las dimensiones económica, social y ambiental; poniendo la igualdad y la dignidad de las personas en el centro.

En el presente trabajo nos enfocaremos en el ODS 5. Igualdad de Género: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Y en la meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

El ODS 5 pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.

Existe una clara compatibilidad del cooperativismo con dicha agenda, mereciendo señalarse la presencia mundial del movimiento cooperativo, con un esquema de organización tanto global como regional y local, que lo posiciona de manera estratégica para la promoción y aplicación de los objetivos, con los que a la vez el propio movimiento se identifica a través de los valores y principios que sostiene. Igualdad, solidaridad, ayuda mutua, democracia, responsabilidad social, son la esencia de las cooperativas y la base para la sustentabilidad de los ODS.

La ACI adhiere a los ODS y son las cooperativas dotadas de una estructura democrática y participativa las responsables de poner en acción estrategias para implementar dichos objetivos.

Entre esas estrategias proponemos implementar acciones específicas para dar respuesta a los desafíos del ODS 5.

## **Metodología de Investigación**

Como metodología de esta presentación se realizó una revisión bibliográfica y su posterior análisis y reflexión, que permitió a partir del trabajo sistemático sobre Balance Social Cooperativo y los nuevos desafíos surgidos de la Agenda 2015-2030 sobre ODS, elaborar un marco teórico conceptual de la investigación conforme los desafíos del ODS 5, Igualdad de Género y sus metas, a fin de proponer indicadores de medición de impacto acorde la metodología del Modelo de Balance Social Cooperativo Integral. Un modelo argentino basado en la identidad cooperativa.

El citado modelo se basa en la medición del cumplimiento de los Principios Cooperativos a través de indicadores socioeconómicos.

Se definen dimensiones o variables teóricas para cada principio cooperativo. Éstas representan aspectos teóricos relevantes, no medibles en forma directa, que permiten inferir el grado de cumplimiento del principio por parte de la cooperativa.

A los efectos de traducir las dimensiones a conceptos mensurables y comparables, se las define en términos de variables empíricas a las que se denomina indicadores. Estos indicadores representan conceptos o relaciones cuantificables, vinculados con las dimensiones consideradas.

A modo de ejemplo, para el segundo principio cooperativo se puede seleccionar como dimensión la participación en la gestión y como indicador Mujeres en cargos institucionales. Se presenta del siguiente modo:

2do.Principio: Control democrático por los asociados

Participación y gestión democrática (dimensión)

Mujeres en cargos institucionales (indicador)

Aplicamos esta metodología al ODS 5, a fin de construir indicadores que recojan los aspectos más relevantes contenidos en su formulación.

## **Resultados**

Como resultado se presenta una propuesta de indicadores para medir la igualdad de género en las cooperativas acorde a los 7 principios cooperativos y el ODS 5. Se definen cada una de las

dimensiones según la metodología del Modelo de Balance Social Cooperativo Integral. Un modelo argentino basado en la identidad cooperativa<sup>19</sup>.

Su elaboración se realiza en el marco de la investigación en curso “El balance social cooperativo y la inclusión de los objetivos de desarrollo sostenible”<sup>20</sup>.

### **Principio 1: Asociación Voluntaria y Abierta**

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de asociarse, sin discriminaciones raciales, políticas, religiosas, sociales y de género.

### **ODS 5. Lograr la Igualdad de Género y empoderar a todas las mujeres y las niñas**

Meta: 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

### **Dimensión: Apertura cooperativa**

En cumplimiento de este principio, las cooperativas deben procurar el libre ingreso y egreso sin ningún tipo de discriminación, en este caso por el sexo.

El ODS 5. y la meta 5.5 se vinculan con este principio, en tanto el libre acceso y egreso de las mujeres a las cooperativas es el origen de la igualdad de oportunidades y la participación en las decisiones políticas y económicas de la entidad.

### **Indicador: Ingreso y egreso**

Se pone de manifiesto con este indicador el ingreso y egreso de asociadas producidos durante el ejercicio. Nos brinda el porcentaje de asociadas que ingresan y egresan en relación al total de asociados por dicho concepto.

---

<sup>19</sup> Liliana Fernández Lorenzo, Norma Geba, Verónica Lilián Montes y Rosa Schaposnik,(2018). Reedición del Modelo de Balance Social Cooperativo Integral. Un modelo argentino basado en la identidad cooperativa. ISBN 978-950-34-1705-8. Impreso en Cooperativa Gráfica del Pueblo Ltda., C.A.B.A., Argentina.

<sup>20</sup> MONTES, V. et. al. (2019) El Balance Social Cooperativo Integral y la Inclusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Proyecto de Investigación y Desarrollo. Convocatoria de la Universidad Nacional de La Plata.

### **Ingreso de asociadas**

Total de asociadas ingresantes a la cooperativa en el ejercicio \_\_\_\_\_ x 100

Total de asociados ingresantes en el ejercicio

Fuente: Libro de Asociados (con información por género) y actas de reuniones del Consejo de Administración.

### **Egreso de asociadas**

Total de asociadas que egresaron de la cooperativa en el ejercicio \_\_\_\_\_ x 100

Total de asociados que egresaron en el ejercicio

Fuente: Libro de Asociados (con información por género), actas de reuniones del Consejo de Administración y actas de Asambleas.

### **Principio 2: Control Democrático por los Asociados**

Las cooperativas son organizaciones democráticamente administradas por sus asociados, quienes participan activamente en la fijación de políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidas como representantes son responsables ante los asociados. En las cooperativas primarias los asociados tienen iguales derechos de voto (un asociado, un voto) y las cooperativas de otros niveles se organizan asimismo en forma democrática.

### **Dimensión: Participación y gestión democrática**

Los indicadores propuestos para este principio y el ODS 5 tienen por finalidad medir la participación de las mujeres en cargos institucionales y jerárquicos. Contar con esta información es indispensable para revertir patrones de desigualdad de género y asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política y económica de las cooperativas.

### **Indicador: Mujeres en cargos institucionales**

Total de asociadas que integran el Órgano de Administración al cierre del ejercicio x 100

Total de cargos del Órgano de Administración al cierre del ejercicio

Total de asociadas que integran el Órgano de Control al cierre del ejercicio x 100

Total de cargos del Órgano de Control al cierre del ejercicio

Fuente: actas de reuniones del Órgano de Administración y actas de Asambleas.

**Indicador: Mujeres en cargos jerárquicos**

Se entiende por cargo jerárquico: gerente, capataz, supervisor, jefe de sección o similar.

Total -asociadas o no- que ocupan cargos jerárquicos al cierre del ejercicio x 100

Total de cargos jerárquicos al cierre del ejercicio

Fuente: actas de reuniones del Órgano de Administración y actas de Asambleas.

**Principio 3: Participación Económica de los Asociados**

Los asociados contribuyen equitativamente a la formación del capital de su cooperativa y lo administran democráticamente. Por lo general, al menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Los asociados suelen recibir una compensación limitada, si acaso alguna, sobre el capital suscrito como condición para asociarse. Destinan los excedentes a todos o alguno de los siguientes fines: el desarrollo de la cooperativa, posiblemente mediante la constitución de reservas de las cuales una parte al menos debe ser indivisible; la distribución a los asociados en proporción a sus operaciones con la cooperativa y el apoyo a otras actividades aprobadas por los asociados.

**Dimensión: Política social interna de la cooperativa**

Los servicios prestados a asociadas y trabajadoras de las cooperativas inciden tanto en el desempeño como en el clima laboral, a la vez que contribuyen al cumplimiento del ODS 5 en el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres.

**Indicador: Servicios sociales a asociadas y trabajadoras**

Comprende el acceso a los servicios de salud, cobertura de seguros, guarderías y/o jardines maternos, préstamos, políticas diferenciales de precios en función del servicio prestado por la cooperativa, entre otros.

Monto de servicios sociales prestados a asociadas y trabajadoras en el ejercicio \_\_\_\_\_ x 100

Monto total invertido en servicios sociales en el ejercicio

Fuente: actas de Asambleas, registros contables.

**Indicador: Remuneración media mensual**

Los valores éticos y morales inspiradores y base de las cooperativas, serán puestos en evidencia sobre su cumplimiento al aplicar los indicadores propuestos a efectos de su comparación. Al mismo tiempo, se estará evaluando el compromiso en la igualdad de género que plantea el ODS 5.

Salario promedio mensual percibido por trabajadoras mujeres en el ejercicio \_\_\_\_\_ x 100

Salario mínimo de convenio del sector

Salario promedio mensual percibido por trabajadores hombres en el ejercicio \_\_\_\_\_ x 100

Salario mínimo de convenio del sector

Fuente: Libro de sueldos y jornales, registros del área de Recursos Humanos.

**Principio 4: Autonomía e Independencia**

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda administradas por sus asociados. Si intervienen en acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o captan capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control por parte de los asociados y mantengan su autonomía cooperativa.

Proponemos una dimensión que relaciona este principio con el ODS 5, vinculado a los Acuerdos celebrados por la cooperativa con otras organizaciones, si tal representatividad contempla la perspectiva de género.

**Dimensión: Participación en otras organizaciones**

De acuerdo a este Principio, la cooperativa puede participar en acuerdos con otras organizaciones, siempre que se garantice su autonomía y su libertad para fijar políticas y tomar decisiones.

**Indicador: Cargos institucionales en otras organizaciones**

Cargos institucionales ocupados por representantes mujeres en las organizaciones

con las que existen acuerdos \_\_\_\_\_ x 100

Total de cargos institucionales de las organizaciones con las que existen acuerdos

**Indicador: Cargos jerárquicos en otras organizaciones**

Cargos jerárquicos ocupados por representantes mujeres en las organizaciones

con las que existen acuerdos \_\_\_\_\_ x 100

Total de cargos jerárquicos de las organizaciones con las que existen acuerdos

Fuente: actas de Asamblea y de reuniones del Órgano de Administración, estatutos y documentación respaldatoria.

**Principio 5: Educación, Capacitación e Información**

Las cooperativas brindan educación y capacitación a sus asociados, representantes elegidos, funcionarios y empleados, de manera que puedan contribuir efectivamente al desarrollo de ellas. Informan al público en general, particularmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, acerca de la naturaleza y los beneficios de la cooperación.

**Relación con el ODS 5. Lograr la Igualdad de Género y empoderar a todas las mujeres y las niñas**

Meta: 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Las cooperativas tienen una trayectoria amplia y reconocida en favor de la educación cooperativa. Apuestan a elevar la dignidad, la responsabilidad, el nivel de vida espiritual y material de todos los seres humanos sin discriminación, de manera de contribuir a la formación de personas íntegras que se distinguen en su accionar mediante los valores que practican.

La difusión de las bondades de este sistema trasciende las puertas de las cooperativas hacia toda la comunidad, situación que permite el encuentro de los postulados citados con el ODS 5 a partir de una educación y formación que busca la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de los seres humanos. En el caso particular de las mujeres dichas



condiciones se encuentran sin duda favorecidas con el acceso a la educación, capacitación e información.

**Dimensión: Política educativa de la cooperativa**

En cumplimiento del principio de educación, capacitación e información, las cooperativas desarrollan o promueven actividades educativas de diversa índole.

Estas actividades pueden ser realizadas directamente por la cooperativa o indirectamente a través de otras entidades y sus destinatarios se encuentran tanto en el ámbito interno como en la comunidad en que la cooperativa presta sus servicios.

**Indicador: Inversión en educación**

Comprende: Instrucción formal y Educación cooperativa (desarrollo o perfeccionamiento de facultades intelectuales y morales por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos, etc., en un todo de acuerdo a los principios y valores cooperativos). Incluye conocimientos y práctica de doctrina cooperativa, de aspectos legales, organizacionales y administrativos, entre otros.

El indicador puede desagregarse en función de las actividades educativas.

Monto invertido en el ejercicio en actividades de educación efectivamente realizadas por mujeres x 100

Monto total invertido en actividades educativas en el ejercicio

Fuente: actas de Asambleas, registros contables, documentación respaldatoria.

**Indicador: Inversión en capacitación para el desarrollo del personal**

Capacitación técnica: Se refiere a las habilidades que deben poseer las personas que cumplen determinadas funciones en la gestión cooperativa (dirigentes, gerentes, supervisores, etc.), o específicas de su actividad productiva o de servicio.

Monto invertido en el ejercicio en actividades de capacitación efectivamente realizadas por mujeres x 100

Monto total invertido en actividades de capacitación en el ejercicio

Fuente: actas de Asambleas, registros contables, documentación respaldatoria.

**Dimensión: Participación en actividades educativas**

Comprende el alcance de la inversión destinada a actividades educativas.

**Indicador: Asistencia a actividades educativas**

Se considera el promedio de mujeres asistentes puesto que una misma mujer puede asistir a varias actividades educativas durante el ejercicio.

Promedio de mujeres asistentes a todo tipo de actividades educativas x100

Total de asistentes durante el ejercicio

Fuente: documentación respaldatoria.

### **Indicador: Asistencia a actividades de capacitación para el desarrollo del personal**

Se considera el promedio de mujeres asistentes puesto que una misma mujer puede asistir a varias actividades de capacitación durante el ejercicio.

Promedio de mujeres asistentes a todo tipo de actividades de capacitaciónx100

Total de asistentes durante el ejercicio

Fuente: documentación respaldatoria.

### **Principio 6: Cooperación entre Cooperativas**

Las cooperativas sirven más eficientemente a sus asociados y fortalecen al movimiento cooperativo trabajando mancomunadamente a través de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Se considera que las cooperativas dan cumplimiento a este principio cuando establecen relaciones de mutua colaboración y realizan trabajos u operaciones en común con otras cooperativas, también cuando participan en cooperativas de grado superior.

La integración vertical del movimiento potencia y consolida los principios y valores. El 6to principio contribuye a fortalecer el desarrollo del ODS 5 mediante diferentes acciones promovidas a partir de la concepción de la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política de otras cooperativas y de las que se dará cuenta con los indicadores sugeridos.

### **Dimensión: Integración cooperativa**

En esta dimensión se propone medir la participación en cooperativas de grado superior - federaciones, confederaciones, etc. Se seleccionan indicadores referidos a la representación institucional femenina en los cargos de cooperativas de grado superior y a la participación en asambleas.

### **Indicador: Representación institucional en cooperativas de grado superior**

Cargos institucionales ocupados por miembros mujeres de la cooperativa en la/s cooperativa/s  
de grado superior en el ejercicio \_\_\_\_\_ x100 \_\_\_\_\_ Total

de cargos institucionales en cooperativas de grado superior

Fuente: actas de reuniones del Órgano de Administración y actas de Asamblea.

### **Principio 7: Preocupación por la comunidad**

A la vez que atienden las necesidades de sus asociados, las cooperativas trabajan en pro del desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por aquéllos.

El compromiso que asume el cooperativismo a través de este principio, hace que sus acciones y buenas intenciones traspasen los límites de la propia cooperativa como organización integrada por personas asociadas, y propicie una mirada integral de la comunidad en su conjunto, aportando a su desarrollo.

Las prácticas internas de las cooperativas se proyectan al conjunto de la comunidad a través de valores de igualdad, democracia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

El ODS 5 encuentra respuesta e identificación en este principio a través de las contribuciones de las cooperativas, que abarcan las necesidades y demandas más diversas.

### **Dimensión: Política social externa de la cooperativa**

La cooperativa puede contribuir al ODS 5 a través de la incorporación de mujeres a los puestos de trabajo generados; como también puede involucrarse por medio de políticas aprobadas por los socios, en actividades que aborden las distintas problemáticas de la mujer y la lucha por la igualdad de oportunidades en la vida política, económica y pública.

### **Indicador: Puestos de trabajo cubiertos por mujeres**

Las cooperativas generan fuentes de trabajo en las localidades en que prestan sus servicios. Se pretende medir el grado de incidencia en el acceso a dichos puestos por parte de las mujeres.

Número de puestos de trabajo cubiertos por mujeres en el ejercicio \_\_\_\_\_ x 100

Total de puestos de trabajo generados por la cooperativa en el ejercicio

Fuente: actas de Asambleas, actas del Órgano de Administración, registros del área de Recursos Humanos.

### **Indicador: Contribuciones para el desarrollo comunitario**

Una de las maneras de informar con cierta objetividad este tipo de actividades sociales es a través de los montos invertidos en ellas.

Monto invertido en el ejercicio en actividades contra la violencia, discriminación y explotación de las mujeres x100

Monto total invertido en el ejercicio en actividades para el desarrollo comunitario

Fuente: actas de Asambleas, registros contables.

**Indicador: Presupuesto para el desarrollo comunitario**

Es atribución de la asamblea a fin de cada ejercicio, planificar las contribuciones a realizar en el período siguiente y asignarle un presupuesto.

En caso de existir presupuesto social aprobado para esta área, se deben completar las columnas respectivas de cantidad y de porcentaje; caso contrario, se omite esta información y se presupuesta para el ejercicio siguiente.

Monto total invertido en el desarrollo comunitario en el ejercicio x100

Monto del presupuesto anual aprobado para el área

Fuente: actas de Asambleas, registros contables.

**Indicador: Acuerdos que promueven la igualdad y equidad de género**

Una de las formas que las cooperativas se comprometan con esta política social en cumplimiento del ODS. 5, es mediante acuerdos celebrados con diferentes instituciones de la comunidad.

Cantidad de acuerdos que promuevan la igualdad y equidad de género x 100

Cantidad total de acuerdos celebrados

Fuente: Actas del Consejo de Administración, Actas de Asamblea

Es recomendable que las cooperativas que realizan Balance Social integren los indicadores sugeridos de manera que puedan someterse para su tratamiento y aprobación por parte de la asamblea.

La aplicación metódica y sistemática de los indicadores detallados precedentemente favorecerá a las organizaciones cooperativas para:

- Re-significar los espacios de poder como ámbitos de participación efectiva de las mujeres
- Motivar la participación de las mujeres en actividades de capacitación y educación
- Concientizar sobre la importancia de recopilar información social
- Concientizar sobre la importancia de contribuir al desarrollo comunitario (prestación de servicios comunitarios y generación de empleo)
- Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres
- Tomar decisiones con perspectiva de género
- Estimular la interacción entre distintas entidades

Conforme lo expresado, es posible medir los impactos de género y avanzar en su implementación mediante acciones concretas.

## **Conclusiones**

Las cooperativas constituyen una alternativa válida para dar respuesta al ODS 5. Igualdad de Género. Por su doctrina, valores y principios rectores son empresas que favorecen la igualdad de género, siendo el modelo empresarial idóneo.

Existe una clara compatibilidad del cooperativismo con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mereciendo señalarse la presencia mundial del movimiento cooperativo, con un esquema de organización tanto global como regional y local, que lo posiciona de manera estratégica para la promoción y aplicación de dichos objetivos, con los que a la vez el propio movimiento se identifica a través de los valores y principios que sostiene. Igualdad, solidaridad, ayuda mutua, democracia, responsabilidad social, son la esencia de las cooperativas y la base para la sustentabilidad de los ODS.

Otra ventaja a citar está vinculada a la capacidad de las cooperativas para dar respuesta a las necesidades más diversas con espíritu y poder transformador para la igualdad de género.

No obstante ello las cooperativas deben revisar sus estrategias de gestión para su logro, en tanto está claro que el camino iniciado en este tema tiene aún mucho por hacer, para dar cumplimiento al ODS.5 y sus metas.

El modelo cooperativo es el idóneo, pero, para alcanzar la igualdad y equidad de género haciendo de este objetivo una realidad, se deberán repensar las relaciones de poder en las estrategias de gestión, donde podrían ser de gran aporte los indicadores desarrollados para medir los impactos de las acciones concretas llevadas adelante por las cooperativas.

Estamos convencidas que los indicadores propuestos, integrados al Modelo de Balance Social Cooperativo Integral, son un instrumento que puede dar respuesta a los interrogantes formulados en el presente trabajo, mediante la generación de condiciones de igualdad y equidad permitiendo fomentar y fortalecer el rol de las cooperativas en el trabajo con perspectiva de género.

## **Referencias Bibliográficas**

- Alianza Cooperativa Internacional (1995). Declaración sobre la Identidad y Principios Cooperativos. Manchester.
- BASCO, I y BARRAL A, et. alt. (2021). Una Olimpiada Desigual. La equidad de género en las empresas Latinoamericanas y del Caribe. Recuperado en [https://www.academia.edu/50809676/una\\_olimpiada\\_desigual\\_la\\_equidad\\_de\\_genero\\_en\\_las\\_empresas\\_latinoamericanas\\_y\\_del\\_caribe](https://www.academia.edu/50809676/una_olimpiada_desigual_la_equidad_de_genero_en_las_empresas_latinoamericanas_y_del_caribe)
- CANO, A. (2021). Igualdad y Equidad de Género dos conceptos tras un mismo objetivo. Recuperado en <https://fnsi.com.mx/noticias/igualdad-y-equidad-de-genero-dos-conceptos-tras-un-mismo-objetivo/#:~:text=Para%20la%20Secretar%C3%ADa%20de%20Desarrollo,de%20beneficiarse%20de%20sus%20resultados.>
- CEPAL (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una Oportunidad para América Latina y el Caribe. Recuperado en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

- COPPINI, V. (2011). Mujer, Trabajo y Educación en las manifestaciones cooperativas de ayer y de hoy. Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE).
- DECLARACIÓN FINAL V CUMBRE COOPERATIVA DE LAS AMÉRICAS (2018). El Cooperativismo en la hora de los desafíos globales. Recuperado en: <https://www.aciamericas.coop/squelettes/vcumbre/documentos/DeclaracionVCumbre>.
- Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo”. [www.ica.coop/coop/2000-gender-strategy-sp](http://www.ica.coop/coop/2000-gender-strategy-sp)
- Farah Quijano, M. (2005). Participación de las mujeres y análisis de género en una cooperativa colombiana- Revista Unircoop Vol. 3 - Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Fernández Lorenzo, L. et al. (2018), Modelo de Balance Social Cooperativo Integral. Un modelo argentino basado en la identidad cooperativa. Editorial Cooperativa Gráfica del Pueblo. ISBN 978-950-34-1705-8. C.A.B.A, Argentina.
- Holyoake, G. (1975) “Historia de los Pioneros de Rochdale” Cuadernos de Cultura Cooperativa N°49. Ediciones Intercoop/Argentina.
- Igualdad de género - Wikipedia, la enciclopedia libre- [https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad\\_de\\_g%C3%A9nero](https://es.wikipedia.org/wiki/Igualdad_de_g%C3%A9nero)
- Informe de la Secretaría General: Emerging issues containing additional material for further actions and initiatives for the preparation of the Outlook beyond the year (2000) (ECN-6-2000-PC/4 of 7.
- Montes, V. (2016). ¿Para qué el balance social? Una experiencia de aplicación del Modelo de Balance Social Cooperativo Integral en cooperativas ecuatorianas. En Economía Solidaria. Historias y prácticas de su fortalecimiento. Serie Estudios sobre la Economía Popular y Solidaria. Primera Edición. ISBN: 978-9942-22-070-7. Pág. 199-223, Quito. Ecuador.
- Montes, V. et. al. (2019). El Balance Social Cooperativo Integral y la Inclusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Proyecto de Investigación y Desarrollo. Convocatoria de la Universidad Nacional de La Plata.
  - Montes, V. et. al (2020). ¿Medición del impacto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través del Balance Social Cooperativo? Ponencia presentada en el XVIII Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social y Cooperativa: “La Economía Social: herramienta para el fomento del desarrollo sostenible y la reducción de las desigualdades”. Mataró. España.

- Montes, V. et. al (2021). Integrando y midiendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las Cooperativas. Ponencia presentada en el VI Simposio Internacional de Responsabilidad Social de las Organizaciones (SIRSO). Buenos Aires. Argentina.
- Nineth Méndez Aguilar (2011). Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres.
- Novarese de Nieto,T.; et.al. (2003). La mujer y las cooperativas. Revista 1-1 Unircoop.
- OIT, Ginebra (2016). Avanzar hacia la igualdad: el camino cooperativo. Departamento de Empresas de la Oficina Internacional del Trabajo. ISBN 978-92-2-330018-0.
- Ressel, A. et.al (2021). Los ODS y el compromiso de las cooperativas en su práctica diaria. Ponencia presentada en el VI Simposio Internacional de Responsabilidad Social de las Organizaciones (SIRSO). Buenos Aires. Argentina.