

XI Congreso Rulescoop. Relaciones de la Economía Social y Solidaria para una sociedad más inclusiva y sostenible y su vinculación con sus orígenes, el derecho y el desarrollo.

San José, Costa Rica. Del 06 al 08 de setiembre del 2017

Autoras:

Verónica Lilián Montes¹
Alicia Ressel²
Viviana Coppini³

Institución:

**Universidad Nacional de La Plata – Facultad de Ciencias Económicas
Instituto de Estudios Cooperativos
Cargo: Docentes, Investigadoras**

TÍTULO: LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO EL ASEGURAMIENTO DE LAS NECESIDADES BÁSICAS, EL DESARROLLO DE SUS CAPACIDADES Y EL TRABAJO EN EQUIPO.

EJE TEMÁTICO 6: Economía Social Solidaria sustentable e inclusiva: experiencias de género y grupos pre cooperativos y de otro tipo.

PALABRAS CLAVE: Equidad, género, desarrollo, cooperativa, social.

¹ Contadora Pública y Técnico en Cooperativas. Directora del Instituto de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.L.P. Profesor Titular Ordinario de la Cátedra Gestión Cooperativa, Profesor Titular Ordinario de la Cátedra de Sociología y Educación Cooperativa. Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.L.P. Investigadora categorizada de proyectos acreditados. Investigador de proyectos Internacionales acreditados. Docente Universitario Autorizado, UNLP. Autora y disertante a nivel nacional e Internacional del Tema Balance Social y otros temas cooperativos.

E-mail: veronica.montes@econo.unlp.edu.ar iecoop@econo.unlp.edu.ar

² Técnico en Cooperativas. Secretaria del Instituto de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.L.P. Profesor Adjunto Interino de la Cátedra de Sociología y Educación Cooperativa y del Seminario Final de Carrera de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.L.P Investigador de proyectos Internacionales acreditados.

E-mail: alicia.ressel@econo.unlp.edu.ar iecoop@econo.unlp.edu.ar

³ Técnico en Cooperativas. Profesor Adjunto del Seminario de Final de Carrera en La Plata. Investigador de Proyectos Internacionales acreditados. Profesora en Ciencias Sociales. E-mail: iecoop@econo.unlp.edu.ar vivianacoppini2006@yahoo.com.ar

INDICE	Pág.
Resumen	3
Introducción	3
Marco Teórico	
Género y cooperativismo	4
El cooperativismo en el desarrollo de Género	5
Participación de Género según reempadronamiento del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES)	10
Análisis de Casos:	
Caso de la cooperativa “San Ponciano” Limitada	12
Caso de la cooperativa “Futuro Ensenadense” Limitada	14
Caso Cooperativa “Sol Plat” Limitada.	17
Conclusiones	19
Referencias Bibliográficas	22
Bibliografía	23

Resumen

En el presente trabajo se realizará una elaboración teórica sobre género y equidad de género vinculados al desarrollo de los emprendimientos cooperativos.

Se analizarán los factores que favorecen al empoderamiento de las mujeres y la equidad de género como el aseguramiento de las necesidades básicas, el desarrollo de sus capacidades y el trabajo en equipo.

Como estudio de caso se seleccionaron tres organizaciones cooperativas de la zona de la ciudad de La Plata y alrededores, donde se están realizando proyectos de extensión e investigación desde el Instituto de Estudios Cooperativos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata.

Estas cooperativas, si bien presentan realidades diferentes en cuanto a su nacimiento, organización y composición de asociados, tienen en común que son poblaciones vulnerables con limitaciones económicas y problemas de inclusión social, todas muestran dificultades de dinámica interna y sustentabilidad en el tiempo, encuentran en su trabajo un espacio de contención y apoyo a sus conflictos sociales y familiares.

Como metodología del presente estudio se trabajará con información primaria y secundaria mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. Se realizarán encuestas a los asociados y referentes calificados que nos permitirán dar respuesta a nuestros interrogantes.

Introducción

El presente trabajo pretende contribuir al análisis de género en las organizaciones cooperativas, se tendrán en cuenta los aportes teóricos conceptuales que favorezcan al desarrollo de los emprendimientos cooperativos.

Este análisis de género no debe quedarse sólo en si las mujeres participan o no en estas organizaciones ni cómo lo hacen, ni si acceden a sus beneficios económicos y sociales, sino que debe trascender a entender que las cooperativas son entidades solidarias que ayudan a generar espacios de equidad de género y permiten que las mujeres tengan una mejor intervención en las cooperativas, fortaleciendo a las mismas.

La Alianza Cooperativa Internacional, creada a fines del siglo XIX, máximo organismo que agrupa a las organizaciones cooperativas de todo el mundo, sostiene que “Las Cooperativas deberían asegurar que en sus programas de educación y desarrollo de dirigentes hasta donde sea posible intervengan igual número de mujeres y de hombres”. Asimismo, el cuarto elemento a destacar citado en la Declaración de la Identidad Cooperativa, consiste en la perspectiva de género. Se trata no sólo de considerar la participación de la mujer, sino de lograr superar las relaciones de subordinación que se dan en la sociedad en general y aquéllas propias del cooperativismo.

Marco Teórico

Género y cooperativismo

Se dará comienzo a este apartado resaltando la importancia de la mujer en el ámbito cooperativo. “Participación de un análisis de género centrado especialmente en las mujeres, en el marco de la economía solidaria y el cooperativismo, no debe quedarse sólo en si las mujeres participan o no en las organizaciones de este tipo y cómo lo hacen, si acceden a sus beneficios económicos y sociales, sino que debe trascender a entender si las cooperativas y las demás entidades solidarias ayudan a generar condiciones de equidad de género y permiten que las mujeres tengan una mejor posición en la sociedad y cómo se podría fomentar y fortalecer este papel desde las organizaciones solidarias. En este contexto, debe destacarse que la perspectiva de género implica considerar todos los ámbitos de interacción y que, por tanto, las consideraciones de género en una entidad de tipo solidario no se pueden

centrar sólo en los aspectos productivos, comunitarios y políticos, sino que deben apuntar también a la búsqueda de una distribución más democrática del trabajo reproductivo y a entender las interacciones y separaciones que hay entre lo público y lo privado” (FARAH QUIJANO, 2005)

El cooperativismo en el desarrollo de Género

“El concepto de género se inició con las reivindicaciones feministas de los años cincuenta, centradas principalmente en la diferenciación por sexos. Gracias a ello se logró una mayor visibilidad del papel de las mujeres más allá de la vida doméstica y se hizo explícita la falta de equidad en las políticas públicas y en el acceso a bienes y servicios para las mujeres. El género es una categoría relacional que identifica las características, oportunidades, expectativas y roles que un grupo social le asigna a las personas, según su sexo (condición biológica), y que determinan, en buena medida, las diversas maneras en que se relacionan los hombres y mujeres. (...) parte de las diferencias biológicas, pero es una construcción sociocultural – no natural – a través de la cual se asignan y valoran, de manera diferenciada, los derechos, responsabilidades, características y roles entre hombres y mujeres, los cuales condicionan sus opciones de vida, hábitos, desempeños, oportunidades, comportamientos, actitudes y expectativas”⁴ (FARAH QUIJANO, 2005)

“El alcanzar una equidad de género es una tarea difícil, sin embargo se debe dirigir a todos los niveles. El hecho de que no se entienda el significado de la equidad de género es quizás el impedimento más grande. La interpretación más sencilla de este término es que equidad significa tratar a las personas de la misma manera y por ende aplicando las políticas y las prácticas existentes sin hacer diferencia alguna. Tratar personas en situaciones diferentes de la misma manera perpetua las desigualdades. El reto es el cómo identificar las barreras y cambiar las culturas institucionales de manera que se cree un espa-

cio donde haya igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”⁵ (Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género 2000: pág. 3).

“Un análisis de género centrado especialmente en las mujeres, en el marco de la economía solidaria y el cooperativismo, no debe quedarse sólo en si las mujeres participan o no en las organizaciones de este tipo y como lo hacen, si acceden a sus beneficios económicos y sociales, sino que debe trascender a entender si las cooperativas y las demás entidades solidarias ayudan a generar condiciones de equidad de género y permiten que las mujeres tengan una mejor posición en la sociedad y cómo podría fomentar y fortalecer este papel desde las organizaciones solidarias”⁶ (FARAH QUIJANO, 2005)

“La Organización Internacional del Trabajo O.I.T, ha señalado que, de manera casi universal, las mujeres han fracasado en alcanzar puestos de liderazgo en grandes corporaciones o en organizaciones del sector privado independientemente de sus habilidades , sin embargo se ha comprobado que “las mujeres poseen cualidades que podrían contribuir significativamente al mejoramiento de la comunicación, la cooperación, al trabajo en equipo y el compromiso de las organizaciones – cualidades que hoy son esenciales para alcanzar la excelencia y mantener las redes necesarias de contactos y relaciones interpersonales”⁷ (Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género 2000: pág. 3).

Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.



El mensaje emitido por la A.C.I. para el Día Internacional de la Cooperación del año 2010, señala que en todo el mundo las mujeres están eligiendo el modelo de la empresa cooperativa como respuesta a sus necesidades económicas y sociales. Ya sea para alcanzar sus aspiraciones empresariales, para acceder a productos y servicios que quieren y necesitan, o bien para participar en una empresa que se basa en valores y principios éticos y proporcionan oportunidades de generación de ingresos. Las mujeres están descubriendo que las cooperativas representan opciones atractivas.

Las mujeres se acercan al cooperativismo como una alternativa para mejorar la situación económica de sus familias y también como búsqueda de espacios de intercambio donde puedan dar su aporte, superar condiciones de desigualdad y participar en la toma de decisiones.

Estas organizaciones de la economía social, son las que pueden crear un entorno seguro en el que las mujeres aumenten su autoestima, identifiquen sus propios retos, tomen decisiones, también les permite ejercer un liderazgo político que fortalezca a estas entidades, como consecuencia tienen más recursos que los hombres para convertirse en agentes activos de cambio, empresarias y promotoras de la transformación social que contribuya a mejorar sus vidas y la de los miembros de su comunidad, desempeñando un papel importante en la creación de empleo ya que apoyan directamente el trabajo autónomo y generan oportunidades adicionales en su entorno. La equidad de género significa asegurar que los intereses, las demandas, las necesidades y las expectativas de las mujeres y hombres de diferentes grupos de edad y de diferentes grupos étnicos, sean tenidos en cuenta en la toma de decisiones. También hace referencia que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades (...). 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 mujeres y también de hombres⁸ (FARAH QUIJANO, 2005)

Para que exista equidad de género se deberá beneficiar a los menos favorecidos de la sociedad y buscar la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos y posiciones de toma de decisiones. En este sentido son muy importantes los llamados bienes primarios sociales, que son las cosas que toda persona racional tiene derecho y quiere tener, e implican libertades, ingresos, oportunidades. Pero existe en cada persona una gran heterogeneidad en los llamados bienes primarios, esto varía de acuerdo a la situación de cada ser humano como edad, sexo, cultura, y otros factores, esto no significa que toda persona quiere ser lo mismo y tener lo mismo para que sea una distribución equitativa.

El empoderamiento de la mujer está referido a un mayor control de la misma sobre su propia vida, su cuerpo y su entorno, este proceso involucra diferentes condiciones, tales como libertad de movimiento y acción, injerencia en la toma de decisiones, acceso y control de recursos económicos. Kabeer, lo define como la expansión de la habilidad de las mujeres para hacer elecciones de vida estratégicas en un contexto donde previamente estaba denegado.

La participación de las personas trae aparejado el cambio. No es posible concebir el progreso y el desarrollo social sin la participación. Esta participación hace que la persona se constituya en sujeto activo de su circunstancia y de su momento histórico. Pero el empoderamiento es el proceso mediante el cual las personas, al participar, se involucran en una serie de actividades y acciones orientadas al acceso a recursos propios y de la comunidad para el logro de objetivos determinados⁹ (BALLESTEROS, 2004).

El concepto de igualdad de género parte de la idea de que todas y todos somos iguales en derechos y oportunidades. La igualdad es una meta a conseguir. El problema aquí es que se parte del hecho real (no ideal o de finalidad) de que no tenemos las mismas oportunidades, pues éstas dependen del contexto social, económico, étnico, político y cultural de cada persona.

De acuerdo con el FIDA (International Fund for Agricultural Development, IFAD) por “igualdad de género se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.”

¿Qué hacer para reforzar la participación de la mujer en las entidades cooperativas?

La ACI sostiene que “las cooperativas deberían asegurar que en sus programas de educación y desarrollo de dirigentes, hasta donde sea posible, intervengan igual número de mujeres y de hombres”¹⁰ (NOVARESSE de NIETO, 2003) Con este fundamento se propone se revisen las políticas y la capacidad de organización y autonomía para mantener el equilibrio entre los géneros, tanto a la hora de contratar personal, como a la hora de proponer a las personas que integrarán los órganos de administración y fiscalización.

Al postular entre los valores la ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, el cooperativismo está comprometido a propiciar y sostener ambientes no discriminatorios, donde las mujeres cuenten con igualdad de oportunidades y de trato¹¹. (HERRERA, DE SIMONE: 26).

Para lograr la participación de la mujer en las entidades cooperativas se debe invertir, lo que significa, “no solo establecer compromisos financieros para la creación de capacidad e implementar programas y políticas de sensibilización

en materia de equidad de género, sino también tomar el liderazgo para asegurar el progreso de la igualdad de género. Significa tomar medidas concretas para eliminar los obstáculos y crear oportunidades para el empoderamiento de la mujer y el crecimiento profesional¹² (BARBERINI, MARCONE, 2008: 143)

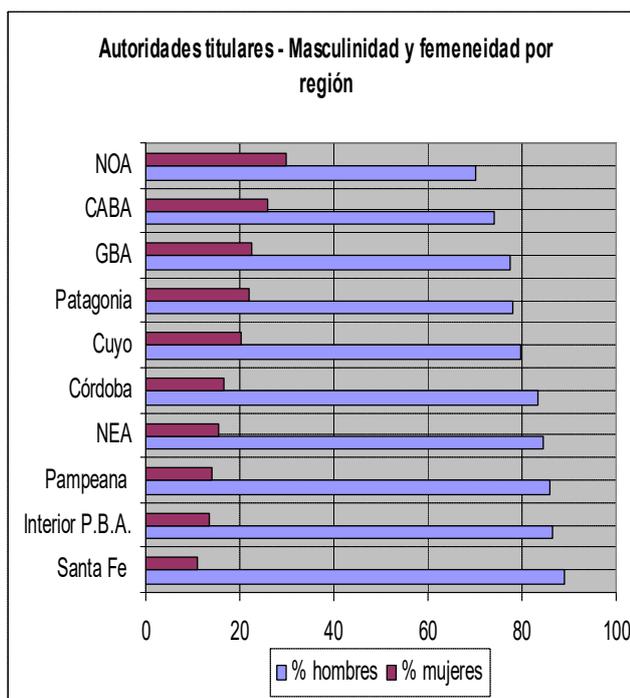
Las mujeres se han integrado fuertemente a proyectos cooperativos y en general de economía social, para atender necesidades familiares y sociales, entre otras causas, porque están representadas entre los pobres y continúan siendo las principales responsables de todas las actividades de reproducción social. Pero también deben comprometerse a integrar lugares de decisión y liderazgo dentro de estas organizaciones.

Participación de Género según empadronamiento del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES)

Según los datos estadísticos brindados por la Autoridad de Aplicación para las cooperativas en Argentina (INAES), la gran mayoría de los dirigentes de las cooperativas y mutuales censadas corresponden al género masculino (81,3%). Como lo demuestran el cuadro y gráfico N° 1, se destacan las regiones de Santa Fe, Interior PBA, NEA y Córdoba con porcentajes de hombres en los Órganos Directivos por arriba del promedio indicado. Por otro lado, los porcentajes más altos de participación femenina en cargos directivos se observan en las regiones del NOA un 29,9% y Capital Federal (26,0%).

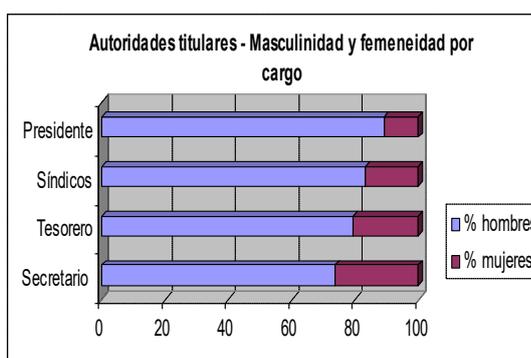
Cuadro y Gráfico N°1: Autoridades Titulares – Masculinidad y Femeidad por región, Participación por sexo en las cooperativas y mutuales argentinas- según el último Censo del INAES 2008.

	% hombres	% mujeres
Santa Fe	89	11
Interior P.B.A.	86,4	13,4
Pampeana	85,8	14,2
NEA	84,6	15,4
Córdoba	83,3	16,7
Cuyo	79,6	20,4
Patagonia	78,1	21,9
GBA	77,6	22,4
CABA	74	26
NOA	70,1	29,9



Cuadro y Gráfico N° 2: Autoridades Titulares – Masculinidad y Femeidad por cargo, participación por sexo en las cooperativas y mutuales argentinas- según el último Censo del INAES 2008.

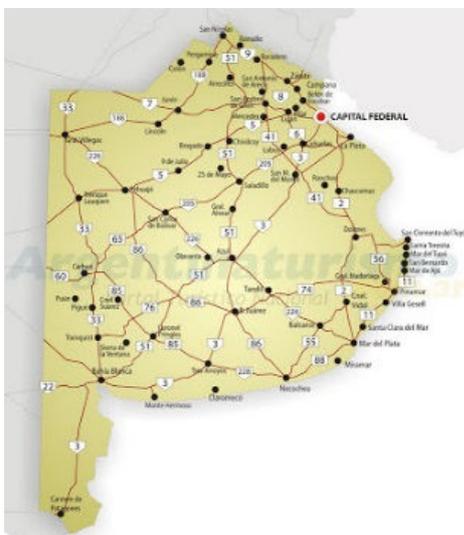
cargo	% hombres	% mujeres
Secretario	73,8	26,2
Tesorero	79,4	20,6
Síndicos	83,4	16,6
Presidente	89,1	10,9



El cuadro y gráfico N° 2 muestran el predominio del género masculino en los cargos de presidente (89,1 %), Tesorero (79,4%) y Síndico (83,4%). Mientras que sigue siendo minoría el género femenino, que se encuentra ligeramente más representado en el cargo de Secretaria (26,2 %)

ANÁLISIS DE CASOS

Para el análisis de los casos se han tenido en cuenta a tres cooperativas de la ciudad de La Plata del barrio de los Hornos, Abasto y del municipio de Ensenada. Donde se han aplicado las encuestas y se han realizado entrevistas a sus referentes calificados.



“Cooperativa San Ponciano Limitada”

Es una de las primeras cooperativas de clasificación de residuos inorgánicos, fundada en el año 2005, por 25 asociados de los cuales 33 son de sexo femenino y 4 hombres (88% del total), mayoritariamente mujeres con hijos,

siendo los mismos sostenes de familia. Son los precursores del proyecto de reciclado de residuos, que luego fue adoptado por el Municipio de La Plata.

El horario de trabajo debió ser modificado a dos turnos (de 8 a 14 horas y de 13 a 17 horas) para dar respuesta a la demanda de los asociados en función de las necesidades familiares y personales. Respecto a sus ingresos, los asociados reciben un subsidio municipal de \$ 4.000 (USD 230 aproximadamente) para 22 personas, incrementándose con las ventas diarias del trabajo de recolección que realizan puerta a puerta, siendo este ingreso un 60% más para cada uno de los asociados, también nos comentaba un referente de la cooperativa que se les entrega un bolsón de alimentos no perecederos en forma semanal.

Respecto al nivel de educación de las asociadas el 50% posee nivel primario completo, y el otro 50% secundario incompleto. Es de destacar que en la actualidad la cooperativa les ha facilitado el acceso al programa del gobierno denominado plan FInES, destinada a los jóvenes y adultos mayores de 18 años que no iniciaron o no terminaron la primaria o la secundaria. Se plantea una metodología acorde con las características de la población objetivo “la evaluación de las materias se realizará a través de diferentes estrategias, tales como: monografías, trabajos prácticos parciales y finales, investigaciones aplicadas al sector de la producción donde se estén desempeñando laboralmente, etc.”. Por todo lo dicho esta cooperativa le da mucha importancia a la educación.

La salud también es prioridad de la cooperativa, ya que muchas madres tienen hijos pequeños y necesitan ese apoyo.

La causa por la que se acercaron a la cooperativa ha sido en todos los casos por la fuente de trabajo, por lo ya expresado anteriormente.

Con respecto a si el trabajo de la cooperativa satisface sus necesidades básicas y las de su familia, en su totalidad respondieron que sí y que gracias a ella se han revalorizado como personas, no solo las asociadas sino también

sus hijos, ya que le han podido brindar a través de la cooperativa, posibilidades de estudios y un trabajo digno.

En la entidad la solidaridad “es un valor que se practica en el día a día, más cuando alguien necesita, estamos todas juntas para escucharnos”. Lo social es lo más importante como espacio de contención, una palabra vale más que lo económico, manifestó una de sus dirigentes.

“Nelly, una de las asociadas que fue muchos años la presidenta del consejo de administración nos comentaba que dejó su cargo para poder defender desde otro lugar los intereses de la cooperativa”.

En este momento la presidente es Carmen y está bastante conforme en su desempeño, porque a pesar de ser la primera cooperativa en el rubro del gran La Plata y no recibir apoyo político alguno, ha logrado sostenerse en el tiempo desde el 2005 hasta la fecha.

Esta cooperativa tiene una estructura maternalista, construida por sus propias dirigentes, que han logrado consolidar un grupo estable con muy baja rotación, cuestión ésta que la diferencia de los otros dos casos analizados. Las asociadas han encontrado, como se dijo anteriormente, un espacio de contención a los múltiples problemas que las aquejan ya que tienen en común que son poblaciones vulnerables con limitaciones económicas y problemas de inclusión social.

“Cooperativa “Futuro Ensenadense Ltda.”.

La Cooperativa Futuro Ensenadense nació el 1° de octubre de 2007, con la autorización del INAES, como parte de un acuerdo entre la Unión Vecinal Mosconi, el municipio de Ensenada y la empresa YPF, esta surge por la preocupación de sus miembros ante la carencia de una fuente laboral estable, ya que en el barrio se contaba con abundante mano de obra calificada y a pesar de ello, la refinería elegía contratar empleados provenientes de otras provincias e incluso extranjeros.

Aquejados por dicha problemática, decidieron manifestar su descontento en las inmediaciones de la planta petroquímica, a través de la instalación de una carpa negra por un plazo de 14 días. Luego de los cuales, obtuvieron la atención de uno de los representantes de YPF, quién accedió a otorgarles su primer contrato, con la principal misión de desmalezar, eliminar los basurales y mantener limpios los 35 kilómetros de espacios verdes cercanos a la planta local de la compañía petrolera.

Desde entonces, la cooperativa fundada por 13 miembros (9 hombres y 4 mujeres), invirtió en la compra de nuevas maquinarias de trabajo, lo que le ha permitido lograr un crecimiento ininterrumpido y ampliar sus áreas de trabajo a otras actividades como albañilería, herrería, pintura, electricidad, jardinería, carpintería, fabricación de bloques de hormigón, cercos y costura.

Cabe destacar, que el progreso que tuvo la cooperativa se logró a través de la utilización de materiales de producción propia, por ejemplo: gran parte de la infraestructura fue construida con bloques fabricados por ellos. A su vez, no solo el crecimiento se reflejó en las instalaciones de la cooperativa, sino que también los trabajadores pudieron realizar sus casas con los mismos materiales, aumentando así su calidad de vida, mejorando sus viviendas, educación y obteniendo una mayor estabilidad laboral.

En la actualidad, para desarrollar sus trabajos, cuenta con un plantel de 50 asociados trabajadores de los cuales 11 son mujeres, lo que la convierte en la cooperativa de trabajo más importante de la ciudad de Ensenada y una de las más relevantes de la región.

Las mujeres cumplen funciones en el Consejo de administración, en la administración, en la carpintería de aluminio, en la recolección de basura de las calles, en el área de costura interna, en el pañol, en el vivero que poseen dentro de la destilería y asesorando en forma profesional una de ellas como técnica en seguridad.

Participan en las decisiones en igualdad del resto de los asociados pero desarrollan tareas acordes al género sin someterlas a tareas peligrosas o de peso y son muy reguardada por los hombres.

Dentro de la cooperativa la contención social se trabaja mucho y constantemente acuden a dar charlas de diferentes temáticas que contribuyen a mejorar distintos tipos de problemas. Ejemplo, violencia de género, primeros auxilios, adicciones, embarazos, etc.

De acuerdo a las encuestas realizadas el nivel de instrucción es variado ya que algunas poseen solo nivel primario, secundario, secundario incompleto, y solo una terciario y universitario.

En cuanto a la parte económica los anticipo de retorno mensuales son \$ 12.000 (USD 700 aproximadamente), más el presentismo y un adicional anual que en el 2017 fue de \$ 36.000 (USD 2000 aproximadamente), repartido en tres cuotas, lo que hace un promedio de \$ 15.000 mensuales (USD 870 aproximadamente). Se pagan todos los impuestos, monotributo, seguros y un seguro de vida adicional. Poseen vacaciones, días de enfermedad, estudio, mudanza, etc., según lo establecido en el Reglamento Interno aprobado por la Autoridad de Aplicación INAES. Además, la cooperativa le proporciona ropa de trabajo y todos los elementos necesarios para su seguridad.

Otro dato a tener en cuenta es que un 90% de los asociados viven muy cerca de la cooperativa, lo que les permite almorzar con sus familias, política esta que llevan a cabo desde la creación de la cooperativa.

Se le realizaron entrevista al presidente y a asociadas de la cooperativa, “Luís Carlá” su presidente manifestó, “que la cooperativa es un referente del barrio y de la comunidad de Ensenada, ya que cuentan con un salón de usos múltiples donde se utiliza para las actividades sociales y además prestan el salón a la Municipalidad para llevar adelante el PROGRAMA ENVIÓN es un programa de responsabilidad social compartida, destinada a chicos entre 12 y 21 años que



se encuentran en situación de vulnerabilidad social. Este Programa tiene como objetivo general promover la integración social plena de los adolescentes y jóvenes bonaerenses que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o padeciendo necesidades básicas insatisfechas. Los objetivos específicos del Programa son: - Mejorar la inserción y/o reinserción de adolescentes y jóvenes entre 12 y 18 años en el sistema educativo, a través del otorgamiento de un subsidio que con la modalidad de beca incremente los ingresos familiares destinados a la educación y la contención de estos jóvenes. También nos mostró el salón de costura que se les había armado a las mujeres con máquinas de primera generación, donde se las capacitó en costura. Ellas prefirieron estar en la calle realizando la limpieza de espacios verdes. Nos manifestó que él no entendía esta actitud por parte de las asociadas pero que la aceptaba.

“Adriana”, una de sus asociadas nos comentó que, ante cualquier problema de salud de las familias se encuentran todas juntas y son muy unidas y que se siente parte de la cooperativa.

“Silvia”, nos mostraba con orgullo las piezas de vidrio que realizan desde hace tres años y que regalan en los diferentes eventos que realiza la cooperativa.

“Cooperativa Sol Plat Limitada”

Nació en el año 2006 por una iniciativa del Centro Cultural y Social Leopoldo Marechal, cuyos miembros asesoraron a los integrantes de la cooperativa para gestionar un proyecto de reciclado de residuos sólidos urbanos presentado ante las autoridades del municipio.

El “Proyecto Gambier”, conjuga dos objetivos: la generación de trabajo genuino y la posibilidad de recuperar un predio abandonado donde funcionó una industria dedicada al perfilado de rieles de ferrocarril; los “Talleres Gambier” que en ese momento dieron nombre al proyecto.

La propuesta comenzó a construirse a través de sus propios protagonistas, la Cooperativa Textil del Savoia, la Cooperativa Sol-Plat y Talleres Gambier, dedicadas a la separación y clasificación de residuos secos, quienes de manera conjunta con el Centro Cultural y Social Leopoldo Marechal comenzaron a trabajar para revertir la situación de desocupación de los actores mencionados.

La creación de la cooperativa surgió entonces por estímulos externos, como ya se mencionó por el Centro Cultural, y además por el incentivo que significó el “Plan de Clasificación Diferencial de Residuos en Origen” implementado por la Municipalidad de La Plata a mediados del año 2008, siendo el motivo principal la generación de fuentes de trabajo.

Una característica muy destacada de esta cooperativa es que, desde sus inicios y hasta hace dos años, el grupo estaba conformado por un 50% de asociados de sexo femenino y los cargos más importantes se encontraban ejercidos por ellas, la mujer tenía un gran protagonismo y liderazgo, como era el caso de su presidenta, su síndica y la coordinadora de las mesas de trabajo. En la actualidad, el cargo de presidente del Consejo de Administración está en manos de uno de los socios fundadores, y solo una mujer ocupa el cargo de secretaria.

Sol Plat, por muchos años fue un ejemplo a tener en cuenta por las cooperativas de su rubro, ha vivido un proceso de reestructuración organizativo muy importante y en el presente solo cuenta con 18 asociados, de los cuales 6 son mujeres, siendo el rango de edad de los mismos de entre 20 a 40 años.

Respecto al nivel de educación de las mujeres el 50% cuenta con primario completo y el otro 50% secundario incompleto.

Los asociados reciben un subsidio del municipio de \$ 4.000 (USD 220 aproximadamente) por persona que se incrementa hasta \$9000 (USD 500 aproximadamente), en virtud de las ventas propias de la cooperativa. La

distribución a cuenta de retornos asciende a un mínimo de \$ 6000 (USD 300 aproximadamente) y se destaca la aplicación del Principio de Equidad.

Del resultado de las encuestas surge que la totalidad de las mujeres asociadas se sienten comprometidas con la cooperativa y sus metas, manifiestan que encuentran apoyo y contención en la organización, dado tanto en la ubicación en los puestos de trabajo y en función de la particular situación de cada una.

La cooperativa les brinda adicionalmente el servicio de desayuno y almuerzo diario ya que los turnos de trabajo van desde las 7 de la mañana a las 5 de la tarde. Estos servicios de alimentación son preparados por una de las asociadas de mayor edad y antigüedad, en la organización a fin de resguardar su salud, ya que el riesgo es mayor en la clasificación y separación de residuos sólidos. Además se le entrega una bolsa semanal de alimentos no perecederos con el fin de cubrir las necesidades alimentarias básicas

En la entrevista realizada a su presidente “Marcelo”, a partir de esta nueva gestión se ha mejorado mucho la comunicación y participación interna manifestado también por las mujeres encuestadas. También manifestó que una de sus preocupaciones y ocupación consiste en gestionar la reincorporación de las mujeres al sistema de educación formal a fin de prepararlas y capacitarlas para formar parte de los órganos de administración de la cooperativa debido al interés manifestado por ellas y a la vigencia del Plan del Gobierno FinEs, es un Plan diseñado por la Nación en coordinación con la Provincia de Buenos Aires e implementación de la Municipalidad y apunta a garantizar el título del nivel secundario, para aquellas personas que lo tengan inconcluso. Cubre todos los barrios de la ciudad de La Plata y consiste en un sistema presencial de dos días por semana durante 3 años.

Si bien el rol que ejercen las mujeres no es diferente al de los hombres, éstos al ser mayoría toman la actitud de protegerlas, tanto en las tareas que realizan como en los problemas que a cada una se le presentan.

Conclusiones

Se analizaron los factores que contribuyen al empoderamiento de las mujeres y la equidad de género como el aseguramiento de las necesidades básicas, el desarrollo de capacidades y el trabajo en equipo en estas organizaciones.

Del presente análisis podemos inferir que, si bien la participación de la mujer en los últimos años se ha incrementado en diferentes sectores (laboral, político, económico, cultural y educativo), aún sigue siendo inferior con respecto al género masculino.

Las tres cooperativas analizadas, están integradas por asociados que provienen de poblaciones vulnerables, con distintos tipos de problemáticas sociales, con limitaciones económicas y dificultades de inclusión social, de tipo estructural, como resultado de generaciones excluidas del sistema.

La participación más significativa de la mujer se encuentra en la base social, mientras que la administración y dirección en uno de los casos está en manos de una mujer y en las otras dos, si bien están ejercidas por hombres, las mujeres manifestaron el interés de formar parte de los órganos de dirección, pero para que esto pueda ser posible se necesita capacitarlas en estas tareas de gestión organizacional, y también es muy importante que concluyan la educación formal.

Está claro que estas cooperativas son una fuente de empleo para personas con alta dificultad de acceso a él y en los tres casos analizados permiten la subsistencia de la mujer y sus familias, dando respuesta a sus necesidades básicas mediante el empleo, ingresos estables, salud y educación, desarrollando varias de sus características y capacidades individuales, como el cuidado de su salud y el de su familia, la confianza, la autoestima, faltando en todos los casos la capacidad de conducción. Sin embargo, la generación de transformaciones al interior de cada una de estas familias es un proceso

muy lento y complejo dadas las condiciones que presentan y la cultura de cada una de ellas.

La práctica de valores como la solidaridad, la equidad, la ayuda mutua, tienen vigencia en estas cooperativas, sin embargo aún falta mucho por hacer para el logro de la igualdad y la democracia participativa, cuestiones que son fundamentales para producir relaciones de género más equitativas al interior de cada una de ellas para luego trascender a la comunidad en que están insertas. Pero también las mujeres deben comprometerse a integrar lugares de decisión dentro de estas organizaciones.

Por lo expuesto consideramos que estas cooperativas son una fuente genuina de empleo de las personas que se encuentran asociadas a ellas ya que de otra manera seguirían en la calle fuera del sistema laboral y de esta forma acceden a la seguridad social, a la salud, a la educación, pilares estos indispensables para el desarrollo de ellos y de sus familias.

Es necesario continuar en el camino iniciado en estas organizaciones, pero para ello se requiere seguir apostando a la educación, concientización y práctica de los principios y valores del cooperativismo que proponen de manera visible la equidad de género, tales como la autonomía y la independencia, la participación económica de los miembros, la cooperación entre cooperativas, la adhesión abierta y voluntaria, el control y gobierno democrático y la educación cooperativa.



Referencias bibliográficas

- ⁴ FARAH QUIJANO, María Adelaida – (2005) - *“Participación de las mujeres y análisis de género en una cooperativa colombiana”* - Revista Unircoop Vol. 3 - Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- ⁵ Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género (2000) – pág. 3 www.ica.coop/coop2000-gender-strategy-sp.pdf
- ⁶ FARAH QUIJANO, María Adelaida Op. cit
- ⁷ Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género (2000)
- ⁸ FARAH Quijano, María Adelaida Op.cit
- ⁹ BALLESTEROS, Mariana (2004). *“El empoderamiento como proceso integral y multidimensional”*
- ¹⁰ NOVARESSE de NIETO, Teresa; et. alt. (2003) *“La mujer y las cooperativas”* – Revista Unircoop – Vol. I.- pág. 17.
- ¹¹ HERRERA Julia, DE SIMONE Alexandra. Manual para implementar políticas de género en las Cooperativas”. O.I.T- pág 26.
- ¹² BARBERINI, Ivano; MARCONE Stefanía (2008) *“Invirtiendo en las mujeres para el éxito cooperativo”* – Revista Idelcoop Nro 184 – pág. 143.

Bibliografía

ACI - (2000) *“Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género”* – www.ica.coop/coop2000-gender-strategy-sp.pdf

ACI - 8 de marzo de 2008 - Mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en el Día Internacional de la Mujer - *“Invirtiendo en las mujeres para el éxito cooperativo”* <http://www.ica.coop/gender/activities/2008-int-womens-day-es.pdf>

ACI - Mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional (2010) *“Las Empresas Cooperativas Empoderan a las Mujeres”*.

ACI. Año 1996 – *“Bases para la elaboración de una estrategia de género en cooperativas en las Américas”*. Costa Rica.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL, (1996) *“Bases para la elaboración de una estrategia de género en cooperativas en las Américas”*. Costa Rica.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. <http://www.ica.coop/es/>

ARGENTINA <http://www.argentina.gov.ar>

BALLESTEROS, Mariana (2004). *“El empoderamiento como proceso integral y multidimensional”*, en VADIVIESO IDE, Magdalena, *Género y cooperativismo en Venezuela: estudio sobre cooperativas y mujeres emprendedoras y empoderadas.*(2007) Revista Unircoop Vol. 5 – Universidad Central de Venezuela. Venezuela.

BARBERINI, Ivano; MARCONE Stefanía. (2008) *“Invirtiendo en las mujeres para el éxito cooperativo”*. Revista Idelcoop, N° 184 – pág. 143.

BARRANCOS, Dora.(2007). *“Mujeres en la sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos”*. Editorial Sudamericana. Buenos Aires.

CANAL ENCUENTRO – El canal del Ministerio de Educación de la Nación.
<http://www.encuentro.gov.ar/>

CONFEDERACIÓN PARAGUAYA DE COOPERATIVAS.(2000) *“Situación y necesidades de las mujeres cooperativistas del Paraguay”*.

CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER - Coordinación de Políticas Sociales. Presidencia de la Nación. Argentina. Año 2009. *“Informe: Mujer, Trabajo y Empleo”*. www.cnm.gov.ar/areainterv/mujertrabemp.htm

CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES – República Argentina – 2011: Año del Trabajo Docente, la Salud y Seguridad de los Trabajadores.
<http://www.cnm.gov.ar/Noticias/Noticias.html#Pmm>

El Nobel de la Paz premia el papel de la mujer en el cambio político y social (2011) <http://internacional.elpais.com/internacional/2011/10/06/actualidad/>

Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género. (2000). www.ica.coop/coop2000-gender-strategy-sp.pdf

FIDA (International Fund for Agricultural Development, IFAD) www.ifad.org

FARAH QUIJANO, María Adelaida – (2005) - *“Participación de las mujeres y análisis de género en una cooperativa colombiana”* - Revista Unircoop Vol. 3 - Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

FERNÁNDEZ LORENZO, L., GEBA, N., MONTES, V. y SCHAPOSNIK, R. (1998). *Balance Social Cooperativo Integral. Un modelo argentino basado en la Identidad Cooperativa*. Buenos Aires, Argentina. Cuaderno N° 5. Editorial IPAC.

GONZALEZ, LAUTARO, et. al. (2009). *“Cooperativa de Cartones Platense Limitada”*. Cooperativa de Provisión de Servicios. Trabajo de investigación



realizado para la Cátedra de Modelos Cooperativos y su Desarrollo en la República Argentina.

GORRIZ, Noemí Gladys. (Tomo I – 2011). *“Mutualismo Contemporáneo y Economía Social”*.

GUTIERREZ, Talía Violeta, 2005 *“Estado, educación y sociedad rural en la región pampeana, 1897-1955”*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – Universidad Nacional de La Plata; cap. II. (tesis inédita)

GUTIÉRREZ, Talía Violeta. (2005). *“Actuar sobre la mujer de campo, empleando a la mujer misma como educadora”*.

HERRERA, Julia y DE SIMONE Alexandra – *“Manual para implementar políticas de género en las cooperativas”*. OIT.

<http://www.aciamericas.coop/Mensaje-de-la-ACI-por-el-Dia>

INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL
<http://www.inaes.gov.ar/es/>

INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL. (2008)
“Las cooperativas y las Mutuales en la República Argentina”
.Reempadronamiento y Censo Económico Sectorial de Cooperativas y Mutuales-<http://www.inaes.gov.ar/es/>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSO (INDEC) -2010
<http://www.indec.mecon.ar/>

Mark Levin (Editor) Servicio de Cooperativas, ILO Ginebra Retos y Desafíos de la Educación Cooperativa hacia el Siglo XXI.
http://www.adesaregional.org.uy/documentos/retos_desafios_educacion_cooperativa

MENSAJE DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI) en el Día Internacional de la Mujer - 8 de marzo de 2008 *“Invirtiendo en las mujeres para*

el éxito cooperativo” <http://www.ica.coop/gender/activities/2008-int-womens-day-es.pdf>

MENSAJE DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI). (2010) “*Las Empresas Cooperativas Empoderan a las Mujeres*”. 88º Día Internacional de las Cooperativas de la ACI y 16º Día Internacional de las Cooperativas de Naciones Unidas.

MONTES, Verónica Lilián, RESSEL, Alicia Beatriz (2011). “*Participación y Liderazgo de la mujer en las Organizaciones Cooperativas*”.

MUJERES QUE CAMBIAN EL MUNDO -
<http://www.mujuersequecambianelmundo.org/>

MUSEO SOCIAL ARGENTINO, Escuela de Servicio Social, Encuesta sobre la condición de la mujer. Ed. Comisión Internacional de la Mujer, Buenos Aires, 1946; p.98.

NOVARESE de NIETO, Teresa; et. alt. (2003) – Revista 1-1 Unircoop – “*La mujer en las cooperativas*”.

PNUD Argentina "Género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina". 2011.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD).
<http://www.beta.undp.org/undp/es/home.html>

THORDARSON, Bruce, “Alianza Cooperativa Internacional –ACI- Los principios cooperativos para el siglo XXI”, en Revista del Instituto de la Cooperación N° 97/1996.

FIDA (International Fund for Agricultural Development, IFAD)