



LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL COOPERATIVISMO



Organización
Internacional
del Trabajo



Financiado por

Unión Europea

ONU
MUJERES



Ministerio
de Desarrollo
Social

Instituto
Nacional de las
Mujeres



LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL COOPERATIVISMO



ONU MUJERES
2021



Ministerio
de Desarrollo
Social

Instituto
Nacional de las
Mujeres



La incorporación de la perspectiva de género en el cooperativismo

Montevideo, 2021

Autora: Natalia Genta

Coordinación de la publicación: INMUJERES/MIDES, INACOOOP, ONU MUJERES y el programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio", 2021

Diseño, diagramación y corrección de estilo: Manthra Comunicación · info@manthra.ec · www.manthra.ec

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente. Cita: "La incorporación de la perspectiva de género en el cooperativismo" (INMUJERES/MIDES, INACOOOP, ONU MUJERES, Programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio, 2021).

Esta publicación ha sido realizada gracias al apoyo financiero del Instrumento de Asociación de la Unión Europea en el marco del programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio". El Programa, creado en asociación entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, aboga por la igualdad de género a través del sector privado en seis países de América Latina y el Caribe. Su objetivo es aumentar el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía; y junto a ello, eliminar las brechas salariales. Los contenidos de esta publicación son de exclusiva responsabilidad de su autora y no reflejan necesariamente la opinión de la Unión Europea.



Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



ÍNDICE

CAMBIOS PROPUESTOS A LA LEY Y A LOS ESTATUTOS AGRUPADOS DE ACUERDO CON LOS EJES TRABAJADOS EN EL DIAGNÓSTICO PREVIO	7
---	---

1. Sensibilización y formación en género	8
2. Corresponsabilidad en los cuidados	8
3. Mecanismos de promoción de la equidad de género	9
4. Cambios normativos	10
5. Empoderamiento de las mujeres cooperativistas	11

CAMBIOS PROPUESTOS A LOS REGLAMENTOS INTERNOS	13
---	----

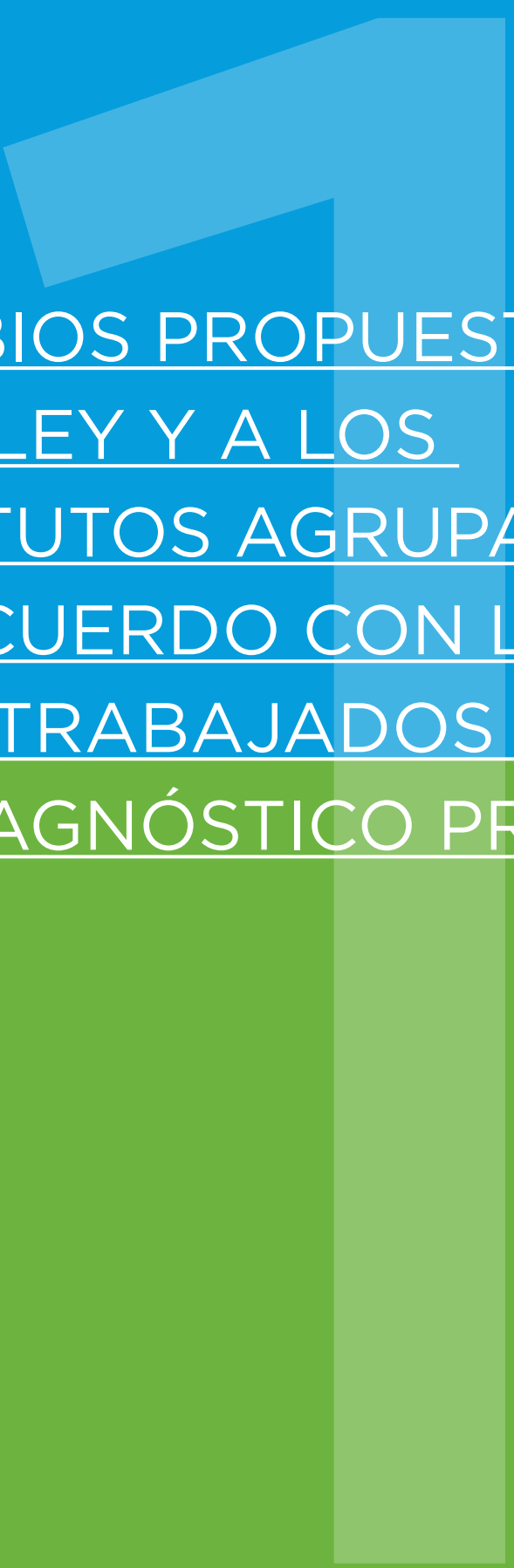
1. Sensibilización y formación en género	14
2. Corresponsabilidad en los cuidados y reconocimiento del trabajo no remunerado	14
3. Mecanismos de promoción de la equidad de género	15
4. Cambios normativos	15
5. Empoderamiento de las mujeres cooperativistas	16

El presente documento es una breve síntesis de los productos de la asistencia técnica para la incorporación de la perspectiva de género en el cooperativismo,¹ la que fue realizada gracias al apoyo financiero del Instrumento de Asociación de la Unión Europea en el marco del programa “Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio”. Este programa, creado en asociación entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea, aboga por la igualdad de género en el sector privado en seis países de América Latina y el Caribe. Su objetivo es aumentar el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, la eliminación de las brechas salariales, impulsando el emprendimiento y la autonomía. Los contenidos de esta publicación son de exclusiva responsabilidad de la autora y no reflejan necesariamente la opinión de la Unión Europea.

La consultoría tuvo como objetivos generar recomendaciones para que, en el marco de la reforma de la Ley N° 18.407 de regulación general sobre el funcionamiento del sistema cooperativo, se incluya la perspectiva de género,² y proponer sugerencias de cambio en seis modelos de estatutos: cooperativas de trabajo, cooperativas agrarias, cooperativas de usuarios/as de vivienda por ayuda mutua, cooperativas de propietarios/as de vivienda por ayuda mutua, cooperativas de usuarios/as de vivienda por ahorro previo y cooperativas de propietarios/as de vivienda por ahorro previo. Se complementa con propuestas a incorporar en los reglamentos internos.

El antecedente directo de esta consultoría es un diagnóstico realizado en los años 2018 y 2019, en el cual se identificaron diversas barreras para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en relación con los varones dentro del mundo cooperativo, así como para que la gestión cooperativa incluya el enfoque de género. Este diagnóstico dio como resultado un conjunto de recomendaciones agrupadas en distintos ejes de intervención, los que fueron retomados para las sugerencias que se proponen en esta consultoría.

-
- 1 Debe considerarse que todas las propuestas contenidas en este documento fueron elaboradas a partir de intercambios mantenidos con los y las especialistas del Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Cooperativismo, quienes las enriquecieron con su conocimiento específico sobre el cooperativismo y sobre asuntos jurídicos.
 - 2 Es necesario realizar una adecuación en función de la normativa nacional en materia de géneros y de los compromisos internacionales asumidos por Uruguay, así como de los lineamientos de la Alianza Cooperativa Internacional en la materia.

A large, stylized number '1' is centered on the page. The top part of the '1' is a light blue trapezoid, and the bottom part is a green rectangle. The background is split horizontally into a blue top half and a green bottom half.

CAMBIOS PROPUESTOS A LA LEY Y A LOS ESTATUTOS AGRUPADOS DE ACUERDO CON LOS EJES TRABAJADOS EN EL DIAGNÓSTICO PREVIO

1. Sensibilización y formación en género

Se propone asignar el 2 % del Fondo de Educación y Capacitación Cooperativa a la formación en temáticas de género.

2. Corresponsabilidad en los cuidados

- Se propone que para la realización de las asambleas se implementen diversos mecanismos de apoyo al cuidado de personas dependientes, que permitan la participación de las mujeres en iguales condiciones que los varones. Este mecanismo deberá ser comunicado de la misma manera en que se comunican los detalles de fecha, hora, lugar y orden del día de las reuniones.
- Se propuso, además, que para las cooperativas de vivienda por ayuda mutua se considere el tiempo que las personas destinan a los cuidados durante la etapa de la construcción como horas de construcción, dado que estas son necesarias para que otras personas puedan dedicar tiempo a la edificación de las viviendas y se trata de horas invisibilizadas. Asimismo, este reconocimiento se ha constatado en algunas cooperativas, pero no deriva de un mandato normativo sino de la voluntad de cada organización, por lo que es necesario incorporarlo a la normativa para asegurarse que las mujeres en todas las cooperativas sean reconocidas por su contribución a la construcción, ya sea en las horas propias de obra como en las de cuidado.
- En la misma línea, para las cooperativas agrarias, se recomienda que el trabajo doméstico y de cuidados que se brinda en el marco de la actividad agrícola sea igualmente reconocido como el que directamente está vinculado a la actividad productiva. De esta forma, se iguala el poder de decisión de las mujeres respecto a los objetivos de negocio, participando en las asambleas y como directivas.
- Respecto al Fondo de Educación y Capacitación Cooperativa, se propone que incluya en sus objetivos la provisión de mecanismos de cuidados de dependientes. En todos los estatutos se recomienda que se deben utilizar fondos especiales para implementar mecanismos de apoyo al cuidado de dependientes que permita a las socias y socios cumplir con su jornada de trabajo (producción de bienes y servicios) y con el cumplimiento de las demás obligaciones para con la cooperativa.
- En las recomendaciones de todos los estatutos incluidos en este documento se sugiere incluir en su objeto el reconocimiento y la visibilización del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados, realizado generalmente por las mujeres, que es necesario para cumplir con las obligaciones de los/as socios/as.
- Ante situaciones de integración a la cooperativa, transformaciones, adjudicación de viviendas, entre otras que pueden generar algún perjuicio o beneficio a los/as asociados/as, se recomienda priorizar a quienes tengan personas dependientes a cargo.

- Se recomienda que las personas asociadas puedan ejercer el derecho al cuidado (maternidad, paternidad) y demás derechos consagrados para el cuidado de

las personas dependientes, sin que eso implique un perjuicio en su condición de socio o socia.

3. Mecanismos de promoción de la equidad de género

El principal mecanismo recomendado se refiere a la **creación de un espacio institucional que vele por la igualdad de género** en el cooperativismo. Como se detalla a continuación, dentro de sus cometidos está el asesoramiento y derivación de **casos de violencia basada en género y de acoso sexual**.

- Para aquellas cooperativas de segundo y tercer grado y para las cooperativas con 100 socios/as o más se recomienda la obligatoriedad de la constitución de una Comisión de Igualdad de Género. Las funciones de esta Comisión son:
 - Vigilar el cumplimiento de la normativa nacional sobre igualdad de género en la organización cooperativa.
 - Asesorar a los demás órganos y comisiones sobre la incorporación del enfoque de género.
 - Elaborar un plan de igualdad de género anual para elevarlo a la Asamblea General.
 - Dar seguimiento y rendir cuentas a la Asamblea General sobre el plan de igualdad de género.
 - Trabajar conjuntamente con el Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOOP) para monitorear los avances en igualdad de género en el sector cooperativo.
 - Asesorar y derivar responsablemente casos de violencia basada en género.
 - Elaborar un protocolo de atención y resolución de casos de acoso sexual.
 - Velar por la formación permanente en temáticas de género a los socios y las socias de las cooperativas y particularmente a sus autoridades.
- Controlar que el monto definido en la presente ley para la promoción de la igualdad de género sea efectivamente destinado a este fin. Se establece asimismo una propuesta de composición y elección de sus integrantes.
- Se recomienda que la Comisión de Igualdad de Género de las cooperativas de segundo grado tengan a su cargo asesorar y velar por el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género en el conjunto de cooperativas de base que las integran.
- Para las cooperativas que tengan menor número de socios/as se propone que la Comisión de Educación, Fomento e Integración Cooperativa elabore un plan de trabajo para promover la igualdad de género en la cooperativa y disponer de los recursos asignados del fondo específico para tales fines, y que rinda cuenta de estas acciones en la Asamblea.
- En el Instituto Nacional de Cooperativismo se recomienda crear un Consejo de Igualdad de Género en el sector cooperativo como órgano técnico especializado, por medio del cual se velará por la igualdad de género y el desarrollo de las mujeres cooperativistas y sus derechos. Este Consejo estará integrado por un/a representante de CUDECOOP, un/a del INACOOOP, un/a del Instituto Nacional de las Mujeres y un/a representante de la Universidad de la República. Tendrá las siguientes funciones:
 - Asesorar respecto a la autonomía económica de las mujeres, los cuidados, la participación política de las mujeres, la violencia basada en género y el acoso sexual, entre otras temáticas de interés para la igualdad de género.

- Asesorar en la elaboración de los planes y programas con perspectiva de género.
- Asesorar en todo aquello que el Directorio le solicite.
- Opinar en toda otra cuestión relacionada con el género en el cooperativismo cuando lo estime conveniente.
- Actuar como nexo y asesorar a las Comisiones de Igualdad de Género de las cooperativas.

4. Cambios normativos

La principal recomendación realizada en este eje consiste en la institucionalización del enfoque de género en los principales instrumentos normativos: la Ley General de Cooperativas y los estatutos. Para ambos instrumentos se generan propuestas en la presente consultoría, así como para la reglamentación de la ley de cotitularidad en las cooperativas de vivienda.

- Como parte de la institucionalización del enfoque de género en las principales normativas, se recomienda incorporar menciones más explícitas y mandatos concretos:
 - Se propone utilizar lenguaje no sexista que reconozca y visibilice a las mujeres y sus realidades y que no reproduzca estereotipos sobre las mujeres y sobre lo femenino ni subestime a las socias y sus ámbitos de desarrollo.
 - Se propone incorporar la promoción de la igualdad de género y el combate a la violencia basada en género como parte constitutiva del objeto de la norma.
 - Se declara a las cooperativas como eficaces para contribuir al desarrollo económico y social, al fortalecimiento de la democracia, a la igualdad de género y a una más justa distribución de la riqueza.
 - Se incluye en el concepto que las cooperativas son una empresa de propiedad conjunta y democráticamente gestionada y basada en la igualdad de género.
- Se incorpora a los caracteres de las cooperativas el compromiso con la igualdad de género y la transformación de las discriminaciones directas e indirectas de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social.
- Se define que los estatutos contendrán normas que garanticen la igualdad de género y la articulación efectiva entre las responsabilidades de los/as socios/as en la cooperativa y en su ámbito familiar por medio de la regulación de la provisión de servicios o prestaciones para el cuidado de niños/as, personas con discapacidad o personas mayores en situación de dependencia.
- Se sugiere incorporar como deber de las federaciones y confederaciones de cooperativas la promoción de la igualdad de género entre socias y socios y velar por el cumplimiento de las acciones que se comprometen para dicho fin.
- En el estatuto de las cooperativas de trabajo se incorporó en su objeto la promoción y aseguramiento de relaciones de género igualitarias y condiciones de trabajo igualitarias y sin discriminación, garantizando así el acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones para varones y mujeres e impidiendo la desigualdad de género en su acceso. Asimismo, se recomienda el reconocimiento y visibilización del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados como necesario para cumplir con las obligaciones de los/as socios/as.

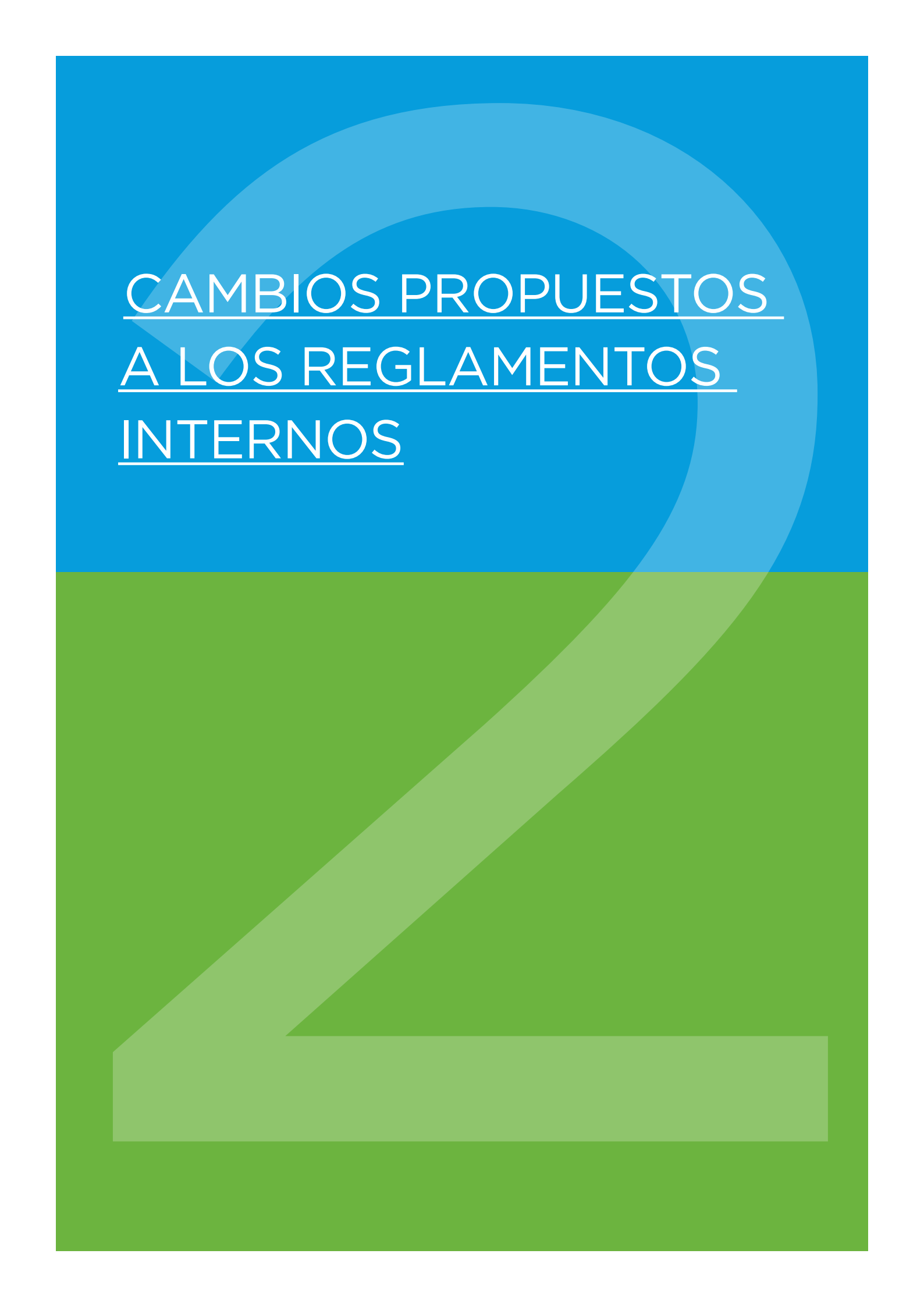
- En el estatuto de cooperativas agrarias se sugiere incorporar en su objeto la consideración especial de la promoción de relaciones de género igualitarias y la garantía de condiciones de trabajo igualitarias y sin discriminación. De este modo, se recomienda que en la prosecución de su objeto social la cooperativa reconozca y visibilice el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados que permite cumplir con la cadena de producción de la cooperativa. Asimismo, se sugiere promover con especial énfasis la integración de mujeres a estas cooperativas.
- En los estatutos de las cooperativas de vivienda, además de las recomendaciones anteriores, se sugiere que en su objeto se incorpore la garantía del acceso a vivienda adecuada y estable para varones y mujeres, impidiendo la desigualdad de género en el acceso a las mismas.
- En todos los estatutos se recomienda la inclusión de la igualdad de derechos y oportunidades entre varones y mujeres como uno de los fines y principios de las cooperativas.
- Se incorporan como derechos de los socios/as el ejercicio del derecho al cuidado, a ser asesoradas/os y a realizar denuncias de violencia de género, con particular énfasis en el acoso sexual y la discriminación.
- Se incorpora como obligación de los socios/as el respeto al principio de igualdad y no discriminación entre varones y mujeres y el combatir todo tipo de violencia hacia las mujeres basada en género: física, psicológica o emocional, sexual, por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, económica, patrimonial, simbólica, laboral, política, doméstica, femicida, comunitaria, institucional, étnico-racial.
- Se incorpora como causal de suspensión o expulsión de un socio haber cometido actos de acoso sexual comprobados, tanto entre socios/as como entre socios/as y trabajadores/as, y actos de violencia doméstica o de género en que se hayan producido lesiones graves, tentativa de homicidio, homicidio, tentativa de femicidio o femicidio.
- Se incorpora a las condiciones de admisibilidad suscribir un compromiso con la igualdad de trato entre varones y mujeres y contra todo tipo de violencia basada en género, entre los que se incluyen el acoso sexual, laboral y la discriminación por razones de género.
- En los estatutos de las cooperativas de vivienda se sugiere incorporar, en la provisión de vivienda vacía y adjudicación de vivienda vacante, como situaciones de prioridad a quienes tengan hijos/as menores a cargo o personas con discapacidad o dependencia a cargo o se encuentren en situación de violencia doméstica debidamente comprobada.

5. Empoderamiento de las mujeres cooperativistas

- Inclusión de acciones afirmativas de género para la conformación de los órganos de dirección. En este sentido, se incluyen recomendaciones respecto a la integración de personas de ambos sexos en la composición del Consejo Directivo y en la Comisión Fiscal y otros órganos de decisión, cuando haya socios/as de ambos sexos en la cooperativa, la cual deberá ser proporcional a la distribución por sexo de los socios/as. Se recomienda aplicar una cláusula de corrección por sexo, en

caso de que las tres personas más votadas sean del mismo sexo para el caso del Consejo Directivo y la Comisión Fiscal. Esta corrección se aplicará a la persona que tenga menor cantidad de votos, quien será sustituida por la persona del otro sexo más votada.

- Se sugieren lineamientos que aseguren la representatividad por sexo en las asambleas; por ejemplo, para el funcionamiento de la Asamblea General, se podrá sesionar en su primera convocatoria con la presencia de la mitad más uno de los socios activos y la mitad más una de las socias activas.
- Se incorporan los artículos de la ley de cotitularidad de vivienda.
- Se sugiere que en las cooperativas agrarias los cónyuges puedan actuar indistintamente en las asambleas, aunque se mantiene la única titularidad. Asimismo, para aumentar la participación de las mujeres en las instancias de decisión se sugiere que la participación entre ambos cónyuges se distribuya de forma que ninguno de los dos participe en más del 70 %.
- Se incorpora en todos los estatutos, luego de la definición de los órganos, el reconocimiento de un conjunto de tareas necesarias para la vida institucional que son habitualmente realizadas por mujeres y que deberán ser distribuidas de forma equitativa entre varones y mujeres. De esta forma, se evita la sobrecarga de este trabajo en las socias.



CAMBIOS PROPUESTOS A LOS REGLAMENTOS INTERNOS

El presente apartado presenta las sugerencias de incorporaciones y cambios propuestos a los reglamentos internos,³ los cuales se detallarán en función de los ejes de acción ya trabajados en los productos anteriores.

1. Sensibilización y formación en género

Incluir como asunto de interés cooperativo la asistencia de los socios y las socias a cursos y eventos vinculados con el enfoque de género, lo cual deberá ser contemplado y estimulado.

Se considerará como causa justificada de las faltas a las asambleas la asistencia a cursos relacionados con el enfoque de género.

2. Corresponsabilidad en los cuidados y reconocimiento del trabajo no remunerado

Se propone que para la realización de las asambleas se implementen diversos mecanismos de apoyo al cuidado de personas dependientes que permitan la participación de las mujeres en iguales condiciones que los varones. Este mecanismo deberá ser comunicado al igual que se comunican los detalles de fecha, hora, lugar y orden del día de las reuniones.

Se considerará como causa justificada de las faltas a las asambleas el ejercicio de las licencias por maternidad, paternidad y medio horario por cuidados. Del mismo modo, se definirá un mecanismo de suplencias para cubrir los tiempos de ausencia ligados a estas licencias para quienes trabajen en los órganos y comisiones de las cooperativas y para quienes se les deleguen tareas.

En las cooperativas de vivienda por ayuda mutua se recomienda incorporar en el reglamento el mecanismo de cálculo de las horas de cuidados no remunerados que las personas destinan durante la etapa de la construcción como horas de construcción. Deberá definirse también qué porcentaje se le asignará a la contribución del trabajo no remunerado en el valor de la vivienda. Esta definición tendrá que trabajarse con el Ministerio de Vivienda porque involucraría un cambio en las reglamentaciones específicas.

Integrar en los reglamentos las licencias vinculadas al cuidado (maternidad, paternidad, medio horario) consagradas por la Ley N° 19.161 y demás derechos consagrados para el cuidado de las personas dependientes, sin que eso implique un perjuicio en su condición de socio/a, así como otras acciones de

³ Para ello, se analizaron varios ejemplos de reglamentos existentes: Reglamento Interno de FUCVAM, un reglamento interno de una cooperativa de vivienda y un reglamento interno de una cooperativa social provistos por INACOOOP, y se mantuvieron intercambios con las contrapartes: INACOOOP, ONU Mujeres e Inmujeres. Las sugerencias se agruparán de acuerdo a los ejes de acción recomendados por la consultora en productos anteriores basados en el diagnóstico de género del sector cooperativo, realizado en 2018-2019. Es importante aclarar que lo que se propone para estos reglamentos deriva de las sugerencias realizadas a la Ley General de Cooperativas N° 18.407 y a los estatutos de cooperativas de vivienda, de trabajo y agrarias.

articulación entre trabajo y familia que definan los organismos competentes.

Registrar, computar y redistribuir entre varones y mujeres las tareas cotidianas de apoyo al funcionamiento institucional de

las cooperativas, que actualmente son desempeñadas mayormente por las mujeres de forma invisible y no remunerada, pero que son esenciales para el desarrollo exitoso de los objetivos de la cooperativa.

3. Mecanismos de promoción de la equidad de género

Incorporar en los reglamentos el procedimiento de consulta, tratamiento y sanción de las conductas de acoso sexual laboral y violencia basada en género. Definir claramente

qué personas se encargarán de dar consulta, tratamiento y sanción, quienes deberán tener un perfil profesional determinado y con capacitación documentada.

4. Cambios normativos

Se propone utilizar lenguaje no sexista en los reglamentos, que reconozca y visibilice a las mujeres y sus realidades y que no reproduzca estereotipos sobre las mujeres y sobre lo femenino o que subestime a las socias y sus ámbitos de desarrollo.

Incorporar un apartado donde se explicita la conducta esperada de los socios y las socias relativa al respeto a la igualdad de género y de trato entre hombres y mujeres, contra la discriminación y el acoso sexual.

Incluir en los capítulos referidos al funcionamiento de las asambleas explícitamente el respeto a la voz y el reconocimiento a las ideas de las mujeres. Existe un fenómeno de violencia simbólica sutil, denominado *mansplaining*, definido como el acto de explicar sin tener en cuenta el hecho de que la persona que está recibiendo la explicación sabe igual o más sobre el tema que la persona que lo está explicando. Este comportamiento es más común por parte de los hombres hacia las mujeres. Importa aclarar que esta conducta puede no tener una intención consciente de minimizar ni agredir a las mujeres, sino

que es producto de una realidad normalizada que favorece la perspectiva y la autoconfianza masculina por encima del conocimiento y trabajo de las mujeres, respaldada por la superioridad simbólica. Se propone que cuando se identifique este tipo de situaciones se pueda interrumpir al orador y manifestar la disconformidad y encontrar la forma de reparar este comportamiento en el momento.

En las cooperativas de trabajo, incluir explícitamente el mandato de vigilar que la distribución de las ganancias, cualquiera sea su naturaleza (viáticos, compensaciones, reconocimientos, premios, etcétera), no contenga sesgos de género ni en definición de las tareas que son o no retribuidas, ni en la designación de quienes las realizan.

Incluir en el reglamento que es condición de cada socio/a firmar un compromiso con la igualdad de trato entre varones y mujeres y contra todo tipo de violencia basada en género, entre las que se incluyen el acoso sexual laboral y la discriminación por razones de género.

5. Empoderamiento de las mujeres cooperativistas

Cada reglamento deberá incluir, cuando haya socios de ambos sexos en la cooperativa, el mecanismo por medio del cual se concretará el mandato establecido en el estatuto de que tanto mujeres como hombres estén representadas/os en los órganos de dirección de la cooperativa. Entre otros mecanismos se pueden utilizar cláusulas de corrección por sexo, la distribución de cargos por sexo en la misma proporción de la distribución por sexo de los socios, que las listas cuenten con mecanismos de cuota o la alternancia de los cargos únicos de dirección entre mujeres y varones en distintos períodos.

Se sugiere que los reglamentos incorporen la forma de controlar la representatividad por sexo en las asambleas, dado que se propone que el estatuto realice modificaciones para el funcionamiento de la Asamblea General, de forma que pueda sesionar en su primera convocatoria si es que cuenta con la presencia de la mitad más uno de los socios activos y la mitad más una de las socias activas.

Para las cooperativas agrarias, se sugiere que los reglamentos aclaren que los cónyuges pueden actuar indistintamente en las asambleas y que se controle que la participación de ninguno supere el 70 % de las asistencias a las asambleas.



Organización
Internacional
del Trabajo



Financiado por
Unión Europea



Ministerio
de Desarrollo
Social

Instituto
Nacional de las
Mujeres

