

Proyección de la Mujer Cooperativista- Retos y Desafíos

Por. Judith Parra Zabala.

Regional Caribe, judy-paza@hotmail.com, cel. 3164784146

Resumen

Si bien las Cooperativas son espacios de integración que permiten la equidad de género entendiendo éste como el desarrollo y la participación equilibrada y armónica tanto de hombres y mujeres, la presente ponencia tiene como objetivo central lograr que los Dirigentes asistentes al congreso ideológico gestionen ante el Consejo de Administración de Coomeva la creación de la Política de Género, que proponga la conformación equilibrada de los cuerpos directivos y administrativos de la Cooperativa manteniendo la equidad de género.

Así mismo y como una consecuencia del objetivo anterior se pretende que el Consejo de Administración conforme el Comité de Género que lidere la transformación de las relaciones de género en Coomeva, para practicar con equidad los principios y valores del cooperativismo.

La ponencia se trabajó con base en documentos escritos, vivencias personales, experiencia de asociados y empleados y datos estadísticos de Coomeva.

La mayor contribución de este trabajo al Movimiento Cooperativo Colombiano es la creación de consciencia sobre la importancia de generar en las Cooperativas la Política y el Comité de Género y la contribución a Coomeva es que se gestione y logre por parte de la Dirigencia la creación e implementación de la Política de Género y un Comité de Género que vele por la aplicación de esa Política.

Introducción

Soportados en documentos propios de Coomeva, en la conformación de su Estructura Administrativa, en datos estadísticos del número de Asociados y su participación en la Dirigencia así como en cargos gerenciales en el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, esta ponencia pretende demostrar que el nivel alcanzado por la Mujer en su rol de Asociada y/o Empleada de la Cooperativa Coomeva dista mucho de lo que merece y aspira la Mujer colombiana y particularmente la mujer de la Región Caribe, dadas la potencialidades que ha alcanzado a través de su formación académica, del ejercicio profesional, del liderazgo que asume en su calidad de Asociada y/o Dirigente de la Cooperativa.

Lo que se resalta en este documento es que la Mujer colombiana se ha preparado intelectual y emocionalmente para asumir cargos de alto nivel y es hora de que haga valer su liderazgo, que no mendigue un puesto o lo exija por el hecho de ser mujer sino que compita con la certeza de que está capacitada para asumirlo por su preparación, por sus competencias, por sus calidades y cualidades humanas, no por ser Mujer, sino por ser líder comprometida y honesta; y que es hora de que exista en las Cooperativas Colombianas y particularmente en Coomeva una Política y un Comité de Género que haga valer la posición de la mujer en el Cooperativismo y genere un desarrollo armónico y equilibrado de mujeres y hombres en la Cooperativa.

En el desarrollo de la ponencia se plantean 3 subtítulos: perfil de Género en Coomeva; Rol de Desempeño de la Mujer Cooperativista en Colombia y Coomeva y Proyección de la Mujer cooperativista en Coomeva-Retos y Desafíos.

Perfil de Género en Coomeva

Antes de abordar de manera detallada el perfil de género de los Asociados de Coomeva y específicamente de su Dirigencia, me remitiré a las conclusiones de un estudio estadístico realizado por la Alianza Cooperativa Internacional ACI América, entre las Organizaciones Miembros de América Latina, entre las cuales se encuentra Coomeva, el cual refleja el estatus de la Mujer en las Cooperativas. (ver anexos).

El estudio indica que las organizaciones cuentan entre sus asociados con una presencia femenina de un 54% aproximadamente. Dentro del personal administrativo se tiene que un 59% son mujeres y un 41% hombres. Por su parte Para el Consejo de Administración la presencia femenina alcanza un 16%.

En el Comité de Vigilancia un 23% son mujeres, cifra que aumenta a un 38% al tratarse del Comité de Educación. Destaca que el 8% de las cooperativas la presidencia es ocupada por una mujer, en tanto que el puesto de gerencia lo ocupa un 25% de las entidades que brindaron información a la consulta.

Por su parte el comité de género existe en un 26% de las organizaciones, mientras que en el 35% se afirma contar con políticas de equidad de género.

Un 39% de las entidades que brindaron información coincide en que las “Capacitaciones en la temática” y la “No discriminación a la participación”, se consideran necesarias para que las mujeres participen de forma activa en las organizaciones y específicamente dentro de la dirección de las cooperativas.

El estudio indica que los intereses estratégicos de género se están alcanzando especialmente con la “Alta participación de mujeres”, de acuerdo con el 48%.

Lo anterior indica que la mujer ha avanzado en el logro de la integración armónica con el hombre en el desempeño de múltiples roles pero aún no es suficiente. Aún no se puede decir que en las Cooperativas de América Latina en general y de manera particular en las encuestadas por la ACI, existe la tan anhelada equidad de género si tenemos en cuenta que en solo 6 de las 23 que suministraron información poseen Comité de Equidad de Género y en 7

una Política de Género. Coomeva no posee Comité de Equidad de Género y tampoco Política de Género.

La Mujer en Coomeva como Asociada

CARACTERÍSTICAS	NACIONAL									
	Población		Retiros			Ingresos			Crecimiento	
Personas Naturales	267389		2371			6787			4416	
Personas Juridicas	2781		20			43			23	
Total Población	270170		2391			6830			4439	
	N	%	R	%	r	I	%	i	C	c
Total Nacional	270.170	100	2.391	100	0,9	6.830	100	2,6	4.439	1,67
REGIONAL										
Bogotá	63.701	23,6	596	24,9	0,9	1.481	21,7	2,4	885	1,4
Cali	76.010	28,1	626	26,2	0,8	1.680	24,6	2,2	1.054	1,4
Caribe	38.207	14,1	264	11,0	0,708	1.201	17,6	3,2	937	2,5
Eje Cafetero	20.472	7,6	317	13,3	1,6	446	6,5	2,2	129	0,6
Medellin	62.981	23,3	520	21,7	0,8	1.869	27,4	3,0	1.349	2,2
Palmira	8.799	3,3	68	2,8	0,8	153	2,2	1,8	85	1,0
Sexo										
F	149.471	55,9	1.395	58,8	1,0	4.096	60,4	2,8	2.701	1,8
M	117.918	44,1	976	41,2	0,8	2.691	39,6	2,3	1.715	1,5
EDAD										
Menor de 25 años	17.466	6,5	242	10,2	1,4	1.468	21,6	8,8	1.226	7,3
[25-29] años	40.547	15,2	600	25,3	1,5	1.628	24,0	4,1	1.028	2,6
[30-34] años	40.984	15,3	557	23,5	1,4	1.260	18,6	3,1	703	1,8
[35-39] años	31.621	11,8	324	13,7	1,0	824	12,1	2,7	500	1,6
[40-44] años	29.252	10,9	220	9,3	0,8	594	8,8	2,1	374	1,3
[45-49] años	30.312	11,3	162	6,8	0,5	475	7,0	1,6	313	1,0
[50-54] años	26.496	9,9	104	4,4	0,4	236	3,5	0,9	132	0,5
[55-59] años	20.781	7,8	45	1,9	0,2	146	2,2	0,7	101	0,5
[60-64] años	15.794	5,9	30	1,3	0,2	78	1,1	0,5	48	0,3
65 años o más	14.136	5,3	87	3,7	0,6	78	1,1	0,6	-9	-0,1
Edad Promedio	42,2		36,0			33,5				

De 270. 170 Asociados de Coomeva a junio de 2012, 149.471 son mujeres es decir el 55.9% de los Asociados son de sexo femenino.

En La Regional Caribe

La Mujer Asociada

Rótulos de fila	Cuenta	%	Promedio de EDAD
Femenino	19.566	53,98%	38,64
Educación No Formal	1.098	5,61%	35,98
Empleado de COOMEVA	95	0,49%	37,84
Empleado Especial	164	0,84%	32,13
Estudiante	815	4,17%	25,32
Familiar Asociado	763	3,90%	46,43
Graduado	14.713	75,20%	40,95
No Graduado	490	2,50%	28,30
Promotor Comercial	10	0,05%	40,10
Recien Graduado	1.418	7,25%	24,55
Masculino	16.684	46,02%	40,53
Educación No Formal	876	5,25%	36,58
Empleado de COOMEVA	45	0,27%	38,58
Empleado Especial	75	0,45%	31,63
Estudiante	651	3,90%	25,61
Familiar Asociado	751	4,50%	44,21
Graduado	13.030	78,10%	42,78
No Graduado	411	2,46%	28,66
Promotor Comercial	6	0,04%	41,67
Recien Graduado	839	5,03%	24,69
Total general	36.250		39,51

Al 30 de mayo de 2012 la Regional Caribe contaba con 36.250 Asociados de los cuales 19.566 son mujeres es decir que el 53,98% de la población Asociada en Caribe son de sexo femenino.

De esa cantidad, 14713 son graduadas a nivel profesional o tecnológico, estudiante de los dos últimos años de carrera 815, no graduadas 490, con tipo de vinculación Empleado y Empleado Especial Coomeva (que tienen menos de 4 SMMLV y/o que no tienen título profesional o tecnológico) aparecen registradas 259 mujeres.

No obstante el número de mujeres Asociadas es mayor puesto que ingresaron con tipo de vinculación Graduado y son Funcionarias del GECC. Al 23 de agosto de 2012 la Regional tiene 1.131 Empleados Asociados.

2 –Rol de Desempeño de la Mujer Cooperativista en Colombia y Coomeva

El cooperativismo colombiano surge en los años 30, en el marco de la crisis económica. Lentamente ha avanzado, obteniendo mayores apoyos en el ámbito gubernamental y legislativo.

Connotadas mujeres han apoyado el movimiento cooperativista, en la legislatura, en el campo de la educación, creando algunas cooperativas. Sin embargo, sólo en la década de los 70 comienza a notarse un mayor interés de mujeres por asociarse, y en los años 80 su incorporación es un hecho notorio. Un estudio revela que en 1987, en una muestra de 103 cooperativas, las mujeres constituían el 42,1% de los socios, aun cuando sólo alcanzaban un 32% en los Consejos Administrativos y la gerencia femenina llegaba únicamente al 29,7%. Su mayor participación se daba en las cooperativas de más de 200 socios y eran gerentes en las cooperativas de 100 a 200 socios.

No obstante, en 1989 y 1990, la gerencia femenina a nivel nacional alcanzó escasamente al 12,4% y 14,7% respectivamente. Al mismo tiempo, las cooperativas de mujeres eran sólo el 1,5% del total nacional, teniendo grandes dificultades para su desarrollo y consolidación.

PARTICIPACION FEMENINA EN COOPERATIVAS,

SEGUN TAMAÑO, 1987

Tamaño		Socios			Consejo Directivo			Gerencia
(N° socios)	N°	Ambos sexos	Mujeres	♀/Total %	Ambos sexos	Mujeres	♀/Total %	♀/Total %
Hasta 25	23	487	198	40,7	166	58	34,9	31,3
26 - 50	20	739	297	40,2	117	36	30,8	25,0
51 - 99	18	1.162	317	27,3	96	35	36,5	5,6
100 - 199	16	2.076	772	37,2	84	22	26,2	53,3
200 y más	16	5.736	2.713	47,3	102	30	29,4	37,5
Total	93	10.200	4.297	42,1	565	181	32,0	29,7

Notas: Muestra de 103 cooperativas, 10 de las cuales no respondieron el cuestionario.

Corresponde al 10% de las fichas individuales de las cooperativas vigentes e inscritas ante el Departamento Nacional de Cooperativas, DANCOOP (1987).

Fuentes: Páez, Ocampo y Villarreal, Op. Cit.

GERENCIA FEMENINA EN COOPERATIVAS

1989-1990

(Porcentajes)			
Año	Total gerentes	Mujeres	♀/Total %
1989	3.315	410	12,4
1990	4.374	645	14,7

Fuentes: ASCOOP, Participación de la Mujer en el Cooperativismo Colombiano, Superación Ediciones, 1992.

En Colombia muchas de las cooperativas pequeñas y medianas son lideradas por mujeres en respuesta a mejorar las condiciones de vida de ellas y sus asociadas, a posibilitarse el acceso a servicios de ahorro y crédito, capacitación y otras actividades y servicios que ayudan a satisfacer las necesidades materiales individuales y de la familia, generando consigo un desempeño favorable de la cooperativa y de la población donde desarrollan sus actividades. Arrojan un resultado positivo en cuanto a que sus asociados y líderes han visto mejorada su posición en la sociedad y en sus familias, derivada de su participación en la cooperativa.

Los principios y valores cooperativos permiten que en las organizaciones cooperativas se generen relaciones de género más equitativas y esto se ha ido reflejando en los municipios y regiones del país.

La participación de las mujeres líderes se ha hecho evidente en el desarrollo de muchas cooperativas. El trabajo en Equipo, liderado por una mujer, basado en la confianza, ha fomentado la participación de las mujeres como agentes de desarrollo, es decir, como personas que impulsan cambios positivos para las organizaciones.

En la actualidad en Colombia, 5,5 millones de personas, 49% mujeres y 51% hombres se encuentran asociadas a las 8.600 cooperativas existentes; equivale a decir que una de cada ocho personas se encuentra asociada a una cooperativa. Junto con sus familias, el 35% de la población colombiana, 16,5 millones, resuelve necesidades gracias a los productos y servicios ofrecidos por el sector cooperativo. Las cooperativas colombianas tienen presencia en todo el territorio nacional, en los 32 departamentos y en más de 900 municipios del país.

Las cooperativas tienen un compromiso con la comunidad que las obliga a un desarrollo comprometido con las generaciones futuras, lo que implica compromiso ambiental y a hacer partícipes de los beneficios de la cooperación a la comunidad sobre la que tienen influencia.

En Coomeva la participación de la mujer en la organización ha ido incrementándose:

A nivel nacional de los 100 Delegados que por Estatuto asisten a la Asamblea Nacional de la **Cooperativa XXX** son mujeres. De los 9 miembros del Consejo de Administración 4 son mujeres y la Presidencia de este cuerpo colegiado está siendo ejercida por una mujer.

A nivel Regional 62 mujeres hacen parte de la Dirigencia de Coomeva y entre los 24 Delegados Regionales incluyendo principales y suplentes 10 son mujeres y de éstas 5 ocupan la principalía.

No obstante, solo 2 mujeres ocupan gerencias nacionales y 1 se encuentra en el staff Corporativo. En las Gerencias Regionales de la Cooperativa solo 1 mujer ocupa este cargo.

3-Proyeccion de la mujer cooperativista en Coomeva –Retos y –Desafios

Si bien es cierto que la mujer como asociada a una cooperativa ha ido alcanzando niveles cada vez más representativos dentro de la dirigencia esta debe fortalecer el papel que desempeña, y la cooperativa propiciar un desarrollo justo y sostenible en el que tanto hombres como mujeres participen en la toma de decisiones.

“Algunos de los retos principales que plantean el desarrollo de los recursos humanos (DRH) en las cooperativas al término del presente milenio es la integración de género en las cooperativas. La expresión “genero” se refiere a las diferencias de carácter social y cultural entre hombres y mujeres y no a las de carácter biológico. Las cuestiones de género conciernen a hombres y mujeres-el enfoque de género adoptado de la materia tiene por objeto fortalecer el papel que desempeñan grupos desfavorecidos y vulnerables, incluidas las mujeres, así como transformar relaciones desiguales”.

Coomeva debería empezar a reconsiderar sus propios programas de estudio con una perspectiva de género e integrarlo más plenamente a sus actividades de formación, con la finalidad de lograr una verdadera equidad de género, donde el compromiso y la visión debe ser en el caso de nuestra cooperativa, acorde con su promesa de valor “Coomeva nos facilita la Vida”.

El desafío y reto al mismo tiempo es tener un compromiso y empoderamiento con el rol de desempeño no solo como asociada, dirigente, empleada de Coomeva sino con la comunidad que nos pide un legado para las generaciones futuras, mostrar que el sector económico al cual pertenecemos les seguirá brindando beneficios a la región y en general a toda Colombia.

Apoyados por la presidenta del Consejo de Coomeva y presidenta del Comité de género de La ACI America y ACI Mundial, la doctora MARIA EUGENIA PEREZ ZEA, es nuestro reto y compromiso la creación del Comité de Género en COOMEVA, aprovechando todo el conocimiento que ella posee sobre el particular.

Conclusiones:

Bajo una mirada de manera retrospectiva, pero con la confianza y certeza a través del tiempo la mujer ha logrado posicionarse en lugares notorios en diferentes roles directivos de la economía Nacional, y lógicamente el sector de la economía solidaria no podía ser la excepción. Analizando precisamente esas posiciones importantes alcanzadas por la mujer dentro de las cooperativas en Colombia y sin lugar a dudas en Coomeva, donde se pudo apreciar que a pesar de ser la mujer mayoría dentro de las asociaciones de este sector, y su participación dentro de los diferentes comités existentes para las cooperativas, los cargos de relevada importancia son ocupados por los hombres, y son muy pocas las que los acompañan.

En su rol de desempeño, la mujer cooperativista, como asociada, dirigente, empleada, por sus competencias profesionales e intelecto, por su liderazgo, compromiso y desempeño debe plantearse el reto de ejercer a plenitud y con lujo de competencia cada uno de los roles que asuma y como gran desafío lograr la promulgación de una Política de Género y la creación del Comité de género en Coomeva durante el año 2012, estableciéndose para ello programas sensibles al género, a través de seminarios, simposios, actividades de formación, publicaciones y campañas de difusión las cuales debería convertirse en elemento clave del programa anual de actividades. Programas especiales de educación y de formación para las mujeres permitiendo desarrollar sus capacidades y su participación más plena en las tomas de decisiones en las cooperativas.

“El Servicio de Cooperativas (COOP) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “afirma que todas las cooperativas tendrían que funcionar ‘con una perspectiva de género’, que promueve una igualdad real entre hombres y mujeres para lograr un desarrollo equitativo y sostenible”

(Daeren, 1997: 1).”

Bibliografía

- Informe Perfil del Asociado Coomeva. Area Estrategia y mercadeo. Coomeva junio 2012
- Informe Portal de Asociados. Coomeva Mayo 2012.
- Genero, derechos y desarrollo humano. Carmen de la Cruz
- Estrategia Equidad de Genero PNDU Colombia
- Estrategia de Impulso al modelo Cooperativo entre Mujeres-Nineth Mendez Aguilar
- Genero, mujeres y cooperativismo: Análisis de 3 cooperativas de reciclaje en Colombia –Maria Adelaida Farah Quijano
- Mujeres, Cooperativismo y Equidad de Genero-Maria Trinidad Gomez Martinez
- Retos, Desafios de la Eduación Cooperativista hacia el siglo XXI-Mark Levin
- Encuestas de Dancoop entre la década de los 80 y 90.

ANEXOS

Presencia y Participación de la Mujer en las Cooperativas de América Latina

La ACI América cuenta con un universo de 78 organizaciones cooperativas miembros de diversos sectores a lo largo de América Latina, Estados Unidos y Canadá, Coordinadas desde la Oficina Regional ubicada en San José, Costa Rica; representando el enlace entre las cooperativas del continente Americano.

Para efectos de la investigación a la que hago referencia y la cual presento de manera textual, no se hizo la consulta a los 10 miembros localizados en Estados Unidos y Canadá, lo que redujo la población consultada a 68 organizaciones, de las que 23 contestaron los instrumentos de recolección de información.

A continuación se enuncian las Cooperativas consultadas por país sede:

ARGENTINA

1. Cooperar – Confederación Cooperativa de la República Argentina Ltda.
2. Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos Coop. Ltda. – IMFC
3. Sancor Cooperativa de Seguros Ltda.

TOTAL 3

BOLIVIA

1. Cooperativa Rural de Electrificación CRE Ltda.
2. Cooperativa de Ahorro y Crédito San Martín de Porres Ltda (Cosmart Ltda.)

TOTAL 2

BRASIL

1. Organização das Cooperativas Brasileiras
2. Federação Estadual das Cooperativas Médicas – Unimed do Estado de São Paulo

TOTAL 2

CHILE

1. Cooperativa de Ahorro y Crédito del Personal de la Universidad de Chile – COOPEUCH Ltda

TOTAL 1

COLOMBIA

1. Asociación Colombiana de Cooperativas – Ascoop
2. Cooperativa Médica del Valle y de Profesionales de Colombia. Coomeva.
3. Confederación de Cooperativas de Colombia. Confecoop

TOTAL 3

ECUADOR

1. ACSB
2. Coopeseuros del Ecuador S.A.

TOTAL 2**EL SALVADOR**

1. FEDECACES de RL

TOTAL 1**MEXICO**

1. Federación Nacional de Cooperativas Financieras UNISAP, SC de RL de CV

TOTAL 1**PARAGUAY**

1. Cooperativa Universitaria Ltda.
2. Panal Compañía de Seguros Generales S.A. – Propiedad Cooperativa

TOTAL 2**PERU**

1. Cooperativa de Ahorro y Crédito ABACO
2. Credicoop Luz y Fuerza Ltda.
3. Cooperativa de Servicios Múltiples CENTROCOOP

TOTAL 3**PUERTO RICO**

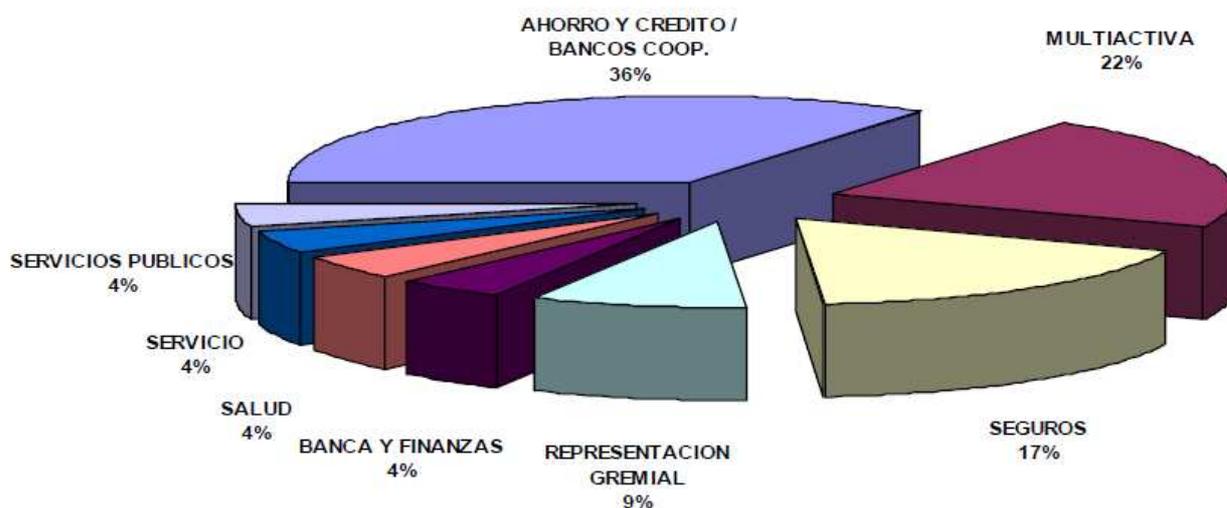
1. Ahorro y Crédito Dr. Manuel Zeno Gandia
2. Corporación de Seguros Múltiples de Puerto Rico

TOTAL 2**URUGUAY**

1. Cooperativa de la Seguridad Social de Ahorro y Crédito (COSSAC)

TOTAL 1**HALLAZGOS EN LA INVESTIGACION DE LA ACI****SECTOR AL QUE PERTENECEN LAS COOPERATIVAS**

SECTOR AL QUE PERTENECEN LAS COOPERATIVAS



De las veintitrés Cooperativas que brindaron la información solicitada, un 36% pertenece al sector de **Ahorro y Crédito / Bancos Cooperativos**.

El 22% se clasifica como Cooperativa **Multiactiva**, en tanto que un 17% pertenece al sector de **Seguros**.

Mientras que un 9% pertenece a la **Representación Gremial**, el resto de las opciones alcanzan niveles por debajo del 5%.

SERVICIO 4%. SALUD 4%. BANCA Y FINANZAS 4%. REPRESENTACION GREMIAL 9%. SEGUROS 17%. SERVICIOS PUBLICOS 4%. AHORRO Y CREDITO / BANCOS COOP 36%. MULTIACTIVA 22%.

PRESENCIA DE MUJERES DENTRO DE LA COOPERATIVA

Mujeres Asociadas a la Cooperativa

Organización	ASOCIADOS			
	HOMBRES		MUJERES	
	Abs	%	Abs	%
COOPERAR	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
IMFC	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
SANCOR	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
CRE	220.728	60%	144.855	40%
SAN MARTIN DE PORRES	40.000	53%	35.000	47%
OCB	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
UNIMED SAO PAULO	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOPEUCH	207.307	44%	265.331	56%
ASCOOP	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOMEVA	99.896	45%	122.643	55%
CONFECOOP	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
ACSB	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOPESEGUROS	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
FEDECACES	61.513	45%	75.182	55%
UNISAP	126.917	35%	235.702	65%
COOPERATIVA UNIVERSITARIA	39.990	44%	50.104	56%
PANAL	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
ABACO	5.414	67%	2.628	33%
CREDICOOP	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
CENTROCOOP	5.097	82%	1.124	18%
AHORRO Y CREDITO DR. MANUEL ZENO GANDIA	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOPERATIVA DE SEGUROS MULTIPLES	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COSSAC	10.605	32%	22.287	68%

Mujeres en el Personal Administrativo

Organización	PERSONAL ADMINISTRATIVO			
	HOMBRES		MUJERES	
	Abs	%	Abs	%
COOPERAR	2	50%	2	50%
IMFC	54	61%	35	39%
SANCOR	827	56%	661	44%
CRE	611	83%	125	17%
SAN MARTIN DE PORRES	120	60%	80	40%
OCB	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
UNIMED SAO PAULO	157	41%	229	59%
COOPEUCH	948	58%	675	42%
ASCOOP	7	35%	13	65%
COOMEVA	3.683	32%	7.674	68%
CONFECOOP	6	46%	7	54%
ACSB	2	50%	2	50%
COOPESEGUROS	38	45%	46	55%
FEDECACES	45	58%	32	42%
UNISAP	44	76%	14	24%
COOPERATIVA UNIVERSITARIA	244	50%	247	50%
PANAL	48	53%	43	47%
ABACO	36	56%	28	44%
CREDICOOP	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
CENTROCOOP	14	35%	26	65%
AHORRO Y CREDITO DR. MANUEL ZENO GANDIA	9	47%	10	53%
COOPERATIVA DE SEGUROS MULTIPLES	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COSSAC	34	49%	36	51%

Aunque todas las cooperativas cuentan con mujeres entre sus asociados, la mayor proporción se ubica en un 68% para **COOMEVA**. Este porcentaje es idéntico al tratarse de la mayor presencia femenina en el personal administrativo, la cual se observa en **COSSAC**.

Mujeres en el Consejo de Administración

Organización	CONSEJO DE ADMINISTRACION			
	HOMBRES		MUJERES	
	Abs	%	Abs	%
COOPERAR	58	95%	3	5%
IMFC	16	76%	5	24%
SANCOR	20	100%	0	0%
CRE	9	100%	0	0%
SAN MARTIN DE PORRES	6	86%	1	14%
OCB	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
UNIMED SAO PAULO	21	100%	0	0%
COOPEUCH	4	80%	1	20%
ASCOOP	14	78%	4	22%
COOMEVA	13	72%	5	28%
CONFECOOP	16	89%	2	11%
ACSB	4	80%	1	20%
COOPESEGUROS	5	100%	0	0%
FEDECACES	6	60%	4	40%
UNISAP	3	27%	8	73%
COOPERATIVA UNIVERSITARIA	5	56%	4	44%
PANAL	5	63%	3	38%
ABACO	5	71%	2	29%
CREDICOOP	7	100%	0	0%
CENTROCOOP	7	100%	0	0%
AHORRO Y CREDITO DR. MANUEL ZENO GANDIA	7	64%	4	36%
COOPERATIVA DE SEGUROS MULTIPLES	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COSSAC	5	100%	0	0%

Mujeres en el Comité De Vigilancia

Organización	COMITÉ DE VIGILANCIA			
	HOMBRES		MUJERES	
	Abs	%	Abs	%
COOPERAR	2	100%	0	0%
IMFC	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
SANCOR	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
CRE	5	83%	1	17%
SAN MARTIN DE PORRES	5	71%	2	29%
OCB	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
UNIMED SAO PAULO	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOPEUCH	2	67%	1	33%
ASCOOP	5	83%	1	17%
COOMEVA	6	100%	0	0%
CONFECOOP	3	50%	3	50%
ACSB	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOPESEGUROS	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
FEDECACES	4	80%	1	20%
UNISAP	1	50%	1	50%
COOPERATIVA UNIVERSITARIA	4	50%	4	50%
PANAL	1	100%	0	0%
ABACO	4	100%	0	0%
CREDICOOP	4	80%	1	20%
CENTROCOOP	5	100%	0	0%
AHORRO Y CREDITO DR. MANUEL ZENO GANDIA	0	0%	3	100%
COOPERATIVA DE SEGUROS MULTIPLES	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COSSAC	3	100%	0	0%

Mujeres en el Comité de Educación

Organización	COMITÉ DE EDUCACION			
	HOMBRES		MUJERES	
	Abs	%	Abs	%
COOPERAR	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
IMFC	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
SANCOR	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
CRE	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
SAN MARTIN DE PORRES	3	100%	0	0%
OCB	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
UNIMED SAO PAULO	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOPEUCH	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
ASCOOP	4	80%	1	20%
COOMEVA	4	36%	7	64%
CONFECOOP	4	44%	5	56%
ACSB	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOPESEGUROS	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
FEDECACES	4	80%	1	20%
UNISAP	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COOPERATIVA UNIVERSITARIA	22	51%	21	49%
PANAL	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
ABACO	4	100%	0	0%
CREDICOOP	4	80%	1	20%
CENTROCOOP	4	100%	0	0%
AHORRO Y CREDITO DR. MANUEL ZENO GANDIA	1	25%	3	75%
COOPERATIVA DE SEGUROS MULTIPLES	No inf.	No aplica	No inf.	No aplica
COSSAC	1	33%	2	67%

Participación de Género en Presidencia y Gerencia Cooperativa

	Presidente de la Cooperativa	Gerente de la Cooperativa
COOPERAR	Hombre	No existe el puesto
IMFC	Hombre	Hombre
SANCOR	Hombre	Hombre
CRE	Hombre	Hombre
COSMART	Hombre	Hombre
OCB	Hombre	N.D.
Unimed São Paulo	Hombre	Mujer
COOPEUCH	Hombre	Mujer
ASCOOP	Hombre	Hombre
COOMEVA	Mujer	Hombre
CONFECOOP	Hombre	Mujer
ACSB	Hombre	Hombre
COOPESEGUROS	Hombre	Hombre
FEDECACES	Hombre	Hombre
UNISAP	Hombre	Hombre
Cooperativa Universitaria	Mujer	Hombre
PANAL	Hombre	Hombre
ABACO	Hombre	Mujer
CREDICOOP	Hombre	Hombre
CENTROCOOP	Hombre	Hombre
Ahorro y Crédito Dr. Manuel Zeno Gandia	Hombre	Hombre
Cooperativa de Seguros Múltiples	Hombre	Hombre
COSSAC	Hombre	Mujer

Con excepción de **Centrocoop**, donde la presencia femenina alcanza un 18%, en el resto de las organizaciones que respondieron al menos la tercera parte de sus asociados son de género femenino.

Se observa como once de veinte cooperativas que brindaron información cuenta dentro de su personal administrativo con una presencia de mujeres superior al 50%.

En tres de las veintiuna cooperativas que respondieron a la interrogante, la presencia de mujeres en el Consejo de Administración no sobrepasa el 15%.

De las trece cooperativas que suministraron datos, en seis no hay presencia de mujeres dentro del Comité de vigilancia.

En seis de trece organizaciones que se detecta hasta un 20% de presencia femenina en el Comité de educación.

Los Consejos de Administración están conformados en promedio por ocho miembros del género masculino. En contraposición, las mujeres alcanzan una representatividad de 2.1 en promedio, lo que evidencia una conformación masculina de mucho peso.

En los Consejos de Vigilancia, el promedio de miembros se ubica en cuatro personas, en una proporción de tres hombres por cada mujer, con lo que la participación de éstas se ubica en 23%.

Dentro de los Consejos de Educación se determina un promedio de ocho miembros, en proporción de cinco hombres y tres mujeres, que alcanzan una participación del 38%.

Sólo en dos de las presidencias de las veintitrés Cooperativas que brindaron respuesta (13%) están en manos de mujeres.

En cinco de las veinte Organizaciones que brindaron información se cuenta con una mujer en el puesto de la gerencia.

Presencia de Comités de Equidad de Género en las organizaciones cooperativas

Del total de 23 organizaciones que respondieron, el 26% (6 cooperativas) afirma contar con un Comité de Equidad de Género. Estas son:

- COOPERAR
- IMFC
- ASCOOP
- FEDECACES
- UNISAP
- Cooperativa Universitaria

Políticas de Equidad de Género

Al consultar sobre cuales Políticas de Equidad de Género tienen en la cooperativa, un 57% de las Organizaciones que brindaron información responde que poseen ninguna política de equidad de género.

Las organizaciones que cuentan con políticas de género son:

- COOPERAR
- IMFC
- COSMART
- FEDECACES
- UNISAP

- Cooperativa Universitaria
- ABACO
- COSSAC

Estas cooperativas indican especialmente que ofrecen **Capacitaciones sobre la Temática** (17%). Asimismo, aplican la **Igualdad de Derechos** (13%)

BIBLIOGRAFIA:

- Genero, derechos y desarrollo humano. Carmen de la Cruz
- Estrategia Equidad de Genero PNDU Colombia
- Estrategia de Impulso al modelo Cooperativo entre Mujeres-Nineth Mendez Aguilar
- Genero, mujeres y cooperativismo: Analisis de 3 cooperativas de reciclaje en Colombia – Maria Adelaida Farah Quijano
- Mujeres, Cooperativismo y Equidad de Genero-Maria Trinidad Gomez Martinez
- Retos, Desafios de la Educaci3n Cooperativista hacia el siglo XXI-Mark Levin
- Encuestas de Dancoop entre la d3cada de los 80 y 90.