



**RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO:**

# **“PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN COOPERATIVAS Y EMPRESAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL”**



**MARZO 2015**

## I. PRESENTACIÓN

El presente documento corresponde al Resumen Ejecutivo del Estudio “Participación de las mujeres en Cooperativas y empresas de la Economía Social”, el cual fue realizado por un equipo de profesionales de Isónoma Consultorías Sociales Ltda., entre los meses de diciembre 2014 y febrero 2015, por encargo de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño”.

En este resumen se presentan brevemente los objetivos del estudio, la metodología empleada y las definiciones conceptuales en torno a las cuales se realizó la investigación. Posteriormente se presentan los principales resultados cualitativos y cuantitativos, para finalmente entregar las conclusiones y recomendaciones emanadas de los hallazgos.

## II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Los objetivos del presente estudio son los siguientes:

### 1- Objetivo General

*Diagnosticar y cuantificar la situación de las mujeres al interior de las cooperativas y empresas pertenecientes al sector de la economía social, para identificar sus principales barreras de entrada, que limitan el mejoramiento de sus ingresos y de su calidad de vida, con el fin de mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones de las cooperativas y empresas pertenecientes al sector de la economía social para apoyar la formulación de políticas más eficaces para este sector.*

### 2- Objetivos Específicos

- a) Cuantificar la participación de mujeres en los distintos órganos y estratos de las cooperativas y empresas de la economía social, tanto de gestión, como de representación.
- b) Conocer las características y el perfil de las personas asociadas a las cooperativas y a las empresas de la economía social y así como las características de gestión de las mismas en relación con la igualdad.
- c) Averiguar las posibles dificultades o motivos que subyacen a la baja participación en todos los estratos y las posibles recomendaciones para disminuir estas brechas.
- d) Plantear medidas de actuación innovadoras para incrementar la participación de las mujeres en las cooperativas y empresas de la economía social.

En el presente estudio, se optó por combinar los enfoques y técnicas provenientes de las metodologías cuantitativa y cualitativa, de manera de ampliar las posibilidades de exploración, en un primer momento, y de descripción y elaboración de recomendaciones, en un segundo momento. El resultado de combinar ambos enfoques permitió observar, describir, comprender e interpretar con profundidad el fenómeno estudiado, dada la alta complejidad que caracteriza a los métodos cualitativos; mientras que la mirada cuantitativa, brindó la oportunidad de cuantificar y de acceder al fenómeno a partir de un conocimiento más distributivo y representativo respecto de la participación femenina en la economía social.

En el caso de las técnicas cualitativas, se realizaron entrevistas semi – estructuradas y focus groups. Las entrevistas se utilizaron en dos momentos: en una primera etapa, se aplicaron entrevistas exploratorias a expertas e informantes clave sobre el tema, con el fin de complementar y profundizar la información obtenida de la revisión documental. En esta etapa las personas entrevistadas fueron:

**Entrevistas Exploratorias Primera Etapa**

Nombre	Organismo
Marisa Acosta	Experta uruguaya, Consultora PNUD
Guillermina Martin	PNUD Panamá
Eloísa Silva	Sistema B
María Angélica Muñoz	FECRECOOP

Y luego, en la etapa de producción de información propiamente tal, se realizaron 20 entrevistas a representantes de las distintas formas de asociación en la economía social, cuidando además que incorporar a organizaciones de diversos rubros. De este modo, se entrevistaron a 10 cooperativas, 7 Asociaciones Gremiales, y 2 Empresas B. Además, se realizó una entrevista a un consultor en Comercio Justo a fin de conocer acerca de la participación de las mujeres en estas organizaciones. Las entrevistas se realizaron en 4 regiones del país: Metropolitana, Valparaíso, Coquimbo y Lagos.

A continuación, se muestra una tabla resumen con las entrevistas realizadas:

**Resumen de Entrevistas Realizadas**

Nombre Organización	Tipo	Rubro	Región
Cooperativa La Viñita	Cooperativa	Campesina	Coquimbo
Cámara de Turismo de La Serena	Asociación Gremial	Comercio/Turismo	Coquimbo
ChileCoop	Cooperativa	Ahorro y Crédito	Coquimbo
Cooperativa Capel	Cooperativa	Agrícola Pisquera	Coquimbo
Cooperativa Valle de Los Ángeles	Cooperativa	Trabajo Artesanal	Coquimbo
Coop. De Vivienda y Servicios Habitacionales Gran Bretaña Ltda.	Cooperativa	Vivienda	Valparaíso

Advanced Innovation Center	Empresa B	---	Valparaíso
ASOCOMERCAR	Asociación Gremial	Comercio	Valparaíso
LUMNI Chile	Empresa B	---	Metropolitana
Prymave	Cooperativa	Trabajo	Metropolitana
MujerCoop	Cooperativa	Ahorro y Crédito	Metropolitana
Empremujer	Asociación Gremial	Industria	Metropolitana
Cooperativa Lleku	Cooperativa	Trabajo	Metropolitana
Asociación Gremial de Peluqueros y Estilistas de Santiago	Asociación Gremial	Servicios	Metropolitana
Escuela de Administradores Públicos	Asociación Gremial	Servicios	Metropolitana
Gerardo Wijnant	Comercio Justo	Consultor	Metropolitana
Cooperativa Punta Chilén	Cooperativa	Producción y Trabajo	Los Lagos
Asociación Gremial de Pescadores Artesanales	Asociación Gremial	Pesca	Los Lagos
Cooperativa Semillero Cascajal	Cooperativa	Producción y Trabajo	Los Lagos
Asociación Gremial Tejiendo Redes	Asociación Gremial	Industria	Los Lagos

En el caso de los focus groups, se realizaron 2 con mujeres participantes de organizaciones de la economía social. Uno fue realizado con mujeres participantes de distintas cooperativas (de mujeres y mixtas) y el otro fue realizado con mujeres de EmpreMujer (Asociación Gremial femenina).

También se realizaron dos casos de estudio, para lo cual se seleccionó dos iniciativas emblemáticas y exitosas de América Latina en lo que refiere al fomento y la promoción de la participación de las mujeres en organizaciones de la Economía Social, con el fin de identificar buenas prácticas que promuevan y fortalezcan la igualdad de género, y de identificar elementos de distinta índole que faciliten la participación, la asociatividad y los liderazgos de mujeres. Los casos de estudio fueron: Las Escuelas Latinoamericana de Formación Integral de Mujeres Cooperativistas, y El Sello de Igualdad de Género para organizaciones cooperativas. Además, se analiza la Asociación Gremial Empremujer, como caso nacional exitoso de asociatividad femenina.

En relación a las técnicas cuantitativas, en el presente estudio, se diseñó un instrumento cuantitativo en base a la información revisada y producida en la primera etapa, el cual posteriormente se aplicó en forma telefónica por un equipo de encuestadores/as capacitados/as. El Universo de casos estuvo compuesto por las bases de datos de Cooperativas y Asociaciones Gremiales entregadas por la Subsecretaría, la cual fue filtrada (se quitaron casos repetidos y casos que no tenían ningún dato de contacto) y complementada con datos obtenidos de algunas organizaciones, y por el directorio de Empresas B facilitado por SistemaB.

En un principio, se diseñó una muestra con un total de 470 casos, los cuales se afijaron proporcionalmente por rubro y por región. Sin embargo, una vez iniciado el proceso de

encuestaje, quedó en evidencia la mala calidad de los datos contenidos en las bases de cooperativas y asociaciones gremiales, existiendo un importante porcentaje de números telefónicos malos, entre otros problemas.

Con todo lo anterior, se logró aplicar un número de 167 encuestas, de las cuales 73 fueron a cooperativas, 68 a asociaciones gremiales, y 26 a Empresas B.

Dado que no se alcanzó la muestra estipulada, los resultados cuantitativos que se presentan en este estudio no son representativos del universo de cooperativas, asociaciones gremiales y empresas B, de modo que la cuantificación corresponde únicamente a las organizaciones y empresas encuestadas.

#### IV. DEFINICIONES CONCEPTUALES

La Economía Social, también llamada Economía Solidaria, corresponde a un sector de la economía que coexiste junto con el sector privado y el sector público, razón por la que es denominada como “el Tercer Sector”. En la actualidad, la Economía Social se puede perfilar de acuerdo a las siguientes características:

- Primacía del ser humano y del objeto social sobre el capital.
- Adhesión voluntaria y abierta y control democrático por sus integrantes desde la base.
- Conjunción de los intereses de los socios/as, usuarios/as y/o del interés general.
- Defensa y aplicación del principio de solidaridad y de responsabilidad.
- Autonomía de gestión e independencia de los poderes públicos.
- Aplicación de los excedentes al objeto social mediante su reinversión o distribución de utilidades según el deseo de sus integrantes.

El hecho de que la Economía Social corresponda a otro modo de emprendimiento, conjugando fines económicos con los sociales promovidos por la solidaridad, contribuye al panorama económico con una vía alternativa para el suministro de bienes y servicios y que, dado su carácter de cooperación, su funcionamiento permite, entre otras cosas, la reinserción a la vida laboral de grupos vulnerables e históricamente marginados.

Para efectos de este estudio, se consideraron organizaciones y/o empresas de la Economía Social a las organizaciones para las cuales la asociatividad o los principios cooperativos y solidarios implican una mejora en su proceso productivo y/o de comercialización. Esto es: Cooperativas, Asociaciones Gremiales y Empresas B.

- **Cooperativas y asociaciones de cooperativas:** según la Ley General de Cooperativas (Decreto Supremo N° 502 de 1978 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción) son asociaciones que integran en su funcionamiento el principio de la ayuda mutua, y que tienen por objeto mejorar las condiciones de vida de sus

socios. Estas tienen la posibilidad de combinar finalidades de diversas clases, salvo las cooperativas de vivienda y las de ahorro y crédito. También se incluyen las asociaciones de cooperativas como federaciones y confederaciones.

- **Asociaciones Gremiales:** son organizaciones que reúnen a personas naturales, jurídicas, o ambas, con el objeto de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que les son comunes, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios, y de las conexas a dichas actividades comunes. Son regidas por el Decreto Ley N° 2.757 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- **Empresas B:** son empresas que no tienen un fin no lucrativo y que entre sus estatutos contemplan el minimizar las externalidades negativas y en lo posible generar externalidades positivas. Se basan en un sistema de certificación internacional.

No se consideraron dentro del Estudio aquellas organizaciones de gran tamaño (como las principales cooperativas de ahorro y crédito y mutuales de seguridad), dado que por sus grandes dimensiones podían distorsionar los resultados de la investigación.

Esta investigación consideró como objeto de estudio a las organizaciones antes mencionadas, observando la participación por género al interior de estas mismas, de sus distintos órganos (por ejemplo en el caso de las cooperativas -Junta General de Socios, Consejo de Administración, Gerencia y Junta de Vigilancia-), así como también en los distintos estratos (es decir, en el caso de las cooperativas/asociaciones, federaciones y confederaciones).

Se incorporaron además de manera exploratoria en la producción de información cualitativa, a aquellos modelos de certificación que integran elementos propios de la Economía Social, como son la primacía del ser humano y del objeto social sobre el capital. Un ejemplo en este sentido es la certificación de Comercio Justo, dentro de la cual existen evidentemente oportunidades de aprendizaje útiles para los fines del presente estudio.

## V. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

A partir de los hallazgos encontrados en el análisis de la información cualitativa, mediante las entrevistas realizadas a representantes de las organizaciones y empresas de la economía social, se destacan una serie de coincidencias o “acuerdos” y discordancias o desencuentros entre las percepciones que se observan respecto de diversas temáticas asociadas a la participación de las mujeres tanto en cooperativas, asociaciones gremiales, empresas b y redes de comercio justo.

Entre las principales coincidencias se observan las siguientes:

- Existe una percepción común en cuanto a que la participación femenina es mucho más importante y significativa en empresas y organizaciones de la economía social que en empresas de mercado, por las características que reviste este tipo de organizaciones: orientación al bienestar de los/as socios/as y asociados/as, mayor humanización en cuanto al trato y la relación entre socios y socias, mayor participación activa de las bases en la conducción de la organización (niveles en los que se reconoce mayor participación femenina), etc. Todas estas características propias de la economía social estarían relacionadas de alguna manera con características “femeninas”.
- De igual manera, las características generales que las mujeres aportan a la economía social, están muy relacionadas con los principios y propósitos de este tipo de organizaciones y empresas, lo cual explicaría su mayor presencia en la economía social: solidaridad, sensibilidad, empatía, responsabilidad, compromiso, proactividad, etc.
- La participación femenina se distribuiría de diversa forma según el rubro del que se trate. Ello respondería al carácter cultural que presenta la desigual distribución sexual del trabajo, según lo cual históricamente ha dificultado el acceso de las mujeres a ciertas carreras u oficios, otorgándole un rol secundario y doméstico al trabajo femenino. En este sentido, tanto la segregación horizontal como la vertical se encuentran fuertemente presentes en todos los tipos de organizaciones<sup>1</sup>.
- La participación femenina se observaría principalmente en los niveles de base u organismos internos, mediante la participación activa de las mujeres. Mientras los cargos de representación y dirección, en términos generales, seguirían concentrándose en manos masculinas.
- Pese a lo anterior, se reconoce cierto incremento en la participación de las mujeres en las esferas directivas durante las últimas décadas. Sin embargo, éstas tienden a ocupar cargos de menor jerarquía y rango: existen muy pocas mujeres presidentas o gerentas, y la mayoría ocupa el cargo de secretaria/tesorera.
- El principal elemento obstaculizador para la participación femenina, y su real inserción en el mundo económico productivo, incluyendo la economía social, se reconoce en la cultura machista, la que se manifiesta en actitudes discriminatorias, dificultad en el acceso a ciertos cargos, baja o nula participación en ciertos rubros, etc.

---

<sup>1</sup> Se entiende por “segregación horizontal” a la desigual distribución por sexo en algunas profesiones y/o rubros (profesiones u oficios feminizados como el profesorado, la enfermería, etc., y otras masculinizadas como la minería, las “ciencias duras”, etc.), y por “segregación vertical” a las diferencias cuantitativas y cualitativas entre hombres y mujeres en los altos cargos de poder o de toma de decisión.

- En todos los casos observados, se reconoce un problema común asociado a los roles tradicionales de género, los cuales se encuentran muy arraigados en el seno de la sociedad chilena: el rol doméstico que se le ha atribuido a las mujeres a lo largo de la historia, que deviene en su responsabilidad de la organización familiar y en su compromiso con las personas que requieren cuidados (niños, niñas, personas mayores y dependientes). Así, las responsabilidades domésticas y de cuidado son reconocidas como una de las principales barreras para la participación de las mujeres.
- Entre los principales problemas que se le presentan a este tipo de organizaciones y empresas, sobretodo en el caso de las cooperativas y las asociaciones gremiales, dice relación con la falta de apoyo desde la institucionalidad para desarrollarse plenamente. Lo cual se observa principalmente en la burocratización y centralización de la administración pública, que repercutiría tanto en la escasez de información oportuna y ajustada a las necesidades locales, y en los espacios y posibilidades de comercialización, como en las redes de apoyo hacia las mujeres para contrarrestar sus escasas disposiciones de horario a propósito de su rol doméstico, etc.
- En este sentido, las principales recomendaciones o sugerencias que se identifican en las entrevistas realizadas apelan al desarrollo y fomento de capacitaciones y asesoramiento en el ámbito jurídico, contable, normativo (SII), organizacional, comercial, publicitario, etc. Y fundamentalmente, en acciones que permitan la adecuación de los horarios femeninos en el ámbito laboral, ya sea a partir de un mayor y mejor cuidado de los hijos, hijas y personas dependientes a su cargo; o bien, mediante la flexibilización de los horarios de atención de los organismos públicos, principalmente.

En cuanto a las principales diferencias que se observan entre las organizaciones y empresas de la economía social respecto de la participación femenina en ellas, se distingue que:

- La proporción de hombres y mujeres en las empresas de la economía social es bastante heterogénea, según los rubros en los que cada cual se desempeña. Sin embargo, en las Cooperativas y Empresas B se observa una mayor presencia de mujeres. Ya sea por las características organizacionales que suponen en un caso, o bien por los requerimientos de su certificación en el otro caso. En las asociaciones gremiales, por su parte, la proporción entre hombres y mujeres tiende a inclinarse a una mayor participación masculina. Esto se condice, desde un análisis de género, con lo planteado por Carol Gilligan<sup>2</sup>, quien postula que los hombres actúan regidos

---

<sup>2</sup> Gilligan Carol (1982) *In a different voice: psychological theory and women's development* (Harvard University press, Cambridge, Ma., 1982).

por la “ética de la justicia” y las mujeres por la “ética del cuidado”. Gilligan postula que hombres y mujeres, como resultado de las diferencias de género en la socialización, desarrollamos modelos éticos diferentes. Así, los varones se moverían en lo formal y abstracto, en el respeto a los derechos formales de los demás, en el ámbito individual y en las reglas, mientras que las mujeres se moverían en lo contextual, en la responsabilidad por los demás, en lo relacional y en una concepción global y no sólo normativa de la moral. De acuerdo con esto, siendo las asociaciones gremiales el tipo de organización que presenta un carácter más “reivindicativo” (entre las estudiadas) y de defensa de derechos e intereses, resultaría coherente una mayor presencia masculina. Mientras que los principios cooperativos (solidaridad, ayuda mutua, etc.), así como los requerimientos de la certificación de las empresas B (cuidado del medio ambiente, impacto social, etc.), se condicen más con la denominada “ética del cuidado”, y atraería más a la participación femenina.

- Respecto del perfil etario de las mujeres que participan de estas empresas y organizaciones, se observa que éste es bastante diverso: En las Cooperativas y Asociaciones Gremiales tienden a confluír personas mayores, que superan los 50 o 60 años. Las empresas B, por su parte, tienden a concentrar gente joven, debido a que supone un modelo organizativo relativamente novedoso e innovador que atraería a la población más joven.
- En cuanto al nivel socioeconómico, es posible observar que las cooperativas concentran mayoritariamente a personas de sectores medios y bajos que encuentran en este tipo de asociatividad una solución concreta a sus demandas y necesidades sociales (de trabajo, de vivienda, de consumo, etc.); las asociaciones gremiales en tanto, reconocen una profunda diversidad incluso dentro de una misma organización, debido a que responden a asociaciones de personas que comparten una tarea productiva, ya sea un oficio heredado o una profesión adquirida. En el caso de las Empresas B, el perfil corresponde a una clase media, y media alta, por ser todos/as profesionales, y de hecho, muchos de ellos han incorporado el sentido de la economía social mientras estudiaban en el extranjero.
- Sobre el nivel educacional de las mujeres que participan en la economía social, es posible estimar que éste se distribuye de manera heterogénea a través de las diversas empresas y organizaciones: las cooperativas, por lo general, tienden a concentrar personas con estudios incompletos, porque aglutinan a muchas mujeres mayores que no tuvieron una experiencia de escolarización obligatoria por las condiciones sociohistóricas en que ellas se formaron, tanto en la ciudad como en zonas rurales; las asociaciones gremiales, por su parte, son bastantes diversas en este sentido, aunque se les reconocería un mayor nivel educacional formal que en las cooperativas, a propósito de varios profesionales colegiados que se han organizado en este tipo de asociaciones; y para el caso de las empresas B, éstas presentan mayores niveles educacionales, pues requieren profesionales

especializados/as de diversas áreas para llevar a cabo sus proyectos productivos bajo la normativa que los certifica y reconoce como empresas de carácter social.

## **VI. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA CUANTIFICACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES**

Inicialmente, es posible señalar que las organizaciones encuestadas se diferencian en su ubicación, siendo las Empresas B encuestadas, un sector mayoritariamente urbano y central. Así mismo, las Asociaciones Gremiales, se ubican principalmente en áreas urbanas de todas las regiones del país, mientras que en el caso de las Cooperativas, ellas se encuentran en una proporción similar en áreas urbanas y rurales.

El tamaño de las organizaciones también se comporta como una variable diferenciadora. Las Asociaciones Gremiales, en este caso, pueden ser vistas como organizaciones medianas, pues su composición más frecuente, congrega entre 11 y 50 socios/as; mientras que las Cooperativas poseen, predominantemente entre 101 y 500 socios/as. En el caso de las empresas B, por tratarse de una empresa, el número de socios es pequeño (de 1 a 5 principalmente), pero por su naturaleza no son comparables en este aspecto a las cooperativas y asociaciones gremiales.

En cuanto a la edad de los/as socios, tanto Cooperativas, como en Asociaciones Gremiales, el tramo etario que congrega mayor cantidad de socios/as es el que va entre 41 y 59 años, observándose en ambos casos una participación casi nula de jóvenes menores de 26 años.

Respecto de la participación de mujeres en las organizaciones estudiadas, en todas ellas, salvo en las cooperativas, la participación femenina es minoritaria. Sólo en el caso de las cooperativas la participación parece ser más equitativa, destacando un importante porcentaje de mujeres en la gerencia, sin embargo, es importante señalar que el cargo de gerente/a de una cooperativa tiene bastante de administrativo mientras que el cargo político per se es el de Presidente, el cual, sigue siendo principalmente masculino.

Entre las opiniones respecto de la menor participación de mujeres en estas organizaciones, los motivos esgrimidos con más frecuencia por los/as consultados/as de Empresas B y Asociaciones Gremiales, son los que hacen alusión a la falta de preparación de las mujeres y porque ellas no contarían con las habilidades necesarias para hacerlo. En Cooperativas, se señala que son las responsabilidades familiares las que dificultan la participación en estas organizaciones. Es destacable el hecho de que en las organizaciones con más presencia masculina, los motivos de la baja participación sean responsabilidad de las propias mujeres, mientras que en las cooperativas, donde hay mayor presencia femenina, se alude a un problema más concreto y relacionado directamente con los roles tradicionales de género.

Es común encontrar mujeres en cargos directivos en estas organizaciones, no obstante, lo regular es que los hombres desempeñen los cargos de gerencia y/o presidencia; no así en el caso de las cooperativas, como ya se dijo. La participación de las mujeres está más asociada, en todos los tipos de organización, a cargos administrativos, y/o a cargos directivos distintos a la presidencia (secretaria, tesorera, etc.). En cuanto a los aportes que las mujeres pueden realizar a la organización, se valoran por sobre los demás, los de orden relacional y organizativo, visibilizando características tradicionalmente “femeninas”.

Por último, no obstante la participación de las mujeres en cargos directivos resulta ser mediana, las percepciones existentes en torno a la relación trabajo-género indican mayoritariamente que existen condiciones de relativa igualdad para que las mujeres participen y puedan hacerlo también en cargos directivos dentro de los tres tipos de organizaciones consultadas; sin embargo, es necesario considerar que estas percepciones, puedan reflejar en alguna medida “lo deseable” frente a este tema. Esto da cuenta de que la igualdad existe en estas organizaciones a nivel “formal” pero no ha devenido aún en igualdad “real” o “material”.

## VII. ANÁLISIS DE FOCUS GROUP

Además de las entrevistas, también se realizaron dos focus groups con mujeres socias de cooperativas y asociaciones gremiales. Se decidió incorporar esta técnica dado que muchas veces en el discurso colectivo emergen tópicos que no surgen en las entrevistas.

En relación a la participación femenina en las cooperativas y asociaciones gremiales, las participantes de los focus tienen la percepción de que esta ha ido aumentando con el tiempo. Sin embargo, habría ciertos cargos, como la Presidencia, que siguen estando muy masculinizados.

En relación a cuáles son las causas de esa baja participación femenina, las mujeres lo asocian mucho con una tradición de “entregarle el poder al marido”, lo cual se vería principalmente en las cooperativas campesinas y/o agrícolas (que son parte de los rubros con menor participación de mujeres), donde, aunque sean las mujeres las dueñas de la tierra, son los hombres las que las representan en las organizaciones. Y la otra causa principal a la que atribuyen la baja participación de las mujeres en organizaciones son las responsabilidades domésticas y familiares, sobre todo cuando la mayoría de las organizaciones realizan sus reuniones y asambleas en horarios especialmente complicados para las mujeres.

En relación a la participación de las mujeres en los cargos de decisión al interior de las cooperativas y las asociaciones gremiales, las mujeres reconocen que esta participación aún es baja y que además, las mujeres cuentan con ciertas desventajas adicionales a las de los hombres, para acceder a estos cargos. La primera desventaja que las participantes reconocen es cultural. En este sentido señalan que las mujeres han sido educadas para ser dueñas de casa y no para ocupar cargos públicos. Y si bien las mujeres han comenzado a

“liberarse”, esa educación machista aún se ve reflejada por ejemplo en que las mujeres escogen carreras más relacionadas con los roles de género tradicionalmente femeninos.

En relación a esta barrera cultural, llama la atención la tendencia que existe entre las mujeres a responsabilizarse por ella y a asumir como tarea femenina o “de mujeres” el lograr el cambio cultural. En términos de política pública esto reviste un interesante desafío, en tanto es necesario “socializar” y “des-feminizar” las problemáticas de género, entendiendo que las desigualdades son un problema social y que se reproducen y socializan también en el ámbito público y no sólo en el ámbito doméstico a través de la crianza (que realizarían las mujeres de manera exclusiva según estos discursos).

Una segunda barrera identificada por las participantes de los focus group, tal como ya se mencionó, es la relacionada con las responsabilidades domésticas y familiares de las mujeres. En este sentido reconocen que se encuentran en desventaja respecto a los varones, ya que la mayoría de ellos no tiene otras responsabilidades fuera de su trabajo remunerado, mientras que el “doble rol” es la realidad de todas las mujeres trabajadoras. Esto hace que en general las mujeres cuenten con menos tiempo y “atención” disponible, y que le ocurran más imprevistos, lo cual es una dificultad para ocupar cargos de decisión y responsabilidad.

Además de la barrera cultural y del rol doméstico, las mujeres, sobre todo las que son o han sido dirigentes, relevan las barreras y dificultades que los propios varones les ponen a las mujeres que ocupan o aspiran a ocupar algún cargo. En este sentido destacan el carácter altamente competitivo de los hombres (rasgo que en general no sería compartido por las mujeres al tener una sensibilidad distinta) y el hecho de que las mujeres sean vistas por ellos como una amenaza, lo que muchas veces se traduce en falta de solidaridad, malos tratos y malas prácticas hacia ellas. Esto da cuenta de que muchos hombres dirigentes no ven a las mujeres que ocupan cargos como una igual, sino más bien como alguien ajeno y extraño, y que reviste un peligro.

En esta misma línea, los relatos de las mujeres, al igual que en algunas entrevistas, dan cuenta de que en muchas ocasiones los varones utilizan, para referirse a ellas, un lenguaje infantilizador y paternalista, lo que también demuestra un trato que, para ellos, no es entre iguales. Ejemplos de esto es el tratarlas de “niñita”, “chiquilla”, con diminutivos, o bien piropear o halagar físicamente en un contexto de formalidad.

Además, como un punto no menor, tanto las mujeres de cooperativas como las socias de Empremujer destacan la falta de empoderamiento de las mujeres en general, lo que se manifiesta en que en los espacios públicos se inhiben, hablan poco en las reuniones o asambleas, y son incapaces de destacar sus propias aptitudes o destrezas, y como consecuencia de ello son invisibilizadas, quedando así los cargos en manos de hombres más “habladores” y más atrevidos, los que no necesariamente son los más capaces, pero sí han sido los más visibles. En relación a esto, en ambos focus, así como también en muchas entrevistas, se relevó la importancia de que existan espacios de formación en los cuales las

mujeres puedan mejorar su autoestima, creer en ellas mismas y en sus capacidades, en definitiva, empoderarse.

Es importante destacar que una vez que una mujer logra acceder a un cargo de decisión, debe demostrar que lo merece y debe cuidarlo. En este sentido, algunas dirigentes destacan como una cualidad positiva el mantenerse humildes, pero estar demostrando permanentemente que son inteligentes y que merecen estar ahí, ser mesuradas en sus opiniones y hablar sólo cuando se está muy segura de lo que se va a decir, todo esto con el objetivo de ir “ganándose a las personas”. Todo esto, se puede interpretar como estrategias para legitimarse y validarse, lo que da cuenta del esfuerzo que deben realizar las mujeres dirigentes día a día para demostrar que merecen ocupar el cargo.

Un tema que apareció relevado en ambos focus group y que no había aparecido en las entrevistas es el de los costos personales que deben asumir las mujeres que deciden acceder a cargos de decisión dentro de sus organizaciones. Muchas de ellas, con menor o mayor pesar, reconocen que a causa de sus carreras como dirigentes no han sido las principales cuidadoras de sus hijos e hijas. Para poder forjar su carrera como dirigentes han necesitado contar con el apoyo de otra mujer, ya sea una asesora del hogar o su madre, para criar a sus hijos/as y hacerse cargo de la casa.

Si bien señalan que es fundamental que el marido si no apoya, al menos acepte su tarea como dirigentes, muchas de ellas también relatan que las parejas las han apoyado o aceptado hasta “cierto punto”. En este sentido varias de las mujeres dirigentes se encuentran separadas y relacionan de manera directa su rol dirigencial con su ruptura de pareja.

Con todo esto, varias de las mujeres participantes en los focus group viven su participación con culpa, principalmente las que aún tienen hijos/as menores, pues se sienten irresponsables para con sus niños/as por dedicarles poco tiempo y muchas veces son responsabilizadas por sus parejas ante cualquier fracaso o accidente de los/as hijos/as. Por el contrario, las dirigentes con hijos e hijas mayores, que ya no dependen de ellas, viven su rol de madre con mucha mayor libertad y sin culpa.

## VIII. CASOS DE ESTUDIO

Además de las entrevistas ya analizadas, se realizaron entrevistas en el marco de dos estudios de caso, concretamente de dos experiencias latinoamericanas en relación a la participación de las mujeres y la igualdad de género en la economía social. Y además, se analizó en caso chileno de EmpreMujer.

## **1- Escuelas Latinoamericana de Mujeres Cooperativistas y de Incidencia Política**

Weefect (ex Centro Cooperativo Sueco) es una ONG que se fundó en el año 58 de las empresas cooperativistas de Suecia. Desde ese entonces ha estado trabajando, desde el marco de la economía social, en temas de derechos humanos y el combate a la pobreza. En Latinoamérica, su Programa Igualdad de Derechos creó el Proyecto Regional de Mujeres Cooperativistas, que ha tenido dos líneas de trabajo: La Escuela Latinoamericana de Mujeres Cooperativistas y la Escuela de Incidencia Política, esta última con el fin de lograr incidir en las próximas leyes de cooperativas que se discutirían en varios países de Centroamérica.

Primero se empezó a diseñar la Escuela Latinoamericana. La idea era hacer una formación que empoderara a las mujeres en lo personal, en lo político y en lo organizativo, para poder hacer incidencia, en todos sus ámbitos. En el proyecto inicial, la idea era que las mujeres pasaran primero por esta Escuela, que su ciclo completo es de cuatro años, pero la mayoría la siguen en dos, para luego pasar a la Escuela de Incidencia Política. Sin embargo, en la práctica, la coyuntura cambió los planes. Empezaron los movimientos en los países, se comenzó a hablar de reformas a la ley de cooperativas, “y había que meterse ya, las mujeres no podían esperar porque esas leyes no van a reformarse en mucho tiempo más”. Entonces muchas de ellas hicieron paralelamente esas dos escuelas.

De acuerdo a los relatos de las entrevistadas los obstáculos que enfrentan las mujeres que participan de esta iniciativa son varios, y van desde el nivel micro al macro. Sin embargo, los más complejos son los que vienen desde el entorno cercano, ya que durante el proceso de empoderamiento y autovaloración que viven las mujeres participantes de las Escuelas, los primeros cuestionamientos surgen hacia y desde su entorno familiar. Surge un cuestionamiento por parte de ellas respecto a sus relaciones y por otro lado sus parejas y familias cuestionan sus nuevas formas de pensar, expresarse, etc. Incluso en algunos casos se presentan brotes de violencia como contrarrespuesta de sus parejas a este proceso de empoderamiento, situación que ya ha sido estudiada y abordada por la Weeffect. Esta situación es aún más compleja para las mujeres que no tienen autonomía económica, y que dependen de algún varón para poder mantenerse, de modo que deben “pedir permiso” para poder asistir a las actividades de la Escuela.

Luego, fuera del entorno familiar, las resistencias vienen desde el mismo movimiento cooperativista, donde las dirigencias masculinas interpretan las reivindicaciones de las mujeres como intentos de dividir al movimiento. De este modo, el segundo obstáculo para las mujeres es lograr que el mismo cooperativismo se abra a la temática de género y entienda que relaciones más igualitarias y una representación equilibrada de hombres y mujeres en los cargos de decisión enriquece al movimiento y lo hace mejor.

Al igual que lo que han revelado los hallazgos cualitativos del presente estudio, las entrevistadas identifican rubros más difíciles de permear a la igualdad de género. Y en este sentido, se recalca mucho la importancia del trabajo de concientización que se debe hacer con los y las compañeras de las organizaciones.

Finalmente, el último obstáculo identificado es el que se relaciona con el rol reproductivo de las mujeres. Respecto a este tema, la coordinadora de Weeffect reconoce que no es un tema del cual se preocuparon en los primeros años de las Escuelas, pues en un primer momento priorizaron empoderar a las mujeres y lograr que ocuparan cargos de decisión al interior de sus organizaciones. Sin embargo, con el tiempo se fueron dando cuenta de que estas mujeres sumaban y sumaban trabajo, ya que además de sus trabajos remunerados y el trabajo en sus hogares, se les sumaba el trabajo dirigencial.

A partir de esto, es que en la actualidad se están piloteando iniciativas orientadas a socializar el trabajo doméstico y de cuidado, bajo las mismas lógicas de la economía social y solidaria, con el fin de sacar estas labores del ámbito privado y femenino, y volver a las organizaciones corresponsables de estas tareas. Asimismo, también se está trabajando en la identificación de cuáles son las demandas relativas al cuidado y al trabajo reproductivo que se le pueden hacer al Estado. Estas acciones resultan de suma importancia y pertinencia, pues están en sintonía con la tendencia internacional de avanzar en sistemas que visibilicen y socialicen el cuidado, reconociéndolo como una labor social imprescindible, y que corresponsabilicen tanto a las familias (hombres y mujeres) como a los Estados y al mundo privado.

En relación a los elementos facilitadores de la participación de las mujeres en las cooperativas y de su empoderamiento, el primero que se reconoce es la existencia de una serie de convenios y tratados internacionales que obligan a los estados a proteger y promover los derechos de las mujeres. En este sentido, resulta sumamente útil el Primer Ciclo de la Escuela, en el cual se les enseña a las mujeres cuáles son sus derechos. La mayoría de las mujeres, antes de llegar a la Escuela no tienen conocimiento de éstos, por lo cual el sólo hecho de tomar conciencia de ellos las empodera y les entrega argumentos para sus reivindicaciones. Por lo demás, estos instrumentos internacionales son herramientas muy útiles a la hora de presionar a los Estados.

Otro elemento al cual se atribuye el éxito de las Escuelas de Mujeres Cooperativistas y de Incidencia Política, es que su modelo de intervención es de larga duración, sostenido en el tiempo, y que posteriormente es autosustentable. Este acompañamiento de largo aliento, permite que la organización acompañe a las mujeres dirigentas en procesos políticos y legales, como por ejemplo la reformulación de una ley. Finalmente, un tercer facilitador que se identifica desde esta iniciativa son las propias mujeres, su compromiso y sus capacidades.

Respecto a los resultados se pueden observar del paso de las mujeres por estas escuelas, éstos van desde el nivel personal, es decir, en la vida cotidiana de las propias mujeres, como a nivel nacional, incidiendo de manera efectiva en reformas legislativas y/o ocupando cargos de decisión en el ámbito de las cooperativas.

En relación a los efectos a nivel personal, muchas de ellas han logrado generar cambios en sus parejas y en sus relaciones familiares. Varias mujeres tomaron la decisión de compartir sus nuevos conocimientos con sus parejas, sensibilizándolos frente a las temáticas de género, lo que ha llevado por ejemplo, a que ellos se involucren más en la crianza de los

hijos e hijas, quedando éstos a su cuidado mientras las mujeres asistían a la Escuela. Asimismo, muchas de las mujeres participantes al tomar conciencia de las temáticas de género han resignificado sus relaciones amorosas, ya no están dispuestas a soportar relaciones basadas en el abuso o el maltrato, y han aplicado sus nuevos conocimientos, por ejemplo en negociación, en sus propias relaciones de pareja.

Luego, dentro del movimiento cooperativo, se destaca que muchas mujeres han logrado alcanzar cargos de decisión, tanto a nivel de cooperativas como de federaciones, incluso en los rubros más masculinizados y más difíciles para las mujeres. Las mujeres reconocen que el haber pasado por las Escuelas les ha quitado el temor y la vergüenza a hablar en público, se han empoderado y asumen un rol activo en la vida pública, en el exigir sus derechos. Y esto no sólo les ha servido para llegar a más cargos de decisión en el mundo cooperativo, sino que muchas de ellas se han aventurado a optar a cargos políticos de nivel territorial, como por ejemplo ser concejales en sus alcaldías municipales.

Y sin duda, el hito más emblemático de esta iniciativa ha sido la reformulación de la Ley de Cooperativas en Honduras y los procesos legales de esta índole que se están llevando en otros países de Centroamérica. Las mujeres organizadas y coordinadas a través de la Escuela han logrado acordar cinco puntos en materia de igualdad de género, que son los puntos mínimos que se está luchando por incorporar en todas las leyes de cooperativas que están en proceso actualmente. Estos puntos refieren a la eliminación de toda forma de discriminación (explícita o implícita), incorporación de organismos específicos de representación de los derechos de las mujeres al interior de las cooperativas, recursos justos para hombres y mujeres, acciones afirmativas para corregir las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres, y el uso de un lenguaje inclusivo.

En esta línea, la aprobación de la Nueva Ley Hondureña de Cooperativas ha sido un enorme logro, dado que recoge en gran medida estas reivindicaciones del movimiento de mujeres cooperativistas, y que sin duda es una ley a tener en cuenta ante un eventual cambio en la legislación chilena.

## **2- Sello de Igualdad de Género para Cooperativas**

El Sello de Igualdad de Género que administra la Coordinadora de Género de la Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica (CCC-CA), surge como iniciativa de las mujeres cooperativistas organizadas, principalmente de Centro América, para poder institucionalizar y asegurar la continuidad a los avances en materia de género que iban logrando dentro de sus organizaciones. Y cuenta con el apoyo técnico de PNUD Panamá.

El Sello de Igualdad de Género para cooperativas nace influido por el impulso internacional de fomentar la igualdad de género al interior de las organizaciones a través de la creación de Sellos de Igualdad, sin embargo, los Sellos existentes hasta el momento, están pensados

para empresas privadas. De este modo, se crea un Sello específico, que se ajuste a las características propias de las cooperativas.

La obtención del Sello se logra mediante el trabajo en tres áreas específicas: 1) el área estratégica o de acceso a la toma de decisiones, 2) el área empresarial, y 3) el área nexos con la membresía. La primera área, la estratégica, dice relación con los aspectos más macro y estructurales de la organización, por ejemplo, que se incorpore enfoque de género en los estatutos, que exista un comité de género dentro de los órganos internos, que se destine presupuesto a las temáticas de género, etc.

La segunda área, denominada empresarial, tiene relación con cómo se materializan las declaraciones en torno a la igualdad de género en un Plan o Programa de la organización. Esto resulta muy relevante, en tanto hay un diagnóstico compartido de que tradicionalmente las acciones vinculadas a género se han limitado específicamente a la realización de capacitaciones. Sin embargo, las capacitaciones son sólo una herramienta para generar cambios. Por tanto, esta área empresarial está justamente orientada a planificar la forma de impulsar esos cambios.

Finalmente, la tercera área, denominada de nexos con la membresía, dice relación con acciones concretas, generalmente acciones afirmativas, que permitan acceder a las mujeres en igualdad de condiciones a los beneficios de las organizaciones. En este sentido, se podría decir que este es el componente de equidad, o en otras palabras, esta área genera las acciones necesarias para que la igualdad formal se transforme en igualdad real. Así, en relación a los servicios que ofrecen las cooperativas a su membresía se presentarían dos desafíos: el primero es visibilizar que los servicios históricamente han estado pensados para los hombres, y que por lo general no responden a las necesidades específicas de las mujeres, y el segundo, lograr instalar en la oferta de servicios, la agenda de las mujeres, considerando medidas, por ejemplo de tipo afirmativas, para responder a sus necesidades y asegurar la igualdad real.

El proceso de certificación consta de tres grandes pasos: 1) un momento de sensibilización, 2) un momento de investigación, en el cual se elabora un diagnóstico que servirá posteriormente como línea base, y 3) un momento de planificación, en el cual se elabora un Plan de Trabajo en materia de género, y paralelamente se trabaja con las mujeres para elaborar la Agenda de Género. En estos procesos también se ha incorporado el lenguaje inclusivo, cambiando por ejemplo el concepto tradicional de “socios” por el de “membresía”, que incorpora a ambos sexos.

El proceso de certificación tiene un costo para las cooperativas, sin embargo ese costo actualmente lo está financiando la Organización HIVOS, perteneciente a la Cooperación Holandesa, la cual tiene sede en Costa Rica para Centroamérica y en Bolivia para Sudamérica. Una vez realizado el proceso se puede obtener el Sello, y la certificación para ello es realizada por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

La primera estrategia que se ha utilizado para interesar a las organizaciones es apelar al espíritu mismo del cooperativismo. De acuerdo a los principios cooperativos la democracia y la igualdad son elementos que deben estar presentes en este tipo de organizaciones, de modo que se visibiliza que se han dejado relegados estos principios, siendo muchas cooperativas, sobre todo las más grandes, por el sistema capitalista. De este modo se logra “remover” a las organizaciones y motivarlas a generar cambios.

En estos procesos, al igual que en las otras experiencias revisadas, se ha detectado como un obstaculizador la falta de empoderamiento de las mujeres y la poca capacidad para ejercer el poder (a causa de la socialización de género), de modo que una de las estrategias centrales ha sido la formación de “liderazgos de impacto”. Esta formación de liderazgos de Impacto, es un proceso en el cual se forma a las mujeres de manera integral en temáticas de género, y se “desmonta” con ellas las construcciones socioculturales de género. Asimismo, se cuestiona el concepto tradicional de poder, mostrando que éste también puede ser ejercido de otras maneras.

Asimismo, también se ha empleado la estrategia de realizar instancias de formación en género para los varones, en este caso conferencias en temáticas de masculinidades, a fin de involucrarlos de manera activa en el proceso de transformación de la organización, y de alguna manera “neutralizar” posibles reacciones frente al empoderamiento femenino.

Y finalmente, otro elemento que ha sido de mucha ayuda para que las cooperativas se certifiquen es que el Sello es reconocido y valorado sobre todo en el mercado internacional, como sucede también con las certificaciones de Comercio Justo. De este modo las cooperativas, sobre todo las que exportan, tienen un incentivo adicional, ya que la certificación supone beneficios económicos.

El Sello de Igualdad de Género para Cooperativas es una iniciativa incipiente, pero que sin duda puede constituirse como una gran herramienta para generar mejores condiciones para las mujeres que participan de este movimiento, destacando además que se trata de cambios profundos y sostenibles, ya que implican transformaciones estructurales en las organizaciones.

### **3- Asociación Gremial Empremujer**

Empremujer es una asociación gremial de mujeres empresarias/emprendedoras, que ofrece a sus socias una serie de servicios orientados a mejorar sus emprendimientos y sus capacidades como empresarias. Entrega información acerca de fondos, financiamientos y ferias, apoyo profesional para la formulación de proyectos, entrega asesoría contable y legal, ofrece capacitaciones, etc. Además, cuentan con convenios con instituciones educacionales para que sus socias puedan acceder a diseño de páginas web, de tarjetas de presentación, etc., de forma gratuita.

Pero más allá de los servicios que Empremujer ofrece a sus socias, el objetivo principal de la organización es que sus socias vean en la asociatividad y las redes una herramienta potente e indispensable para el desarrollo de sus negocios, y ayudarlas a mejorar sus condiciones y las condiciones de sus empresas. Ahora bien, ellas reconocen que el trabajar con mujeres implica el tener que incorporar otros elementos adicionales de tipo psicológico y emocional.

Sin embargo, son enfáticas en aclarar que si bien toman en cuenta de manera permanente el apoyo a las mujeres, el empoderamiento y los elementos motivacionales, tienen mucho cuidado de no transformarse en una organización de mujeres, sino que son un gremio de mujeres empresarias. Esto es un tema de suma relevancia, ya que esta claridad de ser una organización de empresarias ha permitido ir instalando la imagen de una mujer que se asocia por motivos productivos y “para ganar más plata”, lo cual es todo un aporte dado que en términos sociales el imaginario de la asociatividad femenina se corresponde más con el “Centro de Madres” que con gremios asociados al trabajo y la producción, de modo que este trabajo de ruptura de estereotipos de género que realiza Empremujer tiene grandes implicancias socioculturales.

En relación a las características de las socias de Empremujer, existe bastante heterogeneidad en relación al nivel socioeconómico y al tamaño de los emprendimientos de las mujeres. De acuerdo a lo señalado por su Presidenta, un porcentaje importante corresponde a emprendimientos sociales que aún se encuentran en un nivel de subsistencia, otro porcentaje similar corresponde a empresas un poco más grandes, que permiten no sólo subsistir sino que alcanzar un buen nivel de vida, y otro porcentaje, aunque menor que los anteriores, de empresas de mayor tamaño y envergadura. El nivel de estudios de las mujeres no estaría relacionado con el tamaño de la empresa, y en este sentido el éxito del emprendimiento estaría más determinado y relacionado con otros factores, tales como la experiencia y el empoderamiento de la mujer empresaria.

Finalmente, en cuanto a la edad de las mujeres asociadas a Empremujer, el perfil mayoritario es de mujeres adultas por sobre los 40 años. Esto da cuenta de las dificultades que presenta el emprender y/o asociarse cuando se es madre de hijos e hijas pequeñas, de modo que muchas mujeres se vuelven emprendedoras una vez que sus hijos/as han crecido y ya no son dependientes de ellas.

Al consultar a las mujeres participante del focus group como conocieron a Empremujer y por qué se motivaron a ser socias, en todos los relatos hay un común denominador: Mónica Lobos. Algunas la vieron por televisión hablando del gremio y se motivaron a ir a ver de qué se trataba, y las otras la conocieron a través del Programa de Mentorías de Comunidad Mujer. Todas ellas sienten un profundo agradecimiento hacia Mónica y consideran que ella, de manera personal, ha sido una inspiración e impulsora directa de sus trayectorias personales.

Tal como se ha señalado anteriormente, un primer obstáculo que ha debido enfrentar Empremujer es la dificultad de instalar la imagen de las mujeres como empresarias. Luego,

se señala la dificultad de instalar dentro de las instituciones y de las organizaciones gremiales mismas, los tiempos distintos que tienen los negocios de las mujeres, justamente por ser de mujeres y las implicancias que ello conlleva. En este sentido, se reconoce que los emprendimientos femeninos son más lentos y demoran más en crecer que los llevados por varones, principalmente por la carga reproductiva que llevan las mujeres, lo que les demanda tiempo y energía.

Esta dicotomía entre el ser empresaria y el ser dueña de casa y madre, en muchas de las mujeres ha generado preocupación, dolor y altos costos personales. A este respecto, los temas más frecuentes son el sentimiento de culpa por ser una madre ausente y los problemas de pareja por no cumplir con el rol tradicional de buena dueña de casa y madre. Sin contar con desgaste físico y emocional que esto significa para ellas. Esto da cuenta de la necesidad de generar iniciativas que permitan a las mujeres integrar de mejor manera ambos roles, pero no que impliquen necesariamente alejarse de los/as hijos/as, ya que muchas no lo desean, sino que equilibrar el emprendimiento y la familia de una manera más armónica y menos estresante.

Entre las características que harían que Empremujer sea una organización exitosa, son varios los elementos que se mencionan. El primero de ellos es el contar con un discurso organizacional transversal, que se ha institucionalizado como “el discurso de Empremujer” independientemente de quien lo emita. Otro facilitador es el carácter democrático de la organización y de sus prácticas, en este sentido, la Presidenta señala que a la hora de tomar decisiones siempre consulta con la Directiva.

Otro elemento identificado como clave para el éxito de la organización es la confianza que existe entre sus integrantes. Se señala que en este sentido, una garantía de esta confianza es que el trabajo de la Directiva es ad honorem, por lo que no hay desconfianzas basadas en eventuales ganancias personales a costa de la organización. Ahora bien, este es un tema a estudiar en profundidad, ya que si bien por un lado la no remuneración de los cargos directivos pudiera eliminar suspicacias en cuanto al uso de los dineros, por otro lado puede estar siendo una barrera para que mujeres de menores recursos y/o con emprendimientos más pequeños accedan a estos cargos.

La claridad de Empremujer en cuanto a su naturaleza de gremio productivo y no de organización de mujeres, ha contribuido a transversalizar el enfoque de género en reparticiones públicas que hasta hace poco estaban muy alejados de estas temáticas, y que consideraban que los temas de género eran materia exclusiva del SERNAM. En la medida en que Empremujer no se reconoce como organización de mujeres no se ha limitado sólo a relacionarse con SERNAM, sino que su interés ha estado siempre puesto en otras instituciones, lo que ha permitido la instalación de los temas de género en organismos tales como SERCOTEC y CORFO, empujando con ello la creación de financiamientos y fondos orientados específicamente a mujeres.

Además, se destaca también como un logro importante el reconocimiento y el respeto que ha ganado Empremujer entre las asociaciones gremiales y las instituciones públicas, transformándose en un referente de asociatividad femenina. Este logro, se habría construido en base al esfuerzo personal, sobre todo de su Presidenta.

A partir de este análisis en profundidad de la asociación gremial Empremujer, como un caso exitoso de asociatividad femenina a nivel nacional, se presentan las siguientes reflexiones:

- Destaca y preocupa la fuerte influencia que tiene sobre la organización y sobre las socias la persona de la Presidenta de la asociación. Sin duda se trata de un liderazgo femenino fuertemente carismático, lo cual queda de manifiesto en las palabras de todas las socias entrevistadas. Y en este sentido cabe preguntarse qué pasaría de la organización en caso de faltar esta figura, ¿seguiría ejerciendo lo mismo sobre las mujeres?, ¿seguiría siendo igual de exitosa?. De este modo, resulta importante que estas características personales que tanto aportan se puedan internalizar a la organización misma, de modo que no peligren en caso de un cambio de directiva. Asimismo, la generación de nuevos liderazgos para el gremio resulta imprescindible, considerando además que deben ser liderazgos altamente competentes y carismáticos, por tratarse de un sector, el empresarial, fuertemente masculinizado.
- La segunda reflexión refiere a cómo la organización, asumiéndose como una organización de empresarias y no de mujeres, puede articularse con otras instancias para apoyar y formar a sus socias en otras temáticas relacionadas con el ser mujeres y con el género. Es comprensible, y eficiente para la organización, no hacerse cargo de otras temáticas que no estén directamente relacionadas con los negocios y el ser empresarias, sin embargo resulta necesario articular alianzas con otras instancias que sí lo hagan. En el desarrollo de los focus group quedó de manifiesto en las socias, no así en la Presidenta, el fuerte arraigo de la cultura machista y de los roles tradicionales de género, expresados en frases tales como “mi marido me da permiso”, “no soy buena dueña de casa”, “me siento culpable por ser mamá ausente”, entre otras. Resulta fundamental poder trabajar estos temas con las mujeres por diversos motivos: que puedan vivir su experiencia asociativa con tranquilidad y sin culpas, que puedan comenzar a asociarse más jóvenes y no al final de su vida reproductiva (esto es fundamental para el desafío del recambio generacional), y para que poco a poco se reduzcan los costos personales que deben asumir las mujeres que asumen cargos de decisión.

A continuación, se presentan las principales conclusiones del presente estudio, diferenciadas por tipo de organización:

a) Cooperativas

En términos generales, las cooperativas aparecen como organizaciones “envejecidas”, donde la gran mayoría de sus socios y socias superan los 50 años de edad. Esto parece estar influenciado por una cierta invisibilización del cooperativismo durante la dictadura, lo que ha tenido como consecuencia que las generaciones más jóvenes no tengan conocimientos respecto a esta forma de asociación.

En general, el nivel socioeconómico de los socios y socias de las cooperativas es medio bajo y bajo, aunque es variable según rubro y territorio. En general las cooperativas con socios/as de estratos más bajos y con menor nivel educativo son las vinculadas a actividades primarias tales como la pesca, la agricultura campesina, etc.

Las cooperativas cuentan con una importante participación femenina a nivel de base, pero esta se ve disminuida al ascender hacia los cargos de decisión. Ahora bien, la participación femenina varía mucho dependiendo del rubro de la cooperativa, siendo las cooperativas de servicios las que cuentan con mayor cantidad de mujeres.

Dentro de las cooperativas se reconoce el aporte que hacen las mujeres a las organizaciones, se destaca su responsabilidad, proactividad, la sensibilidad y la humanización que aportan.

En relación a las barreras u obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en las cooperativas y acceder a los cargos de decisión se reconocen dos motivos principales: uno de índole cultural, vinculado a la cultura machista predominante en Chile, y que es más relevado por los varones; y el otro corresponde al rol reproductivo que se ha asignado tradicionalmente a las mujeres, el cual hace que las mujeres tengan poco tiempo y disponibilidad para dedicar a la organización.

En relación a las acciones necesarias para mejorar la participación de las mujeres, destacan las acciones de formación y capacitación, que ayuden a las mujeres a empoderarse, motivarse y a generar capacidades necesarias para los cargos de dirigencia.

b) Asociaciones Gremiales

En las asociaciones gremiales parece haber una preponderancia de participación masculina, tanto en a nivel de base como en la dirigencia, aunque al igual que en las cooperativas, la participación por sexo varía mucho entre diferentes rubros.

Las asociaciones gremiales presentan un perfil mucho más diverso en términos etareos, aunque de igual forma predomina la población adulta por sobre la joven. El nivel socioeconómico es muy heterogéneo, dado que se pueden encontrar desde asociaciones de profesionales altamente especializados hasta asociaciones de pescadores o pequeños artesanos/as. Lo interesante de esta heterogeneidad es que en una misma organización pueden converger personas de nivel socioeconómico muy distinto.

En relación a los aportes de las mujeres, reconocen básicamente las mismas cualidades que en el caso de las cooperativas: la organización, la responsabilidad, el compromiso y la sensibilidad.

En relación a las barreras, también son coincidentes con las identificadas por las cooperativas, identificando un factor en la cultura machista de nuestro país, y otro en la dificultad de poder compatibilizar el trabajo doméstico y de cuidado con el trabajo en la organización. Aquí también se relevó fuertemente la idea de que también hay mucho de responsabilidad de las propias mujeres en la baja participación, ya que serían ellas las que no muestran interés y no se motivan.

En relación a las acciones necesarias para fomentar la participación femenina, se releva especialmente la necesidad de acciones de formación y capacitación, al igual que en las cooperativas. Destaca que entre los varones entrevistados representantes de asociaciones gremiales, se observa un rechazo a las acciones afirmativas a favor de las mujeres, como por ejemplo las cuotas.

#### c) Empresas B

Finalmente, en el caso de las Empresas B, es difícil poder esbozar conclusiones generales ya que se entrevistaron sólo dos casos que además eran muy diversos entre sí. Sin embargo sí se puede señalar a partir de la información cuantitativa que se trata de organizaciones jóvenes, sobre todo si se compara con el caso de las cooperativas. Pese a mostrarse más abiertas a las temáticas de género (la certificación les exige ciertos elementos de igualdad de género) persisten ciertas desigualdades como el menor acceso de las mujeres a los cargos de poder, y además se observó un fuerte arraigo de los roles tradicionales de género, por lo cual existe en ellas una considerable segregación horizontal por motivos de género.

Sin embargo, existen experiencias interesantes en relación a Directorios o Gerencias altamente feminizadas y a prácticas de flexibilidad laboral orientadas a que sus trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar de mejor manera su vida laboral con su vida familiar.

En los casos en que se observa una mayor presencia masculina llama la atención el que esta desigualdad “no es tema”, se ve como algo circunstancial; y si bien existe cierta sensibilidad para detectar las desigualdades de género en el exterior, se manifiesta una

importante dificultad para identificarla al interior de la propia empresa, lo cual puede estar mediado por una fuerte autoimagen de empresa “moderna”, “progresista” y con una fuerte impronta social.

## X. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos del presente estudio, las recomendaciones para fomentar y fortalecer la participación de las mujeres en las organizaciones y empresas de la Economía Social, y especialmente en sus cargos de decisión, son los siguientes:

- ✓ Trabajar una iniciativa de formación para mujeres participantes de la Economía Social, pero esta formación no debe estar centrada principalmente en los saberes técnicos sino más en el empoderamiento. En este sentido, este proceso de formación no debe centrarse sólo en el empoderamiento económico, sino entregar una mirada integral de los derechos de las mujeres y de la perspectiva de género, considerando elementos tales como el empoderamiento personal, la autonomía y el derecho a decidir sobre sus vidas y sus cuerpos, el derecho a la salud, etc. Este empoderamiento integral permite resultados más amplios y que hacen eco en otros aspectos de la vida de las mujeres (cambios al interior de las relaciones familiares, por ejemplo) y las prepara y motiva para una mayor incidencia política. Desde el punto de vista del equipo investigador, esta es la principal fortaleza del Modelo de las Escuelas Latinoamericanas para Mujeres Cooperativistas.
- ✓ Generar un Sistema de Mentorías para mujeres que participen de la Economía Social y que se perfilen como posibles dirigentas. En las entrevistas a expertas, el mentoring apareció como un elemento clave en la reproducción masculina del poder, ya que los dirigentes suelen “apadrinar” a otros varones y prepararlos/perfilarlos para suplirlos cuando dejen sus cargos. Es por ello que resulta de suma importancia ayudar a las mujeres a ingresar a esas “redes masculinas”. En este Sistema de Mentorías resulta esencial la participación y el involucramiento de hombres dirigentes.
- ✓ Considerando que Chile cuenta con un Sello de Igualdad, indagar con SERNAM la posibilidad de generar un Sello específico para organizaciones de la Economía Social, el cual puede ser un modelo simplificado del Sello Igualdad-Conciliación, o bien evaluar una implementación polietápica para el caso de estas organizaciones. En esta línea, no es necesario una certificación compleja, asociada a una Norma (como el ya existente para empresas), sino que puede tratarse de un Sello sencillo pero que entregue un reconocimiento a las cooperativas y asociaciones gremiales que se comprometan con la igualdad de género. Para estos efectos, se puede también tomar contacto con la Coordinación de Género de la CCC-CA, que tiene la administración de la certificación en igualdad de género para cooperativas.

- ✓ En el caso de las Empresas B, fomentar la implementación de la NCh 3262 y la obtención del Sello Iguala-Conciliación.
- ✓ Mientras se avanza en la generación de un Sello (o en caso de no hacerlo) se sugiere establecer reconocimientos públicos para las organizaciones y empresas que más avancen en Igualdad de Género. Este reconocimiento debe ser público y ojalá entregado por una autoridad política de gran reconocimiento. A esto se podría agregar la generación de un ranking, el cual debe ser ampliamente difundido.
- ✓ Promover la incorporación de ciertos estándares de género en las nuevas legislaciones de cooperativas, asociaciones gremiales y economía social en general. Para ello se pueden tomar como base los cinco puntos mínimos acordados por las mujeres cooperativistas centroamericanas, y que están impulsando en las legislaciones de sus países. Estos puntos, que se han detallado en el caso de estudio de la Escuela Latinoamericana, son los siguientes: 1) la eliminación de toda forma de discriminación (explícita o implícita), 2) incorporación de organismos específicos de representación de los derechos de las mujeres al interior de las cooperativas, 3) recursos justos para hombres y mujeres, 4) acciones afirmativas para corregir las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres, y 5) el uso de un lenguaje inclusivo. Se puede tomar a modo de ejemplo la ley de cooperativas de Honduras que ya ha sido aprobada y ha incorporado estos puntos, aunque no todos de manera vinculante.
- ✓ Evaluar la posibilidad de entregar ayudas concretas a mujeres dirigentes (o en camino a serlo, por ejemplo, las participantes de las mentorías) que les permitan alivianar su trabajo reproductivo y de cuidado, por ejemplo, acceso preferente a jardines infantiles y salas cunas para sus hijos e hijas, bonos para cuidados (en caso de tener personas dependientes en su familia) y/o para ayuda doméstica, etc.
- ✓ Generar un Sistema de Registro y de Gestión que permita no sólo contar con un directorio de organizaciones y empresas de la Economía Social, sino que permita generar catálogos, visibilizar el trabajo que realizan, generar redes e identificar de manera permanente brechas y fortalezas de las organizaciones. Un ejemplo de este tipo de Registro es el SIRENA (Sistema de Registro Nacional de Artesanía) del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.