



# Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres

---

Nineth Méndez Aguilar, Consultora  
Noviembre 2011

---

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>Presentación .....</b>	<b>3</b>
<b>1. El Modelo Cooperativo .....</b>	<b>5</b>
<b>2. El Enfoque de Derechos Humanos de las Mujeres y los Valores y Principios Cooperativos.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Estrategia para la Igualdad y la Equidad de Género en las Cooperativas: Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Propuesta del Comité Regional de Equidad de Género, CREG.....</b>	<b>19</b>
<b>5. Anexo.....</b>	<b>22</b>

## Presentación

La Alianza Cooperativa Internacional es una organización no gubernamental, independiente de integración cooperativa que une, reúne, representa y sirve a organizaciones cooperativas en todo el mundo. Fundada en Londres en 1895, sus miembros son organizaciones cooperativas nacionales e internacionales de todos los sectores de actividad y representa a más de un billón de personas en el mundo. Su sede principal está en Ginebra y tiene oficinas regionales en: África, Asia y el Pacífico, Europa y América.

La Oficina Regional para las Américas de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI-Américas) se estableció en Costa Rica en el año 1990 para atender a las cooperativas de la región Latinoamericana, Norteamérica y los países del Caribe.

La misión de la ACI-Américas, es unir a las cooperativas de todo el mundo, además de ser el organismo que custodia los valores y principios cooperativos y argumenta a favor de su particular modelo empresarial basado en valores, el cual también proporciona a los individuos y las comunidades un instrumento de auto-ayuda e influencia en su desarrollo. La ACI-Américas aboga por los intereses y el éxito de las cooperativas, divulga las mejores prácticas y conocimientos, fortalece sus capacidades y da seguimiento a su desempeño y progreso en el tiempo.

Ahora bien, en el campo de políticas de igualdad y las estrategias para la equidad de género, según el planteamiento de la ACI-Américas, hay mucho camino por recorrer aún en las organizaciones cooperativas para disminuir las brechas de participación de las mujeres más allá del rango de “asociadas” y posibilitar saltos hacia una participación más política.

Por tanto, hay que mejorar los esfuerzos que se están haciendo en la materia, buscando nuevas estrategias que optimicen los resultados y que permitan capitalizar las buenas prácticas que hasta ahora se han desarrollado que va, desde la inclusión en la agenda de las organizaciones de cómo promover el modelo cooperativo entre las mujeres, la promoción de políticas de equidad de género en el seno de estas organizaciones, hasta la formación de Comités de Género u organizaciones de mujeres como estrategia para lograr la equidad de género.

Es necesario proponer estrategias con una visión más integradora que defina lo que las organizaciones cooperativas esperan en cuanto a la participación de las mujeres, determinar cuáles o qué tipo de acciones de sensibilización son necesarias difundir, sobre el por qué es importante ver, analizar y establecer planes o políticas que permitan la inclusión de las mujeres y su visión en los distintos niveles de las organizaciones cooperativas: político y gerencial, así como en la membresía y asociadas.

Los valores y principios cooperativos deben transmitirse mediante esquemas creativos, flexibles y que se adapten al escenario y realidades de las mujeres, tomando en consideración su visión de mundo, ideas, formas de comunicarse (lenguaje) y expectativas, de tal forma que este modelo sea visto desde una óptica más cercana y cotidiana y que responde a sus necesidades prácticas y estratégicas.

Las mujeres son un sector de la población que tiene un gran valor para el movimiento cooperativo, visto este desde varios escenarios: el socioproductivo, la empleabilidad, los nuevos liderazgos, participación política y técnica, entre otros.

Un requisito indispensable para la ACI-Américas es motivar a las mujeres para que asuman un mayor involucramiento y apropiación con respecto al modelo cooperativo, desde sus planteamientos filosóficos hasta las opciones reales de generar mejoría en la calidad de vida, como resultado de su participación en el sector cooperativo. De igual forma, proyectar esta opción organizativa como un espacio que privilegia lo colectivo en el valor de la cooperación y la solidaridad, son una oportunidad para generar cambios y dignificar a las personas como sujetos de desarrollo en un contexto particular.

Las principales interrogantes que se definen como medulares para la generación de la estrategia de un modelo cooperativo para las mujeres se resumen en las siguientes:

- ¿Cómo lograr un cooperativismo abierto e incluyente que considere las necesidades prácticas y estratégicas de género?
- ¿Cómo sensibilizar para generar conciencia y cambios que demuestren el compromiso del movimiento cooperativo para establecer políticas organizacionales que permitan una inclusión real de las mujeres en las que se visualicen como una oportunidad de refrescar el modelo con nuevas formas de liderazgo?
- ¿Cuáles son las características de las mujeres en el actual contexto marcado por un entorno global, diverso, desigual y con grandes brechas sociales, económicas y culturales? ¿Cuáles son los códigos del cooperativismo y las percepciones sobre éste, desde la perspectiva de las mujeres, que les podría atraer y hacer que permanezcan en el sector cooperativo?

Se considera como premisa para la estrategia que para que el modelo cooperativo le provoque interés a las mujeres se debe profundizar en comprender varios aspectos relacionados como: la percepción y significado que les sugiere el mundo cooperativo.

Así mismo, desde los escenarios más próximos a las mujeres qué aspectos podrían hacer que este modelo sea considerado como una opción de vida y una posibilidad de participar y tener alternativas desde una visión de la economía social bajo parámetros que consideren la propuesta de ideas nuevas y la posibilidad real de acceder a una participación protagónica en los procesos de toma de decisiones.

Impulsar el modelo cooperativo podría permitir y/o fortalecer el aprendizaje de las mujeres a trabajar desde una visión de equidad de género y a compartir experiencias entre sus iguales y con los hombres, también a construir y/o fortalecer sus capacidades y mejorar sus habilidades bajo un enfoque solidario y en esquemas que involucren la cooperación entre individuos como una posibilidad para establecer mejorías en su desarrollo personal, familiar y local.

Las mujeres quieren programas que no solo les enseñen qué es el cooperativismo y la equidad de género sino que les den las herramientas necesarias para sentirse parte de las organizaciones cooperativas y de su quehacer, además convencerse en la práctica que combinar cooperativismo y equidad de género es posible y efectivo.

## 1. El Modelo Cooperativo

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas agrupadas voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa que posee en conjunto y se controla democráticamente. Por tanto, este tipo de asociación se convierte en un modelo empresarial que se basa en la desconcentración de la riqueza en un pequeño grupo, integrando a una amplia gama de personas y grupos que propician el desarrollo y la expansión de sus potencialidades, en contextos tanto sociales como económicos de carácter solidario, participativo y justo, aspectos necesarios para la transformación de las sociedades actuales.

Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad (Declaración adoptada por la ACI en 1995). Las personas cooperativistas creen que el desarrollo personal sólo se puede lograr en la unión con otras personas, trabajando juntas para un mismo fin, por lo que la ayuda mutua es uno de los valores fundamentales de las cooperativas. El concepto de igualdad refiere a que la base de las cooperativas son sus miembros quienes tienen derecho a participar, ser informados, ser escuchados, tomar decisiones en forma igualitaria y sin distinciones entre ellos.

Asimismo, las cooperativas parten de los principios de solidaridad y participación entre sus miembros, y los valores de autonomía y ciudadanía, lo que las convierte en empresas de economía social donde interactúan productores, usuarios y consumidores. Desde este marco, se hace énfasis en el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

La cooperación se expresa en que un conjunto de empresas vale más que la suma de todas ellas tomadas aisladamente; igualmente, la forma de organización económica, no está sujeta a un objetivo material, la utilidad, sino que traspasa ese concepto para tomar a mujeres y hombres en su dimensión integral como objeto de su acción.

Por tanto, las empresas de economía solidaria se caracterizan por:

- ser un sector privado,
- de empresas productoras de bienes y servicios, y
- entidades privadas sin fines de lucro cuyos servicios se financian mediante cuotas de sus afiliados(as) y se suministran con un criterio social (definición adoptada por la Comisión Europea, 1989)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Mariño, Manuel (s.f.) Foro de Economía Social y Solidaria. ¿Qué es y cuáles son los principios de la economía social solidaria? Alianza Cooperativa Internacional para las Américas, ACI-Américas.

La importancia de las empresas de economía social es significativa, como lo afirma la Alianza Cooperativa Internacional, ACI-Américas, al señalar que más de un billón de mujeres y hombres en todo el mundo son asociados de las empresas del sector cooperativo, y otros 100 millones trabajan en ellas sin ser miembros.

Las empresas de economía social son asociaciones de personas que se han unido para abordar sus comunes necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales mediante empresas de propiedad conjunta, controladas democráticamente. Se puede reiterar que, a través de una historia de más de dos siglos, la empresa asociativa solidaria en general y el cooperativismo en particular, han alcanzado dimensiones mundiales, convoca y organiza multitudes de personas prácticamente en la totalidad de las naciones no obstante la diversidad de los regímenes económico-políticos, y constituye un relevante hecho económico, especialmente en los Estados más desarrollados, movilizándolo enormes cantidades de recursos humanos, productivos, financieros y comerciales.

En su desarrollo la empresa asociativa solidaria ha llegado a ser una realidad compleja y diversificada que incluye organizaciones de tipo y nivel heterogéneos: está presente en los distintos sectores de la producción, las finanzas y el consumo, adopta formas de asociación diferentes que van desde unidades menores hasta consorcios tanto en las dimensiones regionales, nacionales y mundiales. Actúa conforme a principios y normas variables y pluralistas, ha experimentado estructuras y métodos de acción renovados.

No obstante a esta expansión y diversificación, del sector solidario, en sus diferentes asociaciones, conserva los rasgos esenciales de un fenómeno unitario dotado de personalidad propia, en cuanto figura social que manifiesta una precisa continuidad histórica. Es esta unidad esencial lo que permite verificar la contribución en los procesos de desarrollo local y regional.

La economía social hoy en día, se ha constituido en un elemento importante en el esfuerzo para el desarrollo económico, social y democrático de la sociedad, - su incidencia social, cultural y económica es significativo para crear nuevas formas de desarrollo - al considerarse como una alternativa real a muchos de los problemas socioeconómicos de la misma.

El proceso de profundas modificaciones y cambios económicos, políticos, sociales y culturales que a finales del siglo XX y comienzos del actual, afectó y afecta por igual a países avanzados y en desarrollo, ha puesto en marcha procesos de reconversión y adaptación de las economías nacionales que en muchos casos tienen un alto costo social en términos de empleos y en términos de desarticulación del tejido productivo.

Igualmente, bajo la óptica de la cultura de la cooperación y la competitividad, el papel de los asociados y de las personas dirigentes de las cooperativas como empresas de economía social, consiste en la creación del entorno más propicio para sus empresas, con el fin de que éstas puedan llegar a ser o permanezcan competitivas en la globalización planetaria en la que deben desenvolverse. Para ello deben crear y fortalecer las alianzas de cooperación, o en su defecto, saldrán del mercado y la brecha entre ricos y pobres, entre países desarrollados del norte y el

resto del mundo se ampliará. El papel del Estado es crear las condiciones más favorables a la competitividad de las empresas en todas sus formas y tipos.

La solidaridad constituye, pues, el gran desafío que debe encarar la nueva sociedad globalizadora hacia la que nos encaminamos. La tarea no es fácil porque como lo analizan B. Perret y G. Roustang<sup>2</sup>, el pragmatismo con el cual la economía ejerce su ley hace imperceptible las múltiples formas de subordinación de lo social, las que se aceptan en nombre del crecimiento económico, el empleo y la competitividad internacional. Sin embargo, ha llegado la hora de conciliar la lógica de la acción con la reflexión crítica. Se debe afirmar el valor político de la lógica de mercado pero se debe, al mismo tiempo, dar importancia al ser humano. Se hace, por lo tanto, imprescindible establecer una concepción más abierta y comprensiva de la articulación entre lo económico, político, social y cultural.

---

<sup>2</sup> Perret, B., Robusta, G. (1993). *L'Économie contre la société Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*. Collection Esprit/Seuil, Paris.

## 2. El Enfoque de Derechos Humanos de las Mujeres<sup>3</sup> y los Valores y Principios Cooperativos

Se ha citado en el apartado anterior que las empresas de economía social, como se define a las cooperativas, se basan en **valores de autonomía y ciudadanía**, así como, en **principios de solidaridad y participación entre sus miembros**.

Por tanto, hablar de un enfoque de derechos humanos es un tema que interviene en el actuar del sector cooperativo, considerando que la filosofía (desde los valores y principios) de las cooperativas no distan de un marco de derechos humanos y como tal, de integrar el enfoque de igualdad y equidad de género como mecanismo que favorece el fortalecimiento de esa economía social para el avance hacia una economía y sociedad más justa e igualitaria.

El derecho se basa en valores históricos y busca el bienestar social de mujeres y hombres; es fuente de la autoridad, y es competencia y responsabilidad gubernamental frente a las personas. El derecho expresa la correlación de las fuerzas sociales, políticas y económicas de los actores y actoras sociales, así como, de sus visiones y propuestas de desarrollo humano y social (Marcos-Sánchez y Rodríguez Calderón, 2001).

Los derechos humanos se originan en el deseo de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, como la concreción más clara de la idea de la *dignidad común del género humano*. El *derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación*, constituyen los principios que sustentan todos los derechos humanos. Son aquellos derechos necesarios para asegurar *la libertad y el mantenimiento de una calidad de vida digna*; están garantizados a todas las personas en todo momento y lugar.

Son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el hecho de serlo, y que tienen que ser satisfechas porque se refieren a unas necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para que puedan desarrollarse como seres humanos. Son unos derechos tan básicos que sin ellos resulta difícil llevar una vida digna. Son universales, prioritarios e innegociables. Los derechos humanos constituyen un patrimonio de la humanidad orientado al desarrollo democrático con equidad social.

El concepto de derechos humanos es relativamente reciente, aparece en 1945 en la Carta de las Naciones Unidas, instrumento que constituye a dicha entidad. Sin embargo, hay que reconocer, que en el pasado el concepto general ya se conocía y se trataba, genéricamente, como Derechos del Hombre o Derechos Naturales.

---

<sup>3</sup> Este apartado es tomado del documento: *Instituto Nacional de las Mujeres (2009), Lideresas para el Cambio: guía metodológica del curso regular*. San José, Costa Rica. Elaboración y textos realizados por Nineth Méndez Aguilar, lo mismo que elaboración del marco general del curso.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, instrumento de las Naciones Unidas (ONU), se establece que son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas. Esta forma de vida supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas, reafirmando la dignidad de la persona en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales a todos los seres humanos, sin distinción alguna.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Organización de Estados Americanos (OEA), ambas de 1948, recogen las aspiraciones más profundas de la humanidad y demuestran su valor de conciencia mundial, son instrumentos de protección de los Derechos Humanos.

Los derechos que se confieren a una persona y las libertades fundamentales de que goza son Derechos Humanos, por ejemplo:

- ✓ el derecho a la vida,
- ✓ a la vida privada,
- ✓ a pensar,
- ✓ a practicar una religión,
- ✓ a la libertad de expresión,
- ✓ a la libertad de reunión,
- ✓ a participar en la vida pública, económica, social y cultural, y
- ✓ la protección en contra de todas las formas de discriminación basada en el sexo, la raza, la etnia, la clase social, la religión, la elección sexual, la discapacidad, la edad, entre otras.

Como vemos los derechos humanos aspiran a la protección de la vida digna de las personas en contra de la **discriminación**, favoreciendo el principio de **igualdad** y el de **equidad**.

*El término **discriminación** significa distinción, separación; la discriminación se basa en la existencia de una percepción social que tiene como característica el desprestigio considerable de una persona o grupos de personas, ante los ojos de otras. Estas percepciones negativas tienen consecuencias en el tratamiento hacia esas personas, en el modo de ver el mundo y de vivir las relaciones sociales en su conjunto.*

*La **igualdad** no se define a partir de un criterio de semejanza, sino de justicia: se otorga el mismo valor a personas diversas y diferentes, integrantes de una sociedad. La igualdad es importante justamente entre diferentes, ya que se trata de una convención social, de un pacto, según el cual se reconoce como iguales a quienes pertenecen a distintos sexos, razas, etnias, clases sociales, y otros.*

*La **equidad** tiene que ver con la diversidad y el reconocimiento de las desigualdades, de la inequidad en las posibilidades de los seres humanos de acceder a las oportunidades para mejorar sus vidas. Del trato diferenciado pero equitativo que hay que dar a las personas, de acuerdo con su situación y condición de desventaja o desigualdad, para el logro de iguales oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos en iguales condiciones.*

El trato *discriminatorio* que la sociedad da a las personas, en el campo político, económico, social y cultural, influye en las oportunidades de las personas y por consiguiente, en el ejercicio de sus derechos y en la realización de sus capacidades. Es decir, la discriminación tiene un impacto en el ordenamiento y en las modalidades de funcionamiento de cada sociedad en particular.

La *igualdad* como principio normativo y como derecho se sustenta en el principio ético de la justicia: no es justa la convivencia en la desigualdad y tampoco la competencia en la desigualdad. En el marco de los derechos de las mujeres, hablar de igualdad no significa identidad con los hombres; significa tener las mismas oportunidades, ser reconocidas y tratadas como iguales, pues cada persona vale igual que cualquier otra persona.

El principio de *equidad* parte de identificar las diferentes formas de participar en el ámbito político, económico, social y cultural, evidenciando las desigualdades y respetando las diferencias.

Las situaciones discriminatorias que enfrentan la mayoría de las mujeres en el mundo, han puesto de manifiesto las limitaciones que afectan el goce y ejercicio pleno de sus derechos humanos y que les impide mejorar las condiciones en que viven.

Esta situación de discriminación también es experimentada por las mujeres cooperativistas, por lo que la ACI-Américas adopta desde 1995 la resolución de "La equidad de género en las cooperativas"<sup>4</sup>, como una prioridad mundial que favorezca el acceso equitativo y en igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres dentro del sector de las cooperativas.

Cabe destacar que para la aplicación de dicha resolución, se cuenta con un instrumento declaratorio fundamental que adopta valores y principios cooperativos que incluyen el enfoque de derechos humanos. Estos valores y principios cooperativos son una serie de lineamientos generales por los que se rigen las cooperativas y constituyen la base filosófica del movimiento cooperativo<sup>5</sup>. Veamos a que se refieren estos lineamientos en la siguiente tabla.

---

<sup>4</sup> Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la Promoción de la Equidad de Género: Propuesta de Desarrollo (s.f.). En: <http://www.ica.coop/coop/2000-gender-strategy-sp.pdf>

<sup>5</sup> Tomado de: Alianza Cooperativa Internacional (1995). Declaración sobre la identidad y principios cooperativos. ICA Centennial, Manchester.

<b>Definición</b>	<b>Valores</b>	<b>Principios</b>
Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus <b>necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes</b> , por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.	Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, <b>igualdad, equidad</b> y solidaridad. Sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.	Los principios cooperativos son lineamientos por medio de los cuales <b>las cooperativas ponen en práctica sus valores</b> .
<b>Primer principio: Adhesión abierta y voluntaria.</b>		
Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la condición de socios, <b>sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa</b> .		
<b>Segundo principio: Control democrático de los socios.</b>		
Las cooperativas son <b>organizaciones democráticas</b> controladas por sus socios, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa, responden ante los socios. En las cooperativas de base, los socios tienen igual derecho de voto (un socio, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.		
<b>Tercer principio: Participación económica de los socios.</b>		
<b>Los socios contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa.</b> Usualmente reciben una compensación limitada, si es que hay, sobre el capital suscrito, como condición de socio. Los socios asignan excedentes para cualquiera o todos los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa, mediante la posible creación de reservas, de las cuales al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los socios en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades, según lo aprueben los socios.		
<b>Cuarto principio: Autonomía e independencia.</b>		
Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua controladas por sus socios. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el <b>control democrático por parte de sus socios y mantengan la autonomía de la cooperativa</b> .		
<b>Quinto principio: Educación, entrenamiento e información.</b>		
Las cooperativas brindan <b>educación y entrenamiento a sus socios, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados</b> , de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general, particularmente a los jóvenes y creadores de opinión acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.		
<b>Sexto principio: Cooperación entre cooperativas.</b>		
Las cooperativas sirven a sus socios más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, <b>trabajando de manera conjunta</b> por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.		
<b>Séptimo principio: Compromiso con la comunidad.</b>		
La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus socios. Al mismo tiempo que se centran en las necesidades y los deseos de los socios, las cooperativas trabajan para conseguir el <b>desarrollo sostenible de las comunidades</b> , según los criterios aprobados por los socios.		

Como se observa, en el marco de los derechos humanos, las organizaciones cooperativas se fundamentan desde una base de derechos humanos, considerando los diferentes principios que orientan su accionar.

Desde este marco de referencia conceptual la equidad de género y la igualdad de derechos y oportunidades tienen un potencial estratégico para ser implementados y desarrollados desde estas organizaciones.

Detengámonos en los principios cooperativos para comprender que ya desde allí hay una base que favorece la inclusión de una política de igualdad y equidad de género en el sector cooperativo de la región. Aspectos como: sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa (primer principio), organizaciones democráticas (segundo principio), contribución de manera equitativa y control de manera democrática del capital (tercer principio), autonomía de la cooperativa (cuarto principio), educación y entrenamiento a la diversidad de personas que interactúan con la cooperativa (quinto principio), trabajo conjunto (sexto principio) y desarrollo sostenible de las comunidades (séptimo principio); es un acervo de mecanismos que tienen las cooperativas para transversalizar desde el enfoque de derechos humanos, la equidad entre los géneros y fortalecer los derechos humanos de las mujeres en particular, siendo éstas las más afectadas en el ejercicio pleno de sus derechos humanos y su ciudadanía.

Ahora bien, para lograr una política de igualdad y equidad de género, es necesario promover acciones concretas que resulten en favorecer la integración y participación plena de las mujeres en este sector tan importante para la economía de los países de la región.

Por ello, hacer un repaso desde el marco de derechos humanos y valores y principios cooperativos, nos facilita mirar nuestras realidades dentro del marco de la economía social, para favorecer un desarrollo sostenible del sector desde una planificación con igualdad y equidad de género.

### **3. Estrategia para la Igualdad y la Equidad de Género en las Cooperativas: Estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres**

A partir del interés y la necesidad por parte de las mujeres cooperativistas de implementar una estrategia que favorezca la integración y la participación de las mujeres en las acciones de las cooperativas, desde su inserción como afiliadas hasta su participación política, que promueva políticas de igualdad y equidad de género en estas organizaciones, se realiza esta propuesta técnica de estrategia de impulso al modelo cooperativo entre mujeres, como un instrumento que impulse la adopción de mecanismos para la igualdad y la equidad de género en las cooperativas de la Región Latinoamericana y del Caribe.

Por tanto, esta aproximación es una suerte de contenidos, desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, sobre lo que debería contener una política y una estrategia para la igualdad y la equidad de género en las cooperativas de la Región Latinoamericana y del Caribe. De esta forma, la ACI-Américas como organismo de integración, cumple su función de recomendar las líneas estratégicas en esta materia, sin perder de vista que las cooperativas son las responsables directas de poner en operación las acciones y mecanismos para la puesta en marcha de las estrategias que se sugieren.

Cobra especial participación para esta labor el Comité Regional de Equidad de Género, CREG, de la ACI-Américas, quien tendría que asumir las labores de seguimiento y evaluación de esta propuesta estratégica de impulso al modelo cooperativo entre mujeres, con apoyo de la Oficina Regional de la ACI-Américas, con el interés de que las cooperativas incluyan acciones específicas para el adelanto de las mujeres y la superación de las brechas de género<sup>6</sup> en el sector cooperativo de la región.

La propuesta que se presenta a continuación es el resultado de la consulta realizada con personal de la Oficina Regional de la ACI-Américas, las integrantes del Comité Regional de Equidad de Género, CREG, en la reunión sostenida con la Junta Directiva del CREG y el intercambio con mujeres cooperativistas que asistieron al Seminario sobre Equidad de Género en las Cooperativas. Estos dos últimos intercambios fueron realizados los días 01 y 02 de marzo del 2011, en República Dominicana.

Inicialmente se elabora un instrumento de entrevista (se incluye en el Anexo 2) para intercambiar con las miembros del CREG, sin embargo, por problemas en la comunicación, no se logra recoger

---

<sup>6</sup> Las brechas de género se refiere a una de las formas de explicar las desigualdades e inequidades sociales y de género en las distintas áreas de la vida entre hombres y mujeres con características, perfil ocupacional y profesiones similares. Así, llamamos brechas de género a las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en los salarios, en las contrataciones y el empleo, en el acceso a la educación, en el acceso a la salud, en el acceso al crédito, en la participación política y en la toma de decisiones, entre otros.

el instrumento con los aportes de todas las miembras, se cuenta con 2 resultados completos y un tercero que se completó con preguntas más específicas, tomadas del instrumento en general. Esto ocasiona un vacío de información, por lo que fue importante y oportuna la reunión sostenida en República Dominicana, el 01 de marzo, con las miembras el CREG.

Ante el vacío de información facilitada por parte de las personas consultadas inicialmente, se realiza una propuesta por parte de la consultora que da cuenta de acciones estratégicas que las cooperativas deben considerar e ir introduciendo en sus organizaciones. Dicha propuesta es presentada a la Oficina Regional ACI-Américas, lo mismo que al CREG, y se establece como el instrumento estratégico y político que hay que impulsar para transversalizar el enfoque de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres del sector cooperativo en la región de las Américas y del Caribe.

Las acciones que se proponen como lineamientos estratégicos son de más largo alcance y por tanto, un reto de mayor incidencia para superar las brechas de género. Se recomienda que se retomen de acuerdo con las necesidades e intereses que planteen las mujeres cooperativistas, lo mismo que los vacíos y debilidades que se presenten o se muestren en las organizaciones cooperativas en materia de igualdad y equidad de género.

Esta propuesta aporta también a la planificación del desarrollo desde una política pública en el marco de una política de igualdad y equidad de género, lo que facilita un accionar que sustenta y sostiene la economía solidaria. El interés es que estos objetivos y lineamientos estratégicos (que se muestran en el cuadro a continuación) faciliten el avance para el logro de una política de igualdad y equidad de género en las cooperativas de la región.

Objetivo general	Objetivo específico	Lineamientos estratégicos
Promover la igualdad y la equidad de género en la acción organizada y empresarial de las cooperativas.	1. Integrar el enfoque de género en todas las actividades programáticas de las cooperativas: afiliación, gestión empresarial, unidades administrativas, ámbitos políticos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el análisis de la situación de las relaciones de género en la afiliación a las cooperativas y los mecanismos para la inserción de mujeres como participantes y beneficiarias de la acción empresarial.</li> <li>• Promover el análisis de la situación de las relaciones de género en cada unidad administrativa de las cooperativas, mediante diagnósticos organizativos y otras actividades.</li> <li>• Desarrollar un proceso de armonización del quehacer de las cooperativas con los instrumentos internacionales suscritos por cada país, en materia de igualdad y equidad de género y</li> </ul>

Objetivo general	Objetivo específico	Lineamientos estratégicos
		<p>normativas en materia cooperativa nacional y regional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover acciones concretas en materia de igualdad y equidad de género en la formulación, análisis y aprobación de los Planes Operativos Anuales y Planes Estratégicos de las Cooperativas.</li> <li>• Asegurar la integración de los enfoques de derechos, de género y de promoción de la igualdad de oportunidades en los instrumentos normativos de las cooperativas (reglamentos, manuales, otros).</li> </ul>
	<p>2. Fortalecer el proceso de transversalización del enfoque de género en las cooperativas mediante la adopción de los mecanismos organizativos pertinentes, así como, el seguimiento continuo de dicho proceso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear una instancia operativa responsable de dar seguimiento a la implementación de la política organizativa de igualdad y equidad de género, con la asignación de los recursos presupuestarios pertinentes.</li> <li>• Revisar y definir claramente la estructura, competencias y funciones de la instancia encargada de monitorear la implementación de la política en materia de género.</li> </ul>
	<p>3. Desarrollar un proceso de revisión y adecuación de las políticas organizativas de recursos humanos con el fin de que contemplen la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar acciones afirmativas orientadas a reducir la brecha en la composición por sexo del personal de la organización en los diferentes niveles ocupacionales.</li> <li>• Velar porque los procedimientos (formales e informales) para el reclutamiento y selección, clasificación y valoración de puestos, nombramientos, ascenso y cargos de jefatura, entre otros, estén diseñados con base en criterios de igualdad de derechos y oportunidades y equidad de género.</li> </ul>

Objetivo general	Objetivo específico	Lineamientos estratégicos
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la vigencia del principio de igualdad y equidad en los procedimientos administrativos disciplinarios de las cooperativas.</li> <li>• Promover dentro de la política de recursos humanos de las cooperativas, entre otros, la armonización entre responsabilidades familiares y laborales del personal, incluyendo las situaciones relacionadas con la violencia intrafamiliar, cuidado de personas adultas mayores, enfermas, con discapacidad y menores.</li> </ul>
	<p>4. Fortalecer un acceso equitativo de mujeres y hombres a los procesos de capacitación organizativa y política de las cooperativas y crear capacidades en materia de liderazgos género-sensitivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la especialización del recurso humano y de los órganos directivos de las cooperativas para la aplicación del enfoque de género en áreas específicas que contribuyan a orientar un cambio institucional.</li> <li>• Promover el acceso equitativo de hombres y mujeres de todas las áreas y niveles de toma de decisión a los procesos de capacitación desarrollados por las cooperativas.</li> </ul>
	<p>5. Integrar el enfoque de género en el diseño y contenidos de las acciones de comunicación de las cooperativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el uso de un lenguaje inclusivo en los mensajes de las cooperativas.</li> <li>• Incluir la promoción de los derechos humanos de las mujeres, como eje permanente de las acciones de comunicación de las cooperativas.</li> <li>• Diseñar los mensajes institucionales considerando las características, situación e intereses de las diferentes poblaciones objetivo.</li> </ul>
	<p>6. Prevenir y sancionar las prácticas de acoso sexual y promover una cultura de respeto en las relaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer procedimientos para las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, y evaluar sus alcances y la</li> </ul>

Objetivo general	Objetivo específico	Lineamientos estratégicos
	interpersonales y laborales.	<p>efectividad de los mecanismos de aplicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgar los contenidos de la normativa que se establezca del procedimiento para las denuncias por acoso y hostigamiento sexual e implementar campañas de prevención.</li> </ul>
	7. Promover la equidad e igualdad de género en el acceso a los servicios brindados por las cooperativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un estudio y diagnóstico sobre la brecha de género en la accesibilidad a los servicios que prestan las cooperativas ¿(hombres y mujeres usuarios y/o afiliados a las cooperativas tienen acceso a los servicios de manera equitativa?): <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Acceso a los recursos naturales (tierra y agua, recursos vegetales, recursos pecuarios, bosques y árboles, pesca).</li> <li>▶ Acceso al trabajo (división sexual del trabajo productivo y reproductivo, trabajo productivo y empleo, segmentación del mercado de trabajo).</li> <li>▶ Acceso al capital (recursos financieros y crédito, tanto de quienes ofertan los recursos como las cooperativas de crédito, como del lado de la demanda de recursos, específicamente las mujeres con ideas de negocios o quienes ya se encuentran ejecutando una idea de proyecto o proyecto empresarial).</li> <li>▶ Acceso a las tecnologías</li> <li>▶ Bienes y servicios</li> </ul> </li> </ul>

Objetivo general	Objetivo específico	Lineamientos estratégicos
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Divulgar entre las personas usuarias y asociadas, temas de derechos, normativa, principios cooperativos y servicios que prestan las cooperativas, desde la perspectiva de igualdad y equidad de género.</li> <li>• Promover la adecuación de las condiciones físicas de las instalaciones de las cooperativas para favorecer condiciones de igualdad y equidad de género (instalar cambiadores de pañales en los baños de atención al público, rampas de acceso a las instalaciones, ascensor, entre otras).</li> </ul>
	<p>8. Promover el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres cooperativistas, impulsando la participación política en los puestos de toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover acciones que favorezcan la plena incorporación de las mujeres cooperativistas en los puestos de toma de decisiones.</li> <li>• Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la integración de los cuerpos directivos de las cooperativas.</li> </ul>

#### 4. Propuesta del Comité Regional de Equidad de Género, CREG

A partir de una discusión y análisis generado con el Comité Regional de Equidad de Género, CREG, al cual se le presenta el instrumento de política de igualdad y equidad de género para el sector cooperativo, contenido en el apartado anterior, se hace la recomendación, por parte del CREG, de realizar también acciones puntuales y de más corto plazo, para avanzar hacia una propuesta de más largo alcance como es el instrumento de política mencionado.

Ante este panorama, surge una propuesta que las miembras del CREG sugieren como paralela a la política estratégica y de más largo alcance. Por tanto, se muestra a continuación una serie de líneas estratégicas y acciones que las mujeres cooperativistas quieren impulsar, sin dejar de lado la política de igualdad y equidad de género que este documento rescata.

Líneas estratégicas	Acciones
Participación política de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión de las mujeres cooperativistas en los puestos de toma de decisiones de mayor poder en el sector, en igualdad de derechos y oportunidades.</li> <li>• Acceso en igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres contratadas por las cooperativas en los puestos gerenciales.</li> </ul>
Presupuestos con equidad de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transversalizar las acciones en materia de igualdad y equidad de género en los presupuestos de las cooperativas.</li> <li>• Asignar fondos específicos para el trabajo de incidencia de la equidad de género en las cooperativas.</li> </ul>
Formación para la igualdad y la equidad de género en las cooperativas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesoramiento y seguimiento al CREG en materia de igualdad y equidad de género.</li> <li>• Capacitar en los temas de género y cooperativas, lo que incluye comprender el enfoque de la planificación del desarrollo en los planos políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales, con el interés de formar en planificación de género y su uso en las políticas, planes y programas de las cooperativas.</li> <li>• Sensibilizar a las instancias de toma de decisiones en el enfoque de equidad de género y la planificación del desarrollo, lo que incluye la formación de mujeres y hombres cooperativistas que ocupan los puestos de poder en el sector.</li> <li>• Desarrollar guías de formación a formadoras (promotoras), para multiplicar en las</li> </ul>

Líneas estratégicas	Acciones
	<p>cooperativas, en los temas de equidad de género, liderazgos género-sensitivos, derechos humanos, educación cooperativa y los valores y principios cooperativos con equidad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar intercambios de experiencias exitosas en materia de igualdad y equidad de género entre las cooperativas de la región.</li> </ul>
<p>Instancias específicas de seguimiento en materia de equidad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear o fortalecer las instancias especializadas en materia de equidad de género, favoreciendo la participación de las mujeres en estos espacios.</li> <li>• Formar o capacitar a quienes se encargan de estos espacios, como mecanismo de seguimiento y monitoreo de la igualdad y equidad de género en las cooperativas.</li> <li>• Asignar los recursos para el adecuado funcionamiento de esta instancia.</li> </ul>
<p>Comunicación sobre igualdad y equidad de género en las cooperativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar artículos o documentos que den cuenta de las acciones que se desarrollan en las cooperativas, para el avance de la igualdad y equidad de género, y exponerlos en la página web de la ACI-Américas.</li> <li>• Elaborar revista digital en materia de igualdad y equidad de género para ser expuesta en la página web de la ACI-Américas. Considerar dar continuidad en este formato a la Revista Luna Nueva.</li> </ul>
<p>Uso de Tecnologías de Información, TICs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer uso de las TICs pr parte del CREG como mecanismos sostenido e inmediato de comunicación.</li> <li>• Establecer tiempos y horarios de reuniones mediante conferencias, chats y/ foros para el intercambio de información y toma de decisiones entre las miembras del CREG.</li> <li>• Nombrar a una persona encargada de coordinar los mecanismos de comunicación: dar la palabra, llevar el hilo conductor de la reunión, otros.</li> <li>• Abrir mecanismos de Redes Sociales para colgar información referente al CREG y las acciones de sus miembras en materia de igualdad y equidad de género (Facebok, Twiter, otros).</li> </ul>

Se recomienda que para lograr una transversalización del enfoque de equidad de género y se avance en la superación de las brechas de género en el sector cooperativo, se cuente con personal especialista en esta materia y recursos que faciliten el asesoramiento a la Oficina Regional ACI-Américas, lo mismo que al Comité Regional de Equidad de Género, CREG, para la planificación, implementación y evaluación de las acciones que se desarrollen en esta materia.

Las acciones que se muestran en la tabla anterior deben considerarse como complemento del cuadro que expone los objetivos y lineamientos estratégicos para el logro de una política de igualdad y equidad de género en el sector cooperativo de la región de las Américas.

Sólo así, desarrollando una labor estratégica y de incidencia, es que se facilitará la inclusión o transversalización del enfoque de igualdad y equidad de género con propuestas que favorezcan el avance de las mujeres, lo mismo que la superación de las brechas de género, en el sector de las cooperativas de la región.

Se establece entonces con este documento, un aporte valioso para asesorar y aportar desde la Oficina Regional de la ACI-Américas, al avance de las cooperativas en materia de igualdad y equidad de género, como maquinaria política nacional, regional e internacional para el avance en los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres cooperativistas en particular, así como, el desarrollo de una verdadera economía solidaria del sector como empresas productoras de bienes y servicios.

## 5. Anexo

### Estrategia de Impulso al Modelo Cooperativo entre Mujeres

#### ACI-Américas

Consultora: Nineth Méndez Aguilar

*Nota: este instrumento no se desarrolla en este documento por la poca respuesta de las personas interesadas en la aplicación del mismo. Sin embargo, se pone en evidencia en este anexo como parte de la metodología empleada para desarrollar esta consultoría.*

#### **Guía de Preguntas para las Entrevistas**

##### **Datos personales:**

1. Nombre
2. Edad
3. Estado Civil
4. Número de hijas / hijos y edades
5. País de residencia
6. Nivel educativo
7. Etnia a la que pertenece (mestiza, blanca, afro descendiente, indígena (especificar), china, otra (especificar))
8. Teléfonos personales
9. Correo electrónico

##### **Información sobre los espacios de participación:**

10. Cooperativa en la que se encuentra afiliada
11. Cantidad de mujeres y hombres afiliados a la cooperativa que pertenece
12. Cantidad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones en la cooperativa y tipo de puesto
13. Puesto que ocupa en la cooperativa y periodo de elección
14. Otros puestos que ha ocupado en la cooperativa y periodos
15. Organizaciones sociales o comunales en las que ha participado, lugar/es, desde qué fechas ha venido participando y puestos que ha ocupado

##### **Información sobre la participación en el CREG:**

16. ¿Desde cuándo participa en el CREG? Puestos que ha ocupado y puesto que ocupa actualmente y periodos.
17. ¿Qué intereses y necesidades tienen las mujeres cooperativistas en sus organizaciones?
18. ¿De qué manera logran impulsar acciones en las cooperativas para satisfacer los intereses y necesidades de las mujeres?

19. Desde el puesto que ocupa en la cooperativa: ¿qué acciones desarrolla para promover la equidad de género en la organización cooperativa a la que pertenece y en el espacio regional?
20. ¿Qué acciones están desarrollando para la promover la equidad de género en las cooperativas?
21. ¿Cómo desarrollan dichas actividades?, y ¿Cómo involucran a las mujeres cooperativistas?
22. ¿Cuáles son los apoyos (recursos económicos y políticos) que reciben de las organizaciones miembros de la ACI-Américas?
23. ¿Qué obstáculos o limitaciones enfrentan para desarrollar las acciones que se proponen desde el CREG?
24. Cuáles son los vacíos en materia de equidad de género que aún enfrentan las cooperativas?, y ¿cuáles enfrenta el CREG?
25. Se podría hablar de una agenda de mujeres cooperativistas: ¿cuáles son los temas que desarrollan? (Agenda de la cooperativa a la que pertenece y agenda regional de las mujeres cooperativas)
26. ¿Cuáles de esos temas han logrado desarrollar, en cuáles se ha avanzado, en cuáles aún se tienen obstáculos?
27. ¿Cómo logran impulsar esas agendas: local y regional?
28. ¿Con qué recursos cuentan las mujeres en sus cooperativas para implementar sus agendas?
29. ¿Qué puestos ocupan las mujeres en la cooperativa en la que ud. participa? Considera que esos puestos son de relevancia para la incidencia en el tema de la equidad de género?
30. ¿Qué otras acciones deberían estar implementando las mujeres para el adelanto de las mujeres en la cooperativas? Principales retos.

**Exploración sobre situaciones de participación en la organización:**

31. ¿Cómo logró integrarse en los espacios de participación en la cooperativa, desde cuándo participa?
32. ¿Qué experiencias positivas rescata de esa participación?
33. ¿Experimentó, en su trayectoria como lideresa, algún tipo de discriminación y subordinación por el hecho de ser mujer, a la hora de desarrollarse en la organización? Cuéntenos su experiencia y su respuesta / reacción a la misma
34. ¿Sintió o vivió experiencias que la descalificaran en sus acciones, propuestas o aportes que ha dado en los espacios de participación? Háblenos sobre esas experiencias y sus respuestas / reacciones a las mismas.