

ECONOMÍA FEMINISTA Y ECONOMÍA SOCIAL. UN ENCUENTRO NECESARIO PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL SECTOR COOPERATIVO ARGENTINO⁵⁸

Marcelo, Josefina

Facultad de Ciencias Económicas, UNICEN.

Farcy, Laura Violeta

Facultad de Ciencias Económicas, UNICEN.

Integrante del Comité de Equidad de Género de la Confederación de Cooperativas de la República Argentina (COOPERAR)

Cardozo, Natalia

Facultad de Ciencias Económicas, UNICEN

Mayoral, Luisa

Centro de Estudios en Administración (CEA). Facultad de Ciencias Económicas, UNICEN

Resumen

El presente trabajo se propone estudiar la composición de género al interior del sector cooperativo argentino. Intentaremos evaluar si las desigualdades de género observadas en el resto de la economía se replican en el sector, y si existen características distintivas que permitan mejoras en estos indicadores.

Para esto se utilizan herramientas conceptuales de la Economía Feminista, como: división sexual del trabajo, trabajos productivos y reproductivos, segregación horizontal y vertical. Se utilizaron datos sobre la composición de los órganos de gobierno de las Federaciones de cooperativas integrantes de la Confederación de Cooperativas de la República Argentina (Cooperar)⁵⁹

El trabajo se divide en tres bloques, el primero busca aportar el marco teórico y las categorías de análisis sobre las que se va a trabajar, un segundo bloque contextual donde se describe el estado de situación de dichas variables en la economía argentina, y un último bloque donde se vuelcan los resultados obtenidos del análisis de los Consejos de Administración de las federaciones mencionadas. Al finalizar se comparan los resultados obtenidos evaluando similitudes y diferencias con la situación nacional y se presentan futuros interrogantes para continuar con el análisis y mejorar la desigualdad de género existente.

Palabras Clave: Cooperativas - Género - Economía Feminista

⁵⁸El presente trabajo se desarrolla en el marco del Proyecto titulado "Transformaciones productivas y procesos asociativos emergentes en las ciudades de Tandil, Azul, Olavarría y Necochea/Quequén. El caso de la Incubadora de la Economía Social y Solidaria (IncubESS) de la Universidad Nacional del Centro (UNICEN)" presentado a la convocatoria 2019 de Proyectos Interdisciplinarios Orientados de la Secretaría de Ciencia, Arte y Tecnología de la UNICEN, en proceso de evaluación. y del Proyecto titulado "Cuestión social y políticas públicas: Trabajo, relaciones familiares y territorialidad en la sociedad contemporánea" (03/D317) – Acreditado en el Programa de Incentivos a Docentes – Investigadores - Secretaría de Políticas Universitarias – Ministerio de Educación. Argentina.2019/2020.

⁵⁹ Agradecemos a todas las Federaciones que nos facilitaron sus datos para este trabajo, especialmente al Comité de Equidad de Género de Cooperar.

Introducción

Las mujeres siempre han formado parte del movimiento cooperativo, incluso han fundado espacios de formación y representación con el objetivo de aumentar su visibilización dentro del mismo, como es el caso del “Gremio de Mujeres Cooperativas” que se fundó en 1883 en el Reino Unido o el “Kinning Park Cooperative Women’s Guild” fundado en Escocia en 1890, donde se establecía la importancia del rol de las mujeres, señalando que eran ellas quienes tomaban las decisiones de asignación del presupuesto familiar (y por lo tanto las decisiones de compra de alimentos y preservación de la vida). También es importante destacar que dentro de las estructuras cooperativas, las mujeres vieron garantizado su derecho a la igualdad en el voto (ya que dentro de las cooperativas rige el principio de “una persona un voto”) aún antes de haber obtenido el derecho al sufragio en la política nacional. Sin embargo esta fuerte presencia no siempre se ha visto reflejada en los cargos directivos de las cooperativas y sus organizaciones de segundo y tercer grado, y es justamente esa ausencia el disparador del presente trabajo.

A partir de la Cumbre de Cooperativas celebrada en 1995 en Manchester (Inglaterra), la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) estableció (recuperando aquella “Primera Ley” redactada por los Pioneros de Rochdale) los siete principios cooperativos, dentro de los cuales el más significativo ha sido y continúa siendo el de “libre asociación de sus miembros”⁶⁰, ya que en él se sintetiza la propuesta de que “la medida en que las cooperativas son capaces de prosperar se explica en gran parte según el grado en que son capaces de beneficiar a los que están en su interior, al tiempo que gestionan las tensiones con los que están en el exterior” y lograr el equilibrio entre ambos intereses a veces no coincidentes.

En Argentina existen tres niveles de agrupamientos dentro del sector cooperativo: el primero representado por las cooperativas de base, el segundo por las Federaciones de Cooperativas que agrupan a las antes citadas de acuerdo al sector productivo o lugar geográfico de pertenencia y el tercero constituido por las Confederaciones de Cooperativas, que agrupan a las Federaciones y son actualmente siete (Cooperar, Coninagro, Conaice, CNCT, Conarcoop, Conap y Cecovira). De los representantes elegidos por estas últimas surgen los referentes del cooperativismo argentino que participan en la ACI.

Dentro de cada Federación Cooperativa existe un órgano administrativo y de representación institucional llamado **Consejo de Administración (CA)**, que tiene como objetivos organizar, dirigir y administrar las operaciones que realiza la Federación. Su función es atender el desarrollo institucional, hacer cumplir el estatuto y llevar a cabo cualquier acuerdo económico o interfederativo. Es la Asamblea Ordinaria anual, quien elige los miembros titulares y suplentes del CA que surgen de la lista oficializada y realizan además la elección de Síndicos Titular y Suplente entre todas las asociadas propuestas, sin distinción de Distritos, quienes serán los encargados de supervisar a su vez, las actividades que realiza este Consejo y garantizar que las mismas cumplan con el mandato establecido en Asamblea.

Una cooperativa “de base” puede pertenecer a más de una Federación (si por ejemplo sus asociados deciden incorporarse a una federación sectorial y luego a otra, por lazos regionales), pero las Federaciones en general mantienen su asociación a una sola Confederación, es por esto que consideramos importante profundizar el análisis de quiénes son las y los representantes elegidos por el movimiento cooperativo de cada sector productivo para representar sus intereses dentro de la estructura federativa, porque son justamente éstas las estructuras menos dinámicas del sector y que a su vez concentran gran parte del poder económico, de las tareas de co-gestión de fondos con el Estado Nacional y detentan un grado importante de visibilidad en la comunidad (incluso a veces mayor que el de las Confederaciones).

⁶⁰1er principio cooperativo “Adhesión voluntaria y abierta”: Las cooperativas son organizaciones voluntarias y abiertas a todas las personas que puedan hacer uso de sus servicios y estén dispuestas a aceptar las responsabilidades de los miembros, sin discriminación de género, condición social, racial, política o religiosa.

Herramientas de la Economía Feminista para el diagnóstico del sector cooperativo

La Economía Feminista es una corriente crítica de pensamiento dentro de la economía, comparte algunas de las objeciones que otras corrientes del pensamiento heterodoxo hacen a la perspectiva neoclásica, pero también agrega su aporte específico interpelando al resto de miradas dentro de la economía.

Para Rodríguez Enríquez (2015) puede interpretarse como programa académico y político a la vez, al incorporar métodos y conceptos que sirven para *comprender mejor la realidad económica pero también proponiéndose transformarla*.

La etiqueta de “Economía Feminista” comenzó a verse ligada a la academia anglosajona a fines de los 80’s, y un hito central es la creación en 1992 de la IAFFE (sigla de la Asociación Internacional de Economía Feminista) que nuclea a quienes venían trabajando en el ámbito académico desde esta perspectiva. Sin embargo es innegable que nace de la mano de la Segunda Ola del feminismo que logró interpelar a las disciplinas sociales con los reclamos de igualdad de género (sobre todo ligados a reivindicaciones laborales de las mujeres). Un debate interesante que plantea Pérez Orozco (2014) es, dada esta doble filiación, ¿dónde se deben buscar sus aportes y debates? ¿En las Universidades y otros centros “socialmente legitimados” de saber? ¿O fuera de esos centros, en el movimiento feminista? Últimamente parece haber un cierto consenso sobre la retroalimentación y complementariedad de estas esferas si se quiere impulsar un pensamiento verdaderamente crítico y transformador. Es en este sentido que algunas autoras prefieren hablar de “*miradas feministas sobre la economía*”.

Efectos de la división sexual del trabajo en las segregaciones laborales

Las diferencias por géneros existentes en el mercado laboral se perciben en diferentes formas y con efectos complejos. Uno de los ejes organizadores de la economía feminista, del que se derivan sus principales núcleos de análisis, es la **división sexual del trabajo**. Este concepto da cuenta de la presencia diferenciada entre varones y mujeres en los trabajos, para la producción y la reproducción social de la vida.

En la esfera productiva podemos ver además una exclusión dentro de las diferentes ramas laborales, identificando trabajos que son mayormente realizados por varones y otras actividades que quedan en manos casi exclusivamente de mujeres. A esto se lo llama en la literatura **segregación horizontal**. Según datos del último censo (INDEC, 2010) se observa que existe preponderancia masculina en la mayor parte de las ocupaciones a excepción de aquellas vinculadas a la salud y educación (donde las mujeres tienen participación de un 66% y 73% respectivamente) y en las relacionadas a la limpieza doméstica y no doméstica (76%). Estas tres actividades son las que encuentran vínculos directos con las tareas de cuidado. Las mujeres nos insertamos en el mercado laboral pero con trabajos que son una “extensión” de aquellas tareas que la sociedad nos tiene encomendadas culturalmente en el ámbito privado.

Por otro lado, existe otra traba en el desarrollo laboral de las mujeres: la **segregación vertical**. Este concepto intenta poner de manifiesto que a pesar de presentar niveles de formación iguales, o superiores, los cargos a los que se accede no son los mismos para hombres y mujeres. Es así que para las mujeres, mayores niveles educativos no garantizan acceso a mejores puestos de trabajo. El fenómeno por el cual las mujeres que incrementan sus niveles educativos y experiencia pero no crecen en sus ámbitos laborales a la par de los varones con igual (o menor) calificación suele denominarse **techo de cristal**. En datos concretos: entre las mil principales empresas argentinas, sólo el 4,4% tiene a una mujer en su máximo puesto jerárquico.⁶¹

⁶¹<http://www.cronista.com/empresas/Argentina-las-mujeres-ocupan-solo-el-44-de-puestos-gerenciales-en-grandes-empresas-20110609-0129.html>

La suma de estos dos mecanismos (trabajos en las ramas feminizadas que presentan menores salarios y mayores niveles de informalidad junto a no acceder a los mayores cargos) se traduce en la denominada **brecha salarial de géneros**.

Todo lo mencionado muestra una gran desigualdad en la participación de varones y mujeres en la esfera productiva, sin embargo incluso resolviendo todos estos aspectos seguiría intacto el nudo central que reproduce todo el sistema y que al centrarse en el ámbito privado y no remunerado invisibiliza una de las tareas centrales del sistema productivo: quiénes son las encargadas de resolver la reproducción cotidiana de la vida. A partir de la aparición de la familia moderna o nuclear, las mujeres quedaron relegadas al ámbito doméstico de reproducción y consumo, mientras que los varones se vincularon al ámbito público y productivo.

El capital ha encontrado la forma de no pagar por este tipo de trabajo, a través de la fijación de roles de género, y en un mismo acto ha establecido una relación semántica entre el concepto de trabajo productivo/trabajo asalariado y ha relegado a las mujeres que realizan el trabajo a una situación de subordinación a sus maridos. Al mismo tiempo ha subordinado al varón trabajador haciendo que “su” mujer dependa de su salario.

En las sociedades actuales, el trabajo no remunerado además de ser trabajo improductivo (y por lo tanto invisibilizado con el término “economías sumergidas”) parecería escapar a la subordinación del capital, cuando en realidad el trabajo doméstico y la familia son según Federici (2013), las estructuras sobre las que se asienta todo el sistema productivo capitalista. En todos los países es necesaria la subordinación de los trabajos de cuidado al interior del hogar, ya que son el vehículo a través del cual el capital se adueña de manera gratuita de una plusvalía adicional por no tener que remunerar al trabajador por su reproducción (y la de su familia).

Segregación Laboral en el Mercado de Trabajo Argentino

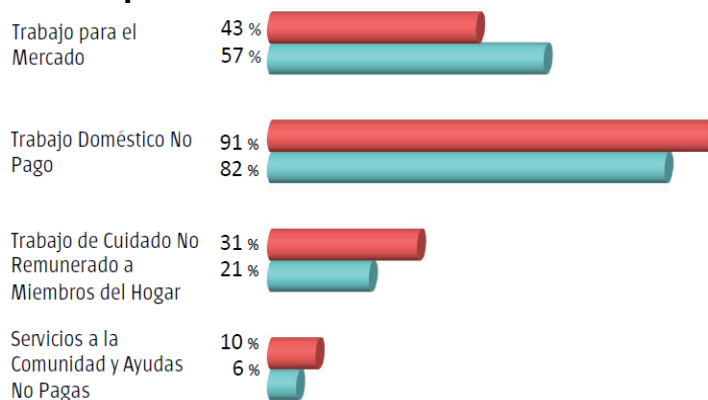
En Argentina no existen estadísticas específicas que cuantifiquen el valor generado por las actividades que se incluyen en la esfera reproductiva, que no están remuneradas y que corresponden al ámbito “privado” y de los hogares. Sin embargo en el año 2013 se realizó por primera y única vez la Encuesta Nacional sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (INDEC). En la misma se muestra que las mujeres realizan el 76% del trabajo doméstico y le dedican en promedio 2,5 horas diarias más que los varones, evidenciando la llamada doble jornada laboral de las mujeres.⁶²

A su vez, sólo el 58,2% de los varones participa en alguna actividad vinculada al cuidado, mientras que en las mujeres esta tasa es del 88,9%.

En un informe más actualizado, pero solo válido para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires podemos observar cómo se vinculan la mayor carga de cuidados de las mujeres con una baja participación en el mercado laboral.

⁶² Las autoras coincidimos con incorporar las identidades de géneros disidentes que están siendo excluidas de este análisis, que quedan por fuera del binomio hombre-mujer, y conllevan asimetrías más profundas. Sin embargo la disponibilidad de estadísticas actuales solo nos permiten analizar la realidad en términos binarios de varón-mujer. Para mayor información sobre la realidad económica de algunas de las disidencias ver: informe de fundación huésped: <https://www.huesped.org.ar/informe-situacion-trans/>, la nota <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/soy/1-224-2008-08-01.html> y la campaña <http://inclusionlaboraltrans.com.ar/>.

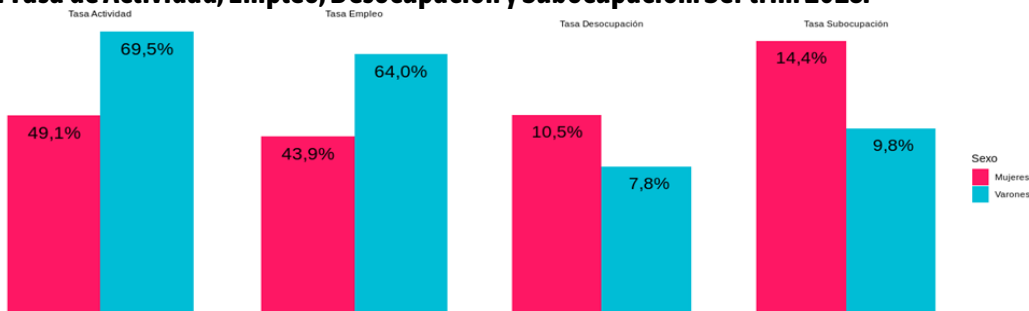
Gráfico 1. Porcentaje de Participación en distintas Actividades



Fuente: Encuesta sobre Uso del Tiempo en la ciudad de Buenos Aires.

En cuanto al **trabajo productivo o remunerado**, en Argentina según los datos tercer trimestre del 2018 de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares – INDEC – Argentina) menos del 50% de las mujeres participa en el mercado laboral mientras que los hombres lo hacen casi en un 70%, lo que muestra la desigual participación en el mundo del trabajo productivo o remunerado. Esta diferencia supera los 20 puntos porcentuales y sucede porque como se ve en el apartado anterior, existe una importante porción de las mujeres en edad laboral que dedican gran parte de su tiempo a realizar tareas domésticas, hacia el interior de sus hogares, lo que muchas veces les impide tener una actividad en el mercado de trabajo, o si lo hacen es en peores condiciones.

Gráfico 2. Tasa de Actividad, Empleo, Desocupación y Subocupación. 3er trim 2018.

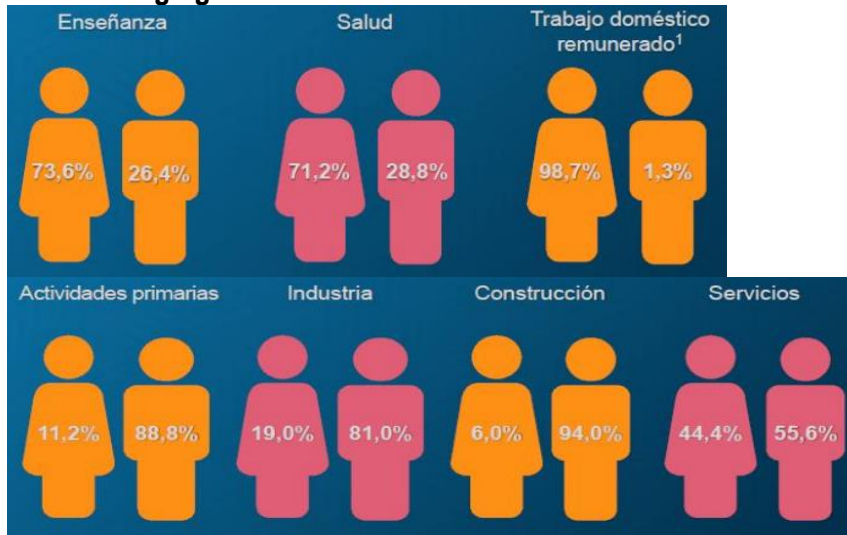


Fuente: <http://economiafeminita.com/la-desigualdad-de-genero-se-puede-medir-3/>

Por su parte, las tasas de desocupación y subocupación afectan mayormente a las mujeres. Lo que muestra que, incluso siendo menos en el mercado de trabajo, las mujeres tienen más dificultades para conseguir trabajo y/o para trabajar una jornada completa de ocho horas.

Por otra parte podemos ver la exclusión dentro de las diferentes ramas laborales, identificando trabajos que son mayormente realizados por varones y otras actividades que quedan en manos casi exclusivamente de mujeres.

Gráfico 3. Segregación horizontal. 3er trim 2016.

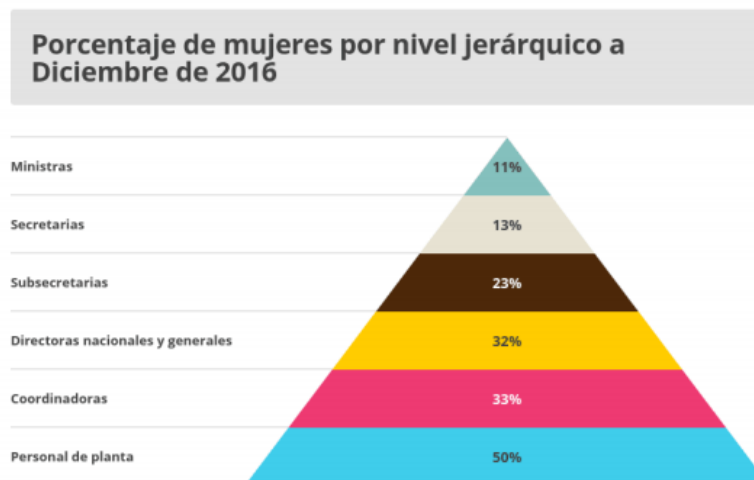


Fuente: Informe MTEySS (2017)

Como muestra el gráfico 3, se observa que existe preponderancia masculina en la mayor parte de las ocupaciones a excepción de aquellas vinculadas a la educación y la salud (donde las mujeres tienen participación de un 73,6% y 71,2% respectivamente) y en el trabajo doméstico remunerado, que es la actividad feminizada por excelencia, con un 98,7% de mujeres. Estas tres actividades son las que encuentran vínculos directos con las tareas de cuidado. Las mujeres nos insertamos en el mercado laboral pero con trabajos que son una “extensión” de aquellas tareas que la sociedad nos tiene encomendadas culturalmente en el ámbito privado. Esta situación se ve profundizada por la actual crisis económica, donde las mayores caídas en el salario real se dieron en las ramas feminizadas.

Por otra parte, como sucede en la mayoría de los países el mercado laboral presenta el llamado “**techo de cristal**”: a modo de ejemplo el gráfico 4 muestra que aunque el 50% de los trabajadores del poder ejecutivo nacional argentino son mujeres, ellas ocupan sólo el 11% de los cargos máximos de conducción política en el gabinete del gobierno actual.

Gráfico 4. Techo de Cristal en el Poder Ejecutivo Nacional



Fuente: GPS del Estado (2017)

La suma de estos dos mecanismos (trabajos en las ramas feminizadas que presentan menores salarios y mayores niveles de informalidad junto a no acceder a los mayores cargos) se traduce en la denominada **brecha salarial de géneros**. En Argentina la misma es del **23,5%** (MTEySS, 2017) y asciende al **35%** en el caso de las personas asalariadas no registradas (informales), sector en el que están sobre-representadas las mujeres.

Por último, según un informe que dio a conocer la Comisión Nacional de Valores en Agosto de 2018⁶³, y que tuvo como lema #MasMujeresEnDirectorios, en las empresas que participan en el mercado de valores de la Argentina, sólo el 10,4% de los cargos directivos son ocupados por mujeres; además, 46,1% no cuenta con mujeres en sus directorios, y 97% de los cargos de presidente son ocupados por hombres. Con estos números –indica el informe– la Argentina se ubica entre los países con menor representatividad femenina en los directorios de las compañías participantes en este segmento.

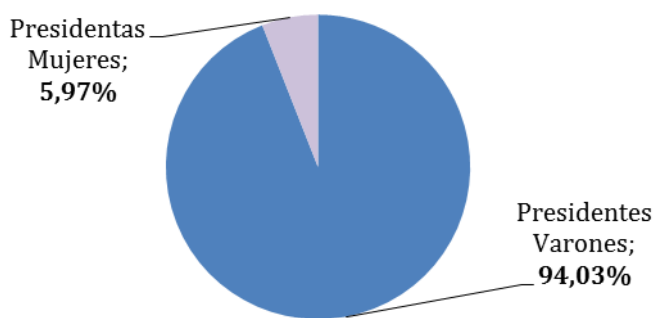
Análisis de la Estructura Cooperativa Argentina

En base a todo lo antes dicho, hemos seleccionado a la Confederación de Cooperativas de La República Argentina (COOPERAR) entidad de tercer orden, que nuclea a la mayor parte de Federaciones de Cooperativas del país, para intentar determinar si estas desigualdades y segregaciones se replican con la misma intensidad al interior del movimiento cooperativo.

Para dicha tarea hemos solicitado la información sobre sus Federaciones Asociadas. Los datos surgen de entrevistas telefónicas, virtuales y presenciales e intentaron determinar la composición interna de los Consejos de Administración según la estructura que cada Federación posea y serán incluidos en el **Anexo Estadístico 1**. Queremos aclarar que por el grado de avance en la investigación los resultados que exhibiremos a continuación son preliminares, dado que no contamos con el 100% de los datos de las Federaciones, y a su vez, puede suceder que muchas no estén actualizadas, sin embargo entendemos que los datos son lo suficientemente representativos para permitirnos realizar un análisis del sector.

A partir de dicho análisis de los datos encontramos que de las 67 federaciones que conforman la Confederación Cooperar tan solo 4, correspondiente al 5,97%, tiene una presidenta mujer.

Gráfico 5: Porcentaje de presidentes/as según género (integrantes Cooperar)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Confederación Cooperativa de la República Argentina

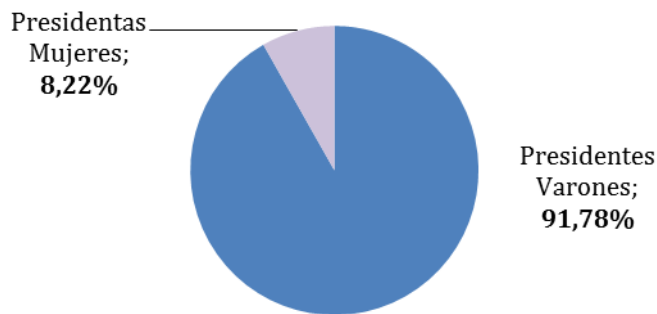
Dado el pequeño porcentaje creemos importante explicitar cuáles son las mismas y sus representantes:

⁶³<https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Prensa/Post/1308/1308informe-sobre-genero-en-los-directorios-de-las-empresas-del-mercado-de-capitales>

- **ACOOPERAR** (Asociación de Cooperativas Hortícolas y Frutícolas Argentina, Cooperativa Ltda). Presidenta : Zulma Harvertz
- **CTF** (Cooperativas de Trabajo Federadas Sur de Córdoba). Presidenta: Mariana Juárez Gómez
- **FECOLAR** (Federación de Cooperativas de La Rioja Ltda.). Presidenta: Mónica Troncozo
- **FEDETUR** (Federación de Cooperativas y Mutuales de la Red Federal De Turismo). Presidenta: Sandra Rodríguez

Con la incorporación de las llamadas “Entidades Adheridas” a Cooperar este porcentaje mejora y pasa a ser 8,22%, dado que de las seis entidades, dos tienen presidentas mujeres.

Gráfico 6: Porcentaje de presidentes/as según género (incluidas Entidades Adheridas a Cooperar)



Nuevamente, explicitamos cuales son estas entidades y sus representantes:

- **CALCME** (Celula argentina y latinoamericana de Cooperativismo Y Mutualismo Educacional). Presidenta: Silvia Recalde de Fernandez
- **LA SEGUNDA** (La Segunda Cooperativa Ltda. de Seguros Generales). Presidenta: Isabel Larrea

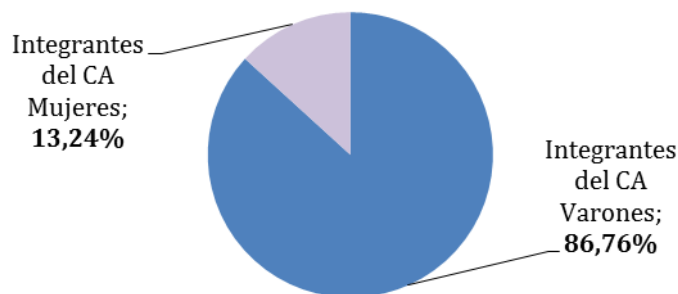
Además si analizamos en detalle el resto de las posiciones de importancia en los Consejos de Administración encontramos:

- 1 sola Vicepresidenta
- 7 Secretarías
- 3 Pro-secretarías
- 3 Tesoreras
- 2 Pro-tesoreras
- 4 Síndico titulares
- 2 Síndico suplentes

Lamentablemente no contamos a esta altura de la investigación con la información de todas las federaciones integrantes de Cooperar, y a su vez mucha de esta información (de dominio público) no está actualizada en las páginas de las federaciones, con lo cual volvemos a aclarar que este análisis no necesariamente refleja la situación actual de la confederación. Sin embargo no parece que estos datos igual sirven para mostrar una situación general sobre la presencia de mujeres en las organizaciones.

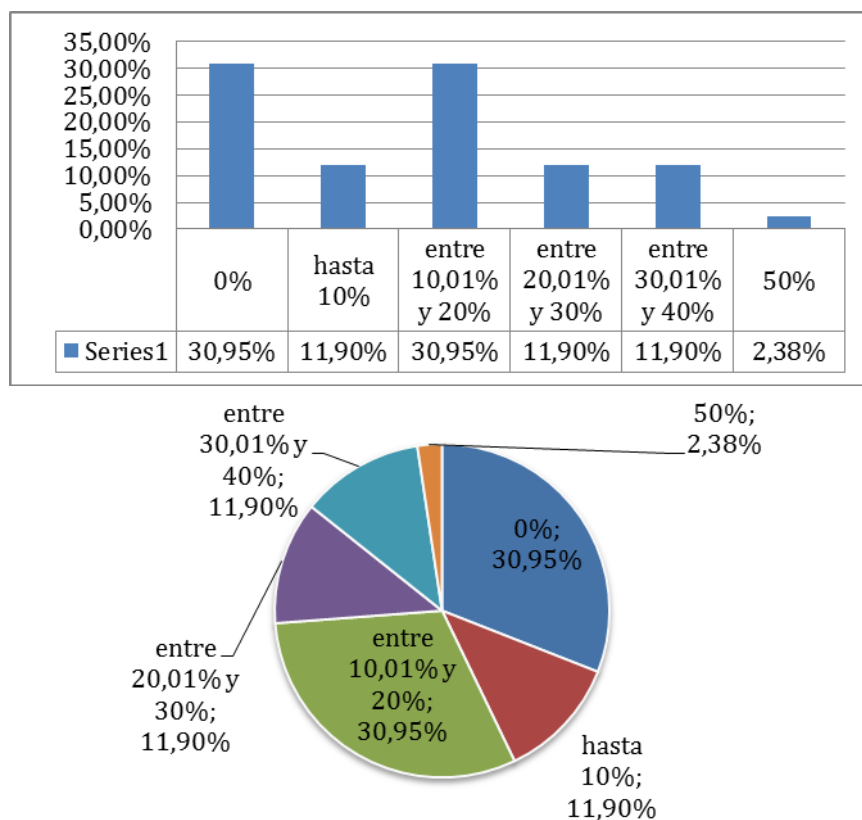
Además, si profundizamos en el análisis de los CA, vemos que en promedio, y del total de personas que están en alguna actividad de representación en los CA de las federaciones integrantes de Cooperar, solo el 13,24% son mujeres. Este número mejora el anterior respectivo a las presidencias, pero sin embargo sigue siendo muy bajo.

Gráfico 7: Porcentaje de integrantes de los Consejos de Administración (CA) de Cooperar según género



Por otra parte, obtenemos que sobre un total de 42 Federaciones encuestadas, solo en 4 casos el porcentaje de representación de mujeres en cargos titulares del consejo de administración es mayor o igual al 40 %. Así mismo sobre el total de la muestra, 10 Federaciones no cuentan con ninguna mujer en cargos directivos y en 22 de ellas su representación no excede el 15%. Estos datos demuestran claramente la baja representación que poseen las mujeres en los cargos directivos del movimiento cooperativo.

Gráfico 8: Porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración



Del análisis de todos los gráficos y tablas anteriores se visibiliza lo que explicitamos anteriormente como **Segregación Vertical y "Techo de Cristal"**, es decir en las entidades cooperativas también se ve el efecto que se ve en el resto de la economía: las mujeres, a pesar de ser en muchos casos la mayoría de los

asociados y el sostén de estas organizaciones, no estamos adecuadamente representadas en las cúpulas organizativas, que es donde efectivamente se toman muchas de las decisiones sobre las mismas. Por último, dentro de la composición de los consejos de administración es claro además que se observa además una **Segregación Horizontal**, marcado por el hecho de que de las 5 Federaciones con mayor representación femenina, 2 pertenecen al sector de enseñanza y educación, y 1 al sector de salud; ambos reservados como tareas de extensión del “cuidado”. Esto cobra una particular importancia dentro del cooperativismo, ya que el movimiento le ha conferido siempre un gran valor a la educación cooperativa como llave para la transformación social y la inclusión de los valores de igualdad y justicia redistributiva.

Consideraciones Finales

Creemos necesario que el movimiento cooperativo internalice las desigualdades de género que se evidencian en el anterior apartado, lo que se vuelve particularmente importante si entendemos que gran parte de estas Federaciones están conformadas por cooperativas de base con gran representación femenina (el caso de las cooperativas textiles, apícolas, telecomunicaciones) pero que no logran alcanzar espacios de decisión. Consultados durante el proceso de redacción de este artículo muchos de los y las integrantes de dichas Federaciones refieren como una de las causas para este fenómeno, el hecho de que las mujeres no poseen “las capacidad dirigenciales necesarias”, otras como el caso de las Federaciones vinculadas a los servicios públicos anteponen la supuesta “incapacidad técnica” de las mujeres para tomar decisiones productivas en la vida de sus organizaciones. Debemos entonces señalar una de las máximas que rige el movimiento y que está vinculada a la **importancia que tiene la educación y la enseñanza cooperativa** como modo de transmisión de sus valores y de la transformación de la sociedad que buscamos. Tanto es así que en Argentina las cooperativas deben realizar una reserva del 5% de su excedente al Fondo de Educación y Capacitación Cooperativa para que el ente Provincial destinado a tales efectos (Secretaría de Acción Cooperativa) lo asigne y gestione. Las cooperativas a su vez están obligadas por ley⁶⁴ a invertirlo en acciones de formación para los actores del sector asociados a cooperativas. Es imprescindible incorporar en estas acciones las temáticas de género que no se basen únicamente en la prevención de la violencia física, sino que se amplíen su visión a otros tipos de violencia como la simbólica o la institucional fruto de las cuales se instalan entre otros, estos preconceptos que muestran a sus asociadas como incapaces técnicas o dirigenciales. Al mismo tiempo y siguiendo la propuesta de Virginia García Beaudox (2015), consideramos importante abandonar la postura meritocrática donde las mujeres deben realizar esfuerzos adicionales para poder ocupar estos espacios de poder y acompañamos la “táctica del reencuadre” por lo menos desde el punto de vista comunicacional. En este sentido, Beaudox explica que “la mente humana tiene una estructura asociativa: una vez establecidas en la memoria, las asociaciones son duraderas y difíciles de modificar”. Por eso es fundamental reencuadrar la información. Utilizar los mismos conceptos e información, pero presentarla bajo otra luz y desde otra perspectiva que permita desarmar las versiones estereotipadas, en este caso de las capacidades o los modos que cada género debería ejercer en cargos dirigenciales. Esto permitirá desvincular de la etiqueta de “femeninas” a toda una serie de habilidades que no necesariamente son esperables únicamente de ellas, y que al mismo tiempo al comenzar a ser compartidas por todas y todos permitan la modificación jerárquica según la cual algunas de ellas son consideradas deseables o no.

La presentación en 2018 del **Proyecto de Ley de Cupo Femenino en Cooperativas**⁶⁵, generó una respuesta no homogénea desde el mundo cooperativo ante la procedencia o no de tales legislaciones. Aunque excede el objetivo del presente trabajo, mencionaremos que es esperable que la implementación de un cupo como éste aumente la posibilidad de representación de las mujeres en los Consejos de

⁶⁴ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm>

⁶⁵ En realidad se trata de un Proyecto de modificación al artículo 63 de la actual Ley de Cooperativas N°20.337.-

Administración de las Federaciones (aunque la legislación propuesta se implementaría en las cooperativas de base, seguramente esto permitiría el aumento de trayectorias dirigenciales en las mujeres que se verían reflejadas en las organizaciones de segundo orden). Pero en el caso del movimiento cooperativo, varios de los juristas han planteado su incompatibilidad con el Principio Cooperativo de Libre Adhesión y Elección de Autoridades que se vería afectado si el cupo se implementara como porcentaje de los asociados ya asociadas.

Por otra parte, a partir de la sanción de la Ley de Protección Integral de las Mujeres de 2009, se amplió en Argentina el concepto de violencia, incluyendo también la violencia simbólica, institucional, laboral y mediática contra las mujeres, entre otras. El movimiento cooperativo está comenzando a entender a sus organizaciones como espacios de referencia local (particularmente aquellas que se encuentran asentadas en pequeñas localidades donde son parte central del entramado institucional) para la lucha contra estas violencias. Han contribuido a este proceso, la creación de varios Comités de Género dentro de las Federaciones que al tener mayor representación, exposición y recursos pueden emprender acciones de mayor envergadura. Desde la década pasada existe dentro de COOPERAR el Comité de Equidad de Género⁶⁶ que canaliza todas las acciones destinadas a alcanzar la equidad de género dentro del sector cooperativo de servicios y trabajo de sus asociadas. Una de sus iniciativas más importantes es el Pacto Cooperativo por la No Violencia de Género⁶⁷ a disposición de las Federaciones y Cooperativas de todo el país. Creemos importante que estos procesos se profundicen, e incluso se reglamenten (se encuentra en desarrollo un Protocolo para la implementación del mencionado Pacto en cada territorio).

Consideramos que una de las problemáticas más importantes a resolver a la hora de propiciar el acceso de las mujeres a los cargos de los consejos de administración es la de resolver colectivamente la organización de los cuidados reproductivos (y sus costos). Como ya mencionamos, el tiempo de estos cuidados recae de manera mayoritaria sobre las mujeres, y en el caso del cooperativismo se plantea como un obstáculo aún más importante que en el mercado laboral general dado que las reuniones de Consejo de Administración así como las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias se realizan generalmente fuera del horario laboral. Al mismo tiempo es importante recordar que en muchos casos los cargos de representación federativa no tienen una remuneración y se suman a las tareas ya designadas en cada una de las cooperativas de base, esto hace que las mujeres que decidan ejercer dichos cargos deban resolver las tareas de cuidado “externandolas” en el mejor de los casos si tienen los medios económicos para esto, o desistan en muchos casos. Creemos que para aumentar la participación de las mujeres en cargos dirigenciales es quizás más importante ir a la raíz del problema y encontrar una salida colectiva a las tareas de cuidado (camino que están emprendiendo ya las compañeras de las cooperativas de cuidados) que centrar los esfuerzos en legislaciones de cupo o restricción.

Finalmente queremos señalar que el cooperativismo como parte de la ESyS propone desde sus inicios un proceso de transición orientado políticamente por el objetivo de garantizar la reproducción ampliada de la vida de todos y todas incluyendo la de la naturaleza. Para lo cual será necesario deshacernos del determinismo económico utilitarista y a la vez entender el alcance de las metáforas sociales ya instaladas, de las cuales la más reconocida insiste con la idea de que la supervivencia depende de la capacidad de adaptación del más fuerte compitiendo individualmente. Abandonar las formas de dominación basadas en una visión biologicista de la sociedad, donde el estereotipo de lo natural viene dado por dejar que el fuerte se aproveche del más débil. Como vemos, existen otros modos que también pueden aprehenderse del mundo natural como señala Dra. Diana Maffia, “aquellos en donde las entidades colaboran entre sí en un esquema cooperativo y solidario para alcanzar un objetivo”. En este

⁶⁶ <https://genero.cooperar.coop/>

⁶⁷ <https://genero.cooperar.coop/wp-content/uploads/2017/09/Pacto-Cooperativo-por-la-no-Violencia-de-G%C3%A9nero.pdf>

sentido, creemos que el movimiento cooperativo y mutual tiene mucho para aportar a la lucha por la reproducción de la vida y por el intento feminista de repensar las estructuras actuales que guían las políticas públicas, elaboradas siempre por el sujeto varón hegemónico. Establecer otro pacto social que supere al capitalismo y proponga los ideales de la economía social. Pero no solo para las mujeres sino para la sociedad toda. Porque como expuso Maffia en la última Cumbre de Cooperativismo Internacional en Buenos Aires: “la economía feminista impugna a la vez al capitalismo y al patriarcado”.

Bibliografía

- Dirección General de Estadística y Censos. Ciudad de Buenos Aires (2016). Encuesta sobre Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires. Link: <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/si/genero/principal>
- Eid, M & Pleite, F, The International Year of Cooperatives and the 2020 Vision, Euricse, Working Paper 71, 2014.
- Eliosoff Ferrero, Maria Julia; Leiva, Ana; Marcelo, Josefina y Ramos Armella, Lourdes (2016). Las mujeres en la Economía. Una mirada crítica, feminista y periférica. Cuadernos de Economía Crítica, Año 3; N°5; Diciembre 2016 (pp.173-181).
- Federici, Silvia (2013). Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas Feministas. Traficantes de Sueños. Madrid.
- Federici, Silvia (2015). Calibán y La Bruja. Colección Nociones Comunes. Tinta Limón.
- García Beaudoux, Virginia (2015) Estereotipos de género, comunicación política y liderazgo femenino: ¿para qué sirve la táctica de reencuadre?. Informe de Consultoría Comunicatio. 2015.
- GPS del Estado (2017). El Estado del Estado en la Argentina. CIPPEC.
- Hinkelammert, Franz & Mora, Henry (2018). Hacia una economía para la vida, Instituto Tecnológico de Costa Rica. San José.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - INDEC (2014). Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo.
- Mayo Ed (2017), Breve historia de la cooperación y la mutualidad. Co-operatives UK member, Alpha Communication, Co-operatives UK.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTESySS (2017) Las Mujeres en el mundo del trabajo.
- Pérez Orozco, Amaia (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid. Traficantes de Sueños.
- Presentes Agencia (2018). Así está el cupo laboral trans en Argentina. Link: <http://agenciapresentes.org/2018/04/30/mapa-asi-esta-el-cupo-laboral-trans-en-el-pais/>
- Rodríguez Enríquez, Corina (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Revista Nueva Sociedad No 256, marzo-abril de 2015, (pp 30 - 44). México DF.
- Rodríguez Enríquez, Corina y Marzonetto, Gabriela (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 No 8 (Enero-Junio 2015) ISSN 1853-9254.
- Shokida, Natsumi (2019). La desigualdad de género se puede medir. Blog Economía Femini(s)ta. Link: <http://economiafeminita.com/la-desigualdad-de-genero-se-puede-medir-3/>