

Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE)

V Jornadas Uruguayas de Historia Económica

23 al 25 de Noviembre

Simposio 4: Género y Educación en las Entidades Cooperativas y de la Economía Social-Siglo XX y XXI

Tema: Participación y Liderazgo de la mujer en las Organizaciones Cooperativas

Palabras claves: género, equidad, liderazgo, participación

Autoras: Verónica Lilián Montes¹

Alicia Ressel²

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: jecoop@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 Facultad de Ciencias Económicas de la U.N.L.P Investigador de proyectos Internacionales acreditados.
E- mail: jecoop@econo.unlp.edu.ar

Indice

- 1) Objetivo general
- 2) Metodología
- 3) Introducción
- 4) Marco Teórico
 - 4.1 El cooperativismo en el desarrollo de Género
 - 4.2 Qué hacer para reforzar la participación de la mujer en las entidades cooperativa
- 5) Una propuesta para medir el grado de participación de la mujer en las organizaciones cooperativas
- 6) Caso de la cooperativa “Tres Limites” Limitada
- 7) Caso de la cooperativa de Cartoneros Platenses Limitada
- 8) Conclusiones
- 9) Bibliografía

1) Objetivo general

Analizar el grado de liderazgo y participación de la mujer en las cooperativas

2) Metodología

En el presente estudio se trabajará con información primaria y secundaria mediante técnicas cuantitativas y cualitativas.

Fundamentándose en un proceso inductivo a partir de observaciones específicas para luego realizar generalizaciones.

Las técnicas de levantamiento de información serán la revisión bibliográfica el análisis documental y la realización de entrevistas con actores claves.

3) Introducción

El presente trabajo pretende contribuir al análisis de género en las organizaciones cooperativas, se tendrán en cuenta los aportes teóricos conceptuales y la perspectiva de género al desarrollo de los emprendimientos cooperativos que incentivan y favorecen el empoderamiento de las mujeres (expansión de la libertad de escoger y actuar creando diferentes oportunidades de realización individual y colectiva en lo económico-social y familiar).

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 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 aquellas propias del cooperativismo. Plantearemos a partir de estas premisas nuestra hipótesis de trabajo para lo cual proponemos medir a través de los indicadores del Modelo de Balance Social Cooperativo Integral, la participación de la mujer en dos experiencias cooperativas de primer grado de la República Argentina.

4) Marco Teórico

4.1 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 “³.

“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 espacio donde haya igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”⁴.

“Un análisis de género centrado especialmente en las mujeres, en el ,marco de la economía solidaria y el cooperativismo, no debe quedarse sólo 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”⁵.

“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”⁶.

Según 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

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

⁴ 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

⁵ FARAH QUIJANO, Maria Adelaida Op. cit

⁶ Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género (2000)

oportunidades de generación de ingresos. Las mujeres están descubriendo que las cooperativas representan opciones atractivas.

Las mujeres se acercan al cooperativismo como una opción 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 permite a las mismas 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.

4.2¿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”⁷. 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 trato⁸.

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 profesional”⁹

- Las cooperativas deberían invertir para impulsar programas de género que eduquen y capaciten cooperativamente, porque además de ser una responsabilidad social es una necesidad para las organizaciones que deseen asegurar la continuidad del cooperativismo.

⁷ NOVARESSE de NIETO, Teresa; et. alt. (2003) “La mujer y las cooperativas” – Revista Unircoop – Vol. I.- pág. 17.

⁸ HERRERA Julia, DE SIMONE Alexandra. Manual para implementar políticas de género en las Cooperativas”. O.I.T- pág 26.

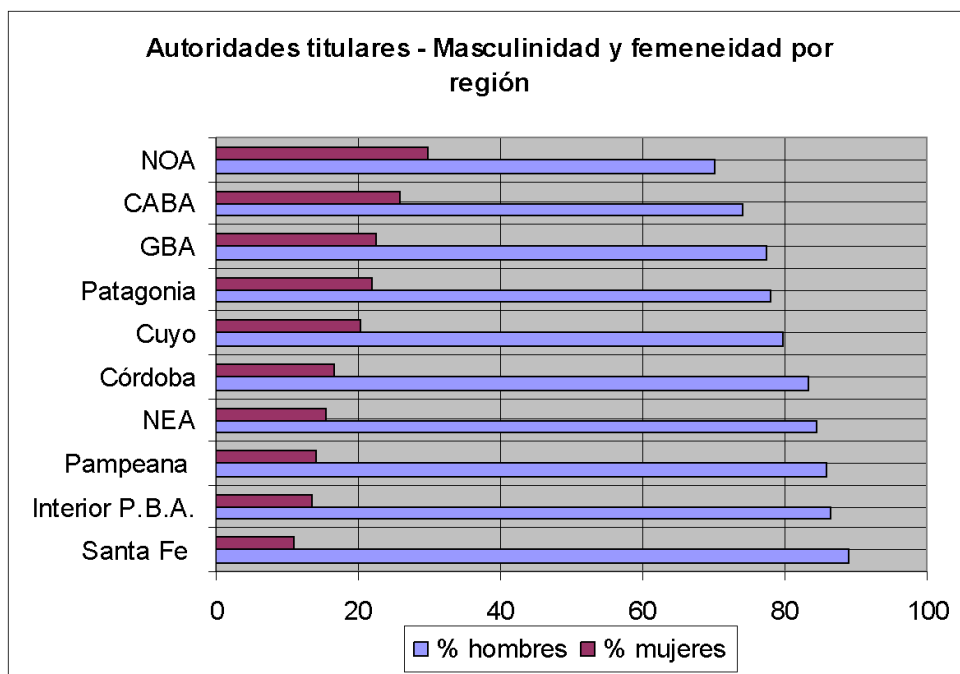
⁹ BARBERINI, Ivano; MARCONE Stefania (2008) “Invirtiendo en las mujeres para el éxito cooperativo” – Revista Idelcoop Nro 184 – pág. 143.

- Se debería reconocer la creatividad y la responsabilidad con que asumen las mujeres su trabajo hacia el interior de las cooperativas.

Cuadro N°1: Autoridades Titulares – Masculinidad y Femeneidad 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

Gráfico: N° 1

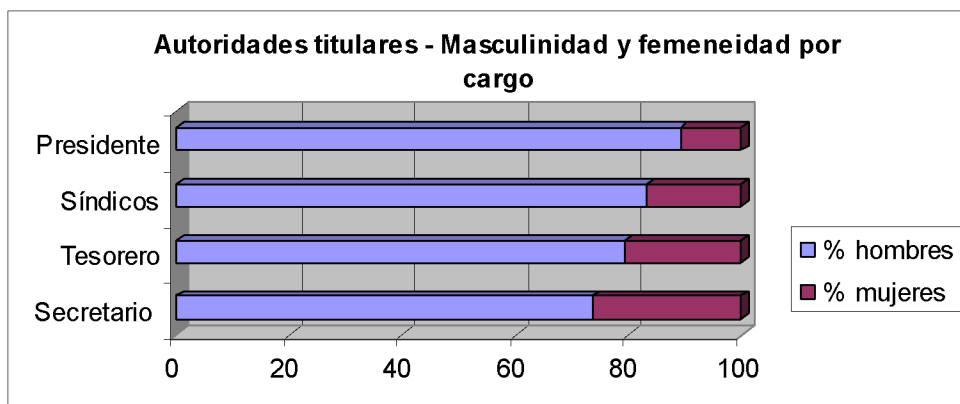


El cuadro y el gráfico N° 1, muestran que la gran mayoría de los dirigentes de las cooperativas y mutuales censadas corresponden al género masculino (81,3%). Se destacan las regiones de Santa Fe, Interior PBA, NEA y Córdoba con porcentajes de hombres en los Órganos Directivos por arriba del promedio 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 N° 2: Autoridades Titulares – Masculinidad y Femeinidad 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

Gráfico: N° 2



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 %).

Cuadro N° 3: Masculinidad y Femeneidad de gerentes de cooperativas y mutuales por región según el último Censo del INAES 2008

	% hombres	% mujeres
Santa Fe	83,3	16,7
Interior P.B.A.	87,3	12,7
Pampeana	85,7	14,3
NEA	85,1	14,9
Córdoba	87	13
Cuyo	77,1	22,9
Patagonia	85,2	14,8
GBA	60,4	39,6
CABA	76,5	23,5
NOA	67	33

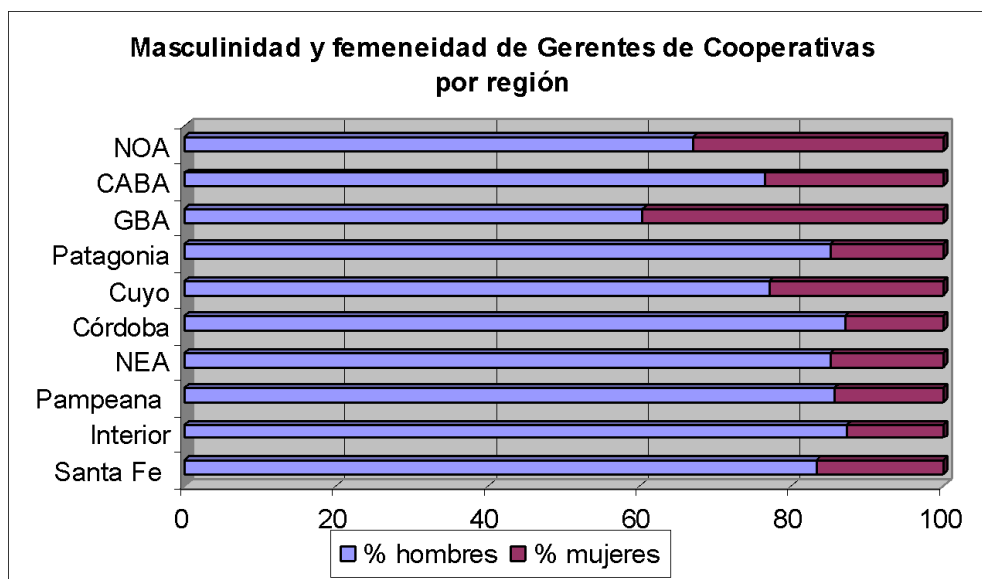


Gráfico: N° 3

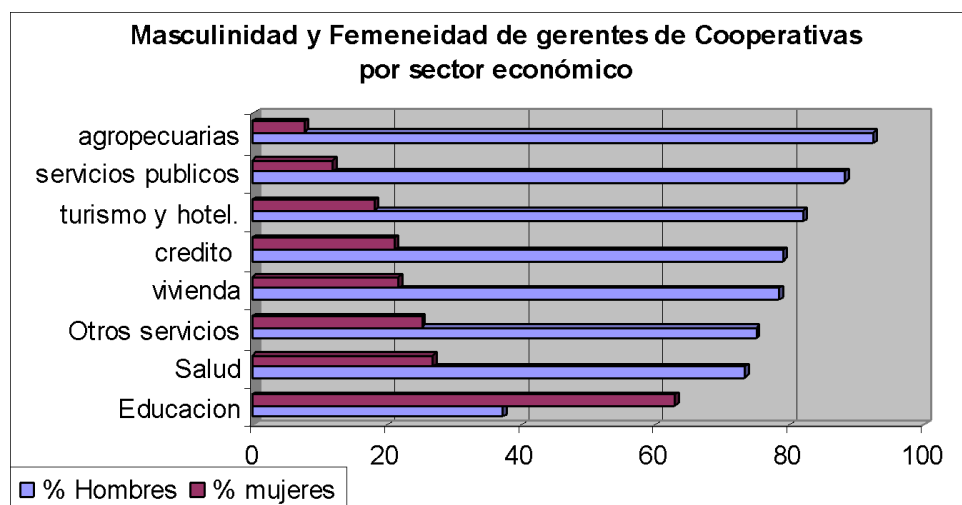
En el cuadro y gráfico N°3, el 81,1 % de los gerentes de todo el país son hombres, destacándose las regiones PBA (87,3%) y Córdoba (87%). El género femenino con un promedio de 18,9%, se encuentra mejor representado en las regiones GBA 39,6% y NOA 33%.

Cuadro N° 4: Masculinidad y Femeneidad de gerentes de cooperativas y mutuales por sector económico según el último Censo del INAES 2008.

sectores	% Hombres	% mujeres
Educación	37,2	62,8
Salud	73,3	26,7
Otros servicios	74,9	25,1
vivienda	78,3	21,7
crédito	78,8	21,2
turismo y hotel.	81,8	18,2
servicios públicos	88,1	11,9

agropecuarias	92,4	7,6
---------------	------	-----

Gráfico: N° 4



En el cuadro y gráfico N° 4 se puede observar que, en promedio, el 81,1 % de los gerentes de todos los sectores económicos son hombres, destacándose con valores por encima de dicho promedio los sectores Agropecuario 92,4 %, Servicios Públicos 88,1% y Turismo y Hotelería 81,8 %. El género femenino, con un promedio general de 18,9%, se encuentra mejor representado en el sector de Educación 62,8 %.

5) Una propuesta para medir el grado de participación de la mujer en las organizaciones cooperativas

Las organizaciones cooperativas cuentan con una herramienta fundamental para medir y gestionar cambios tendientes al logro de una mayor y efectiva participación de la mujer al interior de las mismas. Se trata del balance social cooperativo, y de acuerdo al Modelo de Balance social cooperativo integral¹⁰ se pueden elaborar distintos indicadores en virtud de las características de cada organización.

A modo de ejemplo se citan los siguientes:

Cantidad: Asociados que ocupan cargos institucionales tales como consejeros, síndicos, miembros del consejo social, etc., desagregados por sexo, a la fecha de cierre del ejercicio.

Porcentaje: $\frac{\text{Cantidad} \times 100}{\text{Total}}$

Cantidad de cargos institucionales
al cierre del ejercicio

¹⁰- FERNÁNDEZ LORENZO, L., GEBBA, 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.

Fuente: Actas de reuniones del Consejo de Administración, Actas de Asamblea

Hombres y mujeres en cargos jerárquicos

Cantidad: Personas - Asociadas o no – que ocupan cargos jerárquicos tales como gerentes, capataz, supervisor, jefe de sección o equivalente, etc., desagregados por sexo, a la fecha de cierre del ejercicio.

Porcentaje:
$$\frac{\text{Cantidad X 100}}{\text{Cantidad de cargos jerárquicos al cierre del ejercicio}}$$

Fuente: Actas de reuniones del Consejo de Administración, Actas de Asambleas

Otros indicadores pueden encontrarse en el Modelo de balance social cooperativo integral http://www.econo.unlp.edu.ar/uploads/docs/cooperativas_balance_social.pdf

6) Caso de la cooperativa “ Tres Límites” Limitada



Antecedentes

La Cooperativa de Obras, Servicios Públicos, Crédito y Viviendas “Tres Límites” Limitada se encuentra ubicada en la calle 611, entre 537 y 538 del Centro Agrícola El Pato, partido de Berazategui (1893), Provincia de Buenos Aires, República Argentina.

Nació el 12 de mayo de 1984. Está integrada por vecinos de la zona rural de tres importantes municipios del conurbano bonaerense: *Ingeniero Allan* (Florencio Varela), *Centro Agrícola El Pato* (Berazategui) y *El peligro* (La Plata), con el objeto fundamental de proveer el servicio de telefonía básica, en una zona a la cual la empresa nacional de telefonía (ENTEL) preveía hacerlo 20 años después. Esos vecinos adoptaron la figura de la empresa cooperativa, ya que representaba su visión sobre la solidaridad, ayuda mutua y cooperación, tan necesaria en esos años de recuperación de la democracia en la Argentina.

Fue así que el 31 de marzo de 1984 se realizó una reunión, en las instalaciones aledañas al salón de la Sociedad de Fomento Unión, entre algunos vecinos representativos de El Pato, El Peligro, La Carolina y Barrio El Parque, en donde los asistentes intercambiaron ideas sobre la posibilidad de crear una cooperativa en la zona. En esa misma reunión se constituye lo que luego sería la cooperativa y se nombra una Comisión Provisoria, que fue la encargada de llevar a la realidad la iniciativa.

Objeto social

- Brindar el servicio de telefonía básica
- Articular emprendimientos con instituciones locales públicas, privadas y no gubernamentales
- Difundir los principios y doctrina del cooperativismo
- Consolidar la acción cooperativa
- Propiciar el desarrollo local y regional, asumiendo la defensa integral del movimiento cooperativo, con la idea de crecimiento económico con impacto social

El género en la cooperativa

La cooperativa cuenta en la actualidad con 3296 asociados, de los cuáles 988 son mujeres, lo que constituye un porcentaje del 30 %. En el Consejo de Administración hay una gran participación de la mujer, manteniéndose este porcentaje durante los ejercicios 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, conforme surge del análisis realizado sobre las memorias aprobadas por la Asamblea en los períodos indicados.

De ellas se desprende que en el año 2007 – 2008 los cargos de presidente, vicepresidente y vocal fueron ejercidos por mujeres, sobre un total de 10 asociados que forman parte de dicho Órgano.

Respecto del Órgano de Fiscalización Privada Interna, que tiene la particularidad de ser plural, denominándose “Comisión Fiscalizadora”, integrada por tres miembros, durante el período 2007-2008 estuvo constituida por un hombre y dos mujeres, al igual que en el período siguiente. Mientras que en el ejercicio 2009-2010, pasó a estar íntegramente a cargo de mujeres.

También hay que resaltar que funciona dentro de la cooperativa una escuela cooperativa cuyos docentes son asociados y empleados de la institución, y en su totalidad de sexo femenino.

En cuanto al personal empleado en la cooperativa, de un total de 70 personas 18 son hombres y 52 son mujeres.

De acuerdo al relevamiento realizado surge que en esta cooperativa la encargada de personal es mujer y la encargada de las obras de gas es maestro mayor de obras, si bien ésta es una profesión que mayoritariamente la desarrollan los hombres.



7) Caso de la cooperativa de *Cartoneros Platenses Limitada*

Antecedentes

La “Cooperativa de Cartoneros Platense Limitada” fue fundada en Junio del 2005 por iniciativa de un conjunto de cartoneros que comenzaron a desarrollar su actividad en forma conjunta, matriculándose como una Cooperativa de Provisión de Servicios, aunque su real funcionamiento es el de una Cooperativa de Trabajo.

Entre los principales motivos que justificaron la constitución de la cooperativa se identifican, por un lado, la situación de indigencia por la que estaban atravesando estas personas, por otro lado, las constantes situaciones de inseguridad que atravesaban los mismos en el desarrollo de su actividad (robos, amenazas, agresiones físicas, entre otras).

La cooperativa está ubicada en las localidades de Melchor Romero, a la altura de 161 y 514, en un local alquilado por la cooperativa, donde se realizan las actividades laborales y administrativas.

La principal promotora del surgimiento de esta organización fue la señora Graciela Fernández, quien en la actualidad participa activa y paralelamente con una ONG ubicada en una esquina de los Altos de San Lorenzo donde se brindan actividades educativas, sanitarias y de integración vinculadas a un número aproximado de 250 familias. Además se brinda contención a niños por medio del servicio de desayuno y merienda diaria, atención psicológica y jurídica gratuita.

Esta ONG está formada por 70 personas, de las cuáles 50 son mujeres.

Objeto social

Los objetivos fundacionales de la cooperativa son:

- Dignificar su actividad proveyendo un nuevo servicio a la comunidad.
- Integrar la familia del ciruja en la sociedad.
- Fortalecer la cooperativa para la ayuda mutua.
- Crear un centro de recuperación para estimular la reducción de la basura y el empleo de lo reutilizable por la comunidad.
- Aumentar las fuentes de empleo para superar el desempleo, en especial para los jóvenes que deambulan sin un proyecto personal.
- Capacitar a la comunidad en educación ambiental, incluyendo a los ciudadanos, los trabajadores, las familias y voluntarios.

El género en la cooperativa

Es una cooperativa formada por 12 mujeres y 13 hombres. En el Consejo de Administración hay una gran participación de la mujer y su presidenta posee un alto grado de liderazgo.

Según palabras de la presidenta, la “mujer tiene que salir a trabajar porque es el sustento del hogar y en muchos casos el jefe de hogar está pasando por una irregularidad jurídica”.

El trabajo en la cooperativa constituye una continuidad a su labor diaria en el hogar y a la vez un lugar de contención para cada una de ellas. Situación ésta que se refleja en los desayunos compartidos en forma diaria, así como en los almuerzos de los días sábados. Estas reuniones posibilitan el diálogo y la puesta en común de los problemas personales, donde la solidaridad se hace presente a fin de resolver o minimizar la problemática que las aqueja.

Los asociados de la cooperativa perciben una remuneración mensual diferenciada por sexo, ya que ante la misma jornada laboral de 9 horas diarias (trabajan de 7 a 16 horas), los hombres reciben \$ 900 (aproximadamente U\$S 200), y las mujeres \$ 700 (aproximadamente U\$S 180). Desigualdad que atribuyen a que los hombres realizan una tarea más pesada.

La diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se debe a que los primeros hacen un trabajo más pesado que las segundas.

La remuneración puede incrementarse en \$ 200 por presentismo. Las inasistencias significan la pérdida del mismo y un descuento de 70 pesos.

A pesar de la existencia de estos incentivos se verifica un alto porcentaje de inasistencia diaria, entre el 25 y el 30%. Situación que muestra la falta de cultura de trabajo en hombres y mujeres, propia de la realidad de este sector de la población.

Hombres y mujeres de la cooperativa pagan mensualmente el monotributo social, cuyo beneficio está dado por acceder a los servicios de la seguridad social.

8) Conclusiones

Las últimas estadísticas publicadas por la Autoridad de Aplicación (INAES) muestran que en las organizaciones cooperativas es mayor la participación de hombres que de mujeres, teniendo en cuenta tanto la ubicación geográfica como la actividad económica, y al interior de las propias organizaciones los cargos institucionales (sean estos electivos o no).

Hemos podido comprobar que en los dos casos analizados, esta situación se revierte, por cuanto es la mujer la que encabeza las estadísticas en los tópicos mencionados.

Asimismo, debemos resaltar que se trata de experiencias cooperativas exitosas donde la mujer es líder y toma las decisiones en la conducción de las actividades estratégicas y operativas de la cooperativa, tal como lo demuestran los cuadros y gráficos diseñados para este trabajo de investigación.

En las cooperativas analizadas, el trabajo liderado por mujeres, con la preocupación por el bienestar general por encima del beneficio individual ha fomentado la participación de las mujeres como agentes de desarrollo, es decir, como personas que impulsan cambios positivos en la organización.

En estos casos la práctica efectiva de los valores y principios cooperativos asegura la igualdad de oportunidades y trato a las mujeres y a los hombres, sin discriminación de ninguna índole.

El movimiento cooperativo desde la base hasta la cúpula, debería efectuar un esfuerzo positivo, para lograr el cambio en los ambientes que aún lo necesitan.

Es necesario precisar que existen dificultades para hacer un análisis en profundidad con perspectiva de género en el sector cooperativo argentino, ya que son escasas las estadísticas existentes desagregadas por sexo que permitan ver como mínimo número de mujeres y hombres asociados a las cooperativas, participación por edades y por modelo cooperativo, tanto en cooperativas de base como de otros grados.

Esta información debería ser provista al menos por el INAES con motivo del rol establecido en el artículo 105 de la ley 20.337/73 que textualmente expresa: “... es la autoridad de aplicación del régimen legal de las cooperativas y tiene por fin principal concurrir a su promoción y desarrollo” y de las funciones específicas atribuidas en el artículo 106 de la normativa citada que en su inciso 9 estipula “establecer un servicio estadístico de información para y sobre el movimiento cooperativo”.

Finalmente, sería de suma importancia la promoción y formación de líderes mujeres en el movimiento cooperativo a través de cursos de capacitación que fortalezcan la autoestima, la capacidad emprendedora y creativa para el desempeño de funciones ejecutivas dentro de estas organizaciones.

9) Bibliografía

- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL, (1996) “*Bases para la elaboración de una estrategia de género en cooperativas en las Américas*”. Costa Rica.
- BARBERINI, Ivano; MARCONE Stefania. (2008) “*Invirtiendo en las mujeres para el éxito cooperativo*” . Revista Idelcoop, N° 184 – pág. 143.
- 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>
- Confederación Paraguaya de Cooperativas. Situación y necesidades de las mujeres cooperativistas del Paraguay. Año 2000.
- Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género. (2000). www.ica.coop/coop2000-gender-strategy-sp.pdf
- FARAH QUIJANO, Maria 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 Gladis. (2011).”*Mutualismo Contemporáneo y Economía Social*” (Tomo I).
- HERRERA Julia, DE SIMONE Alexandra. “Manual para implementar políticas de genero en las Cooperativas”. O.I.T- pág 26.
- 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/>.
- 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”. 88° Día Internacional de las Cooperativas de la ACI y 16° Día Internacional de las Cooperativas de Naciones Unidas.
- NOVARESSE de NIETO, Teresa; MONTES, Verónica Lilián; RESSEL, Alicia (2003) “La mujer y las cooperativas” – Revista Unircoop – Vol. I.-
- THORDARSON, Bruce, “Alianza Cooperativa Internacional –ACI- Los principios cooperativos para el siglo XXI”, en Revista del Instituto de la Cooperación N° 97/1996.

